

**Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo**

**Združenje nadzornikov Slovenije**

**Gospodarska zbornica Slovenije**

***Spoštovani podpisniki Kodeksa upravljanja za nejavne družbe!***

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na svoji sej dne 20. 1. 2016 obravnavalo osnutek Kodeksa upravljanja za nejavne družbe, ki je do 18. februarja v javni razpravi, in sklenilo podpisnikom v zvezi s tem podati **pobudo za njegovo dopolnitev s priporočili dobrih praks s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,** obenem pa tudi nekaj **konkretnih pripomb k posameznim določilom.**

1.

Omenjena priporočila dobrih praks so sicer že zbrana v **Kodeksu sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb** (v priponki), ki so ga oktobra 2014 oblikovale tri civilnodružbene organizacije (ZSDS, RISE – Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo in DEZAP – Združenje za lastništvo zaposlenih), in sicer že takrat z ambicijo, da bi njegova vsebina sčasoma postala integralen sestavni del vseh že obstoječih »splošnih« kodeksov upravljanja, kar (šele) bi ji lahko dalo potrebno težo tudi v praksi. Sestavina teh kodeksov bi lahko postala

* bodisi tako, da se omenjeni »kodeks soupravljanja« po morebitnem dodatnem usklajevanju v celoti, torej v obliki »priloge« vključi v druge obstoječe kodekse,
* bodisi, da se v te kodekse prenesejo vsaj nekatere njegove ključne določbe.

**Obrazložitev:**

Mnenja smo, da je razvoj sodobne delavske participacije že zdavnaj postal nujen integralni element učinkovitega korporacijskega upravljanja in – tudi empirično dokazanega - doseganja večje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. V teh pogojih namreč postaja **človeški kapital** (znanje in zmožnosti ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost oziroma »zavzetost« zaposlenih) najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki hkrati določa večjo ali manjšo konkurenčnost podjetij. Učinkovita izraba tega kapitala pa je seveda realno možna samo v pogojih visoko razvite delavske participacije, kajti pričakovati visoko motivacijo in pripadnost klasičnih mezdnih delavcev, ki so v poslovne procese vključeni zgolj na podlagi taylorističnih principov ukazovanja, stroge kontrole in sankcioniranja, je seveda čista iluzija. Na potrebo po intenzivnem vključevanju zaposlenih kot **najpomembnejše skupine notranjih deležnikov** **družb** v procese upravljanja zato vse pogosteje in bolj izrazito opozarjajo tudi številni dokumenti EU in OECD, ki pa jih v okviru te obrazložitve žal ne moremo podrobneje predstavljati. Dejstvo pa je, da so kodeksi, ki zanemarjajo ta izjemno pomemben element učinkovitosti sodobnega upravljanja, iz tega razloga **nepopolni in bistveno manj učinkoviti v praksi, kot bi bili lahko**.

Žal to velja tudi za vse že obstoječe slovenske kodekse upravljanja, prav tako pa tudi za predlog (osnutek) obravnavanega, ki naj bi veljal za nejavne gospodarske družbe. Ni jasno zakaj njihovi podpisniki – kljub večkratnim tovrstnim pobudam s strani ZSDS – brez kakršnikoli pojasnil in argumentov neomajno vztrajajo na tem, da sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju (soupravljanja) **ne sodi v kodekse upravljanja**. Čeprav že naziv pove, da gre pri delavskem soupravljanju za integralen del korporacijskega upravljanja, in čeprav je to soupravljanje (prav tako kot lastniško upravljanje z ZGD-1) urejeno s posebnim zakonom (ZSDU), ki sodi med korporacijsko-upravljalske, ne morda med delovnopravne predpise. Le kdo bi razumel to logiko? Verjetno nihče, ki je kolikor toliko na tekočem s spoznanji sodobnih poslovnih ved o pomenu delavske participacije za konkurenčnost podjetij, zato je prav, da se jo **čim prej opusti**. In sprejemanje Kodeksa upravljanja za nejavne družbe je vsekakor idealna priložnost za to.

