

## **Predlog dopolnitev Zakona o gospodarskih družbah in Zakona o igrah na srečo**

### **1.1. Sedanje stanje zakonodaje in predlog**

V skladu z 55. členom Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1 objavljen v Uradnem listu RS, št. [Uradni list RS, št. 42/2006](#) z dne 19.04.2006 ter spremembami Ur.l. RS, št. [26/2007-ZSDU-B](#), [33/2007-ZSReg-B](#), [67/2007-ZTFI](#) ([100/2007](#) popr.), [10/2008](#), [68/2008](#)) o merilih za velike družbe ter dvema zakonoma o lastniški strukturi gospodarskih družb, ki opravljajo dejavnost posebnih iger na srečo in sicer: Zakona v igrah na srečo (objavljen čistopis v [Uradnem listu RS, št. 134/2003](#) z dne 30.12.2003) ter Zakona o lastninskem preoblikovanju pravnih oseb z družbenim kapitalom, ki prirejajo posebne igre na srečo in o strukturi kapitala pravnih oseb, ki opravljajo dejavnost prirejanja posebnih iger na srečo ((ZLPPOD) objavljen v [Uradni list RS, št. 40/1997](#) z dne 04.07.1997)

### **p r e d l a g a m**

da se v Zakonu o igrah na srečo dopolniti 55.a.) člen, v katerem se omogoči zaposlenim lastniški delež v gospodarskem družbah, v skladu s spodaj predlagano metodo vrednotenja znanja zaposlenih in ustrezno predhodno dopolnitvijo zakonodaje o gospodarskih družbah.

### **1.2. Ekonomsko politični razlogi za predlog sprememb zakonodaje**

V zadnjih dvajsetih letih je bilo v svetu narejenih veliko študij o vedno večjem vplivu znanja zaposlenih za povečevanje bogastva sodobne družbe ter teoretičnega vrednotenja deleža kapitala družbe, ki bi zato moral pripadati zaposlenim delavcem. Prav sedanja globoka ekonomska in s tem tudi politična kriza resno opozarja, da je prišel v krizo dosedanji klasični kapitalistični model upravljanja družb, ki na zaposlene gleda kot strošek dela in ne kot na odločilnega ustvarjalca nove vrednosti na osnovi kompleksnih znanj.

Predlagam, da se v skladu z spremembami ZGD uporabi ustrezna metodologija za vrednotenja znanja zaposlenih za določitev deleža kapitala družbe, ki pripada zaposlenim kot kolektivna lastnina. Predlog naj bi se uveljavil v družbah, ki so v večinski lasti države, kot vzorčni primer ali eksperiment pa najprej v petih gospodarskih družbah, ki opravljajo dejavnost posebnih iger na srečo in so vse v večinski lasti državnih skladov in lokalnih skupnosti. V skladu z metodologijo bi se vsako leto določil delež kolektivnega lastniškega kapitala zaposlenih v delniških družbah iger na srečo in na tej osnovi njihove upravljaljske pravice vse v skladu s spremenjenim ZGD.

Vseh pet gospodarskih družb s področja iger na srečo je zelo uspešno poslovalo v času delavskega samoupravljanja in zašlo postopoma v zelo veliko ekonomsko krizo prav zaradi podržavljenja oz lastninskega preoblikovanja v korist para državnih skladov in lokalnih skupnosti. S tem so bila na široko odprta vrta za politično upravljanje teh gospodarskih družb v sozvočju z interesi vsakokratne politične oblasti na škodo dolgoročnega in trajnostnega razvoja gospodarskih družb. V sled tega so postopoma z leti vse po vrsti prihajale v ekonomske krize tudi že pred sedanjo veliko gospodarsko recesijo, ki bo dokončno ogrozila njihov obstoj, okrepile pa se bodo družbe, ki izvajajo igre na srečo in so vse po vrsti v privatni lasti fizičnih oseb. Zaposleni delavci v zelo občutljivi storitveni dejavnosti iger na srečo edini ustvarjajo dodano vrednost in s tem dobiček družbe ter so hkrati edini resnično motivirani za trajnejšo zaposlitev in dobro plačilo, vendar so bili doslej izključeni pri sprejemanju ključnih razvojnih investicij njihovih družb. Tu je temeljni vzrok za slabe odločitve o investicijah, saj so zaposleni

