



Piše:
dr. Rado Bohinc

Nekaj predlogov za uskladitev zakonodaje za več družbene odgovornosti

»Pravno utemeljena korporativna družbena odgovornost bo uveljavljena šele takrat, ko bodo nacionalne zakonodaje enakovredno priznavale prispevek dela in kapitala k dodani vrednosti ter bodo temu podredile tudi zakonsko opredeljeni način korporativnega upravljanja z enakovredno udeležbo delavskih in kapitalskih predstavnikov v organih gospodarskih družb. V Sloveniji bi morali biti sposobni kaj več kot le posnemati tuje, že večkrat preživele vzorce. Prav na področju delavskega upravljanja imamo bogate izkušnje in tradicijo, zato je skrivanje za preživeli svetovnimi vzorci, ki so nastali v državah z večstoletno kapitalistično tradicijo, ne le neizvirno, ampak kaže na našo nesposobnost in majhno ustvarjalnost.«

Uvod

Družbena odgovornost na nacionalni ravni je odgovornost države, da ohranja ravnotežje med gospodarsko koristjo in družbeno blaginjo za vse, torej med gospodarskim in družbenim razvojem. Iskanje kompromisa med blaginjo za vse in dobičkom za peščico je odgovornost vseh sodobnih družb, če se želijo izogniti resnim družbenim (socialnim in migracijskim) pretresom. Gospodarski razvoj ne more biti cilj sam zase, ali za izbrane družbene skupine, ne da izpolnjuje tudi splošne cilje razvoja človeške družbe (demokracije, človekovih pravic in pravne države) vključno s socialnimi in okoljskimi, v smislu trajnostnega razvoja in kakovosti življenja za vse ljudi. Za krepkejšo uveljavitev javne in korporativne družbene odgovornosti v Sloveniji je nujna vrsta sprememb systemske zakonodaje.¹

Področja, na katerih bi morali slediti sistematični in poglobljeni ter pretehtani preureditvi systemske zakonodaje, so vezana predvsem na vprašanja, kako doseгati učinkovitejšo in bolj **družbeno odgovorno**

korporativno in javno upravljanje. To so predvsem zakonski ukrepi za uveljavitev **družbene odgovornosti v podjetjih**, krepitev integritete, odprave nasprotja interesov ter odškodninske odgovornosti organov vodenja in nadzora gospodarskih družb pri uveljavljanju interesov **vseh déležnikov** (tudi zaposlenih, partnerjev in družbene skupnosti), pa tudi pri določanju in uresničevanju ciljev gospodarskih družb.

Nadalje so to ukrepi za **razvoj korporacijske zakonodaje** z uvajanjem najsoodobnejših pristopov korporativnega upravljanja podjetij v RS (korporacijska diskvalifikacija in odgovornost, nasprotje interesov, neodvisnost in apolitičnost korporativnega vodenja in nadzora, vrhunska strokovnost in raznovrstnost sestave organov, korporativno upravljanje v družbah v državni lasti, v povezanih poslovnih sistemih, kot je SDH, ter v osebah javnega prava (javni zavodi, agencije, skladi).

Nadvse pomemben je razvoj pravil za **motiviranje zaposlenih za delo in ustvarjalnost** ter uveljavljanje sodobnih oblik delavske finančne in strukturne participacije

ter delavskih pravnoorganizacijskih oblik, kot so: delavska podjetja, delavsko delničarstvo, socialno podjetništvo, zadružništvo itn.

Ne nazadnje so znotraj tega zakonodajni predlogi za razvoj družbene odgovornosti, integritete in direktorske odškodninske odgovornosti **v javnem sektorju pri izvajanju javnih služb**, torej s spremembo zakonodaje o javnih zavodih, javnih podjetjih, javnih skladih, o javnih agencijah. Nujni so resni in poglobljeni strokovni predlogi za spremembe v zakonodaji s ciljem povečevanja samostojnosti pri upravljanju ter s tem povečanja odgovornosti za opravljanje javnih služb in kakovost rezultatov (razmejitev na državne in samostojne zavode).

Nujne so tudi spremembe v zakonodaji, ki ureja pravnoorganizacijsko **strukturo oseb javnega prava, ki izvajajo javne službe** v RS (predvsem pravni status javnih zavodov, javnih agencij, javnih skladov, javnih podjetij), s ciljem povečevanja samostojnosti pri upravljanju ter s tem povečanja odgovornosti za opravljanje javnih služb in kakovost rezultatov.

V tej povezavi ne smejo izostati predlogi za spremembe v zakonodaji, ki ureja delo-

¹ Povzeto po utemeljitvah iz knjige istega avtorja z naslovom Družbena odgovornost, 2016. Založba FDV, Ljubljana.

vanje **korporativnega upravljanja oseb javnega prava** v RS s poudarkom na javnih zavodih (pristojnosti in odgovornosti organov, ločitev poslovodne funkcije od pristojnosti ustanovitelja ter krepitev neodvisne nadzorstvene funkcije). Posebej vse to velja za **upravljanje in razpolaganje z državnim premoženjem**, predvsem razmejitev regulatornih in lastniških funkcij ter izboljšanje delovanja korporativnega upravljanja podjetij v državni in paradržavni lasti.

V nadaljevanju navajam vrsto predlogov za zakonske spremembe, ki so nujne, če želimo uveljaviti in okrepiti družbeno dogovornost v Sloveniji.

Boljše korporativno upravljanje

Sistemska vključitev tudi dela kot temelja upravljanja in prilaščanja

Zakonodajo, ki ureja gospodarske družbe, finančne instrumente in sodelovanje delavcev pri upravljanju, je treba dopolniti v smereh, ki bodo zagotavljale zakonsko osnovo za:

- **ureditev korporacijskih pravic tudi iz dela, ne samo iz kapitala, upravljavske pravice** (glasovalna pravica, pravica do obveščeniosti, manjšinske pravice, pravice do sprožanja izrednih in posebnih revizij ter odškodninskih postopkov zoper organe vodenja in nadzora itn.) in tudi **prilastitvene pravice** (npr. pravica udeležbe na dobičku iz dela, predkupna pravica delnic nove izdaje);
- celostno ureditev **delavske korporacije in kombinirane kapitalsko-delavske korporacije** kot pravnoorganizacijskih oblik, ki omogočajo uveljavitev korporacijskih pravic iz dela, ter načinov korporativnega upravljanja in prilaščanja na temelju dela, vključno s spremembo v položaju zaposlenih v delavskih korporacijah **iz najemnega delovnega razmerja (mezdnega) v članskega (partnerskega)**;
- ureditev **finančnih instrumentov**, ki so potrebni za uveljavljanje korporacijskih pravic tudi iz dela (npr. delavske delnice itn.);
- sklepanje sporazumov med déležniki o dolžnosti javnega razkritja, o vodenju poslovnih knjig, poročil in računov, letnem poročanju in na drugih področjih, **kolikor je to potrebno zaradi vključevanja dela kot temelja upravljanja in prilaščanja**.

