

# Zaposlitev in družbena odgovornost

*Ta prispevek obravnava plače z nekoliko drugačnega zornega kota. Pri tem je poudarjena vsebina nekaterih znanih kategorij, ki so povezane z zaposlitvijo z vidika družbene odgovornosti. Posebno je poudarjen tudi vidik družbene odgovornosti posameznikov in podjetij, ki zahteva priznanje pravice zaposlencev do ustvarjene dodane vrednosti ter obenem njihove dolžnosti v pogledu soupravljanja podjetja.*

## Izhodišča

Opredelitev dela je sicer več (npr. Bergant, 2019, 4), vendar bomo za izhodišče tega prispevka izbrali opredelitev, da gre za »zavestno, vnaprej premišljeno in smotrno človekovo dejavnost, pri kateri gre za uporabo posameznikove delovne sile za doseganje kakih ciljev tako posameznika kot organizacije, v kateri uporablja svojo delovno silo« (Turk, 2004, 68). Bistvo te opredelitve je v **koristni uporabi delovne sile**. Le-ta naj bo v funkciji povečanja blaginje družbe kot celote.

Pri tem sta pomembni zlasti dve vprašanji: *zakaj* delovno silo sploh uporabljamo (torej *zakaj* delamo) in *kdaj* je *koristna*. Na prvo vprašanje bi sicer lahko dobili številne odgovore, vendar najprepričljivejše je dejstvo, da človek *mora* delati, sicer je ogrožen njegov obstoj. Samo z delom lahko namreč zmanjša tveganje svojega obstoja in ustrezno obvladuje nevarnosti, ki ga ogrožajo. Pogoj za to je, da je delo *koristno*. To pomeni, da mora človek ustvariti več, kot je pri delu porabil. Ta presežek imenujemo **dodana vrednost** (angl.: *value added*).<sup>1</sup> Dodana vrednost, ki jo je človek ustvaril, pomeni rezervo za lažje obvladovanje groženj njegovemu obstoju, obenem pa je to tudi prispevek k družbeni blaginji kot celoti.

Pomembna značilnost vsake uporabe delovne sile je njen *potrošek*. Delovna sila človeka se z delom namreč izrablja.

Primerjava delovne sile z osnovnim sredstvom (npr. delovnim strojem) se ponuja sama od sebe. Potrošek osnovnega sredstva se kaže zlasti v amortizaciji in tudi stroških tekočega vzdrževanja. Za trenutek zanemarimo, da amortizacija še ni izdatek, saj načeloma pomeni predvsem vir za obnavljanje osnovnega sredstva, ki bo slej ko prej (u)porabljen. Seveda pa tudi amortizacija ne more v nedogled podaljševati življenjske dobe osnovnega sredstva.

Osnovno sredstvo lahko pridobimo z nakupom ali z najemom. Razlika je samo v pravni obliki posla. Z nakupom pridobimo lastninsko pravico nad osnovnim sredstvom, z najemom pa pridobimo samo pravico do njegove uporabe.

Izdatek za nakup osnovnega sredstva je običajno enkratno, vendar ima za posledico stalne izdatke zaradi njegovega obnavljanja in za plačilo stroškov tekočega vzdrževanja v celotnem obdobju delovanja osnovnega sredstva. Vsi izdatki podjetja so načeloma torej

---

<sup>1</sup> Več o tem v Bergant (2017).

lahko *enkratni* oziroma občasni, lahko pa so *stalni*. Podobno je pri najemu, kjer so obroki najemnine stalen izdatek.

Poseben primer je predčasno razvrednotenje osnovnega sredstva (npr. zaradi nove tehnologije ali spremembe povpraševanja po njegovih izdelkih). Gre torej za tehnološko oziroma moralno zastaranje, ki običajno pomeni hitrejši odpis in razhodovanje osnovnega sredstva. Tako **zastaranje se lahko zgodi tudi človeški delovni sili**, kar pa zahteva bistveno drugačno obravnavanje, skladno s postopki o morebitnih tehnoloških višjih zaposlencev.

## Zaposlenost

Človek, ki svojo delovno silo uporablja (dela), je torej *delavec*. Uporablja pa jo lahko v zasebne namene ali pa dela v neki združbi kot pravni osebi. Z zaposlitvijo v zasebne namene se v nadaljevanju ne bomo ukvarjali, čeprav človek tudi v takem primeru lahko ustvarja dodano vrednost. Samo kot primer lahko navedemo delo gospodinje, ki ni zaposlena v neki združbi.