delavci edini, ki resnično poznajo vzroke zakaj uprave in nadzorni sveti podprejo slabe investicijske programe, vendar v sedanji zakonodaji nimajo nobene realne možnosti preprečiti take odločitve. Za spremembo negativnega trenda upadanja prihodkov iz dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo, je potrebno aktivirati celotni potencial zaposlenih, ki ga premorejo gospodarske družbe in motivirati zaposlene za opravljanje odličnih storitev, ki omogočajo povečanje prihodkov vseh deležnikov. Dolgoročna lastniška udeležba zaposlenih v navedenih družbah, bi pripomogla k bolj transparentnemu upravljanju ter pretoku odločilnih informacij v vertikalni in horizontalni smeri organizacijske strukture. Posledično bi to pripomoglo k kvalitetnejšem in hitrejšem odločanju uprav gospodarskih družb.

V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah bi pri upravljanju velikih družb, ki so v večinski lasti države, ovrednotili vrednost zaposlenih, katerim bi na podlagi konsenza z ostalimi lastniki, omogočilo vstop zaposlenim kot kolektivnega lastnika v lastniško strukturo velikih gospodarskih družb. S temi spremembami bomo doprinesli k trajnostnemu in strateškemu razvoju gospodarskih družb, ki prirejo posebne igre na srečo.

## **2. Cilji, načela in poglobitve rešitve predloga zakona**

### **2.1. Osnovni cilj predlaganega zakona**

Podjetje je sistem, sestavljen iz sestavin in povezav med njimi. Poleg delovnih sredstev, predmetov dela in storitev so tudi zaposleni bistveni sestavni del podjetja. To pomeni, da si brez zaposlenih ni mogoče zamisliti njegovega delovanja niti ustvarjanja nove dodane vrednosti.

Pogosto se dogaja, da dve enako veliki podjetji, ki se ukvarjata z isto dejavnostjo in delujeta v istem okolju, dosejata bistveno različne rezultate poslovanja. Razlogov za to je lahko sicer več, vendar pa je razlika največkrat posledica različnih delovnih sposobnosti zaposlenih oziroma različne kvalitete človeških zmožnosti.

Med ostalimi prvinami poslovnega procesa in zaposlenimi pri tem obstajata zlasti dve pomembni razliki, in sicer:

- a) delovna sredstva, predmeti dela in storitve le prenašajo svojo vrednost na poslovne učinke; zaposleni so tako edina prvina, ki dodaja vrednost;
- b) vrednost delovnih sredstev, predmetov dela in storitev je poznana in izkazana med sredstvi v aktivni bilanci stanja, za vrednost zaposlenih pa velja nasprotno; ta vrednost ni poznana in posledično tudi ne izkazana med sredstvi; tudi vrednost naložb v zaposlene ni izkazana kot povečanje vrednosti zaposlenih, pač pa so ti zneski izkazani med stroški že ob nastanku.

Sredstva podjetja so financirana s kapitalom in dolgovi, pri čemer imajo lastniki kapitala pravico do upravljanja. Med njimi pa (če se omejimo na vidik zaposlitve) ne najdemo zaposlenih, saj vrednost njihovih zmožnosti ni poznana in tako tudi ne izkazana med sredstvi. To pomeni, da podjetje ne pozna vrednosti edine prvine poslovnega procesa, ki dodaja vrednost. In dalje: ker naložbe v zaposlene niso izkazane med sredstvi podjetja tudi ne pozna višine prihodnje dodane vrednosti. Obenem pa zaposleni, ki so imetniki in lastniki svojega znanja, iz tega naslova nimajo nikakršne pravice do upravljanja podjetja. Cilj predlagane spremembe ZGD je tako uvedba solastništva zaposlenih v podjetju in z njim povezane pravice do upravljanja.