V zvezi s tem želimo opozoriti, da si na ta (dosedanji) način zasnovani kodeksi upravljanja, ki poveličujejo izključno pomen učinkovitega lastniškega upravljanja in se samo s tem tudi ukvarjajo, **zaman prizadevajo nadeti videz, da izhajajo iz sodobne teorije o družbeni odgovornosti podjetij in deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja**. Nasprotno – na daleč je vidno, da izhajajo izključno iz preživete **»friedmanovske«** (klasično lastniške) koncepcije upravljanja brez kakršnihkoli (tudi vsaj najrahlejših) zametkov »pravega« koncepta deležnikov, kajti (če se omejimo na obravnavani osnutek Kodeksa upravljanja za nejavne družbe):

* Tipično friedmanovska je že **opredelitev ciljev družbe**. Osnovni in samoumevni cilj, ki je lahko tudi edini, je po točki 2.1.1 »ustvarjanje dobička«, po (bojda) naprednejših priporočilih iz točke 2.7. pa »kar največje zvišanje njene vrednosti in njene dolgoročne donosnosti«, medtem ko so morebitni ostali cilji, ki naj bi bili opredeljeni v aktih o ustanovitvi družb, zgolj dopolnilne ali korekcijske narave. Skratka, kot bi brali M. Friedmana: »Korporacija je instrument delničarjev, ki so njeni lastniki. […] V tržnem gospodarstvu obstaja s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke …«. **Maksimiranje vrednosti družbe** je namreč neposreden cilj izključno (samo) lastnikov kapitala, ne pa tudi cilj ostalih njenih deležnikov, s tem pa je seveda samodejno povsem napačno opredeljen tudi t**. i. interes družbe«** **(= cilj družbe = interes lastnikov),** karprivede do popolnoma »zblojene« koncepcije upravljanja. In to seveda nima niti najblažje zveze s teorijo družbene odgovornosti podjetij, ki izhaja iz stališča, da družba/podjetje ni zgolj ekonomski subjekt, namenjen uresničevanju interesov lastnikov kapitala, ki so pač samo ena izmed (enakovrednih) skupin deležnikov, temveč je **»družbenoekonomski subjekt«**, katerega odgovornost je učinkovito zadovoljevanje interesov vseh svojih deležnikov, ne samo lastnikov. Če naj bi torej kritizirani kodeksi res temeljili na konceptu družbene odgovornosti, bi jih bilo treba že v osnovi, torej pri temeljnih določbah o ciljih poslovanja zastaviti povsem drugače.
* Edino in vse, kar v obravnavanem osnutku kodeksa **»diši« po »pravem« deležniškem konceptu upravljanja**, je pravzaprav zajeto v točki 2.3., ki se glasi: »Družba zagotavlja spoštovanje zakonsko varovanih pravic in interesov svojih ključnih deležnikov ter si prizadeva za medsebojno zaupanje z njimi.« Skratka, ne gre za celovito »uresničevanje« interesov vseh deležnikov, temveč za to, da uresničuje interese lastnikov, pri čemer pa je pripravljena (blagohotno)  »spoštovati« tudi pravice in interese ključnih deležnikov, a še to le tiste, ki so »zakonsko zavarovani«. Interese zaposlenih kot ključne skupine deležnikov naj bi družba tako  - po točki 2.3.1. - **»varovala« (ne uresničevala)** s tem, da »v preteklem letu na sodiščih in/ali v drugih pristojnih organih ni bila spoznana za krivo kršitev delovnopravne zakonodaje«.

Saj ni res, pa je … Se nekdo norčuje iz teorije o družbeni odgovornosti in deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja, ali kaj? Namesto, da bi svojim zaposlenim omogočila samostojno organizirano uveljavljanje njihovih avtentičnih interesov prek njihovega intenzivnega vključevanje v procese (»interesno ravnotežnega«) upravljanja, in sicer prek uveljavljenih oblik individualne in kolektivne participacije, naj bi od celotnega koncepta resnično deležniškega korporacijskega upravljanja ostalo le to, da družba (kot nekakšen tutor) »varuje« in »spoštuje« interese delavcev. To pomeni, da je ona tista, ki v njihovem imenu presoja, kaj je v njihovem interesu in skuša to potem v svojih odločitvah nekako upoštevati (kolikor se pač njenemu menedžmentu sploh zdi upoštevno), pri čemer je edina njena resna zaveza »ne kršiti zakona«. Tega ne more početi družba v imenu svojih delavcev. In to naj bi pomenilo »optimalno uresničevanje interesov delavcev kot ključne skupine deležnikov v sistemu korporacijskega upravljanja«, kar je sicer osnovna ideja teorije od družbeni odgovornosti, izhajajoče iz spoznanja, da podjetja vse vire za svoje poslovanje črpajo iz svojega naravnega in družbenega okolja in da torej ne morejo friedmanovsko služiti le lastnikom kapitala? Nesmisel. Samostojno »artikuliranje in uresničevanje« avtentičnih interesov delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja je seveda mogoče samo preko razvitega sistema različnih oblik »sodelovanja delavcev pri upravljanj oziroma soupravljanja«.

Skratka, aktualni osnutek Kodeksa upravljanja za nejavne družbe naravnost **katastrofalen poskus** izboljšanja poslovnih praks z zgolj navideznim preoblačenjem najbolj zastarelih in preživetih upravljavskih konceptov in teorij v **sodobno »teorijo deležnikov«**. Na ta način seveda ne gre in takšnih »arhaičnih« kodeksov v Sloveniji zagotovo ne potrebujemo več. Če bi bil vanj na predlagani način ustrezno vgrajen tudi sistem sodobne delavske participacije pri upravljanju ter hkrati (primerneje kot sedaj) tudi sistem uresničevanja interesov »zunanjih« deležnikov (npr. ožje in širše družbene skupnosti), pa bi bil morda (ob še nekaterih drugih korekturah) vendarle lahko sprejemljiv in morda celo tudi koristen. Za zdaj ni. Ravno obratno – še bolj (neuravnoteženo) kot smo bili temu priča doslej **poveličuje vlogo in odločevalski pomen izključno ene skupine deležnikov**, to je lastnikov kapitala. S tem pa lahko le škoduje dejansko naprednim idejam sodobnega korporacijskega upravljanja.

2.

V zvezi s tem je treba posebej opozoriti še na eno **izrazito nesprejemljivo »idejo«** osnutka tega kodeksa. To je ideja iz točke 4.6.2. o tem, da je treba (tudi) delavske predstavnike v organih družb (NS/UO) **spremeniti v »neodvisne«**, kar naj bi v praksi pomenilo, da lahko delavci za svoje predstavnike v organih družb  izvolijo le **t. i. zunanje osebe**, ki niso zaposlene v družbi. Ideja je nevarna, ker preprosto onemogoča prodor zares »avtentičnih« interesov zaposlenih v organe družbe, to pa je v hudem nasprotju s samim bistvom delavskega soupravljanja.

**Obrazložitev:**

Tako imenovani zunanji predstavniki delavcev v organih družb so teoretično dobrodošli samo v kombinaciji z »notranjimi« (in še to le pod pogojem, da tekom svojega mandata tesno sodelujejo s svetom delavcev kot osrednjim delavskih predstavništvom), kar pa je realno izvedljivo samo v družbah, kjer so NS/UO številčnejši in omogočajo tudi veččlansko delavsko zastopstvo. Prednost zunanjih članov je »neodvisnost«, prednost notranjih pa »avtentičnost«. Optimalna bi bila torej **kombinacija obeh lastnosti v istih osebah**, kar pa je pri delavskih predstavnikih, ki imajo pogosto samo en sedež v NS/UO, skorajda nemogoče.

Kodeks poskuša stvar poenostaviti tako, da vse delavske predstavnike, ki so seveda že po naravi stvari »ekonomsko odvisni« od družbe, uvrstiti med t. i. odvisne (tj. nezaželene) člane NS/UO, obenem pa zahteva od svetov delavcev, da v ta organ lahko izvolijo le neodvisne osebe. To pa v bistvu pomeni, da delavci, ki so zaposleni v podjetju (in so lahko edini zares »avtentični« zastopniki aktualnih interesov sodelavcev), načeloma **sploh ne bi smeli biti člani NS/UO**, ker so a priori »odvisni« od družbe in njenega poslovodstva. Nesmisel.

V družbi zaposlenih delavcev nikoli in na podlagi nobene teorije ni mogoče obravnavati kot osebe, ki načeloma ne bi smele biti člani organov družbe. Smisel njihovega zastopstva v sistemu korporacijskega upravljanja je namreč ravno v tem, da so »odvisni«, torej deležniki. Na tem mestu ne bomo zahajali v spornost ideje o nujnosti t. i. neodvisnosti nadzornikov, ki je že sama po sebi **popoln teoretični nesmisel,** ker negira celo najbolj elementarno lastniško koncepcijo podjetja. Če so namreč člani organov vodenja in nadzora družbe neodvisni od lastnikov, to pomeni, da lastniki - razen glede zadev, ki so v pristojnosti skupščine - v resnici ne upravljajo družbe, ampak se ta »samoupravlja« prek neodvisnih organov. Če je torej nadzornik neodvisen od lastnikov, ki so ga imenovali, o kakem lastniškem upravljanju ni več govora, institut odpoklica pa popolnoma izgubi svoj smisel. Po kakšni logiki naj bi lastniki lahko odpoklicali nadzornike (če so ti res »neodvisni«), pa je potem še manj jasno. Skratka, teorija o neodvisnosti nadzornikov je na zelo trhlih nogah in se nanjo ne kaže prav veliko ozirati. Bolj pametno se je nasloniti na klasično pravno teorijo o mandantih in mandatarjih.  Verjetno ni treba poudarjati, da teorija o neodvisnosti nadzornikov prav tako že v temelju izpodbija tudi koncept deležnikov, kajti v sistemu uravljanja ni mogoče biti hkrati deležnik z jasno artikuliranimi interesi, obenem pa od (vseh deležnikov) »neodvisna oseba«.

Ključno glede delavskih predstavnikov v organih družb pa je to, da je **smisel njihovega obstoja v resnici podan le, če »niso neodvisni«**, ampak če so res predstavniki interesov delavcev v pravem pomenu besede. Samo poznavanje in zastopanje tudi teh interesov je lahko upravljalsko koristno. Če naj bi bili tudi delavski predstavniki v teh organih neodvisni, pa se postavlja logično vprašanje, čemu naj bi sploh služili. Odgovor je seveda jasen: ničemur, v tem primeru bi bilo res bolje v organe družb namesto njih imenovati neke neodvisne strokovnjake. Res ni videti razlogov, čemu bi v tem primeru potrebovali ravno »s strani delavcev izvoljene predstavnike« v teh organih. Vseeno bi bilo, kdo jih izvoli, kajti po tem ekstremno nesmiselnem pojmovanju neodvisnosti delavskih predstavnikov to sploh ne bi bili več ne delavski ne čigarkoli drugi predstavniki, temveč … pravzaprav sploh ni jasno kaj.

\*  \*   \*

V upanju, da bodo naše zgoraj predstavljene pripombe deležne ustrezne obravnave in razmisleka, vas lepo pozdravljamo!

Datum: 26. 1. 2016

