



**Zdrúženje svetov delavcev Slovenije (ZSDS)**  
**Zdrúženje za lastništvo zaposlenih (DEZAP)**  
**Slovenski forum socialnega podjetništva (FSP)**  
**Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo (RISE)**

## **VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE**

Gregorčičeva 20 - 25  
1000 LJUBLJANA

### **ZADEVA: Poziv Vladi RS v zvezi s pripravo strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami RS**

Zgoraj navedeni podpisniki pozivamo Vlado Republike Slovenije, da v okviru pripravljajoče se strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami države med drugim:

- 1. temeljito prouči možnosti za širšo uporabo tudi delavskega združništva in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih kot alternativnega modela privatizacije državnih podjetij;**
- 2. zaveže SDH - Slovenski državni holding**
  - k neposredni uporabi tudi »Kodeksa sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (v prilogi) oziroma k njegovi vključitvi kot celote v že sprejeti »Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS«, ter**
  - k načrtnemu prizadevanju za razvijanje temeljnih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širitev različnih variant notranjega lastništva zaposlenih) v korporativni praksi upravljanih državnih podjetij.**

### **1. Alternativni model privatizacije državnega premoženja**

Podpisniki tega poziva nasprotujejo poenostavljenim interpretacijam priporočil Evropske komisije glede nadaljevanja privatizacije (še preostalih) državnih podjetij, ki kot edino možno obliko te privatizacije vidijo preprosto prodajo kapitalskih deležev RS zasebnim lastnikom. Predvsem seveda tujim, kajti domačega kapitala za te namene praktično ni na razpolago. Razen izrazito kratkoročnih fiskalnih, namreč drugih pozitivnih ekonomskih učinkov takšne privatizacije ni videti, dolgoročno pa to zanesljivo vodi le v čedalje večjo trajno odvisnost od (lastnikov) tujega kapitala, ki pa je izjemno »plaha ptica« in ne nudi popolnoma nikakršnega zagotovila za trajnostni razvoj Slovenije in njenega gospodarstva.

Bistvo omenjenih priporočil EK, kot je v enem svojih intervjujev (še v času trajanja svojega mandata) jasno povedal evropski komisar Janez Potočnik, **ni polnjenje državnega proračuna**, kot se pogosto govori, kajti z vidika reševanja proračunskega primanjkljaja so to minorna sredstva. V resnici naj bi šlo pri tem predvsem za vprašanja, kako urediti higieno na področju odnosov med politiko in gospodarstvom, klientelizem, korupcijo in podobne negativne pojave, ki so se vrinili v naš sistem. In to naj bi bilo mogoče narediti **samo z »rezom«**.

A ta »rez« je lahko tudi povsem drugačen, kot so si ga za zdaj zamislili zagovorniki hitre (raz)prodaje kapitalskih deležev države kar vsevprek, vključno s tistimi v danes uspešnih podjetjih. Prav vsi cilji, ki jih omenja evropski komisar, poleg tega pa še številni drugi pozitivni učinki v smislu ohranjanja in nadaljnje širitve števila delovnih mest ter zagotavljanja drugih vidikov trajnostnega razvoja Slovenije, se namreč – in to veliko uspešneje kot z enostavno prodajo tujcem – lahko realizirajo tudi prek **delavskega združenja (in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih)**. Le-to je v svetu sicer že močno razširjeno, obenem pa - predvsem zaradi svojih dokazano pozitivnih motivacijskih učinkov na učinkovito izrabo razpoložljivega človeškega kapitala podjetij in ne (strogo) profitno usmerjenost - nesporno prepoznano kot perspektivno zelo konkurenčna, zanesljivo pa **najbolj trajnostna oblika sodobnega podjetništva**.