Direktorske odgovornosti, dolžnosti in nasprotje interesov

S spremembami ZGD-1 je treba **podrobneje urediti direktorsko in nadzorniško odškodninsko odgovornost** ter s tem zagotoviti pravosodju **čvrstejšo pravno podlago za morebitne sodne postopke**.

Predvsem bi bilo treba podrobneje urediti direktorske dolžnosti skrbnega ravnanja (»duty of care«), pri čemer bi bilo poleg dolžnosti direktorjev do družbe in delničarjev treba določiti še dolžnost **upoštevanja interesov zaposlenih in drugih déležnikov** ter opredeliti tudi podlage družbene odgovornosti, torej **dolžnost do skupnosti, okolja, partnerjev**; nadalje bi bilo treba podrobneje opredeliti direktorjevo dolžnost, da izvaja svoje pristojnosti neodvisno, ne da bi se kakor koli podrejal volji drugih, ter dolžnost ravnati z razumno skrbnostjo, s spretnostmi in pridnostjo itn. Določene bi bilo treba zakonsko urediti direktorske fiduciarne dolžnosti (»duty of loyalty«) oz. dolžnosti zvestobe družbi, kar poleg že uzakonjenih prepovedi oz. posledic opravljanja konkurenčne dejavnosti in prepovedi razkritja poslovnih skrivnosti obsega še dolžnost zavezanosti dobrim praksam, dobrim poslovnim običajem in profesionalni etiki ter poslovni morali.

S spremembami ZGD-1 je treba **zakonsko določiti naslednje direktorske dolžnosti** ter na njihovo kršitev vezati odškodninske in druge sankcije, vključno s sankcijo odpoklica: dolžnost ravnati skladno s pristojnostmi (z akti družbe in namenom družbe); dolžnost ravnati v dobro družbe in njenih delničarjev, vendar tudi z upoštevanjem interesov zaposlenih, širše skupnosti, okolja, partnerjev, upnikov; dolžnost ravnati s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika opredeliti bolj določno in razločno; dolžnost ravnati po načelih družbene odgovornosti podjetij in pri poslovnih presojah upoštevati tudi interese drugih déležnikov (zaposleni, poslovni partnerji, lokalna in širša skupnost), ne samo interesov delničarjev.

Potrebna je tudi **zakonska ureditev nekaterih priporočil iz priporočil EU** v zakonu, ki ureja gospodarske družbe (ZGD-1), kot npr. o vlogi neizvršnih direktorjev pri nadziranju izvršnih direktorjev in obravnavanju situacij, ki vključujejo navzkrižje interesov; opredelitev, kaj je zadostno število neizvršnih direktorjev ali članov nadzornega sveta, ki so neodvisni, tj. prosti vseh bistvenih navzkrižij interesov; nadzorna vloga neizvršnih direktorjev je ključnega pomena

na področjih, na katerih je možnost navzkrižja interesov na ravni vodstva posebej visoka, to je pri imenovanju direktorjev, prejemkih direktorjev in pri reviziji; dodatni zakonski pogoji, kdo so lahko neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta (strokovno znanje in izkušnje ter dovolj časa za svoje delo, ovire pri izvajanju objektivnega nadzora); zakonska določitev meril za neodvisnost (seznam situacij, ki se običajno štejejo za takšne, da lahko sprožijo bistveno navzkrižje interesov); zakonsko določena zaveza neodvisnega direktorja: a) da bo v vseh okoliščinah ohranil svojo neodvisnost pri analiziranju, odločanju in pri dejanjih; b) da ne bo iskal in ne bo sprejel nobenih neupravičenih ugodnosti, ki bi lahko ogrozile njegovo neodvisnost; c) da bo jasno izrazil svoje nasprotovanje, če bo menil, da bi odločitev upravnega odbora ali nadzornega sveta družbi lahko škodovala.

Korporativna družbena odgovornost

Odpraviti razkorak med zamisljivo in stvarnostjo

Korporativna družbena odgovornost, kot je opredeljena v dokumentih OZN in EU ter tudi v drugih mednarodnih političnih in pravnih argumentih, je daleč od izpeljave v nacionalnih zakonodajah. Zakonodaje in gospodarska praksa korporativno družbeno odgovornost večinoma prepoznajo 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.

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

V Sloveniji bi morali biti sposobni kaj več kot le posnemati tuje, že večkrat preživele vzorce. Prav na področju delavskega upravljanja imamo bogate izkušnje in tradicijo, zato je skrivanje za preživelimi svetovnimi vzorci, ki so nastali v državah z večstoletno kapitalistično tradicijo, ne le neizvirno, ampak kaže na našo nesposobnost in majhno ustvarjalnost.

Korporativna družbena odgovornost kot zakonska dolžnost direktorjev

Družbena odgovornost je izziv, kako vzpostaviti **déležniško (ne le delničarsko) vključujoč način upravljanja korporacij** in družbene skupnosti z enakovredno porazdeljenimi tveganji in s koristmi za vse déležnike v tem procesu ter z upoštevanjem trajnostnega razvoja.

Družbena odgovornost države je vzpostavitel spodbud za bolj uravnotežen in trajnostni razvoj ter razvoj 'zelenih' tehnologij, **družbena odgovornost korporacij** pa predstavlja investiranje v tehnološki razvoj ter usposabljanje in izobraževanje zaposlenih. Družbena odgovornost se lahko uveljavi le v takšnem načinu korporativnega upravljanja, ki temelji na načelih medsebojnega sodelovanja vseh déležnikov in preseganju upoštevanja samo načela maksimiranja vrednosti za delničarje. Osrednji vzvod sprememb so **pravne ter ekonomske spodbude** in sankcije za zasledovanje dolgoročnega interesa čim širšega kroga déležnikov, tj. koncipiranja družbenoodgovornega korporativnega upravljanja.

