

Slovenski kodeksi upravljanja drug mimo drugega

# Integralno razumevanje upravljanja je izraz korporativne družbene odgovornosti

*Eno ključnih vprašanj nadaljnjega razvoja sistema korporativnega upravljanja v Sloveniji je: ali - tako kot doslej - še naprej strogo ločevati upravljanje na temelju kapitala od upravljanja na temelju dela in skladno s tem sprejemati tudi ločeno zakonodajo in »kodekse upravljanja«, ali pa bo treba resneje začeti z uveljavljanjem bolj integralnega razumevanja procesov sodobnega korporativnega upravljanja. V Sloveniji bi morali biti sposobni kaj več kot posnemati tuje, večkrat že preživete vzorce.*

## Delavsko soupravljanje je integralni del korporativnega upravljanja

Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in tudi nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe so nezavezujoči zapis dobre prakse, priporočilo, kako naj dejavniki korporativnega upravljanja ravnajo, da bodo ravnali tako kot veleva pravno pravilo, etika, dobra izkušnja in stroka.

Svojevrstno sporočilo o stopnji korporativne družbene odgovornosti v Sloveniji je videti v tem, da se **noben od teh kodeksov ne ukvarja z vprašanji sodelovanja delavcev pri upravljanju oz. nasploh delavskega soupravljanja.**

Kot da delavsko soupravljanje ni ustavno in zakonsko predpisan obvezen del korporativnega upravljanja, oz. kot da delavsko soupravljanje ni integralni del korporativnega upravljanja.

## Kodeksi za upravljanje iz kapitala in kodeks za upravljanje iz dela

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb<sup>1</sup> sicer ustrezno ureja vprašanja delavskega soupravljanja kot sestavine korporativnega upravljanja, o njem pa so se zedinile družbene skupine, ki **zastopajo interese dela**. Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in tudi nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe so sprejele družbene skupine, ki so se odločile, da **zastopajo zgolj interese kapitala**.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Oktobra 2014 so ga sprejele ZSDS - Združenje svetov delavcev Slovenije, SFS Slovenski forum socialnega podjetništva, RISE – Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo in DEZAP – Združenje za lastništvo zaposlenih

<sup>2</sup> Podpisniki Kodeksa upravljanja javnih delniških družb so Ljubljanska borza, Združenje Manager in Združenje nadzornikov Slovenije, Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je sprejel SDH, nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe pa naj bi predvidoma podpisali MGRT - Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, Gospodarska zbornica Slovenije in Združenje nadzornikov Slovenije.

Imamo torej **ločene kodekse** za urejanje upravljanja na temelju kapitala in ločeno kodeks za upravljanje na temelju dela, čeprav je vsakomur jasno, da je korporativno upravljanje funkcionalno enovit in neločljiv proces in, da v praksi tako tudi deluje.

Odrto torej ostaja vprašanje, **zakaj se delovni in kapitalski temelj korporativnega upravljanja tudi na ravni normativnega urejanja ne povežeta** v pravilih, ki zagotavljajo ustvarjalno sodelovanje, kakršno je predpogoj učinkovitosti in legitimnosti. Če v tem dogajanju ne bi prepoznali splošnega družbenega konteksta (kulture korporativnega upravljanja), bi odgovore iskali zaman oz. na nepravem mestu. Evforija, ki je spremljala prehod v kapitalizem je bila tolikšna, da je bilo vse, kar je dišalo po starem, a priori zapostavljeno.

## **Bil bi že čas, da zaslepljenost s kapitalskimi dogmami prične popuščati**

Bil bi že čas, da zaslepljenost s kapitalskimi dogmami, ki izgubljajo domovinsko pravico celo v državah liberalnega kapitalizma, počasi prične popuščati tudi v Sloveniji. Bolj bomo sekali na kose delo in kapital, bolj bomo ostajali nepopravljivo tranzicijska družba.

