

VLOGA MANAGERSKE ORGANIZACIJE V SOCIALNEM DIALOGU

Ravno managerske plače so neredko povod za očitke o izjemno samostojni privilegirani vlogi managementa pri določanju njegovega socialnega položaja in vloge v socialnem dialogu. Zaradi tega smo se namenili to vprašanje obdelati kot podlago za našo razpravo, obenem pa časovno soupada s stališčem UO, da po opravljeni analizi plač vodilnega managementa po potrebi dopolnimo tudi kriterije za managerske individualne pogodbe. Ti zajemajo širšo problematiko, ne le področje plač. Pri socialnem dialogu se omejujemo samo na vlogo naše organizacije na državni ravni in ne na naloge managementa v gospodarskih družbah napram sindikatom, svetom delavcev in zaposlenim kot notranjim delničarjem. Pri tem želimo podati tudi nekatere mednarodne primerjave.

I. POLOŽAJ MANAGERSKIH ORGANIZACIJ V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Evropska managerska organizacija CEC, ki je bila ustanovljena leta 1989 (istočasno kot Združenje Manager) in v katero smo včlanjeni, je svoje prve napore usmerila k priznanju ustrezne vloge managementa v socialnem dialogu. Tako je Evropski parlament ob koncu 1990. leta imenoval posebno delovno skupino za preučitev položaja direktorjev gospodarskih družb, vodil pa jo je evropski poslanec Jose Maria Gil-Robles Gil-Delgado. Po nekaj letih dela je skupina predložila Evropskemu parlamentu ustrezno resolucijo, ki je bila sprejeta leta 1993. Ugotovila je, da vodilni management mora imeti posebno mesto v socialnem dialogu, ne le napram zaposlenim in delodajalcem, ampak tudi napram organom oblasti. Za njegovo delo so namreč značilni visoka stopnja odgovornosti napram ostalim zaposlenim, visoke zahtevane kvalifikacije, pristojnosti in profesionalni nivo pri delu. Zato ima ta skupina svoje specifične probleme in potrebe. Ob tem resolucija omenja tudi mednarodni pretok managerjev znotraj EU in opozarja na vrsto ovir na tem področju (predvsem glede pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, položaja družinskih članov in možnosti izobraževanja).

Za naše preučevanje pa so pomembni naslednji poudarki iz resolucije in njene obrazložitve:

- Zaradi navedenih razlogov je treba priznati vodilnemu managementu pravico do informiranja, posvetovalne vloge in zastopanja managerjev v obstoječih in delujočih socialno ekonomskih organih na evropski ravni.
- Managementu je treba priznati ustrezno mesto tudi tako, da bodo njegove reprezentativne organizacije konzultirane s strani institucij EU glede vseh predlogov ekonomsko socialne politike in posebej tistih, ki zadevajo vodilni management.
- K uresničevanju teh določil resolucija posebej poziva Evropsko komisijo in vse njene organe.

Sčasoma se je (kljub nekaterim spodrsrljajem) taka vloga managerske organizacije začela uveljavljati v praksi. Ne samo vodstvo CEC, ki je bilo priznано kot reprezentant managementa na evropski ravni, ampak tudi njegove članice (med drugim Združenje Manager) prejemajo na vpogled in dajanje mnenj najpomembnejše akte z ekonomsko socialnega področja, s strani slovenskih oblasti pa žal Združenju Manager taka vloga ni priznana. Za ponazoritev, ki je znana širšemu krogu slovenskega managementa navajamo še svežo analizo ustrezne direktije Komisije EU o upravljanju gospodarskih družb, ki je tudi pri nas spodbudila pripravo kodeksa na tem področju.

Med zadnja aktualna prizadevanja CEC pa štejejo tista, ki so namenjena ustrezni vlogi managerskih ekip v Evropski gospodarski družbi, kar ureja predlog direktive EU za njen statut (European Company Statute). Ta zaokroža tri desetletja prizadevanj za uzakonitev in poenotenje pogojev za delovanje mednarodnih družb v okviru EU. Tozadevna direktiva pa je spregledala specifično vlogo managementa, zato je CEC odločno zahteval, da se v tem statutu priznajo managementu kot skupini vse potrebne možnosti do informacij, posvetovanja, pravice imenovanja v ustrezna pogajalska telesa in upoštevanje že doseženega na teh področjih na nacionalni ravni.

II. VLOGA MANAGERSKIH ORGANIZACIJ V TUJINI

Samo za ponazoritev podajamo nekatere ugotovitve glede vloge managerskih organizacij v nekaterih evropskih državah, za katere sodimo, da so glede socialno ekonomskih razmerij in ureditve ter vloge managementa pri opravljanju gospodarskih družb s Slovenijo primerljive. Eno izmed meril za njihov izbor je bilo tudi uveljavljeno dvotirno upravljanje gospodarskih družb (uprava in nadzorni svet).

Avstrija je svojo managersko organizacijo WdF ustanovila 1979. leta, vendar ji vse do sedaj ni uspelo zagotoviti ustrezne vloge in mesta v socialnem dialogu, niti pri zastopanju interesov svojega članstva glede pogojev dela. Še vedno formalno pravno vse pristojnosti zastopanja članstva WdF opravlja delavska zbornica (Wirtschaftskammer). Ta specifična organizacija, ki jo drugod po Evropi ne poznamo, ima uzakonjeno obvezno članstvo za vse zaposlene v trenutku, ko vstopijo v delovno razmerje.

Managerska organizacija WdF je s strani delodajalskih organizacij občasno konzultirana o aktualnih socialnih vprašanjih (sami navajajo, da predvsem glede zagotavljanja zajamčenih plač), neformalne oblike posvetovanj pa seveda potekajo med delodajalsko organizacijo in vladnimi organi ter najpomembnejšimi managerji).

Nemčija za svojo krovno managersko organizacijo ULA nima nobenega zakona, drugega akta ali družbenega dogovora o njenem mestu v socialnem dialogu. Vzrok je v tem, ker gre za krovno povezavo managerskih organizacij velikih gospodarskih združenj, ki pa so s strani delodajalskih organizacij vedno povprašane za mnenja in stalno informirane. To velja predvsem za največje med njimi, kot je na primer managersko združenje kovinsko predelovalne industrije, kemične in farmacevtske industrije, transporta itd.

Kljub temu pa je ULA s strani vlade redno konzultirana o aktualnih socialno gospodarskih vprašanjih in tudi sama odločno podaja svoja mnenja. Najbolj ekstremen primer, ki ga sicer drugje po Evropi nismo zasledili, je bilo predlansko javno zborovanje managerjev - članov ULA na enem izmed Berlinskih trgov, kjer so javno prebrali svoje nestrinjanje z oklevajočo ekonomsko socialno politiko nemškega kanclerja, zahtevali dinamične spremembe in poslušalce, ki so se zbrali, pogostili z brezalkoholnimi napitki. Sicer pa ULA vedno poudarja, da je vloga v socialnem dialogu vedno zadeva medsebojnega priznavanja in razumevanja in da zato ni potrebna nobena zakonska regulativa.

Italija ima svojo managersko organizacijo CIDA organizirano izrazito kot sindikat, ki mu ustrezne pravice priznava zakon. Večina teh se nanaša na socialno ekonomski položaj managementa in njegove delovne pogodbe z dokaj velikimi ugodnostmi, posebnim sistemom pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja. Poleg tega je CIDA upoštevana tudi v socialnem dialogu, njeni člani pa delujejo predvsem kot predstavniki Confindustrie in drugih delodajalskih organizacij.

Danska je že pred več kot 100 leti (1899) dobila svojo managersko organizacijo LH. Takrat so vodilni predstavniki sindikatov, delodajalcev in managementa ugotovili, da imajo slednji specifično vlogo v gospodarskih družbah, velika odgovornost in zahtevnost njihovega

dela pa ne omogočata, da bi jih še nadalje zastopali sindikati. Skozi dolga leta delovanja je razvila vrsto institucij za svoje izredno številno članstvo (85.000 članov, večina iz malih podjetij) predvsem na področju pokojninskega, zdravstvenega, življenjskega in nezgodnega zavarovanja ter svetovanja. O pogojih in interesih managementa v podjetjih ima LH poseben sporazum z Konfederacijo delodajalcev Danske (za njihovo ponazoritev prilagamo prevod vzorca individualne pogodbe danskega managerskega združenja).

V socialnem dialogu je LH močno angažirana. Svoje poglede in interese uveljavlja tako v okviru socialnega partnerstva kot preko svojih predstavnikov v večjem številu komisij vlade ter raznih organov na nacionalni in regionalni ravni. LH nima vloge socialnega partnerja, pogosto pa management nastopa kot predstavnik delodajalcev.