Iz dokumenta Komisije »Evropa 2020, Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast« izhajata iskanje in opredeljevanje prvin socialnega tržnega gospodarstva Evrope za 21. stoletje; gre zlasti za vizijo konkurenčnega gospodarstva in gospodarske rasti, ki naj bo obenem tudi pametna, trajnostna in vključujoča. V povezavi z zadnjo, tj. vključujočo rastjo, se zastavlja vprašanje, kako zagotavljati takšno **rast, da bodo imeli od nje korist vsi ljudje.**

Uresničevanje korporativne družbene odgovornosti kot direktorske dolžnosti terja prilagoditev korporacijske zakonodaje. Dolžnost direktorjev, da poslušajo »v dobro družbe«, ki jo določajo kot izrecno zakonsko dolžnost korporacijski zakoni (tudi slovenski), še zdaleč ne bi smela pomeniti samo dolžnosti maksimiranja vrednosti za delničarje, oz. da so samo delničarji kot rezidualni upravičenci (lastniki kapitala) tisti, ki nosijo tveganje v povezavi s poslovanjem korporacije. **Tveganje poleg lastnikov kapitala**, ki lahko prejmejo manjše donose ali celo izgubijo kapital, **nosijo tudi**

zaposleni, ki lahko prejmejo manjše plače, ali celo izgubijo delo, v katero so vlagali (nekateri) svoje znanje, izkušnje in spretnosti, pridobljene z dolgoletnim izpopolnjevanjem in izobraževanjem, ter ustvarjalnost.

Tveganja nosi tudi vrsta drugih déležnikov v sodobnih korporacijah, kot so različni poslovni partnerji (izguba naročil za blago oz. storitve) – vse do okolja, lokalne in državne skupnosti, ki lahko utrpijo večkrat tudi povsem konkretne finančne izgube (izguba finančnih spodbud).

Zakonodaja, ki ureja gospodarske družbe, in kodeksi korporativnega upravljanja se morajo dopolniti in urediti vprašanja družbene odgovornosti podjetij, pri tem pa izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri so posebej poudarjeni vidik varstva pravic in položaja zaposlenih, razvoja kadrovskega zmogljivosti ter drugi družbeni, ekološki in socialni vidiki.

Korporativna družbena odgovornost – predlogi zakonodajnih ukrepov

ZGD-1 je treba dopolniti, tako da uredi **dolžnosti direktorjev, da ravnajo družbeno odgovorno, npr. v dobro skupnosti, zaposlenih, okolja**, tako kot urejajo nekateri drugi pravni redi, in ne le dolžnost ravnanja v dobro družbe (263. čl.), npr. tako, kot to ureja angleški CA 2006, ki poleg ravnanja v dobro družbe in delničarjev terja še upoštevanje interesov zaposlenih, dobaviteljev, strank, skupnosti in okolja (Sec. 172/1), ali pa npr. avstrijski zakon o delnicah², ki določa, da je uprava dolžna voditi družbo v interesu družbe z upoštevanjem interesov delničarjev in zaposlenih pa tudi interesov javnosti.

Slovenija mora v zakonodaji, ki ureja delovanje gospodarskih družb, določiti obveznost gospodarskih družb, da za projekte družbene odgovornosti podjetja namenijo **določen odstotek neto dobička**³. Prav bi bilo treba tudi določiti dolžnost sprejetja **strategije družbene odgovornosti** v vsakem podjetju in imenovanja posebnega delovnega telesa za spremljanje njenega uresničevanja.

Slovenija mora v okviru državnih organov (vlada ali DZ) čimprej sprejeti **Nacionalni načrt uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij**, kot to določa Komisija EU v Prenovljeni strategiji 2011, ko poziva države članice, da do konca leta 2012 pripravijo nacionalne načrte izvajanja.

Zakonodaja, ki ureja gospodarske družbe, in kodeksi korporativnega upravljanja se morajo dopolniti in urediti vprašanja **družbene odgovornosti podjetij**, pri tem pa izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri so posebej poudarjeni vidik varstva pravic in položaja zaposlenih, razvoja kadrovskega zmogljivosti ter drugi družbeni, ekološki in socialni vidiki.

Korporativno upravljanje in udeležba na dobičku iz dela Nove korporacijske oblike po načelu »ena enota človeškega kapitala – en glas«

V korporativnih oblikah je potrebna uveljavitev dodatnega načela k načelu ena delnica – en glas, in sicer načelo **en človek – en glas** (delavska zadruga) vse do evolucije v načela **ena enota človeškega kapitala – en glas** (delavska korporacija).

Družba znanja (prehod iz (post) industrijske v informacijsko družbo (visokaizobrazbena raven) terja spremenjene ali vsaj dopolnjene systemske temelje. Odpraviti je treba **stoletne dogme preživelega klasičnega (danes liberalnega) kapitalizma**, kot so: staromodno razmerje med delom in kapitalom (kapital najema delo, delo najema kapital), ekskluzivni kapitalski temelj upravljanja in prilaščanja, rimskopravno pojmovanje absolutnosti lastninske pravice in vrednotenje dela s ceno, ki jo določa ponudba armade brezposelnih.

Uzakoniti delavske in kombinirane (kapitalsko-delavske) korporacije

Delavska korporacija in **korporacija z deljenim temeljem upravljanja in prilaščanja** bi bila lahko vzorec za sodobno korporacijsko obliko lastnine oz. lastninskih upravičenj, razdeljenih med nosilce kapitala in nosilce dela (podrobneje ju obravnavamo v posebnem poglavju).

V razmerah modernega razvitega kapitalizma ni več prostora za izključujoči in s tem izkoriščevalski položaj kapitala kot izključnega temelja prilaščanja in upravljanja. Moderna **déléžniška korporacija** z deljenim (kombiniranim) temeljem upravljanja in prilaščanja bi lahko nastala z **ustanovitvijo**

² Aktiengesetz (AktG), § 70: 1) Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.

³Vzor je lahko indijska zakonodaja o gospodarskih družbah, ki določa obvezno sprejetje Strategije korporativnega upravljanja v vsaki korporaciji, oblikovanje posebnega organa, ki spremlja uresničevanje strategije v praksi in določa obvezno 0,5 % davščini za vse korporacije, ki so dolžne sprejeti Strategijo korporativne družbene odgovornosti.

ali s preoblikovanjem iz kapitalne korporacije v osebno (člansko) korporacijo z vključevanjem vseh deležnikov v upravljanje in prilaščanje.

Vprašanje, ki se ob tem na stežaj odpre, je, ali preoblikovanje kapitalne korporacije v deljeno korporacijo zagotavlja prisilno, tj. z obvezno zakonsko normo, ali samo z zakonsko opredelitvijo modela in davčnimi spodbudami. Vsekakor bi bilo primerneje začeti sprejemati davčne in druge državne spodbude v tej smeri.