### **2.2. Predlagana rešitev**

Prvino poslovnega procesa lahko izkažemo med sredstvi le, če jo ovrednotimo. Napisano velja tudi za zaposlene. To pomeni, da je potrebno:

- a) ugotoviti vrednost zaposlenih z uporabo katere od denarnih metod vrednotenja in
- b) naložbe v zaposlene izkazovati kot naložbe, to je kot povečanje vrednosti zaposlenih.

Poznamo več metod denarnega vrednotenja zaposlenih. Eno od možnih rešitev pomeni Dinamični model, ki je rezultat domačega znanja. Model je zasnovan na gospodarskem konceptu vrednosti po katerem je vrednost neke dobrine enaka sedanji vrednosti

prihodnjih gospodarskih koristi, ki jih lahko pričakujemo od te dobrine v celotni dobi njene koristnosti. Vrednost zaposlenega je tako enaka sedanji vrednosti prihodnjih storitev, ki jih bo zaposleni nudil podjetju do konca dobe svoje zaposlitve v njem. Model je namenjen vrednotenju zaposlenega kot posameznika in vseh zaposlenih v podjetju. Dobljene rezultate je mogoče preveriti in po potrebi korigirati z uporabo katerega od številnih znanih denarnih modelov vrednotenja.

Obenem pa je potrebno ustrezno izkazovati tudi naložbe v zaposlene. Te naložbe so namreč že ob svojem nastanku izkazane med stroški, kar pomeni, da podjetje gospodarsko gledano od njih ne pričakuje nikakršnih prihodnjih gospodarskih koristi. Glede na to, da so zaposleni edini vir prihodnje dodane vrednosti je jasno, da je taka rešitev neustrezna.

Vrednost zaposlenih in naložb vanje bi lahko spremljali v zunaj bilančni evidenci.

### **2.3. Posledice predlagane rešitve**

Predlagana rešitev bi povzročila številne ugodne posledice. Navedimo le nekatere:

- a) večja realnost računovodskih izkazov podjetja; vrednost zaposlenih in naložb vanje ni izkazana med sredstvi, zato je vrednost sredstev in kapitala prenizko izkazana; stroški in odhodki so posledično izkazani previsoko; računovodski izkazi prikazujejo neustrezno računovodsko in finančno stanje podjetja, kar velja tudi za njegovo poslovno uspešnost;
- b) ustrežnejše ravnanje z zaposlenimi; poznavanje vrednosti dobrine je ključnega pomena za ustrezno ravnanje z njo; poslovodstvo ne pozna vrednosti zaposlenih, zato tudi ne razpolaga s potrebnimi informacijami za ustrezno ravnanje z njimi; obenem je tudi težko preverjati kakovost tega ravnanja;
- c) večja motiviranost zaposlenih; obravnavanje zaposlenih na predlagani način, bi poudarilo njihov pomen za poslovno uspešnost podjetja; z ovrednotenjem njihovih zmožnosti pridobljeno solastništvo zaposlenih bi povečalo njihovo motiviranost.

Reference:

Chen J., Zhu Z. and Xie H. Y., Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of intellectual capital*, Vol. 5, No. 1, 2004, p. 195 - 212.

Edvinsson I. and Kivikas M., Intellectual Capital or Wissensbilanz process: some German experiences. *Journal of intellectual capital*, Vol. 8, No. 3, 2007, p. 376 - 385.

Milost Franko, A dynamic monetary model for evaluating employees. *Journal of intellectual capital*, Vol. 8, No. 1, 2007, p. 124 - 138.

Ordones de Pablos P., Measuring and reporting structural capital: lessons from European learning firms. *Journal of intellectual capital*, Vol. 5, No. 4, p. 629 - 647.

Rudež Nemeč Helena, *Intelektualni kapital v slovenskem turizmu*, doktorska disertacija 2004, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani