



Piše:
dr. Mato Gostiša

Kaj pričakujemo od novega Ministrstva za solidarno prihodnost glede razvoja ekonomske demokracije

Glede na to, da je – poleg stanovanjske politike in dolgotrajne oskrbe starejših – eno od treh osnovnih področij, s katerimi naj bi se ukvarjalo to novo ministrstvo, tudi razvoj sistema »ekonomske demokracije«, vsekakor pričakujemo veliko, res veliko. Predvsem sistemskega ukrepanja.

Kajti brez sistematične podpore države, ki smo jo doslej močno pogrešali, nekega resnejšega napredka na tem pomembnem področju družbenoekonomskih odnosov zagotovo ni moč pričakovati. Najmanj, kar pričakujemo, pa je seveda **ustrezno celovit pristop ministrstva k bodočemu razvoju sistema ekonomske demokracije** v smislu hkratnega in enakega pospeševanja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije, to je:

- sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- udeležbe delavcev pri dobičku in
- širšega notranjega lastništva zaposlenih,

kakršnega je, denimo, priporočilo tudi Združenje svetov delavcev Slovenije v svojem »Predlogu ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji«, objavljenem v reviji Ekonomska demokracija, št. 5/2022. Če bo ministrstvo akceptiralo takšen pristop in uresničilo vsaj nekatere ključne izmed sicer več kot 20-ih v tem dokumentu predlaganih sistemskih ukrepov, si v Sloveniji končno vendarle lahko obetamo nek močnejši pospešek prizadevanjem za – sicer več kot le nujno! – **demokratizacijo tudi ekonomske sfere družbe.**

Celovito razumevanje pojma »ekonomska demokracija«

Edino, kar lahko zaenkrat v tem smislu še malce skrbi, je **precej nenavadno razu-**

mevanje pojma »ekonomska demokracija«, ki ga je za zdaj zaslediti pri bodoči ekipi ministrstva. V predstavitvi načrtov za oblikovanje in delo ministrstva ter razvoj ključnih področij resorja za solidarno prihodnost na novinarski konferenci MDDSZ dne 6. 12. 2022 je namreč po poročanju medijev dr. Katja Simončič, ki naj bi bila predvidoma nosilka tega področja dela ministrstva, sicer zelo lepo povzela **splošno idejo ekonomske demokracije**: »*Ekonomska demokracija pomeni, da imajo zaposleni moč sodelovati v upravljanju, lastništvu in dobičku podjetij.*« In s tem se brez dvoma lahko vsi povsem brezrezervno strinjamo. Vendar pa je bilo v tem kontekstu hkrati poudarjeno tudi: »*Katja Simončič je povedala, da se bodo na direktoratu ukvarjali s podjetniki in delavci, torej z vključevanjem zaposlenih v lastniške sheme. ... Glavni namen spodbujanja ekonomske demokracije pa je po besedah Katje Simončič s pospeševanjem vključevanja zaposlenih v lastništvo podjetij okrepiti soodločanje državljanov o gospodarskih vprašanjih.*« (Dnevnik, SiolNet. Novice, Pomurec, 24ur.com itd., vsi z dne 6. 12. 2022). Se pravi, glavni namen in osnovno orodje spodbujanja ekonomske demokracije bo **pospeševanje vključevanja v lastniške sheme**, kar naj bi posredno omogočilo tudi okrepljeno soupravljanje.

Iz teh navedb je torej sklepati, da naj bi bilo po mnenju nosilcev novega ministrstva notranje lastništvo zaposlenih **alfa in omega** oziroma kar nekakšen **conditio sine**

qua non ekonomske demokracije in njena edina možna podlaga. Kar pa seveda niti približno ne drži. In to je tisto, kar je razlog za uvodoma omenjeno skrb.

Na tej točki se namreč vsekakor lahko stvar tako teoretično kot tudi praktično žal močno zatakne. Kajti notranje lastništvo zaposlenih seveda ni **nikakršen »sinonim«**, **še manj pa »pogoj« za ekonomsko demokracijo.** In če se bo bodoče ministrstvo za solidarno prihodnost v tem smislu res ukvarjalo le s širitvijo notranjega lastništva zaposlenih (tj. delavskega delničarstva in delavskega združenstva) namesto predvsem s pospeševanjem hitrejšega razvoja delavskega soupravljanja in udeležbe zaposlenih pri dobičku iz naslova dela, **bodo uvodoma omenjena pričakovanja vsekakor že v osnovi izjalovljena.**