Preoblikovanje bi odpravilo predvsem zdajšnje ekskluzivno vlogo kapitala glede upravljanja in prilaščanja, pa tudi razredno privilegiran položaj nosilcev kapitala v razmerju do nosilcev dela, ne bi pa kapitalu odvzelo zdajšnje funkcije alokacije in razvoja – le delila bi se z delom.

V delavskih korporacijah odpraviti najemniška (mezdna) delovna razmerja

V delavsko upravljanih podjetjih je treba odpraviti delovna razmerja kot najemniška (mezdna) razmerja.

Delo v globalnem kapitalizmu ni pravni temelj delavčevim, tj. ekonomskim in socialnim pravicam, ampak je to zaposlitvena pogodba, ki zavezuje delodajalca, da plača strošek dela. Najeto in po pogodbi plačano človeško delo tudi ni temelj pravicam upravljanja, kar je nesprejemljivo in v praksi večkrat neskladno s sodobnim pojmovanjem človekovih pravic in dostojanstva; delavska participacija (strukturna in finančna) je samo korektiv ekskluzivno uveljavljeneemu kapitalskemu načelu (kapital kot izključni temelj upravljanja in prilaščanja).

Delo v korporacijah, kjer je temelj prilaščanja in upravljanja, mora postati konstitutivni člen organizacije (delovna organizacija : kapitalna družba); le pri kapitalnih korporacijah bo veljalo, da se delo najame s pogodbo in po ceni, ki se glede na ponudbo in povpraševanje oblikuje na trgu. Produktivski tvorec sine qua non, kot je brez dvoma delo (še posebej inovativno in ustvarjalno), mora biti pravna podlaga za pravice upravljanja in prilaščanja dodane vrednosti, zato pa tudi konstitutivni element organizacije.

Sama po sebi umevna in v uveljavljeni vrednostni sistem vkopana ter samodejno delujoča struktura sodobne družbe se uspešno upira zdaj že eksistenčno spodbujenim procesom prevrednotenja vrednot. Čeprav ne moremo zanikati številnih korektivov vzpostavljenemu monopolu ka-

pitala kot temelja upravljanja in prilaščanja (različni modeli strukturne in finančne participacije), ti nikoli ne bodo preskočili ideološke ovire, ki brani statiko kapitalno utemeljenega vrednostnega sistema.

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku

Uveljaviti je treba različne v svetu že uveljavljene oblike udeležbe zaposlenih pri dobičku, s krepitvijo delavskega delničarstva ter z nadaljnjo širitvijo participativne demokracije.

Davčne spodbude nosilcem kapitala, ki naj bi zagotavljale njihovo prostovoljno odločitev, niso dovolj. Dozdajšnje izkušnje v posttranzicijski Sloveniji, obremenjeni s številnimi menedžerskimi odkupi iz dobička, nas učijo, da ne. Rezultati delavske udeležbe pri dobičku so skoraj nikakršni, čeprav imamo že leta Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki z davčnimi spodbudami to omogoča.

Utemeljen je torej razmislek o prisilni (obvezni) delitvi ustvarjene presežne vrednosti tudi med delavce, če se ta deli nosilcem kapitala. Zakonska ureditev ideje, da dobička iz poslovanja ne ustvarja le kapital, ampak tudi delo, iz česar izhaja prisilna delitev dela dobička tudi med delavce (npr. vsaj 25 %, če se deli tudi delničarjem), bi pomenila ideološki odmik od kapitalistične ikone, po kateri dobiček pripada le kapitalu, ter s tem začetek nove paradigme razmerij med delom in kapitalom. Gre za pomembno družbeno spremembo, ki je niti stroka, še manj pa politika do zdaj preprosto ni zmogla.

Pospešitev razvoja finančne udeležbe zaposlenih in delavskega delničarstva

Potrebna je celovita prenova Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku: obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku za določene vrste podjetij in večje davčne spodbude podjetjem za udeležbo zaposlenih pri dobičku. Potrebna so enotna pravna pravila organiziranja delničarstva/lastništva zaposlenih (načrti delavskega delničarstva) in davčne spodbude dolgoročneje naravnanim oblikam lastništva zaposlenih.

V postopkih finančne reorganizacije bi moral zakon urediti pogoje in postopek odkupa podjetja s strani zaposlenih (dopolnitev ZFPPIPP). Nujno je tudi dopolniti zakonodajo s pravili o delavskih zadrugah (dopolnitev ZZ).

Prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Predmet (participacijskega) dogovora morajo biti tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU), ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU), zato bi zakon moral z novelacijo ZSDU obveznost participacijskega dogovora tudi izrecno določiti.

Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU za primer kršitve pravic sveta delavcev, ki jih naredi delodajalec, bi bilo treba pregledno urediti v posodobljenem ZSDU. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva, pa tudi za arbitražni postopek. Novelirani zakon mora določiti, kaj je dolžnost starega sveta delavcev, ki mu je prenehal mandat, tj. da nadaljuje upravljanje tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega – ne kot podaljšanje mandata, ampak kot vodenje sprotnih poslov do izvolitve novega.

Novela ZSDU mora urediti odškodninsko odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti ni izrecne zakonske podlage in jo je treba z zakonom vzpostaviti. Novela zakona mora urediti primera začasnega prenehanja oz. prekinitve mandata (npr. zaradi službenega odhoda).

Zakon mora urediti, kaj se zgodi, če do dogovora med sveti delavcev kapitalno povezanih odvisnih družb ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Dopolnjeni ZSDU bi moral določeneje urediti tudi vprašanje, kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalno povezanih družb. Pristojnost centralnega sveta delavcev bi morala biti po dopoljenem zakonu tudi v tem, da omogoči vpliv zaposlenih iz odvisnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe.

Hitrejši razvoj socialne ekonomije v RS

Socialna ekonomija je v RS daleč pod evropskim povprečjem. Za njen hitrejši razvoj bi bilo potrebno prilagoditi zakonodaje o gospodarskih družbah in drugih pravnoorganizacijskih oblikah (društva, skladi, zadruge, vzajemne organizacije...).

Vsekakor bi bilo potrebno **dopolniti zakon, ki ureja socialno podjetništvo**, tako, da bi kot *lex specialis* glede na splošno korporacijsko zakonodajo uredil posebnosti socialnih podjetij, ki imajo korporacijsko pravne implikacije oz. so nezdržljiva s tradicionalnimi oblikami gospodarskih (kapitalskih) družb (neprofitnost, solidarnost, člansko upravljanje, delo in) prostovoljno delo in solidarnost.