Družbene skupine, ki prisega jo na kapital in tiste, ki verjamejo v ekonomsko demokracijo, so med seboj nepomirljive in se zdi, da sprava ni mogoča. Tudi zato, ker imajo **zgled v zakonodajalcu, ki sledi naslednjemu izhodišču**: temeljni (kapitalski) odnos upravljanja ureja korporacijska zakonodaja; soupravljanje je ustavno vsiljeni rezervni mehanizem, nekakšen modni nebodigatreba, .... Na tej točki bi morali nastopiti **racionalna država**, ki bi razumela kam gredo družbeni procesi in bi jih bila sposobna in pripravljena uravnati, najprej v sferi družbene zavesti, nato na ravni zakonodaje in implementacije ekonomske demokracije in korporativne družbene odgovornosti. Vendar žal, nova slovenska država je že dokazala, da takšnega tradicionalnega razumevanja kapitalističnih družbeno ekonomskih razmerij ne namerava razumeti drugače, bolj sodobno, kaj šele jih spreminjati. Zato je bitko treba izbojevati v civilni družbi; in prav zato je ta diskurz tako zelo pomemben.

**Izhodišče za razpravo pa mora biti**: dokler se bo del kodeksov o korporativnem upravljanju ukvarjal le s kapitalom kot temeljem upravljanja, drugi del pa z delom kot temeljem upravljanja, bodo dobri nameni tekli drug mimo drugega in ne k istemu cilju. To pa zagotovo ne bo dalo dobrih rezultatov.

Če kdo, potem bi morale profesionalne organizacije biti sposobne premisleka, kaj je dobro za njihovo poslanstvo. Skratka biti bi morale sposobne razmisleka onkraj zgolj njihovih ozko odmerjenih profesionalnih okvirov. Če tega ne bodo sposobne, jim je čas in pomen v slovenski zgodovini korporativnega upravljanja kratko in skopo odmerjen.

Krčevito oprijemanje nevzdržnega stališča, da sodelovanje delavcev pri upravljanju (soupravljanje) ne sodi v kodekse korporativnega upravljanja, je **škodovalo že dosedanji kodifikaciji dobre prakse korporativnega upravljanja v Sloveniji**. Nadaljevanje te drže, ki nima opore v prav nikakršnih načelnih argumentih (razen morda izključevalno ideoloških), utegne to slabo prakso le še nadaljevati in poglobljati.

**Pravila o korporativni družbeni odgovornosti so del korporacijskega in ne delovnega prava**

Pravno sistemska okoliščina, da se v sodobnih kapitalističnih pravnih sistemih industrijska demokracija obravnava še vedno v okviru **t.i. kolektivnih delovnih razmerij**, ima svoje korenine v zgodnjih nastankih delavske participacije znotraj klasičnega kapitalizma 19. stoletja in ne more biti resen argument za današnjo razpravo. Premagovanje neoliberalnih in klasičnih oblik kapitalizma je v 21. stoletju korenito spremenilo pravno sistematiko tovrstnih vprašanj. Nobenega dvoma ni, da pravila pod skupnim naslovom »**korporativna družbena odgovornost**« danes sodijo v območje korporacijskega prava in da je, na primer, EU regulativa s področja delavskega upravljanja še kako del »EU Company Law«.

Vse več korporacijskih zakonodaj med cilje družbe ne uvršča **le udejanjanje interesov delničarjev, temveč tudi drugih deležnikov**, to je v družbi zaposlenih delavcev in širše skupnosti. Naš ZGD-1 temu trendu ne sledi, ko je govor o direktorskih dolžnostih, saj mednje ne uvršča tudi skrb za interese zaposlenih in širše skupnosti. Vendar pa po mnenju teorije ZGD sledi ustavni zasnovi lastnine kot socialne (in ekološke) funkcije in ne le ekonomske funkcije s tem, ko poudarja odgovornost za ravnanje v dobro družbe. Interes družbe je po mnenju teorije **različen od interesa lastnikov**. Interes delničarjev je zgolj maksimizacija dobička, interes družbe pa je **zadovoljevanje interesov vseh deležnikov**, kamor sodijo seveda tudi zaposleni.