III. POLOŽAJ ZDRUŽENJA MANAGER

Glede zaščite stanovskih interesov svojega članstva in sodelovanja v socialnem dialogu ima Združenje Manager v primerjavi s tujino mogoče dokaj podoben položaj kot danska managerska organizacija LH, dejansko pa precej šibkejši. LH ima zaradi množičnega članstva veliko večjo moč, obenem pa pri nas ni uveljavljeno, da bi predstavniki managementa sodelovali v delu raznih vladnih odborov in komisij, kot na Danskem. Vsekakor je treba iskati možnosti za okrepitev našega položaja.

A. Kriteriji za individualne pogodbe

Kriteriji za individualne pogodbe, ki dajejo skupno z delodajalskimi organizacijami tudi ustrezno usmeritev za nagrajevanje managementa, bodo najbrž še nekaj časa potrebni. Po eni izmed naših zadnjih anket je približno štiri desetine povprašanih odgovorilo, da se pri individualnih pogodbah pretežno opirajo na kriterije, podoben odstotek je pojasnil, da jih delno uporablja, le slaba petina pa, da kriterijev ne upošteva. Tudi posamezni izjemno visoki (za naše razmere) prejemki vodilnega managementa, ki pa so redki, so zunaj določil kriterijev za individualne pogodbe. Zato je ob nedavni vladni nameri za (samo)omejevanje managerskih plač UO Združenja Manager poudaril, da ob spoštovanju kriterijev to ni potrebno. Na osnovi podanih ugotovitev o plačah managementa v prvem delu našega gradiva je nekaj podlage za eventualno korekturo Kriterijev za individualne pogodbe. Navajamo še nekatera razmišljanja.

Pojasniti je treba, da niso utemeljeni očitki o togosti kriterijev, ki da premalo upoštevajo potrebo po nagrajevanju managerjev glede na poslovno uspešnost. Preizkusni račun pokaže, da kriteriji omogočajo pri nagrajevanju vodilnega managementa med zelo uspešno in slabo poslujočo firmo celo razmerje 3:1 v skupnih prejemkih managementa. Precej pa se naši kriteriji razlikujejo od tuje prakse glede nagrajevanja vodilnih ekip v gospodarskih družbah po tem, da so v tujini razlike med predsednikom in člani uprave ter med njimi samimi veliko večje (primer znane nemške farmacevtske firme Bayer AG v prilogi). Mimogrede, popolnoma neprimerljive s Slovenijo pa so nagrade članov nadzornih svetov, kjer je izrazito razvidno nagrajevanje po prispevku posameznika. Tretji razmisleka vredni problem so odpravnine. V praksi so varirale od 6 do 24 mesečnih plač managerja, pač glede na pogosto spreminjanje tega določila v Zakonu o gospodarskih družbah. Ta predpis sedaj ne vsebuje nobenih navodil glede odpravnine, ustrezno priporočilo pa bi morali dati v popravku kriterijev za individualne pogodbe. Na enem izmed strokovnih posvetov Združenja Manager in Združenja članov nadzornih svetov je bilo sprejeto stališče, da naj najnižja odpravnina znaša 11 mesečnih plač, ker so tudi politični funkcionarji upravičeni vsaj še 12 mesecev (v nekaterih primerih 24

mesecev) po razrešitvi ali izteku mandata prejemati plačo. Četrto vprašanje pa so razlogi za odpoklic predsednika ali člana uprave, navedeni v noveli ZGD. Med ekonomskimi razlogi ZGD navaja spremembo sestave delničarjev, nakar ne vpliva management ampak kapitalski trg. Poleg tega med temi razlogi naštevajo uvajanje novih proizvodov in storitev ali reorganizacijo družbe. Vse to so razlogi, ki jih zaradi razvojnih zahtev uspešen management v bistvu sam spodbuja, po trdi črki zakona pa s tem ustvarja celo razloge za odpoklic. Tudi o tem moramo doseči dogovor glede spremembe in dodelave kriterijev.