V noveli Zakona o socialnem podjetništvu bi bilo treba **merila operacionalizirati**, jih napraviti merljiva; samo načelna opredelitev nima nobene pravne vrednosti, ker ni operabilna. Tudi na področju socialnega podjetništva velja razkorak med normativnim (Zakon o socialnem podjetništvu) in stvarnim (različne oblike socialnega podjetništva, ki to niso, vendar ustrezajo ohlapni evropski definiciji). Zaradi neprilagojenega zakona imamo v RS *de facto* in *de jure* socialna podjetja.

Zakonsko je treba urediti **delavsko za drugo tudi kot obliko delavsko upravljanih organizacij**. Velja, da obstajajo precejšnje razlike med t. i. delavskimi združenji, ki jih slovensko pravo sicer ne ureja, in med delavsko korporacijo, ki je slovensko pravo tudi ne pozna. Po temeljnih načelih, kot je člansko načelo upravljanja (en član – en glas), in načelu odprtega števila članov, sodelovanja itn., sta si delavska združba in delavska korporacija povsem primerljivi. Razlikujeta pa se po tem, da je delavska korporacija v nasprotju z združbo profitna organizacija. To je mogoče urediti v spremembah zakona o združništvu ali z novim zakonom o delavskem združništvu, ki bi uredil položaj združnikov kot zaposlenih v združbi.

Zakonsko je treba **povsem na novo celovito urediti delavsko korporacijo in kapitalsko-delavsko kombinirano korporacijo** kot dopolnilno novo pravnoorganizacijsko obliko, ki jo terja sodobni poslovni svet, katerega vse bolj poudarjena značilnost so tehnološko zahtevne in kreativne industrije. Za te pa velja, da vrednost dela daleč presega vrednost drugih produkcijskih tvorcev, tudi kapitala; zato so nujne pravnoorganizacijske oblike, ki izhajajo iz značilnosti tovrstnih poslovnih razmerij.

Družbeno odgovorno javno upravljanje

Družbeno odgovorno javno upravljanje na vseh ravneh

Ko govorimo o javnem upravljanju, imamo v mislih **politični podsistem in tudi**

t. i. javni sektor, torej dejavnosti gospodarskih in negospodarskih javnih služb, ki upravljajo pomemben del premoženja države.

Kriza javnega upravljanja je rezultat premajhnega vpliva civilne družbe na javno odločanje in moralne krize strankarskega sistema, ki se širi v krizo parlamentarizma in političnega sistema na splošno. Kriza se izraža predvsem prek dveh stalnih in nikoli izpolnjenih zahtev:

- smotrnejše uporabe javnih finančnih virov;
- zahteve po bolj demokratičnem, odprtem, učinkovitejšem, hitrejšem in za uporabnika bližjem opravljanju javnih storitev.

Prizadevati si moramo, da reforme načrtujejo temelje družbenih sprememb v smeri **vključevanja civilne družbe** v upravljanje, ter da odpirajo poti **večji avtonomiji in odgovornosti zaposlenih** v osebah javnega prava, ki izvajajo javne službe.

EU je izvedel liberalizacijo, privatizacijo in deregulacijo na številnih področjih, na katerih so se javne dejavnosti prej opravljale kot državne službe v pogojih pravnega monopola (telekomunikacije, energetika, železniški transport). **Odprava pravnih monopolov pa zahteva:**

- aktivno, spremenjeno, interesno nevtralno regulatorno vlogo države in
- ločitev regulatornih funkcij od lastniških funkcij države.

Oblastno in politično obvladovanje javnih služb dodatno izrinja civilno družbo in javne službe oddaljuje od državljanov. V družbeno odgovorno javno upravljanje je treba **povezati civilno družbo in stroko**. Vse bolj se odstopa od ideala delitve oblasti; prihaja do premika političnega procesa javnega upravljanja in izdajanja abstraktnih splošnih pravnih aktov k izvršilni veji oblasti. V izvajanje oblasti (ne le v dialog z oblastjo) bi morale biti poleg političnih strank in v tekmovanju z njimi za naklonjenost volivcev vključene tudi **organizirane oblike reprezentativnih delov civilne družbe**. To bi povečalo odgovornost in verodostojnost političnih strank pri zastopanju interesov volivcev, kar je v sodobnem času pomembna šibkost moderne demokracije.

Tudi v tem delu javnega upravljanja bi moralo priti do temeljnih sprememb v **položaju organizacij, ki izvajajo javno slu-**

žbo, v razmerju do oblasti, in sicer v smeri povečanja avtonomnosti in neposredne odgovornosti uporabnikom za kakovostno in ljudem približano izvajanje javne službe.

Upravljanje državnega premoženja

V zakonu o SDH je treba vzpostaviti zakonske podlage za pravico in urediti postopek, po katerem delavci, zaposleni v gospodarskih družbah v pretežni lasti države, ki je lastništvo pridobila s pretvarjanjem družbene v državno lastnino in ni bila izvedena privatizacija, **postanejo neodplačno lastniki dela delnic teh gospodarskih družb**.

V zakonu o SDH je treba določiti zahtevnejše izkustvene in izobrazbene pogoje ter omejitve nasprotja interesov za člane organov vodenja in nadzora gospodarskih družb v upravljanju SDH in s tem **dvigniti kakovostne zahteve za opravljanje nadzorniške in menedžerske funkcije v družbah v državni lasti**; seveda bi morali veljati tudi drugi dodatni pogoji, ki se nanašajo na osebno integriteto ter poslovno etičnost in nekaznovanost, navzkrižje interesov itn. Zakon bi moral določiti tudi sankcijo za kršitev tega zakonskega pravila (ničnost).

Ločitev funkcije države kot **lastnice kapitalskih naložb od preostalih funkcij države** ni dosežena, če vse člane nadzornega sveta imenuje in odpokliče vlada na predlog ministrstva, pristojnega za finance. Vlada kot vrh izvršilne oblasti, ki ima regulatorno funkcijo, ne more hkrati ohraniti najpomembnejše lastniške pristojnosti, tj. kadrovske.

Spremeniti je treba tudi določbo, ki pooblašča ministra za finance, da izvaja **nadzorstveno funkcijo nad delom nadzornega sveta SDH**, s tem, da se udeležuje njegovih sej, in sicer na način, da nadzor nad delom nadzornega sveta SDH izvaja državni zbor. Zakon bi tako moral izrecno določiti, da v podjetjih v lasti državnega holdinga **ministrstva in vlada ne bi imeli več pristojnosti odločati o naslednjih lastniških funkcijah države**⁴:

- določitev pooblastil in stališč zastopnikom države na skupščinah delničarjev, ki glasujejo v imenu delnic SDH;
- kandidiranje članov nadzornih svetov in upravnih odborov v družbah v 100-odstotni ali večinski lasti SDH;
- poročanja, nadzor in ocenjevanje poslovanja družb v lasti SDH;
- dialog z zunanjimi revizorji in ustreznimi državnimi nadzornimi organi;

⁴ Lastniške funkcije države sicer naštevajo smernice OECD v pogl. II./F, Država v vlogi lastnice.

- nagrajevanja članov nadzornih svetov in upravnih odborov družb v lasti SDH.

Za člane nadzornega sveta in uprave SDH ter za člane nadzornih svetov gospodarskih družb v upravljanju SDH mora ZSDH določiti **pogoje usposobljenosti**, ki bi se morali preverjati na državnem strokovnem izpitu, podobno kot to velja za revizorje, sodnike in odvetnike, stečajne upravitelje ter še za koga. V zakon bi torej morali vključiti določilo, ki bi zavezovalo vse zdajšnje in prihodnje člane nadzornega sveta v družbah v državni lasti, da opravijo ustrežni državni izpit. Zakon bi moral urediti tudi vsebino oz. program usposabljanja ter pogoje in postopek izbire izvajalcev izobraževanja (oz. dati glede tega ustrezno pooblastilo podzakonskemu aktu).

Korporativno upravljanje (državnih in samostojnih) javnih zavodov

Korporativno upravljanje v javnih zavodih je zasnovano na pred več kot četrto stoletja postavljenih pravilih o razmerjih med državo in državno nadzorovanimi organi upravljanja javnega zavoda, ki so postali **cokla sodobnim prijemom korporativnega upravljanja** kot pogoj večji učinkovitosti na področju organizacije javnih služb. Napredek na področju korporativnega upravljanja je več kot pričakovan in nujen.

V novem zakonu o zavodih bi moral **javni zavod pridobiti tudi premoženje, potrebno za izvajanje javne službe**. Če javni zavod od ustanovitelja ne pridobi premoženja, lahko opravlja dejavnost kot javni zavod brez pravne subjektivitete; zanj v tem primeru veljajo pravila državne uprave in postane, na primer, »organ v sestavi«. Pri prehodu premoženja ne gre za privatizacijo, saj premoženje zavoda ne postane zasebna, ampak ostane javna lastnina, pri čemer je pri tem konceptu bolje opredeljena odgovornost za upravljanje s premoženjem, kot je to pri konceptu neposredne državne lastnine. Treba je torej izpeljati **statusno (pravnoorganizacijsko) razmejitev** med:

- zavodi, ki prodajajo svoje storitve na konkurenčnem trgu in za katere ni potreben neposreden državni nadzor (samostojni javni zavodi);
- zavodi, ki so neposredno financirani iz proračunov (javni, še bolj državni zavodi).

To pomeni preoblikovanje zdajšnjih javnih zavodov, ki opravljajo t. i. tržne javne službe in druge tržne dejavnosti, pri čemer

ni potreben neposreden državni nadzor v **samostojne javne zavode**. Preoblikovanje v samostojne javne zavode ne pomeni privatizacije, ampak le spremembo pravnoorganizacijske oblike oz. spremembo načina izvajanja javnih služb. Zaposlene v samostojnih javnih zavodih, ki pridobivajo svoje prihodke s prodajo storitev na trgu, pri čemer ni potreben neposreden državni nadzor, je treba **izključiti iz sistema javnih uslužbencev in plač v javnem sektorju**.

Korporacijsko upravljanje v samostojnih javnih zavodih je treba urediti **po načelih in na način, kot je urejeno v gospodarskih družbah**, to je z nadzornim svetom, ki opravlja izključno kadrovsko in nadzorstveno funkcijo (ne pa poslovske), in direktorjem, ki ima vse poslovske pristojnosti. V samostojnih javnih zavodih naj se oblikuje **nadzorni svet s tripartitno sestavo** ter tretjinskimi deleži ustanovitelja, zaposlenih in uporabnikov. Nadzorni svet ima kadrovsko pristojnost (imenovanje in odpoklic direktorja) in nadzorstveno pristojnost (sprejemanje poročil, neposredni nadzor, uvedba in izvajanje soglasja na odločitve direktorja kot izključno nadzorstveno orodje), vendar pa nikakršnih poslovske pristojnosti. **Direktor** mora imeti vse poslovske in strokovne pristojnosti (lahko imenuje strokovne svete).

De lege ferenda mora biti urejena tudi **odškodninska odgovornost direktorjev in nadzornikov** javnih zavodov za škodo, če niso ravnali s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, ali niso varovali poslovne skrivnosti zavoda. De lege ferenda mora biti urejena tudi odškodninska odgovornost **nosilcev javnih funkcij**; v zakonodaji o vladi, ministrstvih in o drugih državnih organih bi nosilci javnih funkcij morali odgovarjati za škodo, če ne bi ravnali s skrbnostjo vestnega in poštenega nosilca javne funkcije.

Sklep: večja družbena kreativnost in inovativnost

Slovenija kot številčno po vseh dejavnostih majhna država mora biti **pri snovanju in uveljavitvi posebnosti svojega razvojnega modela izvirnejša**. Premalo je slediti tujim, že preizkušenim zgledom in upoštevati splošna civilizacijska dognanja držav, s katerimi si delimo vrednote in napredek. Maloštevilni narodi, ki hočejo biti ob boku velikim, morajo bolj kot veliki dajati pomen človeškemu delu, posebej inovativnemu, visokokvalificiranemu ter takemu, ki prinaša konkurenčne prednosti in dodano vred-

nost. To je temelj družbe znanja (knowledge based society). V tem, kako uveljaviti to izhodišče, in v orodjih, ki k temu prispevajo, vidimo **opore družbenoodgovornejšega upravljanja na javni in korporativni ravni**.

Primerjalna pravna analiza je ustvarjalno početje, ki mora odsevati različnost socialnih, gospodarskih in na splošno civilizacijskih razvojnih stopenj ter različnih korenin primerjanih pravnih redov in institutov. Prevzemanje tujih pravnih institutov v naš pravi red torej ni samo preslikavanje ali celo prepisovanje prevodov tujih zakonskih formulacij, ampak ustvarjalni in s primerjalnopravno metodološko strokovno oporo prenesena duh in slog, ki **ustrezata našim razvojnim priložnostim** ter uveljavljenosti prava in pravne civilizacije.