## **Napačno razumevanje interesa družbe kot interesa delničarjev**

Napačno razumevanje interesa družbe, kot interesa delničarjev, je privedlo tudi do tega, da se kakovost korporativnega upravljanja **meri po učinkovitosti zgolj v razmerju do delničarjev**. Od tu je tudi zmotno izhodišče, da bo kakovostno tisto korporativno upravljanje, ki bo učinkovito zadovoljevalo interese zgolj delničarjev. Izhodišče, ki je po vsej verjetnosti zavedlo avtorje kodeksov upravljanja javnih državnih in tudi nejavnih delniških družb, da se ukvarjajo izključno z lastniki, torej nosilci kapitala, kot izključnega temelja upravljanja.

Pristop, po katerem so pravice upravljanja, ki temeljijo na delu zgolj drobtinice z bogatinove mize, ki ga je zaslutiti in tudi zaslediti v besedilih kodeksov, je zgrešen, tako z vidika kakovostnega korporativnega upravljanja, kot tudi z vidika ustavne določitve pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju<sup>3</sup>. Upravljanje, ki temelji na delu je **samostojna pravica** in ne le korektiv upravljanju, ki temelji na kapitalu.

## **Korporacijska lastninska pravica**

Z besednjakom lastninske pravice bi lahko opredelili, da lastninska pravica na kapitalskem deležu v korporaciji (v delniški družbi je to lastninska pravica na delnici) ni klasična lastninska pravica v smislu rimskopravne absolutnosti, temveč gre za posebno obliko lastninske pravice, ki bi jo lahko poimenovali **korporacijska lastnina**.

Korporacijska lastninska pravica je predvsem **pravica na idealnem deležu**, ki ne daje nobenih stvarnih pravic na premoženju, še posebej pa je omejena pri upravljanju in prilaščanju s kogentnimi predpisi o delu kot hkratnemu temelju upravljanja in prilaščanja.

---

<sup>3</sup> Točka 2.3. predlaganega Kodeksa upravljanja za nejavne družbe, ki se glasi: »Družba zagotavlja spoštovanje zakonsko varovanih pravic in interesov svojih ključnih deležnikov ter si prizadeva za medsebojno zaupanje z njimi.«

Korporacijska lastnina je torej posebna, od klasične lastninske pravice različna lastninska pravica, kjer si **enakovredno konkurirata dva pravna temelja upravljanja in prilaščanja**, to je kapital in delo. Seveda bi morala zakonodaja pripoznati korporacijsko lastninsko pravico kot posebno obliko lastnine, podobno kot to, na primer, velja za združno lastnino ali pa javno lastnino, za katere prav tako veljajo drugačne zakonitosti in pravila.

## **Korporativna družbena odgovornost: razkorak med zamisljo in stvarnostjo**

Korporativna družbena odgovornost, kot je opredeljena v dokumentih OZN in EU in tudi v drugih mednarodnih političnih in pravnih argumentih, je **daleč od izpeljave v nacionalnih zakonodajah**.

Zakonodaje korporativno družbeno odgovornost večinoma prepoznavajo **le kot korektiv**, ki naj prispeva k ublažitvi socialnih (delavskih) in ekoloških stranpoti izkoriščevalsko zastavljenega kapitalskega odnosa. V tem je prepad med visoko postavljenimi političnimi cilji in neverodostojno nizko pravno sistemsko implementacijo za njihovo uresničitev. Dejansko gre za **sprenevedanje**, ki ga vsi sprejemajo, kot cesarjeva nova oblačila.

Prava družbena odgovornost bo uveljavljena tedaj, ko bodo nacionalne zakonodaje **enakovredno priznavale prispevek kapitala in dela k dodani vrednosti** in bodo temu podredile tudi zakonsko opredeljeni način korporativnega upravljanja z enakovredno udeležbo delavskih in kapitalskih predstavnikov v organih gospodarskih družb.

V Sloveniji bi morali bili sposobni kaj več kot posnemati tuje, večkrat že preživele vzorce. Prav na področju delavskega upravljanja imamo bogate izkušnje in tradicijo; zato je **skrivanje za preživeli svetovni vzorci**, ki so nastale v državah z več sto letno kapitalistično tradicijo, ne le neizvirno, ampak kaže na našo nesposobnost in majhno ustvarjalnost.