Kadar pa človek dela v okviru pravne osebe (združbe), običajno pravimo, da je *zaposlen*, zato ga imenujemo *zaposlenec* oziroma *zaposlenka* (*angl.: employee*). V nadaljevanju bomo govorili o zaposlencu v smislu obeh spolov. Pojem **zaposlenec nosi bistveno različno vsebino (ki je usmerjena v zaposlitev) od pojma delavec**, kjer je usmerjena v delo. Zaposlenec praviloma postane s podpisom pogodbe o zaposlitvi, s katero se po zakonu sklene delovno razmerje (*ZDR*, člen 11, točka 1)). S to pogodbo pa združba *zaposlovalka* (*angl.: employer*) ni pridobila lastninske pravice nad zaposlencem. Zato ne gre za pogodbo o nakupu. Niti ne gre za najem, saj se zaposlenec in zaposlovalec dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih v okviru delovnega razmerja (*ZDR*, člen 11, točka 2). To pomeni, da se dogovorita o vzajemnem *sodelovanju* v poslovnem procesu. S to pogodbo se namreč »delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces« (*ZDR*, člen 4, točka 1).

Z vidika družbene odgovornosti bi morala pogodba o zaposlitvi vsebovati jasne navedbe, da zaposlenec **prevzema del tveganja poslovanja podjetja** in bo s svojim delom prispeval k njegovemu zmanjšanju oziroma obvladovanju. To bi bila tudi podlaga za njegovo **udeležbo v ustvarjeni dodani vrednosti podjetja**, obenem pa bi utemeljila tudi pravico do soupravljanja v okviru sveta zaposlencev in sindikata.

Pri tem naj spomnimo še na *trg delovne sile*. Napačno je govoriti o delodajalcih in delojemalcih, saj ne gre za dajanje oziroma jemanje. Na trgu delovne sile nastopajo samo *zaposlovalci* in *iskalci zaposlitve*, lahko pa tudi zaposlovalne agencije kot posredniki. Pri tem gre samo za najem in ne nakup. Pravilno poimenovanje ima seveda pomembne posledice v razumevanju dogajanja tudi na trgu delovne sile.

Temeljna vsebina vsake najemne pogodbe so določbe o najemnini. Plača zaposlenca torej ni plačilo za *nakup* delovne sile, temveč za njen *najem*. Po vsebini gre torej za *najemnino*. Višina najemnine ne sme biti odvisna izključno od ponudbe in povpraševanja, saj mora biti navzdol omejena. Biti mora najmanj v višini življenjskih stroškov delavca (tekoče vzdrževanje) kot nadomestilo za potrošek delovne sile. *Ta del plače ne bi smel biti obdavčen z dohodnino*,<sup>2</sup> *saj tudi amortizacija osnovnih sredstev ni obdavčena*. Seveda pa

---

<sup>2</sup> Samo deloma je to rešeno s splošno olajšavo pri dohodnini.

(tako kot amortizacija) tudi nadomestilo za potrošnja delovne sile ne more v nedogled podaljševati življenjske dobe zaposlenca.

Morebitno izplačilo plače pod višino življenjskih stroškov po vsebini **pomeni čisto izkoriščanje delovne sile in kršitev temeljnih človekovih pravic**. Zaposlenci lahko s tem soglašajo v razmerah sanacije, ko je pomembno izboljšati konkurenčnost podjetja, vendar samo za predvideno in krajše obdobje.

## Plača in stroški dela

*Stroški dela* zaposlovalca so praviloma višji od najemnine, ki pripada zaposlencu, saj gre še za nadomestila materialnih stroškov zaposlencu, stroške zavarovanja, morebitne davke na njegovo plačo in druge dajatve. V nadaljevanju se bomo ukvarjali samo z najemnino za delovno silo, ki jo sicer običajno imenujemo plača.

Pri tem ne smemo pozabiti, da se plača izplačuje mesečno za nazaj. To pomeni, da zaposlenci **stalno financirajo poslovanje podjetja povprečno v višini polovice enomesečne plače**,<sup>3</sup> saj imajo stroške svojega obstoja že prvi mesec zaposlitve. Ta dolg podjetja do zaposlenec je praviloma poravnani šele z zadnjo plačo, ko zaposlenec zapusti podjetje.

Ugotovili smo že, da mora biti plača najmanj v višini življenjskih stroškov delavca. To pa praviloma ni dovolj. Tako kot je višina amortizacije osnovnih sredstev običajno odvisna od njihove nabavne cene (kjer so zajeti tudi stroški njihovega razvoja) in hitrosti obrabe, mora biti tudi najemnina (plača) zaposlenca odvisna od zahtevane izobrazbe, usposobljenosti in izkušenj ter pogojev dela.

Zaradi nekoliko šepave primerjave z osnovnim sredstvom pa je treba poudariti temeljno lastnost delovne sile, ki je osnovna sredstva nimajo. To je **sposobnost zaposlenecv ustvariti več, kot so stroški vzdrževanja in obnavljanja njihove delovne sile**, kar opredeljujemo kot presežno dodano vrednost in prispevek k blaginji družbe nasploh.<sup>4</sup>

Zato se postavlja vprašanje delitve ustvarjene dodane vrednosti in ustrezne udeležbe zaposlenecv.

*Prvo vprašanje* je, kdo je sploh upravičen do deleža v ustvarjeni dodani vrednosti? Logični odgovor je, da so upravičenci tisti, ki **prispevajo k obvladovanju tveganj v poslovanju** oziroma nosijo del teh tveganj. To so deležniki podjetja (*angl.: stakeholders*)<sup>5</sup> Pri tem je popolnoma napačna in populistična trditev, da tvegajo samo lastniki vložnega finančnega kapitala. To je še najbolj očitno pri delniških družbah s številnimi delničarji, katerih tveganje je bistveno manjše od posameznega zaposlenca (Gostiša, 2014, 39). To tveganje je nekoliko nejasno pri podjetnikih, ki so poleg vložka kapitala tudi direktorji podjetja. Leti običajno pozabljajo, da ne tvegajo samo s svojim vložkom, temveč (tako kot ostali zaposlenci) tudi s svojo zaposlenostjo v podjetju. Praviloma torej **največ tvegajo zaposlenci, skupaj s svojimi družinami**. S finančnega vidika so namreč v poslovanje stalno vložili znesek mesečne minimalne plače, poleg tega pa tvegajo še z vidika stalnosti prejemkov in svojega obstoja v prihodnosti. Zaradi svojega vložka in prevzetega tveganja

<sup>3</sup> Ob predpostavki izplačila plač ob koncu meseca.

<sup>4</sup> Več o presežni dodani vrednosti v Bergant (2018).

<sup>5</sup> Več o tem, kdo so deležniki, v Bergant (2017a).

bi zaposlenci **morali biti upravičeni do ustreznega deleža pri delitvi ustvarjene presežne dodane vrednosti v podjetju**. Zaposlenci so obenem tudi nosilci intelektualnega kapitala, ki ustvarja dodano vrednost v podjetju. Zaradi istih razlogov imajo tudi pravico in dolžnost sodelovati pri upravljanju in nadziranju poslovanja podjetja. Tako se izraža tudi njihova družbena odgovornost.

*Drugo vprašanje* je, opredelitev **zneska dodane vrednosti za delitev med deležnike**. Pri tem moramo od ustvarjene dodane vrednosti odšteti maso tistega dela plač, ki nadomešča življenjske stroške zaposlencev (amortizacija delovne sile) in oportunitetne stroške lastniškega kapitala,<sup>6</sup> saj tudi lastniki vložnega kapitala nosijo tveganje v poslovanju (Bergant, 2018). Pri tem moramo upoštevati tudi znesek dodane vrednosti, ki je običajno potreben za financiranje razvoja podjetja in zato ni predmet delitve. Govora je torej o *zadržani presežni dodani vrednosti*.<sup>7</sup> Tako dobimo presežno dodano vrednost za razporejanje med deležnike.

Znesek, ki ga prejmejo zaposlenci pri delitvi mase presežne dodane vrednosti, ne pomeni plače, temveč udeležbo v učinku poslovanja podjetja kot celote. To je torej neke vrste nagrada, ki jo običajno izplačujejo iz dobička podjetja iz naslova poslovnega uspeha.

Tako lahko pridemo do načelne strukture bruto plače, ki vsebuje:

1. Znesek minimalne plače, odvisen od življenjskih stroškov. Prejemajo ga vsi zaposlenci v isti višini. Povečan je lahko samo zaradi težjih pogojev dela, ki povzročajo hitrejšo izrabo delovne sile. To bi moralo biti v pogodbi o zaposlitvi in skladno s kolektivno pogodbo.
2. Del plače po pogodbi o zaposlitvi, ki temelji na oceni (točkovanju) delovnih opravil oziroma delovnega mesta skladno s splošnim aktom podjetja (vključno z dodatkom na delovno dobo).
3. Morebitni variabilni del plače glede na učinek in individualno uspešnost zaposlenca
4. Davek zaposlenca iz plače (dohodnina).
5. Druge dajatve oziroma prispevki skladno s predpisi.

Celotni prejemek zaposlenca je višji od njegove plače, saj vsebuje še del, ki mu pripada ob delitvi ustvarjene dodane vrednosti (običajno poznan kot nagrada iz dobička).