V snovanje rešitev razvojnega preloma in oblikovanje najboljših rešitev moramo **vkjučiti slovensko znanost, predvsem akademije, univerze, visokošolske zavode, raziskovalne organizacije, svetovalne družbe ter široko razvejano in družbeno vplivno civilno družbo**, ne le oblastne in strankarske strukture.

Literatura

- Bohinc, R. (1999). *Primerjalnopravni pregled finančne udeležbe zaposlenih v EU in njenih članicah*. Organizacija, ISSN 1318-5454. [Tiskana izd.], februar 1999, let. 32, št. 2, str. 73-82. [COBISS.SI-ID 2396947]
- Bohinc, R. (2011). *Comparative Company Law (An Overview on US and some EU Countries' corporate governance legislation)*, VDM Verlag, dr. Miller, 2011).
- Bohinc, R. (2015) *Corporate social responsibility versus directors' duties and liabilities: voluntary & beyond compliance or a legal approach to CSR? In Corporate governance as a tool for economic growth*, ed. Rado Bohinc, 13-31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Carroll, A. B. (2008). *A history of corporate social responsibility: concepts and practices*. In Crane, A., McWilliams, Carroll, A. B. (2009). *A look at the future of business ethics*. Athens Banner-Herald, 10 January, Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. (2009). *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, 7th edn. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Cheffi B. (2012). *The History of Corporate Governance ECGI Working Paper Series in Law, Working Paper No. 184/2012, januar 2012*.
- De Schutter, O. (2008). *Corporate social responsibility European style*. *European Law Journal*, 14, pp. 203-236.
- Ellerman, D., *The corporation as a democratic social institution, social economics: retrospect and prospect*, edited by Mark A. Lutz, University of Maine, Kluwer Academic Publishers, Boston, Dordrecht LondonEisner Hrovat, Rimsko pravo, Zagreb, 1948, str. 299.
- Gostiša, M. (2016). *Teorija ekonomske demokracije, kot nove sistemske paradigme kapitalizma, ŠCID*.

Lazonick W. in M. O'Sullivan (2004). *Corporate Governance, Innovation, and Economic Performance in the EU: Final Report, co-authored with Mary O'Sullivan, Targeted Socio-Economic Research (TSER) Report to the European Commission (DGXII) under the Fourth Framework Programme, European Commission (Contract no.: SOE1-CT98-1114; Project no: 053), May 2002 (published by EU Socio-Economic Research of the European Commission, december 2004).*

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK), Ur. l. RS, št. 45/2010, z dne 4. 6. 2010 (v nadaljnjem besedilu: ZIntPK) obravnava nasprotje interesov v čl. 26-40.

The Austrian Stock Corporation Act, Bilingual Edition ,Deutsch/Englisch, Translation by, Dr. Alexander Fruehmann, LL.M. (Yale), Attorney-at-Law (New York), StBDr, Tibor R. Nagy, Steuerberater, Vienna 2005, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.

Zakon o gospodarskih družbah (uradno prečiščeno besedilo) (ZGD-1-UPB3) Ur. l. RS, št. 65/2009.440

The Companies Act of India, 2013 (No. 18 of 2013) <http://indiacode.nic.in/acts-in-pdf/182013.pdf>.

Companies Act 2006, Office of Public Sector Information, Public Acts 2006, (c. 46).

Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in

*odboru regij – Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011-14 / * COM/2011/0681 konč.*

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. januarja 2014 o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij (2013/2127(INI)) (2016/C 482/06).

Sporočilo Komisije z dne 3. marca 2010 z naslovom „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“ (COM(2010)2020), UL C 68 E, 18. 3. 2004, str. 429.

O knjigi »Družbena odgovornost«



Knjiga avtorja dr. Rada Bohinca z naslovom *Družbena odgovornost*, ki je nedavno izšla pri Založbi Fakultete za družbene vede v Ljubljani, in na kateri temelji tudi avtorjev gornji članek, je izjemno znanstveno delo in zelo pomemben teoretični prispevek k sodobnim družboslovnim iskanjem na področju družbenoekonomskega razvoja na temelju sodobnih načel družbene odgovornosti. In znotraj tega še posebej tudi ideje in načel ekonomske demokracije, ki perspektivno stremi k (tudi normativni) vzpostavitvi vsestranske in zares popolne enakopravnosti lastnikov dela in kapitala v družbenoekonomskem sistemu. Globoko zakoreninjene, a brez dvoma že povsem preživete dogme o tem, da je lastnina nad (finančnim) kapitalom še danes, to je v »družbi znanja in človeškega kapitala«, lahko edini legitimni temelj upravljanja podjetij in prilaščanja poslovnih izidov, je treba po prepričanju avtorja čim prej preseči. Novi razvojni model, ki ga zagovarja, postavlja v središče človeka, njegovo ustvarjalnost in gospodarsko rast za vse ljudi. In ta »gene-

ralna vizija« razvoja je rdeča nit vseh avtorjevih razmišljanj o nujnih sistemskih, predvsem normativnih ukrepih, ki jih predlaga v tej knjigi – od tistih, ki se posebej nanašajo le na specifične aktualne razmere in potrebe v Sloveniji, do tistih, ki močno presegajo te okvire in se nanašajo na perspektive razvoja človeške družbe na splošno. Ključne prispevke te knjige k razvoju znanosti in prakse zato sam vidim predvsem v tem, da:

- v teh časih popolne prevlade danes sicer že naravnost anahrone (neo)klasične ekonomske in pravne teorije kapitalizma ter tovrstnega skoraj popolnega znanstvenega »enoumja« družboslovne razprave ponovno vrača in usmerja v zares temeljna vprašanja nadaljnega razvoja človeške družbe, ki so žal (takoj po tem, ko je bil najhujši del zadnje velike gospodarske krize mimo) v trenutku ponovno praktično povsem zamrle;
- koncept družbene odgovornosti obravnava zares celovito, torej kot kompleksen sistem delovanja družbenih inštitucij in odnosov, tako tistih na ravni podjetij (korporacij) kot na ravni države (politični sistem, javna uprava, upravljanje z državnim premoženjem itd.);
- korporativno družbeno odgovornost oz. družbeno odgovornost podjetij kot enega njenih najpomembnejših segmentov – za razliko od teoretikov, ki v njej vidijo predvsem »moralno in etično« vprašanje delovanja menedžmenta – obravnava kot najširše »sistemsko« vprašanje spreminjanja temeljnih produkcijskih in razdelitvenih družbenih odnosov in inštitucij (znotraj tega se mi osebno zdi zelo pomembna predvsem tudi neposredna povezava med tako razumljeno družbeno odgovornostjo in ekonomsko demokracijo kot eno njenih temeljnih predpostavk);