Preden se sprememb lotimo, je potrebno še temeljiteje analizirati nagrajevanje managementa v praksi, opraviti krajšo anketo o izvajanju posameznih določil Kriterijev za individualne pogodbe med našimi člani in oblikovati ustrezen predlog za razpravo z delodajalskimi organizacijami. V nobenem primeru pa že celo desetletje uveljavljeno skupno določanje kriterijev Združenja Manager in delodajalskih organizacij ne moremo prepustiti v uravnavanje nastajajočemu kodeksu upravljanja gospodarskih družb, ki lahko o tem vsebujejo v skladu z evropsko prakso le nekaj načelnih stališč.

B. Možnosti Združenja Manager v socialnem dialogu

Slovenske managerke in managerji so posamično v bistvu stalno vključeni v socialni dialog v okviru gospodarskih družb, ki jih vodijo. Mnogi med njimi na tem področju sodelujejo kot predstavniki delodajalskih organizacij. Združenje Manager formalno ni vključeno v socialni dialog in preredko je naša organizacija konzultirana o aktualnih gospodarskih in socialnih vprašanjih s strani oblastnih organov. Sama managerska organizacija pa skuša vplivati s svojimi stališči na socialno ekonomske rešitve, predvsem preko izražanja mnenj na raznih strokovnih posvetih, preko razgovorov z odgovornimi politikami in preko neformalnih oblik lobiranja.

V razmišljanjih o izboljšanju našega položaja najbrž ne gre iskati rešitev v tem, da bi se skušalo Združenje Manager uveljaviti kot eden izmed socialnih partnerjev. Predvsem smo zainteresirani, da bi tudi mnenja naše stanovske organizacije upoštevali pri aktualnih vprašanjih ekonomsko socialnega razvoja, v procesu nastajanja predlogov novih ali spremenjenih zakonov, ne pa pri določanju politike plač in kolektivnih pogodb. Sodimo, da je izboljšava možna predvsem preko tesnejšega sodelovanja z GZS in z Združenjem delodajalcev Slovenije. Omogočeno nam mora biti podajanje mnenj Združenju Manager in njihovo utemeljevanje. Z GZS imamo podpisan sporazum o sodelovanju, ki pa se le deloma izvaja. Združenje Manager v nasprotju z njegovimi določili že nekaj let ne prejema nobenih gradiv za seje UO GZS, na katerih se obravnavajo najaktualnejša ekonomsko socialna vprašanja, niti vabil za seje, v obratni smeri naše Združenje vedno vabi na Upravni odbor predstavnika GZS. Prav tako Združenje Manager ni upoštevan pri oblikovanju raznih strokovnih in delovnih teles GZS (npr. pri oblikovanju Sveta GZS za fiskalno politiko). Prav tako ne prejemamo vabil na seje Združenja delodajalcev, dobivamo pa pomembnejša gradiva, vendar je s strani njegovega vodstva izražena pripravljenost za tesno sodelovanje, kar bo treba v praksi uresničiti.

Morda so na prvi pogled taka razmišljanja premalo utemeljena, ker vodilni slovenski managerji, med drugim naše članice in člani, nastopajo v socialnem dialogu kot predstavniki delodajalskih organizacij, kot predstavniki lastnikov ali pa kot predstavniki branžnih združenj v GZS. V tej vlogi je težko neposredno zastopati interese managementa kot pomembne in odgovorne skupine v gospodarski družbi. Na daljšo stezo je treba pričakovati v teh organih še

izrazitejše prevladovanje hotenj lastnikov ter njihovo osebno aktivno nastopanje. Skozi to prizmo se zdijo koristna razmišljanja o prihodnji vlogi nacionalne managerske organizacije v socialnem dialogu po različnih poteh: na novo oblikovani sporazum z GZS in Združenjem delodajalcev, ki naj kot organizaciji priznavata Združenju Manager tako reprezentiranje managerskih interesov kot upoštevanje naših mnenj pri konkretnih ekonomsko socialnih rešitvah; okrepljeno vključevanje Združenja Manager v sodelovanje z organi oblasti (vlada in parlamentarni odbori); eventuelno upoštevanje predstavnika Združenja Manager v kandidacijskih postopkih za volitve v Državni svet; bolj intenzivno neformalno lobiranje na odločitve organov oblasti in podobno. Prav gotovo pa se mora Združenje Manager tudi v prihodnje odločno izogibati kakršnim koli poizkusom uveljavljanja parcialnih podjetniških (komercialnih) interesov preko naše organizacije, drugače v svojih prizadevanjih ne more biti verodostojno.