Nujno ločevanje korporacijskih pravic »iz dela« in »iz kapitala«

Tako participacija pri upravljanju kot participacija pri dobičku sta namreč – tako po teoriji kot tudi po veljavni zakonodaji – **korporacijski pravici delavcev »iz dela«**, se pravi pravici iz naslova njihove lastnine nad delom (kot kapitalu povsem enakovrednim temeljnim produkcijskim dejavnikom) in kot taki nista popolnoma v ničemer pogojeni z morebitnim njihovim hkratnim lastništvom tudi nad kapitalom podjetij. Pravici do sodelovanja pri upravljanju po ZSDU in do udeležbe pri dobičku po ZUDDob namreč delavcem pod pogoji iz

teh dveh zakonov **pripadata ne glede na to, ali so hkrati tudi lastniki kapitala podjetja oziroma »notranji lastniki« ali ne.** Neposredno na podlagi zakona ju torej lahko uresničujejo tudi, če niso. Če morda so, pa s tem pač »dodatno« pridobijo še tovrstne korporacijske pravice iz naslova lastništva nad kapitalom. Kar pomeni, da je notranje lastništvo v resnici lahko samo dobrodošla in koristna »dopolnilna«, ne pa morda **»primarna«** oblika sodobne organizacijske udeležbe zaposlenih.

Se pravi, omenjene korporacijske pravice iz dela in iz kapitala niso **v ničemer medsebojno pogojene**, zato jih je treba tako teoretično kot tudi praktično strogo ločevati med seboj. Vsaka od treh temeljnih oblik iz njih izhajajoče upravljalvske in finančne participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in notranje lastništvo) pa ima seveda svoje specifike in zato zahteva tudi specifične samostojne spodbujevalne ukrepe. Zgolj z razvijanjem ene ali druge zato zagotovo ne bo mogoče trasirati poti v neko sistemsko »celovito« ekonomsko demokracijo.

Bistvo ideje ekonomske demokracije

Raziskave kažejo, da vse tri predstavljajo pomemben prispevek k nadaljnji demokratizaciji ekonomske sfere družbe, ter da imajo kot take – vsaka po svoje in iz različnih razlogov – **izrazito pozitivne motivacijske učinke na zaposlene** kot nosilce človeškega kapitala, posledično pa seveda tudi na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote. Vendar pa obenem kažejo tudi, da najbolj optimalne »sinergijske« učinke v tem smislu dajejo v medsebojni povezavi. Torej, če jih načrtno sistemsko razvijamo **hkrati in vzporedno**. Zato se kajpak zdi kakršnokoli morebitno favoriziranje katerekoli od njih (npr. delavskega lastništva) na račun zanemarjanja razvoja obeh drugih **že v osnovi povsem zgrešen pristop** k razvijanju celovitega sistema ekonomske demokracije.

Osnovno bistvo ideje ekonomske demokracije je namreč v tem, da mora – če sta delo in kapital res dva ekonomsko med seboj povsem enakovredna produkcijska faktorja (in to že po definiciji produkcije nedvomno sta) – **lastnina nad delom sistemsko že v osnovi dajati njenim nosilcem povsem enake ekonomske, zlasti korporacijskopravne pravice kot lastnina nad kapitalom**. Se pravi, nobene logične potrebe ni videti za to, da bi morali delavci, če želijo postati vsestransko enakopravni

subjekti družbenoekonomskega sistema, nujno najprej postati tudi lastniki kapitala oziroma kapitalisti. V ta namen bi morala popolnoma zadostovati že njihova lastnina nad delom sama po sebi. Izvirna ideja ekonomske demokracije torej nikakor **ne predpostavlja nujnosti tudi »personalnega« združevanja lastništva** nad obema temeljnima produkcijskima faktorjema v rokah delavcev, kar je sicer bistvo ideje o delavskem lastništvu kot (domnevnemu) »pogoju za ekonomsko demokracijo«.

Notranje lastništvo in ekonomska demokracija

Za vzpostavitev ekonomske demokracije kot »sistema« je torej v resnici treba postopno spreminjati – in v končni fazi tudi v temelju spremeniti – obstoječo **pravno ureditev produkcijskih odnosov** med delom in kapitalom (v smeri omenjene »popolne izenačitve« korporacijskih pravic iz obeh naslovov), ne pa **lastninske pravice nad delom in kapitalom same kot take in njihovih nosilcev**. Širitev delavskega lastništva je torej brez dvoma lahko zelo koristna ter zaželena za še »dodatno« krepitev ekonomskega položaja in pravic delavcev in jo zato vsekakor velja tudi vsestransko podpirati, nikoli pa je ni mogoče razumeti kot nekakšen **neizogiben pogoj ali pa celo kot sinonim za ekonomsko demokracijo kot družbenoekonomski »sistem«**. Prvič zato, ker je bolj ali manj iluzorno pričakovati, da bo ta oblika lastništva lahko v doglednem času, če sploh kdaj, postala edini ali pa vsaj prevladujoč model lastniške strukture gospodarstva. Drugič zato, ker ob ohranjanju klasičnega t. i. kapitalskega principa odločanja in delitve dobičkov sama po sebi (razen če je organizirana v obliki delavskih zadrug mondragonskega tipa) celo niti v podjetjih v 100-odstotni lasti zaposlenih še zdaleč ne zagotavlja tudi dejanske »ekonomske demokratičnosti«. Kajti v tem pogledu je seveda ključnega pomena predvsem takšna ali drugačna interna porazdelitev kapitalskih deležev. Tretjič pa zato, ker je njena uveljavitev v praksi v celoti odvisna zgolj od dobre volje aktualnih lastnikov kapitala podjetij in njihovih konkretnih ekonomskih interesov, ki niso nujno »dolgoročni«.

Po tej poti torej **nikoli ne bo možno vzpostaviti »splošne« ekonomske demokracije kot sistema**, veljavnega za vse zaposlene, ki sicer – enako kot kapitalisti – »vlagajo« (ne prodajajo!) svoj produkcijski dejavnik (delo) v produkcijske procese podjetij, ampak bo pač **vedno ostala ome-**

jena le na »kapitaliste«. Lastništvo nad delom in nad kapitalom je namreč danes objektivno pretežno ločeno in tako bo brez dvoma tudi ostalo, vse dokler bo pač obstajala zasebna lastnina. Zato je realno sila težko verjeti, da bodo kljub takšnim ali drugačnim spodbujevalnim ukrepom kdaj lahko vsi delavci postali tudi **(edini) lastniki podjetij**. Kar ne nazadnje nazorno kaže tudi praksa. V ZDA kot eni najrazvitejših držav na tem področju je, na primer, danes v lastništvu po modelu ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*), ki so ga sicer začeli načrtno razvijati in spodbujati že leta 1974, vključeno (še) 7.000 podjetij s 14,3 milijona zaposlenih, kar predstavlja **10 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju gospodarstva**. In če se bomo intenzivno lotili razvijanja notranjega lastništva, lahko čez kakih 50 let pričakujemo podobne rezultate tudi v Sloveniji. Kar bo vsekakor odličen rezultat. Bomo torej potemtakem takrat živeli v ekonomski demokraciji?

Notranji lastniki morda res, a še to le ob kopici izpolnjenih tudi drugih pogojev, potrebnih za »pravo« ekonomsko demokracijo. Toda, osnovno vprašanje, na katerega si moramo vsekakor znati odgovoriti, kolikor imamo res namen v politiki razvoja ekonomske demokracije vse karte staviti izključno le na krepitev notranjega lastništva zaposlenih, je seveda naslednje: kakšen sistem ekonomske demokracije, če naj bi si zaslužil takšno poimenovanje, pa naj bi potemtakem veljal **za vseh preostalih 90 % zaposlenih**, ki niso in realno večinoma nikoli tudi ne bodo vključeni v noben lastniški model, in za katere torej na ta način razumljena »ekonomska demokracija« ne obstaja? Naj bi torej to pomenilo, da iz naslova lastništva nad svojim delom nikoli ne bodo mogli **ekonomsko pravično participirati** ne pri upravljanju in ne pri delitvi skupaj /so/ustvarjenih poslovnih rezultatov podjetij? Se pravi, da bo delo še naprej sistemsko obravnavano kot navadno blago in produkcijsko »sredstvo«, s katerim njegovi lastniki zgolj za mezdo/plačo kot tržno protivrednost njegovega inputa (ne pa seveda tudi njegovega dejanskega outputa v produkcijskem procesu!) pod absolutno direktivno in disciplinsko delovnopravno oblastjo svojih delodajalcev ustvarjajo ekonomski produkt za lastnike kapitala, ne pa kot produkcijski »dejavnik« v pravem pomenu besede, ki bi moral po elementarni ekonomski logiki prinašati ekonomski donos na input (v obliki udeležbe pri dobičku kot soustvarjenem »ekonomskem produktu« podjetja) svojim lastnikom in ne lastnikom kapitala. In o kakšnem »sistemu«

ekonomske demokracije pravzaprav sploh lahko teoretiziramo, če pa naj bi bila večina zaposlenih (nelastnikov) iz nje **samodejno izključena**?

Odgovor je seveda na dlani. Ne verjamem pa, da bi bila takšna »ekonomska demokracija« lahko naš **končni razvojni cilj**.

Katere oblike delavske participacije so »pomembnejše«

Resnično huda strateško-razvojnna napaka bi bilo torej usmeriti bodoči razvoj sistema ekonomske demokracije v Sloveniji prioritarno ali morda celo izključno le v razvoj različnih oblik notranjega lastništva zaposlenih, ki je zgolj ena od treh oblik sodobne delavske participacije. In to spričo zgoraj povedanega **niti ne razvojni najpomembnejša**.