- prinaša izjemno bogastvo in sistematičen pregled najrazličnejših relevantnih teorij (o lastnini, o podjetju, o ekonomski demokraciji in njenih konkretnih pojavnih oblikah itd.), ki lahko služijo kot dragocena podlaga nadaljnjim raziskovanjem na tem področju;
- poleg teorije vsebuje zelo širok spekter konkretnih, predvsem pa zelo »nekonvencionalnih« predlogov (zlasti normativnih) ukrepov za vsestranski razvoj družbene odgovornosti na vseh področjih, ki so brez dvoma vredni nadvse tehtnega razmisleka.

Osebno to knjigo – v poplavi popolnoma brezplodnih znanstvenih »variacij«, izpeljanih iz čedalje bolj očitno spornih »večnih resnic« (neo)klasične ekonomske in tej že od nekdaj slepo sledeče pravne (zlasti korporacijske in delovnopravne) teorije – pozdravljam kot eno od znanilk sicer nujne radikalne preusmeritve sodobnega družboslovja k »pravim« vprašanjem nadaljnega družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije. Ta se namreč že po spoznanjih splošne systemske teorije nikakor ne more končati s sedanjim, tako ekonomsko kot socialno in okoljsko vse bolj deviantnim (ter brez intervencionistične vloge države danes v bistvu že popolnoma »neviabilnim«) mezdanim kapitalizmom, temelječim na arhaičnih sistemskih principih in institucijah iz 18. in 19. stoletja. A pretežni del družboslovnih teoretikov s tega področja je žal to pripravljen še kar naprej verjeti. To pomeni verjeti, da se je sedanjí kapitalizem (zlasti po izjalovitvi večine socialističnih poskusov) pač izkazal kot za vekomaj ekonomsko absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative, torej nezmožen kakršnekoli nadaljnje evolucije. Zato ne preseneča, da – razen ne-

kakšnih sistemsko popolnoma benignih t. i. strukturnih reform – tudi nimajo več praktično nobenih pravih idej o možnih poteh v neko ekonomsko (še) učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa tudi okoljsko odgovornejšo družbo.

A avtor te knjige zagotovo ne sodi mednje. Malokdo si danes drzne (iz)postaviti tako kot on s to knjigo ter nasproti idejno povsem okosteneli ekonomski in pravni akademski srenji pogumno zagovarjati (sicer edino logično, a ob sedanjem zares

ubogem stanju znanstvenega duha na tem področju naravnost »heretično«) tezo, da je delo po normalni ekonomski logiki najmanj enako pomemben produkcijski dejavnik kot kapital in da družbenoekonomski sistem, ki temelji na izrazitem (a povsem neutemeljenem) favoriziranju izključno kapitala in njegovih lastnikov, že zdavnaj nima več popolnoma nobene dejanske podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, torej v eri znanja in izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. človeškega kapitala. Misli v tej knjigi, če-

prav se morda kdo ne bo z vsemi ravno brezrezervno strinjal, so vsekakor lahko zametek že omenjenega nujnega preboja iz sedanje skoraj popolne družbenoekonomsko-razvojne brezidejnosti v sodobnem družboslovju. Vsakomur, ki ga to področje strokovno zanima in je obenem pripravljen razmišljati tudi nekoliko izven ustaljenih okvirov trenutno prevladujoče družboslovne (zlasti pravne in ekonomske) teorije, zato to knjigo toplo priporočam.

dr. Mato Gostiša

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Iz poročila Benchmarking Europe 2017

Delavska participacija različnih hitrosti?

Ena izmed tem letošnjega raziskovalnega poročila Benchmarking Europe 2017 raziskovalnega inštituta ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je tudi razvoj in uresničevanje delavske participacije. Navkljub enotnemu evropskemu temelju se v praksi kažejo znatne razlike pri uresničevanju pravic obveščanja in posvetovanja v državah članicah Evropske unije, še večje razlike pa se kažejo pri uresničevanju participativnih pravic v manjših podjetjih ter pri položaju delavskih predstavnikov v organih upravljanja.

Poročilo uvodoma izpostavlja **negotovost trenutne gospodarske rasti**, ki jo beleži Evropska unija. Več kot sedem let politike zategovanja pasu je svoj pečat pustilo tako na trgu dela kot na področju socialne varnosti. Zato se je treba po mnenju raziskovalcev hitro odzvati in oblikovati ukrepe, ki bodo usmerjeni v trajno rast in s tem smiselne naložbe, raziskave in razvoj, promocijo solidarnostne plačne politike, zaustavitve deregulacije, utrjevanje in krepitev socialne zaščite oziroma krajše povedano, **usmeriti se v Evropo visokih socialnih standardov**, vključno z zagotavljanjem varnosti in zdravja. Ravno negotovost sedanje rasti

je osrednja tema prvega poglavja. V nadaljevanju je izpostavljeno dogajanje na trgu delu, v tretjem poglavju so v ospredju plače in kolektivna pogajanja. Zadnje, četrto poglavje, je namenjeno razvoju delavske participacije, kar je tudi v središču tega prispevka.

Prihodnost Evropske unije in trg dela

Na prihodnost Evropske unije bodo vplivali oziroma vplivajo **politični dejavniki**, kot je bila izvolitev Donalda Trumpa za ameriškega predsednika in volitve v nekaterih večjih evropskih državah; šolski primer so

bile nedavne francoske predsedniške volitve, ki so se za Evropsko unijo z zmago evropskega Emmanuela Marcona iztekle dobro. Poleg tega je pred večjimi izzivi Evropske unije postopek izhoda Velike Britanije, imenovan kot Brexit. Objavljeni so bili tudi številni **dokumenti, ki nakazujejo smeri evropskega razvoja**. To so zlasti *Bela knjiga o utrditvi ekonomske in monetarne unije* (angl. Reflection paper on the deepening of the economic and monetary union), *poročilo petih predsednikov o prihodnosti Evrope* (angl. The Five Presidents' Report: Completing Europe's Economic and Monetary Union), *načrti o vzpo-*