

be. Zakon sprejet leta 2006 je v Franciji poenostavil postopek dodeljevanja bonitetnih delnic znotraj podjetja in tako še dodatno spodbudil **razvoj participacije in lastništva zaposlenih**. Francoski sistem finančne participacije in poenostavljen postopek dodeljevanja bonitetnih delnic iz leta 2006 bo predstavljen v eni izmed prihodnjih števil.

### Viri:

CAC 40 Index 2017. Dostopno na: <https://www.bloomberg.com/quote/CAC:IND> (28. november 2017). Code du travail. 2017. Article L.3332-10. Dostopno na:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018488013&dateTexte=&categorieLien=cid> (30. november 2017).

Code du travail. 2017. Article R3324-22. Dostopno na: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020464924&cidTexte=LEGITEXT000006072050> (30. november 2017).

Compagnie de Saint-Gobain – Press release. 2017. Share capital increase reserved for members of the Saint-gobain group employee savings plan. Dostopno na: [https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communiqu\\_e\\_ak\\_peg\\_2017\\_va.pdf](https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communiqu_e_ak_peg_2017_va.pdf) (5. oktober 2017).

Case Study: Saint Gobain Corporation. 2017. Dostopno na:

<https://www.legalplans.com/case-studies/case-study-saint-gobain-corporation/> (28. september 2017).

Julivet, G., Charpenet, A., McKenzie, B. 2017. Employee share plans in France: Regulatory Overview. A Q&A guide to employee share plans law in France.

Saint-Gobain. 2017. Dostopno na: <https://www.saint-gobain.com/en/group> (28. september 2017).

Thierry Poulain-Rehm, Xavier Lepers. 2013. Does Employee Ownership Benefit Value Creation? The Case of France (2001-2005) J Bus Ethics 112: 325-340. Dostopno na:

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10551-012-1255-0.pdf> (28. september 2017)



Piše:  
Jernej Štromajer

## Prek načrta delničarstva zaposlenih do delavske zadruga

*Razvoj delavskega (so)lastništva postaja vedno bolj zanimivo področje, sploh sedaj v času upokojevanja t. i. »baby boom« generacije. Zato je prenos lastništva ter upravljanja v roke zaposlenih področje demokratizacije ekonomije, katerega se v današnjem času vedno bolj poslužujejo celo v ZDA.*

### Samo lastništvo delnic ni dovolj

Kot ugotavlja Rob Witherell je **načrt delničarstva zaposlenih**, ki so ga ameriški sindikati v osemdesetih in devetdesetih videli kot sredstvo za reševanje delovnih mest in izboljšanje finančnega položaja delavcev, **v določenih primerih bil uspešen, v določenih pa ne**. Razloge za neuspehe gre pripisati primerom, kjer spremenjena lastniška struktura ni spremenila poslovne kulture znotraj podjetja. Delavci kljub temu, da so bili delničarji, niso bilo obravnavani hkrati tudi kakor lastniki. Delničarstvo zaposlenih pa je delovalo zgolj kot sredstvo za pritisk na delavce in njihove pravice.

Podjetja, ki pa so kot posledico delavskega delničarstva uspešno spremenila svojo poslovno strukturo (npr. Market Forge Industries iz Massachusettsa ali Mary-

land Brush Company iz Marylanda), pa so vendarle uspela izboljšati finančni položaj delavcev in rešiti njihova delovna mesta. Vendar izkušnje kažejo, da **samo delničarstvo zaposlenih ni dovolj**, potreben je prehod na poslovno kulturo in prakso, ki je povezan z dejanskim delavskim lastništvom in upravljanjem, zato **sedaj tudi ameriški sindikati vidijo delavske zadruga kot končni cilj delavskega lastništva**.

Dilema pri vzpostavitvi delavskega lastništva, ki se pojavlja podjetjem v ZDA v primeru, da se za to odločijo, pa je: **ali se naj odločijo za vzpostavitev načrta delavskega delničarstva (ESOP), ali naj gredo v delavski odkup in oblikovanje delavske zadruga**. ESOP na eni strani nudi določene davčne spodbude, delavske zadruga pa delujoč in stabilen demokratičen način lastništva in upravljanja. Vendar zadnje izkušnje kažejo, da se eno in drugo v bistvu sploh ne izključuje.

### Hibridni model »ESOP zadruga«

Inštitut Beyster, svetovalna organizacija in ekspertni center za delavsko lastništvo univerze California San Diego, je za podjetje Sun Light & Power vzpostavila **model, v katerem uspešno kombinirajo davčne ugodnosti, ki so jih v ZDA deležni načrti delničarstva zaposlenih in delavsko lastništvo v obliki delavske zadruga**. Podjetje je načrt delničarstva zaposlenih vzpostavilo na način, da se 50 % vseh delnic enakomerno porazdeli med zaposlene; 25 % se jih razporedi glede na število let, ki jih je posamezni zaposleni preživel v podjetju; 25 % pa glede na višino plače, ki jo prejema posamezni delavec. Nato pa so določili pravila tako, da ima ne glede na število delnic vsak delničar (delavec) en glas, ne glede na število delnic. Na takšen način sedaj med drugimi tudi imenujejo upravni odbor, ki je zadolžen za dnevno vodenje podjetja. Kar je

pomembno dodati pa je, da **kandidate za upravni odbor določi delavski odbor**, ki temelji na združnih načelih in katerega član lahko postane vsak delavec, ki za to izpolni pogoje (kot je npr. tečaj iz finančne pismenosti). Rezultat je podjetje v delavski lasti, ki ga demokratično upravljajo delavci, ki je hkrati deležno davčnih ugodnosti, ki jih za načrt delničarstva zaposlenih predvideva ameriška zakonodaja.