Tudi notranje lastništvo je kajpak, kot že rečeno, brez dvoma pomembno. A če se v tem smislu že mora izbirati kake prioritete, bi bilo vsekakor z vidika realnih interesov celotnega slovenskega delavstva (obenem pa tudi delodajalcev) precej bolj pomembno **maksimalno razviti predvsem obe ob-**

liki njihove participacije iz naslova dela, ki nista v ničemer pogojeni z morebitnim lastništvom (tudi) nad kapitalom, in ki torej v vsakem primeru pripadata prav vsem zaposlenim kot ključni skupini deležnikov podjetij. Se pravi, prvenstveno bi bilo treba razvijati in razviti:

- neko zares »**relevantno**«, ne zgolj nekakšno marginalno delavsko soupravljanje, kakršnega uzakonja veljavni ZSDU (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju), in
- »**obvezno**«, ne zgolj nekakšno prostovoljno udeležbo delavcev pri soustvarjenem dobičku, kakršno uzakonja veljavni ZUDDob (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku).

Obe navedeni obliki sodobne organizacijske participacije zaposlenih sta namreč v Sloveniji zaenkrat s strani države žal **prav tako zanemarjeni kot notranje lastništvo**. Za spodbujanje razvoja delavskega soupravljanja namreč v vseh 30 letih od sprejetja ZSDU iz leta 1993, ki bi bil vsekakor že zdavnaj potrebe temeljite prenove in modernizacije ni bilo (razen dveh nepomembnih novel tega zakona iz leta 2001 in

2007, ki pa sta bili za nameček obe izrazito razvojno retrogradni in sta delavcem le še dodatno odvzeli nekaj že sicer dokaj skromnih participacijskih pravic) **narejenega popolnoma nič**. Povsem podobno pa velja tudi za finančno participacijo zaposlenih po ZUDDob, ki se je v praksi izkazal kot povsem nestimulativen in neučinkovit in bi bil – enako kot ZSDU – že zdavnaj potreben resnejše prenove. Da ne omenjamo številnih drugih nujnih spodbujevalnih ukrepov. A s tem se resnoma ministrstva preprosto sploh ne ukvarjajo.

Ni torej čudno, da so vsi upi in pričakovanja v tem smislu zdaj usmerjeni v Ministrstvo za solidarno prihodnost. Najmanj, kar se lahko utemeljeno pričakuje pa je seveda to, da bo za vsako od zgoraj obravnavanih treh temeljnih oblik delavske participacije znotraj direktorata za ekonomsko demokracijo oblikovan tudi samostojen »**sektor**« (ali pa vsaj službo), ki se bo specializirano in sistematično ukvarjal z njenim razvojem. Brez tega se je vsekakor bati, da se na tem področju ne bo kaj dosti premaknilo.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Ekonomska demokracija in korporativna družbena odgovornost

Razpotja družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji

Slovenija (še) nima državnega programa ali strategije uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij, kjer bi enotno, na podlagi smernic in priporočil EU iz leta 2011 in z uporabo ISO standarda 26000 opredelili pojem družbene odgovornosti podjetij. Slovenije torej ni med večino držav članic EU, ki imajo nacionalne okvire politike za spodbujanje družbene odgovornosti podjetij. Zato je razumevanje družbene odgovornosti v Sloveniji tudi v praksi podjetij zelo raznovrstno in pisano. Je pa družbena odgovornost v Sloveniji opredeljena in umeščena kot razvojni vzvod v razvojnem aktu Slovenska industrijska politika 2013–2020 (SIP). SIP izrecno, kot družbeno odgovorno šteje ukrepe podjetij za spodbujanje organizacijske ter finančne participacije zaposlenih ter ukrepe za spodbujanje okoljske ozaveščenosti in racionalne rabe naravnih virov v podjetjih.

V Sloveniji je močno razvito zavedanje o družbeni odgovornosti podjetij tudi med velikimi podjetji. Žal podjetja v razkrivanju manifestacij svoje družbene odgovornosti – kljub širini in razvejanosti področij svoje družbene odgovornosti – **razvoja ekonomske demokracije** pretežno sem ne štejejo, saj je domala ne omenjajo¹.

¹Ekvilib inštitut (<http://www.ekvilib.org/>); Mreža za družbeno odgovornost Slovenije (<http://www.mdos.si/>); Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (<http://www.irdo.si/>); HORUS (<http://www.horus.si/>); Gibanje za družbeno odgovornost (https://www.dsrs.si/sites/default/files/dokumenti/ds_po_deset_zahtev_za_druzbeno_odgovornost_2018_zahteve.pdf); Sekcija za spodbujanje družbene odgovornosti (<http://www.piar.si/sekcije-drustva/sekcija-za-spodbujanje-druzbene-odgovornosti/>); Združenje Socialna ekonomija Slovenije – ZSES (<http://socialnaekonomija.si/o-nas/kdo-smo/>).