Po mnenju podpisnikov tega poziva bi bil zato pravi greh, če bi Slovenija nadaljevala z brezglavo privatizacijo (še preostalega) državnega premoženja izključno v obliki preprostih hitrih (raz)prodaj svojih deležev v podjetjih in zgolj po kriteriju optimalne cene, ne da bi ob tem temeljiteje preverila možnosti, ki jih v tem smislu ponuja **sodobno delavsko (in drugo) združenje ter delavsko delničarstvo**. Te so zelo raznolike - od klasičnih prenosov poslovno slabo stoječih podjetij na delavske zadrage (kooperative) do radikalne preobrazbe državne v delavsko-zadružno lastnino, pri čemer pa nobene od njih seveda ne gre vsiljevati kot univerzalno uporaben model, ampak bi jih veljalo **smiselno vključiti v celovit proces privatizacije**. Cilj pa bi moral biti glede na povedano, da se vsaj pretežni del še preostalega državnega premoženja, če že ne vse, sčasoma tako ali drugače preoblikuje v delavsko (in drugo) zadružno lastnino ali v eno izmed drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih (delavskega delničarstva), kar bi lahko - v povezavi z intenzivnim razvijanjem tudi drugih oblik ekonomske demokracije - predstavljalo dobro podlago za začetek nekega resnično trajnostnega ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije. Morebitna razprodaja obstoječega državnega kapitala tujcem bi namreč vse te možnosti na mah in dokončno uničila.

Potekajoča privatizacija državnega premoženja v Sloveniji je torej idealna priložnost za intenzivno širitev delavskega združenja in različnih drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih, in sicer tako v smislu **specifičnega modela omenjene privatizacije** kot tudi **na splošno**. Možnosti, ki se v tem pogledu ponujajo v danem trenutku, pa so okvirno predvsem naslednje:

### ***1.1. Načrti delničarstva zaposlenih (ESOP)***

- a) Čeprav naj bi imelo v procesu privatizacije državnega premoženja zaradi izrazito ekonomsko demokratične in trajnostne zasnove zadrug delavsko združenje prednost pred ostalimi oblikami notranjega lastništva, bi veljalo za začetek na splošno (torej ne zgolj v zvezi z omenjeno privatizacijo, temveč tudi v smislu omogočanja širitve notranjega lastništva zaposlenih v že privatiziranih podjetjih) tudi v Sloveniji

temeljiteje razmisliti o morebitni smiselnosti uvedbe **načrtov delničarstva zaposlenih oziroma ESOP-ov** (angl. Employee Stock Ownership Plans). Metodo oziroma model ESOP-ov namreč po pregledu Svetovne banke uporabljajo že v več kot 100 državah sveta. Pri tem gre - zelo v grobem - za ustanovitev fiduciarne pravne osebe, ki jo ustanovi določeno podjetje za namene kupovanja delnic podjetja v imenu zaposlenih s pomočjo bančnih posojil, ki se nato odplačujejo iz bodočih dobičkov, s čimer se postopno veča lastništvo zaposlenih v obliki delnic podjetja. ESOP-i so deležni številnih davčnih olajšav tako za podjetje glede dela dobička, ki ga namenjajo za ESOP, kot tudi zaposleni za alocirane delnice do trenutka, ko se upokojijo in te delnice bodisi prodajo na trgu bodisi jih odkupi nazaj ESOP. V Sloveniji so zametek modela ESOP-ov svojčas že predstavljale **t. i. družbe pooblaščenke**, ki pa žal niso bile podprte z ustreznimi davčnimi in drugimi ukrepi ter mehanizmi, zaradi česar so se v praksi glede na svoj prvotni namen kmalu povsem izrodile in zamrle.

## **1.2. Širši razvoj delavskega združništva**

b) **Prenosi lastništva podjetij na delavske zadrug** se danes v svetu v glavnem uporabljajo (in bi se torej lahko ob ustreznih podpornih ukrepih države začeli - neodvisno od aktualne privatizacije državnih podjetij - širše uporabljati tudi v Sloveniji) predvsem v tri namene, in sicer:

- za reševanje zdravih jeder podjetij, ki so v težavah in jim grozi prenehanje poslovanja ali so celo že v stečaju,
- za ohranjanje poslovanja podjetij v primerih upokojitve lastnika, ki nima naslednikov ali ki tudi sicer vidi zagotovljeno prihodnost svojega podjetja predvsem v prenosu na delavsko zadrugo;
- za reševanje presežnih delavcev v obliki ustanovitve delavske zadrug ali druge oblike socialnega podjetja,

pri čemer so lahko (tudi pri nas) **potencialna sredstva za zagon delavskih zadrug**, na primer: subvencije države in EU za ustvarjanje novih delovnih mest, kapitalizacije zavarovanja za primer brezposelnosti, najem kredita ob ustreznih poroštvnih finančnih mehanizmih za te namene, kapitalizacija odpravnin presežnih delavcev, različne možne namenske finančne spodbude ter davčne olajšave države in podobno.