### Alternativa torej obstaja

Takšen **model kombinacije upravljal-skih in lastninskih pravic**, ki jih nudi model

delavske zadruga in davčnih ugodnosti, ki se jih lahko ponudi prek načrta delničarstva zaposlenih, je zagotovo model, ki lahko ponudi »baby boom« generaciji, ki se počasi odpravlja v pokoj, zanimivo možnost za izstop iz lastništva podjetja in s tem za demokratizacijo ekonomije.

O nečem podobnem bi veljalo razmisliti tudi v Sloveniji, seveda pa bi za to morali **najprej sprejeti predlagan Zakon o delavskih odkupih**, ki je žal obtičal v predalih na ministrstvu za gospodarstvo. Istočasno pa bi veljalo tudi razmisliti o vzpostavitvi **Zakona o načrtu delavskega delničarstva**

in seveda tudi o ustreznih spremembah **Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku**. Takšen zakonodajni trojček bi moral postaviti temelje za demokratizacijo slovenske ekonomije in vzpostavitve delujočega modela delavskega (so)lastništva. Morda pa se bo za kaj takšnega odločila naslednja vlada. Pustimo se presenetiti.

#### Vira:

*Martin Staubus (2017): The ESOP-erative.*

*Rob Witherell (2013): An emerging solidarity: Worker cooperatives, unions, and the new union cooperative model in the United States.*

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:  
Lidija Jerkič

# Sindikati in razvoj delavskega soupravljanja

*Pri razmisleku o trenutnem stanju na področju razvoja sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji moram poseči nekoliko nazaj. Pričujoči prispevek je moj pogled na tematiko in rezultat mojih izkušenj pri delu v sindikatu. Hkrati je tudi moj pogled na možne rešitve v prihodnosti.*

Ko sem začejala svoje delo v sindikatih, smo v Sloveniji s sprejemom Zakona o podjetjih ravno ugašali delavsko samoupravljanje. Model, edinstven v svetu, izhajajoč iz družbene lastnine, kot lastnine nad lastninami, ki se je v dobrih štiridesetih letih obstoja izkazal kot neučinkovit, z mnogimi pomanjkljivostmi. Kaj kmalu je v novi državi zagledal luč sveta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Na tem mestu je poznavalcem odveč navajati njegovo vsebino. Sama vsebina, čeprav včasih neprilagojena na dejansko stanje, tudi **nikoli ni bila največji problem**.

Takoj po uveljavitvi zakona smo sindikati v okviru Zveze svobodnih sindikatov (ZSSS) **z vso vnemo pristopili k izvedbi zakonskih norm**. Izobraževanja, zbori de-

lavcev, akcijska moč sindikatov, prepričanost v pozitivne možnosti, ki jih ponuja zakonodaja, vrsta pristojnosti, ki jih ima sindikat na podlagi zakona samega, strokovne službe v sindikatih in prepričanje, da je delavsko soupravljanje nuja – vse skupaj je privedlo do **dobrega in močnega odziva**. Prvo leto po uveljavitvi zakona je bila ustanovljena vrsta svetov delavcev, tudi nekaj kapitalsko povezanih. Stekla so izobraževanja, tako za svete delavcev kot člane v nadzornih svetih, obisk le-teh je bil odličen in kazalo je, da je uspeh zagotovljen. Pa vendar se je pokazalo, da je bilo precej muh enodnevnice in da marsikateri svet delavcev ni deloval več kot eno mandatno obdobje. Če ga je sploh dočakal. **Eden za drugim so sveti delavcev ugašali**.

### Razlogi za neuspeh

Ko razmišljam o razlogih, jih lahko nekaj naštejemo. Zagotovo je bil **čas za uvažanje delavskega soupravljanja napačen**. Še svež spomin na vsebino in moč delavskih svetov (čeprav le na papirju), osamosvojitve in z njo ravno v začetku devetdesetih povezana velika kriza, pomanjkanje dela, neizplačevanje plač in posledično vrsta stečajnih postopkov, prvi krog privatizacije in še kaj bi lahko naštela. Obdobje je bilo eksplozivno, travmatično in je onemogočalo razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju, saj pogojev za upravljanje ni bilo. Zraven lahko samokritično prištejem še pristop sindikatov, ki smo promovirali personalno enotnost (član sveta delavcev mora biti član sindikata), kar morda niti ni zelo slabo,