

neposrednih volitev v svojih državah in se med seboj prav nič ne »usklajujejo«, temveč se njihovi glasovi preprosto le seštejejo. A takšna predstavniška telesa so seveda velika redkost, morebitne primerjave z organi gospodarskih družb, v katerih se srečujejo zastopniki med seboj zelo različnih interesov (zaposleni, delničarji, včasih tudi lokalna skupnost, uporabniki storitev ipd.), ki jih je treba uskladiti, pa so kajpak popolnoma nesmiselne. Teoretizira se torej o nekem **neobstoječem problemu**.

## Dejanski problem

Dejansko problematično v teoriji in praksi pa je lahko, kot rečeno, tej obliki delavskega predstavnštva **umetno vsiljevati položaj »neodvisnih poslancev«**. Ne da bi – izhajajoč iz bistva in namena tega predstavnštva – sploh zahajali v logično vsebinsko nesprejemljivost tovrstnih idej, bi bilo namreč že na podlagi določil ZSDU celo nepravnikom lahko jasno, da delavski predstavniki v organih družb to niti formalno ne morejo biti najmanj zato, ker:

- prvič, **niso neposredno izvoljeni, ampak je njihov mandant svet delavcev** (in prav je, da niso, kajti »zbirališče« parcialnih interesov najrazličnejših interesnih skupin

zaposlenih v družbi ter pooblaščeni »artikulator« njihovih skupnih interesov, ki naj bi jih zastopali delavski predstavniki v organih družb, je lahko le svet delavcev, ne pa katerikoli posameznik);

- drugič, **institut odpoklica teh predstavnikov** pravno že sam po sebi onemogoča njihov »poslanski« status.

## Kaj delavski predstavniki v resnici so

Kaj so torej potemtakem delavski predstavniki v organih družb, če niso niti »poštarji« niti »poslanci«? Preprosto: so točno tisto, kar sporna priporočila ZNS trdijo, da niso – torej **»delegati« v pravem pomenu besede**, ki pa že po teoriji nimajo ne »strogo vezanega« (imperativnega), še manj pa »strogo nevezanega« (reprezentativnega) mandata. Se pravi, so zastopniki »skupnih« interesov delavcev družbe, pooblaščeni za to, da v organih, katerih člani so, te interese najprej **prezentirajo, argumentirajo in si prizadevajo za njihovo uveljavitev** (v tem delu je njihov mandat v odnosu do sveta delavcev kot njihovega mandanta vsekakor »vezan«), nato pa jih **usklajujejo** z

zastopniki drugih interesov v tem organu in na podlagi rezultatov tega usklajevanja pri sprejemanju končne odločitve **glasujejo po svoji presoji** (v tem delu pač njihov mandat ni in načeloma tudi ne more biti več »vezan« na nikogaršnja navodila).

Pojma »delegat« in »imperativni mandat« na splošno torej ne samo, da nimata nobene medsebojne zveze, ampak sta že v osnovi sploh **nezdružljiva**. Že razpravljati o delavskih predstavnikih v organih družb kot o »delegatih sveta delavcev z imperativnim mandatom« je zato pač enostavno sploh nesmiselno.

Morda zgolj mimogrede: saj ne, da bi gojil kako nostalgijo po bivšem jugoslovanskem delegatskem sistemu, toda vsaj teorija s tega področja – zlasti glede tega, **kaj v predstavniskem smislu dejansko pomeni pojem »delegat« vis a vis pojmov »poštar« in »poslanec«** – je bila takrat zares visoko razvita in izpiljena do podrobnosti, bistveno bolj kot kdaj koli katerakoli od »zahodnih«. In s tem pojmom se takrat ni opletalo kar počez. Prav nobene potrebe pa ni, da bi to počeli danes, in sicer samo zato, ker naj bi bilo bojda treba že a priori zavreči vse, kar je bilo teoretično (marsikaj tudi dobrega) dognano v tistem času, in na novo izumljati »toplo vodo«.

## IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

### V Sloveniji politiko vse bolj usmerja kapital

# Družbeno neodgovorni zaostanek ekonomske demokracije

Združenje nadzornikov Slovenije je objavilo Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora, Ljubljana, november 2018 (v nadaljevanju Priporočila 2018). Čeprav se je pri tem težko otresti misli, da bi bolj poglobljen pristop pripeljal do tega, da dveh dokumentov dobre prakse korporacijskega upravljanja, (posebej tistega za predstavnike kapitala in posebej tistega za predstavnike dela) sploh ne potrebujemo, je to dobrodošel pravni akt; je sicer zgolj priporočilo dobre prakse pa vendar pomembna smernica za integralno razumevanje in delovanje korporacijskega upravljanja.

Pomenljivo pri tem je prav to, da ga je pripravilo Združenje nadzornikov Slovenije

kot cehovska organizacija, ki **bdi nad kakovostjo korporacijskega upravljanja** v

Sloveniji. S tem je to združenje neposredno potrdilo izhodišče, da je upravljanje gos-



Piše:  
dr. Rado Bohinc

podarskih družb treba obravnavati celovito, torej z enakovrednim in hkratnim obravnavanjem predstavnikov kapitala in predstavnikov dela v organih družb.

Vendarle pa naj bi takšen pristop **predpostavljaj tudi skupno in usklajeno oblikovanje besedila**, kar pa se presenetljivo v obravnavanem primeru očitno ni zgodilo. Združenje svetov delavcev, ki so po zakonu eden od ključnih dejavnikov oblikovanja in tudi delovanja organov vodenja in nadzora, pri nastajanju besedila zgloda **sploh ni sodelovalo** in ima zato nanj (razumljivo) vrsto pripomb. Tako se ni mogoče znebiti neprijaznega vtisa, da je Združenje nadzornikov s temi priporočili preprosto želelo uveljaviti svojo predstavo vloge delavskih predstavnikov v delovanju organov vodenja in nadzora, kar seveda ni sprejemljivo.

## Odklonilen odnos do ekonomske demokracije

Priporočila so, razumljivo, zastavljena enostransko, tako kot korporacijsko upravljanje vidi in razume kapital. Problem je v izhodišču, namreč, ali naj organi vodenja in nadzora, katerih člani so predstavniki kapitala in dela, **delujejo zgolj v interesu kapitala ali vseh deležnikov?** Vprašanje je torej, ali delovanje "v dobro družbe" pomeni

zgolj delovanje v dobro kapitala (kot je to izhodišče Priporočil), ali tudi v dobro vseh deležnikov družbe? Od odgovora na to vprašanje je odvisna vrsta rešitev v Priporočilih, ki zaradi tega v mnogočem **izgubljajo verodostojnost**.

V Sloveniji v gospodarskih in političnih elitah prevladuje **odklonilen odnos do ekonomske demokracije**, kar se vidi predvsem v neskončnem izogibanju prenovi Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in tudi ZGD-1, ter tudi dejstvu, da je bilo skoraj tri desetletja premalo, da bi sprejeli zakon, ki bi urejal delavsko delničarstvo, delavske odkupe in delavske zadrage, ter da imamo nedelujoč zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Tu ne morejo biti izgovor težave vsakokratnih koalicij. Vzroki so v vse globlji zasidranosti kapitala tudi v krmiljenju slovenske politike in v popolnem nerazumevanju ali nesprejemanju **ekonomske demokracije kot enega od temeljnih vzvodov družbene odgovornosti** za premagovanje vse večje družbene neenakosti. Premožensko razslojevanje slovenske družbe, kopičenje dobičkov pri elitah in stapljanje srednjega sloja z nižjim, je slovenska realnost, ki jo družbeno neodgovorna politika in svoji kratkovidnosti preprosto ne opazi.

## Delovanje "v dobro družbe" in dolžnosti direktorjev

Izhodiščno vprašanje za razumevanje vloge članov organov vodenja (direktorji) in nadzora je zares opredelitev in razlaga zakonskega izraza, ki določa standard dolžne skrbnosti direktorjev, to je **ravnanje "v dobro družbe"**. Vendar to ni dovolj, upoštevati je treba tudi druge dolžnosti, ki jih direktorjem nalaga zakon (dolžnost upoštevanja interesov deležnikov).

Pravna znanost je že zdavnaj razvila teorijo o interesu družbe kot samostojnem interesu, ločenem od interesa delničarjev. Interes družbe je različen in **največkrat tudi drugačen od interesa večine delničarjev**

ali posameznih (lahko večinskih) delničarjev. Z vprašanjem ravnanja v dobro družbe se ukvarja tudi sodna praksa (npr.: VSRS Sklep III Ips 45/2016, ali pa VSL Sodba I Cpg 1181/2016).

Primerjalna zakonodaja (in tudi naš ZGD-1) na vprašanje, kaj je to "v dobro družbe" ne odgovarja, prav tako tudi ne kodeksi upravljanja. Pri razlagi si moramo pomagati s standardom skrbnosti oz. njegovimi opredelilnimi znaki, to sta **vestnost in poštenje** v ravnanju pri vodenju poslov družbe ter s pravilom poslovne presoje (business judgment rule).

Žal tudi primerjalne zakonodaje ne določajo **direktorskih dolžnosti vestnosti in poštenja v razmerju do zaposlenih niti do drugih deležnikov**. Tudi pravilo poslovne presoje velja le v razmerju do družbe. Seveda to ni prav, vendar je tako in na tej točki bi morali premisliti tudi naš ZGD-1. Nekatere zakonodaje rešujejo to vprašanje z določitvijo dodatnih obveznosti direktorjem, namreč upoštevanja tudi drugih deležnikov, vendar **naš ZGD-1 tega instituta še ni prevzel**.

## Zaostanek v razvoju ZGD-1

Kdaj ravnaajo direktorji v dobro družbe je "questio facti", ki se presoja v konkretnih dejanskih okoliščinah in si s pravom ne moremo veliko pomagati. Lahko pa sklenemo, da že samo dejstvo, da zakon uvaja pojem "v dobro družbe", kaže na to, da to ni isto kot v dobro posameznih ali skupine delničarjev. Ravnanje v dobro družbe ali interes družbe je nekaj, kar ni mogoče meriti s kratkoročnimi interesi delničarjev, temveč je lahko le **sinteza interesov vseh, ki prispevajo k dolgoročni sposobnosti družbe** za uresničevanje njenega namena. Namen družbe pa je opravljanje pridobitne dejavnosti (3. člen ZGD-1).

Dolgoročna vsestransko vzdržna sposobnost opravljanja pridobitne dejavnosti je torej merilo ravnanja v interesu (ali v dobro) družbe. To pa pomeni, da je treba upoštevati celoto poslovnih dejavnikov, ki vplivajo na družbino dolgoročno uspešnost pri izvajanju pridobitne dejavnosti. Ali drugače povedano, **treba je upoštevati tudi vloške in interese vseh deležnikov v družbinem delovanju**; sklenili bi torej lahko, da je interes (dobro) družbe sinteza interesov vseh njenih deležnikov.

Namen vsakih priporočil dobre prakse je prav to, da zapolnijo vrzeli, ki jih pušča zakonodaja v korist pravilne razlage pravne norme. Zato zgolj povzemanje zakonskega

*V Sloveniji v gospodarskih in političnih elitah prevladuje odklonilen odnos do ekonomske demokracije, kar se vidi predvsem v neskončnem izogibanju prenovi Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in tudi ZGD-1, ter tudi dejstvu, da je bilo skoraj tri desetletja premalo, da bi sprejeli zakon, ki bi urejal delavsko delničarstvo, delavske odkupe in delavske zadrage, ter da imamo nedelujoč zakon o udeležbi delavcev pri dobičku.*

izraza "v dobro družbe", ali interes družbe, brez dodatnih razlag, ne da bi ga podrobneje predstavili z vidika dobrih praks ne prispeva prav veliko. To je pomembna pomankljivost Priporočil.

## Vsi člani organov morajo zastopati interese vseh deležnikov

Ni res, kot to določajo Priporočila, da morajo le predstavniki delavcev v nadzornem svetu in upravnem odboru ter v njihovih komisijah zastopati tudi interese vseh delavcev (prvi odstavek 80. člena ZSDU); interese delavcev in drugih deležnikov **morajo varovati tudi ostali člani teh organov.**

Nekatere zakonodaje to določajo tudi povsem izrecno (slovenska žal ne). Npr.

okviru je pomembno tudi upoštevanje okoljevarstvenih in socialnih standardov.

Slovenija je v tem pogledu močno zaostala v razvoju korporacijskega prava, ki se v mednarodnem merilu konceptualno razvija mnogo hitreje in marsikje sledi sodobnim **načelom družbene odgovornosti**; upošteva torej tudi interese ostalih deležnikov ne le interesa družbe in delničarjev. Vendar to ni edino področje zaostanka Slovenije, kar zadeva demokratičnega korporacijskega upravljanja.

## Zaostanek Slovenije tudi glede lastništva zaposlenih

Delež lastništva zaposlenih se je v Evropi v zadnjih 10 letih povečal za več kot 136 %, iz 2,4 % v l. 2006 na 3,6 % v letu 2017; 2700 gospodarskih družb s prek 36 mili-

mestu pa je Francija z več kot 37 %) **med zadnjimi v Evropi.**<sup>4</sup>

Na drugi strani je po odstotku gospodarskih družb z delavskim predstavništvom v organih gospodarskih družb zelo visoko, in sicer na drugem mestu (takoj za Švedsko) z več kot 90 % in daleč iznad evropskega povprečja, ki je 21,4 %. Na dnu pa smo spet po odstotku družb **s predstavništvom zaposlenih delničarjev** v organih gospodarskih družb.

## Slab predlog zakona o delavskih odkupih

Prav nobena vlada doslej ni imela iskrene politične zaveze, da vprašanje delničarstva zaposlenih uredi na učinkovit način, tako kot druge razvite evropske družbe. V postopku imamo **slab osnutek zakona o delavskih odkupih**. Če bo slednji sprejet v predlaganem besedilu, na tem področju v naslednjih 10 letih ne bo nobenega napredka. Nastaja na tekmovališču levih strank in ne stroke, niti ne v vladi.

In kaj je narobe s predlaganim zakonom o delavskih odkupih? Navedimo le **nekaj najbolj kritičnih napak**:

- uvaja se delavska odkupna zadruga, ki je povsem neprimerna oblika za namen delavskih odkupov: iz spodaj navedenih primerov iz tujine je videti, da je kot vmesna, posredniška pravna oseba najpogosteje uporabljena **posebna oblika finančnega sklada**, ki ga ustanovi podjetje, ki je predmet odkupa, in ki odkupi delnice v imenu in za račun zaposlenih, financira nakupe in pri tem uživa tudi davčne olajšave;
- upravičenci iz odkupa delnic morajo biti vsi delavci in **pri tem ni izjem**; ko delavec zapusti podjetje, mu sklad delnice odkupi po ocenjeni vrednosti. Delavci iz svojih prihrankov ne financirajo odkupa delnic, temveč izključno sklad, ki ga ustanovi podjetje;
- davčne olajšave iz dobička mora **uživati predvsem podjetje** (in ne zadruga, saj ni pridobitna pravna oseba), za sredstva, ki jih nalaga v sklad, in za financiranje najetih kreditov za odkupe delnic.

## Američani davčno spodbujajo delavske odkupe že skoraj 50 let

Naj na kratko spomnimo, kako razvite države po svetu urejajo to vprašanje. Slovenija v skoraj 30 letih po osamosvojitvi in izvedenih številnih privatizacijah, ki so pretvarjale nekdanjo družbeno (delavsko) last-

*Vzroki so v vse globlji zasidranosti kapitala tudi v krmiljenju slovenske politike in v popolnem nerazumevanju ali nesprejemanju ekonomske demokracije kot enega od temeljnih vzvodov družbene odgovornosti za premagovanje vse večje družbene neenakosti.*

Avstrijski Zakon o delnicah (Aktiengesetz) določa, da imajo direktorji odgovornost do podjetja, pri tem pa si morajo prizadevati, da upoštevajo tudi **interese delničarjev, zaposlenih in javnosti.**<sup>1</sup> Izrecno določa, da je uprava dolžna voditi družbo v interesu družbe z upoštevanjem interesov delničarjev, zaposlenih, kot tudi javni interes..

Tudi angleški zakon o družbah (CA 2006)<sup>2</sup>, na primer, poleg ravnanja v dobro družbe in delničarjev terja še upoštevanje interesov **zaposlenih, dobaviteljev, strank, skupnosti in okolja** (Sec 172/1).

Načela OECD za korporacijsko upravljanje izrecno navajajo, da se od direktorjev razen dolžnosti delovati v dobro družbe in delničarjev pričakuje, da **upoštevajo in pošteno obravnavajo interese drugih deležnikov**, to je zaposlenih, upnikov, strank, dobaviteljev in lokalnih skupnosti. V tem

jonov zaposlenih ima v Evropi **oblike delavskega lastništva**<sup>3</sup>.

Slovenija je po deležu lastništva zaposlenih od 31 evropskih držav na 25. mestu z dobrim 1 % lastništva zaposlenih, kar je več kot skromno. Delež lastništva zaposlenih se je v Sloveniji v zadnjih 10 letih **zmanjšal za skoraj 70 %**, medtem ko se je v Evropi **povečal za več kot 4 %**. Tudi po številu gospodarskih družb, ki imajo načrte delavskega lastništva, je Slovenija daleč izpod evropskega povprečja (na 21. mestu med 31 državami). Slovenija je tudi v neslavni skupini 8 držav, v katerih podjetja v letu 2019 **ne načrtujejo lastništva zaposlenih**. Tudi po odstotku zaposlenih, ki so vključeni v lastništvo zaposlenih v razmerju do vseh zaposlenih, je Slovenija s slabimi 5 % (evropsko povprečje je 21 %, na prvem

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> UK Companies Act 2006, v nadaljevanju: CA 2006, in sicer v Poglavju 2, Splošne dolžnosti direktorjev (Chapter 2, General duties of directors, Sec 171-181), sistematično ureja splošne direktorske dolžnosti.

<sup>3</sup> Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2017, The European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2018, Marc Mathieu.

<sup>4</sup> Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2017, The European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2018, Marc Mathieu.

nino v zasebno, državno in občinsko, **ni uspela sprejeti niti zakona o delavskih odkupih niti zakona o načrtih lastništva zaposlenih.**

Američani so z davčnimi spodbudami lastništvu zaposlenih pričeli že davnega leta 1970 z uveljavitvijo ERISA (Employee Retirement Income Security Act), ki je davčni temelj za ESOP, načrt lastništva zaposlenih (Employee Stock Ownership Plan). Po podatkih iz leta 2015 je v ZDA **več kot 10 milijonov delavcev** vključenih v načrte lastništva zaposlenih (6.669 ESOP, pretežno v storitvah – 28 % in industriji – 22 %)⁵.

V **Veliki Britaniji**, ki poleg Francije prednjači v lastništvu zaposlenih, so uveljavili štiri glavne davčno podprte načrte, in sicer: **delniški načrt** – SIP (share incentive plan) in tri opcijske načrte – **storitveni delniški načrt** – SRSU (service related share option schemes, Say), t. i. **družbin**

kupuje delnice od matičnega podjetja, in da so ti nakupi davčno spodbujeni.

Podobne davčne spodbude uživa tudi **madžarski ESOP**, ki je nastal z zakonodajo iz leta 1992 kot privatizacijsko orodje (dopolnjen l. 1995). **Avstrijski zakon** o davku od dohodka je razvil fundacijo za delavsko lastništvo, s pristojnostjo, da za zaposlene upravlja in razpolaga z delnicami matičnega podjetja. Davčne olajšave poleg zaposlenih uživajo tudi sorodniki zaposlenih in upokojenci. **Španci** so uzakonili **delavske gospodarske družbe** (Sociedad Laborales), ki so uporabne za načrt lastništva zaposlenih.

### 10 let Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku – udarec mimo

Udeležba delavcev pri dobičku naj bi povečala produktivnost in donosnost družb s tem, ko zakon (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob, Uradni list RS, št.

**davka na dobiček med najnižjimi v državah EU in OECD.**

Poleg tega so olajšave ki veljajo tudi pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost (delavcem se po preteku enega leta ne všteva v davčno osnovo 70 % dohodka, ki ga predstavlja pripadajoči znesek dobička, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od 30 % tega dohodka), **namenjene delavcem in ne delodajalcem**, ki odločajo o uvedbi delavske udeležbe pri dobičku.

Takšna olajšava bi bila kvečjemu smiselna pri obvezni udeležbi pri dobičku, ki pa je v Sloveniji zaradi ideološko nasprotujoče večine takratnega državnega zbora **tedaj propadla.**

### Lastniki kapitala in najbogatejši naj sprejmejo tudi največjo odgovornost

Slovenija je po deležu davka na korporacijski dobiček v družbenem proizvodu na zadnjem mestu od držav OECD (Slovenija 1,6 %, povprečje OECD 2,8 %), po deležu davka na premoženje pa v samem dnu (Slovenija 0,6 %, povprečje OECD je 1,9 %); prav zato je po deležu prispevkov na delo v samem vrhu (Slovenija 14,7 %, povprečje OECD pa 9 %). Družbeno odgovorno je, da **lastniki kapitala in najbogatejši**, ki jim je okolje naše družbe omogočilo te osebne uspehe, **tudi sprejmejo največjo odgovornost** za zagotavljanje razmer, v katerih bodo tudi drugi in zlasti prihodnje generacije imeli vse možnosti za poslovne in druge življenjske uspehe. Tudi tuji kapital, strokovnjaki in menedžerji bodo k nam prihajali, če bomo imeli najboljše zdravstvo, šole, raziskovalce in življenjsko okolje. V takem okolju bodo zrasli tudi tisti preboji, ki bodo jutri ustvarjali z vseh vidikov konkurenčno družbo, družbo prihodnosti, ki bo omogočila uspeh tudi posamezniku.

Zato je nujna vsa podpora prizadevanjem koalicije, da zagotovi **boljše financiranje javnih programov** z razbremenitvijo dela in večjo obremenitvijo kapitala – dobičkov, velikih nepremičnin, rent itd. Sprenevedavo jamranje podjetnikov za manjšo obdavčitev dobička, s katerim si napolnijo žepe, pa bo javnost že znala oceniti. Upajmo da tudi politiki.<sup>7</sup>

*Slovenija je močno zaostala v razvoju korporacijskega prava, ki se v mednarodnem merilu konceptualno razvija mnogo hitreje in marsikje sledi sodobnim načelom družbene odgovornosti; upošteva torej tudi interese ostalih deležnikov ne le interesa družbe in delničarjev. Vendar to ni edino področje zaostanka Slovenije, kar zadeva demokratičnega korporativnega upravljanja.*

**opcijski načrt** – SCOP (company share option plan) in **menedžersko spodbudo** – EMI (Enterprise Management Incentive) za vodilno osebo<sup>6</sup>.

**Francoski vzajemni sklad za delavske odkupe** ("FCPE de reprise") je podoben ameriškemu ESOP, vendar se tudi razlikuje po tem, da ni nujno, da so vanj vključeni vsi zaposleni (najmanj ena tretjina). Skupna značilnost pa je v tem, da tako FCPE de reprise kot tudi ESOP delujeta prek posrednika, to je finančnega sklada (trust), ki v svojem imenu in za račun zaposlenih od-

25/08) določa davčne spodbude od davka na dobiček. Po 10 letih bi že lahko ugotovili, da je bil **ta zakon udarec mimo** saj olajšave pri tako nizkem davku na dobiček preprosto **ne prijemljejo več**. Po 31. členu ZUDDob lahko družba uveljavlja zmanjšanje davčne osnove po zakonu, ki ureja obdavčitev pravnih oseb (70 % dobička, če je delavcem izplačan po 1 letu, oziroma 100 % dobička, če je izplačan po preteku 3 let). Da je ta spodbuda zanemarljiva, kažejo podatki o le nekaj desetinah podjetij, ki jo uporabljajo. Kako tudi ne, saj je **stopnja**

<sup>5</sup> National centre for ESOP <https://www.nceo.org/articles/esop-business-continuity>.

<sup>6</sup> European Economic Survey 2017.

<sup>7</sup> Izjava Gibanje za družbeno Odgovornost, Ljubljana, 4. 10. 2018.

Tako teorija kot praksa razkrivata vrsto pomanjkljivosti sedanjega sistema korporacijskega upravljanja in razmerij med delom in kapitalom, ki ne omogoča celovitega in enakopravnega uresničevanja interesov zaposlenih kot ključnih deležnikov (partnerjev) podjetja, o čemer govori tudi »Green Paper« EU (2002).

*Mag. Rajko Bakovnik, Delavska participacija kot element koncepta družbene odgovornosti podjetij*