## **1.3. Delavske zadrug v povezavi s privatizacijo državnih podjetij**

c) V Sloveniji pa so morebitni organizirani prenosi lastništva podjetij na delavske zadrug v danem trenutku, kot rečeno, še posebej aktualni tudi kot možen **specifičen model privatizacije državnega premoženja**, ki je sicer deloma že omogočen z veljavno zakonodajo (ZZad-1), deloma pa bi ga bilo treba še dodatno razviti, uzakoniti in ustrezno podpreti tudi z ustreznimi ukrepi ekonomske politike. S tem modelom bi bili

- po eni strani učinkovito doseženi vsi cilji privatizacije, ki jih v svojih že omenjenih zahtevah zasleduje Evropska komisija,
- po drugi strani pa tudi zagotovljeni ustrejni temeljni nastavki za želeni razvoj Slovenije v smeri ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše ter okoljsko odgovornejše in trajnostno naravnane družbe.

V obliki zaenkrat še zelo grobe zamisli, potrebne seveda še podrobnejšega razmisleka in strokovne razdelave, se v tem smislu v osnovi ponujata predvsem **dve temeljni opciji**:

## A.

Podjetja v 100-odstotni lasti države se lahko že na podlagi določil 48. s in 48. š člena veljavnega Zakona o zadrugah (ZZad-1) **preprosto preoblikujejo v zadruge**, s tem da k članstvu v teh zadrugah z ustreznimi (zmerno visokimi in realno vsem zaposlenim dostopnimi) finančnimi vložki, določenimi v enotnem znesku, povabi tudi vse zaposlene, v odvisnosti od konkretne dejavnosti pa eventualno tudi potrošnike in druge zainteresirane deležnike. Glede na temeljno načelo demokratičnega upravljanja zadrug »en član - en glas« (ne več ena delnica - en glas), bi to pomenilo zelo **učinkovit umik države iz neposrednega upravljanja podjetij**, pri čemer pa se lahko z ustanovitvenimi akti in zadružnimi pravili po potrebi ustrezno specifično uredijo tudi

- način ter postopek in roki za **postopen notranji odkup** celotnega zadružnega vložka države s strani drugih zadružnikov, predvsem delavcev;
- **delitev letnega presežka zadruga** (»dobička«) tako, da v času, ko poteka predvideni odkup vložka države, zanjo glede tega veljajo drugačna pravila kot za ostale zadružnike, in ki ji omogočajo primerljiv donos na njen vložek glede na tistega, ki bi ga sicer imela z deležem v kapitalski družbi.

Finančni iztržek države za njeno v zadruga prenesene kapitalske deleže bi bil torej lahko z uporabo predlaganega modela privatizacije - ob vseh drugih že omenjenih širših pozitivnih ekonomskih in socialnih učinkih tega modela, med katerimi je zelo pomembna predvsem visoka verjetnost ohranitve obstoječih delovnih mest - **dolgoročno precej boljši** kot bi bil v primeru preproste (takojšnje) prodaje njenih sedanjih kapitalskih naložb v podjetjih.