Seveda se postavlja vprašanje, kolikšni so lahko prejemki zaposlenca, če podjetje zaradi neučinkovitega poslovanja (npr. izguba) ni sposobno izplačevati plač skladno s splošnim aktom. V takem primeru je treba zagotoviti izplačilo vsaj minimalnih plač vsem zaposlencem, morebitna višja izplačila pa morajo biti skladna z ustreznim sanacijskim programom, ki ga potrdi tudi sindikat.

Na podlagi zgornjih navedb je *strošek dela* opredeljen z naslednjimi zneski:

1. Strošek minimalne plače, ki je neobdavčen z dohodnino (prvi del);
2. Drugi del plače zaposlenca po splošnem aktu oziroma pogodbi o zaposlitvi, ki obsega tudi dohodnino;
3. Spremenljivi del plače glede na uspešnost zaposlenca;

---

<sup>6</sup> Tudi ti stroški bi morali biti neobdavčeni, saj z ekonomskega vidika pomenijo stalne stroške poslovanja (Bergant, 2017, 163).

<sup>7</sup> Tudi pri morebitnem naknadnem izplačilu zadržane presežne dodane vrednosti morajo biti udeleženi zaposlenci, in sicer v istem razmerju kot pri delitvi presežne dodane vrednosti.

4. Materialni stroški kot povračilo stroškov v zvezi z delom (npr. prevoz na delo, prehrana, potni stroški, zavarovalnina, dogovorjene bonitete);
5. Morebitni davki in druge dajatve na plače.

## Sklep

Obravnavanemu načelnemu modelu plač je treba ustrezno prilagoditi načela korporacijskega upravljanja, zlasti opredelitev temeljnega cilja podjetja iz dobička v dodano vrednost oziroma prispevek k blaginji družbe kot celote. Temu primerno je treba spremeniti davčni sistem, informacijski sistem, zlasti računovodske standarde ter upoštevati tudi prispevek drugih deležnikov, ki prevzemajo del tveganja v poslovanju podjetja.

Zato je pomembno redno izdelovati tudi *izkaz dodane vrednosti*, ki postane prava informacijska podlaga za poslovno odločanje.<sup>8</sup>

Zaposleni so nosilci legitimnih in dolgoročnih interesov v podjetju, kajti **pogosto nevarno prevladujejo kratkoročni interesi lastnikov kapitala, poslovodstev in "njihovih" nadzornih svetov**. Imajo namreč pravico in dolžnost sodelovati pri upravljanju podjetja. Tako se kaže njihova družbena odgovornost.<sup>9</sup> Zato je tudi z vidika nadziranja zelo pomembna njihova vloga, ki jo lahko učinkovito izvajajo preko ustrezno usposobljenega sindikata in svetov zaposlencev (današnjih *svetov delavcev*).

Posebno je treba poudariti, da je izplačilo plač običajno največji redni mesečni izdatek podjetja. To pomeni, da je podjetje odgovorno za vzdrževanje in ohranjanje ustrezne plačilne sposobnosti, ki jo tak izdatek zahteva.

Obravnavani model plač temelji torej na osnovnih načelih družbene odgovornosti tako posameznikov kot tudi združb. Spremembe na tem področju lahko kažejo, koliko se tega zavedamo.

Ne nazadnje je pomembno tudi izrazje, saj so se vse preveč razširili pojmi, pod katerimi si lahko predstavljamo različne vsebine. To vključuje tudi površnost pri pisanju različnih predpisov, ki pri tem niso dosledni in vnašajo neutemeljeno zmedo v praksi.

## Literatura

Bergant, Živko (2017). *Dodana vrednost iz novega zornega kota*. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bergant, Živko (2017a). Kdo ali kaj je deležnik? *Poslovodno računovodstvo* št. 2/2017, str. 66–71.

Bergant, Živko (2017b). Ustrezna delitev presežne dodane vrednosti kot pogoj ekonomske demokracije. *Ekonomski demokracija*, št. 4/2017, str. 4–7.

Bergant, Živko (2018). Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti v podjetniškem okolju. *Ekonomski demokracija* št. 4/2018, str. 2–5.

Bergant, Živko (2019). Delo in družbena odgovornost. *Ekonomski demokracija* št. 2/2019, str. 4–6.

---

<sup>8</sup> Primer izkaza presežne vrednosti je v Bergant (2017 in 2017b).

<sup>9</sup> Več o družbeni odgovornosti posameznika v Bergant (2019a).

Bergant, Živko (2019a). Posameznik in družbena odgovornost. 14. *mednarodna konferenca o družbeni odgovornosti*, Maribor, 2019. <http://www.irdo.si/irdo2019/referati/c-1-bergant.pdf>

Gostiša, Mato (2014). *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*. Kranj: ŠCID–Študijski center za industrijsko demokracijo.

Turk, Ivan (2004). *Pojmovnik računovodstva, financ in revizije*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.

ZDR– Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.