## B.

V podjetjih, v katerih je država samo delni (večinski ali pa manjšinski) lastnik, pa bi se lahko prenos njenega lastništva na delavsko zadrugo izvedel **v več korakih**, in sicer:

- delavci podjetja na poziv in z zagotovljeno vsestransko podporo države v zgoraj navedenem smislu ustanovijo delavsko zadrugo, ki vložena sredstva takoj naloži v nakup dela delnic (ali kapitalskega deleža) države v konkretnem podjetju,
- preostanek delnic (ali deležev) podjetja država kot predmet svoje lastnine vloži v zadrugo in s tem vložkom postane njen član (delavsko-državna zadruga),
- z zadružnimi pravili se ustrezno uredi način postopnega notranjega odkupa zadružnega vložka države s strani drugih zadružnikov ter specifičen način delitve letnega presežka zadruga enako kot pod točko A,
- po potrebi se v naslednji fazi k vstopu v zadrugo povabi tudi potrošnike in druge deležnike podjetja,
- če delavsko-državna zadruga s svojim kapitalskim vložkom dosega kontrolni ali celo večinski delež v podjetju, se preostale družbenike povabi k preoblikovanju podjetja v zadrugo (bodisi po postopku iz 48. s in 48. š člena ZZad-a bodisi s pripojitvijo k obstoječi zadrugi),
- v nasprotnem se delavsko-državni zadrugi zakonsko prizna predkupna pravica za nakup kapitalskih deležev tudi drugih družbenikov podjetja, ki se v končni fazi po takšnem ali drugačnem postopku preoblikuje v zadrugo.

Končni finančni učinki za državo in vsestransko ugodni širši družbeni učinki tega pristopa bi bili načeloma lahko povsem enaki kot v primeru pod točko A.

### *1.4. Ustvarjanje ustreznega podpornega okolja*

Vsi zgoraj opisani scenariji za pospešitev širšega razmaha delavskega združništva in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih ter socialnega podjetništva pa so seveda pogojeni z **ustreznim podpornim okoljem**, ki bi ga morala predhodno ali vsaj vzporedno izgrajevati in zagotavljati država s svojimi normativnimi ukrepi ter ukrepi tekoče ekonomske politike. Upošteva je nekatere tuje, pa tudi domače (npr. Novoles, Večer itd.) izkušnje bi bili v tem smislu nujni zlasti naslednji ukrepi:

- organizirana širša promocija delavskega združništva in delavskega delničarstva ter ozaveščanje o njunih prednostih v primerjavi s konvencionalnim kapitalističnim podjetništvom;
- uzakonitev ustreznih fiduciarnih oblik izvajanja in širitve notranjega lastništva zaposlenih po vzoru na ESOP-e ter s tem povezanih davčnih olajšav oziroma oprostitev;
- uzakonitev predkupne in prednajemne pravice delavskih zadrug, in sicer prvenstveno za primere podjetij v težavah ali (že) v stečajnem postopku, pa tudi na splošno za primere delavskih odkupov;
- zagotovitev možnosti za pridobitev ugodnih dolgoročnih posojil in drugih finančnih mehanizmov (npr. poroštev) za ustanavljanje in delovanje zadrug ter ESOP-ov;
- razširitev možnosti za kapitalizacije nadomestil za brezposelnost in odpravnin v obliki vložkov v zadruga in socialna podjetja;
- zagotovitev posebnih oblik subvencioniranja tovrstnega podjetništva in podobno.

## 2. Kodeks soupravljanja zaposlenih in razvoj delavske participacije

V Sloveniji je na splošno zaznati dva izrazito negativna in protislovna tendenčna pojava, in sicer:

- obsedenost ekonomske stroke in politike zgolj z »ustvarjanjem čim ugodnejšega poslovnega okolja za (finančni) kapital« ob istočasni popolni ignoranci vloge in pomena človeškega (in nasploh intelektualnega) kapitala ter interesov zaposlenih kot njegovih nosilcev za konkurenčnost podjetij;
- nedoslednost države pri uresničevanju črke in duha lastne zakonodaje o delavski participaciji (ZSDU, ZUDDob itd.) v »svojih« podjetjih, kar je svojevrsten paradoks.

V družbenoekonomski realnosti 21. stoletja oziroma v t. i. eri znanja prihaja do naravnost tektonskih sprememb glede relativne teže in pomena posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. V tem smislu **izjemno hitro narašča zlasti pomen človeškega kapitala** (znanja in zmožnosti, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti oziroma t. i. »zavzetosti« zaposlenih) v primerjavi s finančnim. Danes tako v povprečju že okoli 85 % tržne vrednosti podjetij in s tem njihove »produkcijske moči« pri ustvarjanju nove vrednosti predstavlja njihov **intelektualni (človeški in strukturni) kapital**. A neoklasična ekonomska teorija, ki žal še vedno kroji glavne tokove ekonomske politike, to ključno dejstvo še naprej enostavno spregleduje in ponuja stare recepte za nove probleme, kar seveda lahko vodi le v še nadaljnjo retrogradno smer razvoja.

Naravnost paradoksalno je torej, da imamo danes še vedno (kot »nedotakljiv«) uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti (faktorske razdelitve dohodkov), ki temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom podjetij, medtem ko nosilci človeškega kapitala kot najpomembnejšega kapitala sedanjosti in prihodnosti v tem sistemu nimajo popolnoma nikakršne - ne ekonomske ne odločevalske - moči. Na tem

zasnovan klasični »mezdni kapitalizem« je tako že zdavnaj postal pravi **sistemski anahronizem**. Ekonomska politika pa, kot rečeno, še vedno išče rešitve za izhod iz krize in ponovno ekonomsko rast izključno le v nenehnem »ustvarjanju še ugodnejših pogojev za (zgolj finančni) kapital«, kar večinoma pomeni predvsem zniževanje stroškov dela (beri: pravic zaposlenih), nekakšne »reformne trga dela« (beri: lažje odpuščanje zaposlenih) in podobno. Skratka v ukrepih, ki naj bi (znotraj enake ustvarjene dodane vrednosti) omogočali večje dobičke lastnikom finančnega kapitala, vendar pa na drugi strani evidentno **dobesedno ubijajo** in uničujejo sicer ogromen in za zdaj slabo oziroma celo čedalje slabše izkoriščen razpoložljivi **človeški kapital**. Predvsem seveda delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (zavzetost) zaposlenih kot najpomembnejšo subjektivno komponento človeškega kapitala in glavno konkurenčno prednost sodobnih podjetij.

Te trende ekonomske politike, ki se ob zgoraj navedenih podatkih o relativnem pomenu posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov za konkurenčnost sodobnih podjetij zdijo povsem brezumni, je treba v imenu zdrave pameti čim prej zaustaviti in začeti prizadevanja za višjo dodano vrednost - ustrezno uravnoteženo - graditi tudi v **drugo, diametralno nasprotno smer**, tj. na konkretnih spodbujevalnih ukrepih za **učinkovito izrabo razpoložljivega človeškega kapitala** v produkcijske namene. Pri tem pa seveda niso dovolj le vedno večja vlaganja v objektivno komponento človeškega kapitala, torej v pridobivanje novih znanj in sposobnosti zaposlenih, kot običajno beremo v raznih strategijah gospodarskega razvoja Slovenije, temveč je potrebno poskrbeti predvsem za takšno poslovno okolje, ki bo zaposlene subjektivno spodbujalo optimalno izrabo teh znanj in drugih delovnih potencialov za doseganje poslovnih ciljev podjetij. Nadaljnje forsiranje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom ter obravnavanje sodobnih »delavcev z znanjem« zgolj kot klasične »delovne sile« in »poslovnega stroška«, ki ga je mogoče poljubno zmanjševati brez škode za produktivnost, seveda nikakor ne vodi v to smer. Podatki znamenite 25-letne **Gallupove študije o zavzetosti zaposlenih** (poročilo za leto 2013) namreč v tem pogledu kažejo naravnost frapantno sliko: v povprečju samo 13 % zaposlenih je danes »zavzetih«, kar 64 % je »aktivno nezavzetih«, ostali pa so »nezavzeti«. Študija tudi v konkretnih številkah o ocenjeni škodi, ki jo iz tega razloga vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije, nazorno prikazuje katastrofalne ekonomske posledice tega stanja: ZDA izgubljajo med 450 in 550 milijard dolarjev, Nemčija med 112 in 138 milijard evrov in Velika Britanija med 52 in 70 milijard funtov.

Sodobne poslovne znanosti so že zdavnaj nesporno dokazale, da nujno potrebne optimalne delovne motivacije in organizacijske pripadnosti (zavzetosti) današnjih zaposlenih, torej »delavcev z znanjem«, preprosto ni več mogoče doseči s pomočjo klasičnih taylorističnih metod vodenja. Ljudje pri delu in v zvezi z delom namreč ne uresničujejo zgolj svojih materialnih, temveč predvsem tudi številne **osebne in socialne potrebe in interese** (samouresničevanje z delom, priznanje in spoštovanje, varnost itd.), predvsem pa želijo biti subjekt ne zgolj objekt produkcijskih procesov. Skratka, sanjati o visoki delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti (zavzetosti) zaposlenih brez visoko razvitega sistema uresničevanja **temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih**, kot so

- relevantno, ne zgolj nekakšno marginalno sodelovanje pri upravljanju;
- obvezna, ne zgolj nekakšna prostovoljna udeležba pri dobičku in
- širše, ne zgolj menedžersko notranje lastništvo,

je **popolna iluzija**. A te ugotovitve poslovnih znanosti kljub hudi gospodarski krizi, iz katere se nikakor ne moremo izvleči, v Sloveniji še niso našle mesta ne v ekonomski politiki ne v podjetniški praksi. Gospodarska politika ukrepom za »razvoj človeškega kapitala« ne posveča popolnoma nobene pozornosti, kar je spričo povedanega zares težko razumljivo, poslovna

praksa pa, kot rečeno, izvaja pritiske nanjo le v smeri zadovoljevanja interesov finančnega kapitala, kar le še dodatno uničuje razpoložljivi človeški kapital. Začarani krog neizbežnega padanja zgolj iz ene v drugo gospodarsko krizo, na katerega smo pod temi pogoji logično obsojeni, je s tem zaključen.

V zvezi s tem v Sloveniji sicer obstajata dva zakona, ki vsebujeta določene nastavke za nadaljnji razvoj upravljalške in finančne participacije zaposlenih (ZSDU - Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in ZUDDob - Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku), vendar sta oba potrebna **temeljite vsebinske nadgradnje in modernizacije**. Predvsem pa je dejstvo, da se v praksi **zelo slabo izvajata**. In to, presenetljivo, tudi v državnih podjetjih, ki naj bi bila po logiki stvari zgled za dosledno uresničevanje zakonodaje lastne države. Zato podpisniki tega poziva ocenjujemo, da je verjetno prav priprava »strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami države« kot temeljnega dokumenta, ki bo usmerjal tudi vse prihodnje delovanje Slovenskega državnega holdinga (SDH) na tem področju, najprimernejša priložnost, da se morda v navedenem smislu vendarle stori nek pomembnejši korak naprej.

Kot je bilo nakazano že uvodoma, v zvezi s tem predlagamo, da se s sprejeto strategijo upravljanja s kapitalskimi naložbami države **zaveže SDH - Slovenski državni holding**

- k neposredni uporabi tudi »Kodeksa sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (<http://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf>) oziroma k njegovi vključitvi kot celote v že sprejeti »Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS«,
- kakor tudi k načrtnemu prizadevanju za razvijanje drugih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih (udeležba zaposlenih pri dobičku, širitev različnih variant notranjega lastništva zaposlenih) v upravljanjih državnih podjetjih.

## **2.1. Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju družb**

Dne 20. oktobra 2014 je bil na Bledu sprejet in podpisan tudi »Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (skrajšano: kodeks soupravljanja), njegov namen pa je **nadgraditi vsebino obeh že veljavnih slovenskih kodeksov upravljanja** (tj. Kodeksa upravljanja s kapitalskimi naložbami RS in Kodeksa upravljanja javnih delniških družb) tudi z ustreznimi **priporočili »dobrih praks« glede uresničevanja in razvoja različnih oblik sodobne delavske participacije** (soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih) kot nepogrešljive sestavine učinkovitega sodobnega korporacijskega upravljanja. Dejstvo je namreč, da oba omenjena kodeksa iz nerazumljivih razlogov to področje korporacijskega upravljanja za zdaj preprosto ignorirata, čeprav je jasno, da:

- si - glede na zgoraj povedano - učinkovitega korporacijskega upravljanja v sodobnih pogojih gospodarjenja ni več mogoče zamisliti brez visoko razvite delavske participacije pri upravljanju, o čemer pričajo tudi številne usmeritve iz mednarodnih dokumentov (zlasti EU in OECD), ki iz tega razloga posebej opozarjajo na pomen razvijanja delavske participacije in priporočajo njen nadaljnji razvoj;
- sta sodelovanje delavcev pri upravljanju in udeležba delavcev pri dobičku v Sloveniji urejena tudi s posebnimi zakoni (ZSDU in ZUDDob), pri čemer pa razvoj v praksi na obeh področjih močno zaostaja za intencijami navedenih zakonov;
- je zlasti ZSDU precej »nepopoln« zakon, in sicer najmanj toliko kot ZGD-1, in je zato še toliko bolj smiselno in potrebno njegovo uresničevanje v praksi (podobno kot ZGD-1) podpreti z ustreznimi »priporočili dobrih praks« v obliki kodeksa,

- je podobno kot oba že veljavna slovenska kodeksa upravljanja tudi ta kodeks v bistvu le zbirka priporočil dobrih »soupravljaljskih praks«, ki nimajo značaja predpisa, ampak jih družbe sprejmejo in uveljavljajo na prostovoljni podlagi po načelu »spoštuj ali pojasni« (angl. comply or explain) in je zato tudi v nomotehničnem pogledu pripravljen zelo podobno kot oba omenjena že veljavna upravljaljska kodeksa.

Za nadaljnji razvoj sodobne delavske participacije v Sloveniji bi bilo torej izjemnega pomena, če bi obravnavani »kodeks soupravljanja« postal **integralna sestavina Kodeksa upravljanja s kapitalskimi naložbami RS**, ki zavezuje SDH kot pooblaščenega upravljalca teh naložb. Dosledno uresničevanje tovrstnih »dobrih praks« (vsaj) v državnih podjetjih bi bilo namreč najboljši zgled in spodbuda tudi ostalim slovenskim podjetjem.

## 2.2. Razvoj delavske participacije v praksi državnih podjetij

Povsem podobno in v celoti seveda velja tudi glede uresničevanja »lastne« zakonodaje države v »lastnih« podjetjih. Naravnost smešno je, denimo, da niti ena sama samcata družba v neposredni ali posredni lasti države doslej še ni realizirala udeležbe delavcev pri dobičku v skladu z veljavnim ZUDDob. Komu naj bi bil potetakim zakon sploh namenjen in čemu naj bi služil? Tudi glede uresničevanja črke in duha ZSDU je torej danes v mnogih državnih podjetjih situacija naravnost katastrofalna.

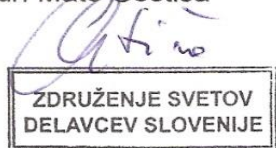
Strategija upravljanja s kapitalskimi naložbami države naj torej jasno in nedvoumno zaveže SDH kot upravljalca teh naložb k **posebni skrbi za razvoj različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih tudi v korporativni praksi**. Nesmiselno je namreč sprejemati predpise, ki jih država potem ni sposobna ustrezno realizirati niti v lastnih podjetjih.

Datum: 14. 11. 2014

Podpisniki:

**Združenje svetov delavcev Slovenije**

Generalni sekretar  
dr. Mato Gostiša



**Slovenski forum socialnega podjetništva**

V.d. predsednica  
Dušanka Lužar Šajt

Handwritten signature of Dušanka Lužar Šajt.

**DEZAP - Združenje za lastništvo zaposlenih**

Sekretarka  
Leja Drofenik Štibelj



**RISE** Raziskovalni inštitut  
za socialno ekonomijo  
Direktor : Miroslav Nedeljkovič

Handwritten signature of Miroslav Nedeljkovič and a circular blue stamp of RISE (Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo).



