

Pozdravljeni! Vstopili smo v drugo polovico poslovnega leta, zato smo v tokratnih e-novicah za vas pripravili kratek pregled ključnih področij delovanja Zavoda IPF od 1. januarja do 31. julija 2007. V nadaljevanju sledi krajši prispevek o učinkovitosti kolektivnih organizacij.

V Zavodu IPF smo z doseženim zadovoljni: v primerjavi z enakim obdobjem lani smo ob 12% zvišanju stroškov delovanja zavoda občutno povečali zbrana nadomestila, odprte terjatve iz let 2004, 2005 in 2006 pa zmanjšali za več kakor 70 %!

Zaposleni na Zavodu IPF vas vabimo, da s svojimi komentarji, pripombami ali pobudami pomagate pri sooblikovanju e-novic, in želimo uspešno drugo polovico leta!

POROČILO O I. Poslovanje Zavoda IPF: DELOVANJU ZAVODA IPF

**Obdobje januar–
julij 2007**

- Zavod IPF je v prvih sedmih mesecih zbral 568.413,30 evrov nadomestil, kar je kar 63 % več kakor v enakem obdobju lani, medtem ko so se stroški zvišali le za 12 %
- navedeno kaže na to, da bo Zavod IPF posloval po načrtu oz. da bo letos prvič zbranih več kakor 1.000.000 evrov nadomestil
- znesek zapadlih terjatev iz let 2004, 2005 in 2006, ki je 31. 12. 2006 znašal 262.192 evrov, smo zmanjšali na 71.864,87 evrov

II. Delovanje organov Zavoda IPF:

- Svet Zavoda je v sedmih mesecih imel 11, Strokovni svet pa 3 seje, katerih zapisnike si lahko preberete na našem spletnem mestu
- izpeljani sta bili tudi redni letni seji skupščin
- za delovanje organov Zavoda IPF je bilo porabljenih

10.608,30 evrov, kar predstavlja 1,86 % zbranih nadomestil v tem obdobju

III. Percepcija:

- pogajanja glede višine nadomestil z RTV SLO, ZKOS in Plesno zvezo Slovenije so zaključena, trenutno poteka le še usklajevanje glede besedil sporazumov
- akcija izterjave, ki smo jo izvedli v sodelovanju z EOS KSI, je uspešno zaključena, v primerjavi s preteklimi leti pa je moč opaziti, da se je izboljšala tudi plačilna disciplina
- izvedeni so bili prvi pravni postopki proti uporabnikom neplačnikom

IV. Reparticija:

- obdelava sporedov predvajanih del je bila izvedena skladno z načrtom, tako da bo delitev nadomestil za leto 2006 izvedena tako, kakor je bilo predstavljeno na rednih letnih skupščinah. S tem bo Zavod IPF dokončno opravil pretekle obveznosti, v letu 2008 pa lahko delitev nadomestil, zbranih v letu 2007, pričakujemo že v prvi četrtini leta
- delež neprepoznanega/neprijavljenega repertoarja se je sicer zmanjšal, vendar del vseh uporabljenih fonogramov s strani proizvajalcev fonogramov še vedno ni ustrezno prijavljen. K prijavi svojega repertoarja smo ponovno pozvali proizvajalce fonogramov - tako tiste, ki so že naši člani, kot tudi tiste, ki to zaenkrat še niso
- postopek prijavljanja lahko izvajalci pospešijo tako, da proizvajalcem fonogramov, pri katerih so sodelovali, dostavijo vse potrebne podatke. Z obrazcem 'Prijava posnetih izvedb, objavljenih na komercialno izdanih fonogramih' lahko jasno sporočijo kateri (glavni in pogodbeni) izvajalci so sodelovali pri nastanku določenih posnetkov. Za pomoč pri izpolnitvi obrazca smo vam na voljo vsak delovnik na telefonski številki 01/52 72 932, lahko pa nam tudi pišete na elektronski naslov: chantal.vanmourik@zavod-ipf.si

ALI SMO Organizacijska uspešnost (efektivnost) in učinkovitost UČINKOVITI?* (efikasnost) – kaj je to?

Mnogi pojma *učinkovitost* in *uspešnost* zamenjujejo oz. domnevajo, da pomenita eno in isto stvar. Vendar se, kadar govorimo o organizaciji in menedžmentu, zelo jasno uporabljata v popolnoma različnem smislu.

Efektivnost (*ang. effectieness*) pri nas prevajamo kot *uspešnost* in z njo označujemo stopnjo realizacije zastavljenih ciljev. Pojem se

dojema zelo široko in izhaja iz vrste kriterijev, ki se ocenjujejo opisno. Kvantitativni kriteriji so recimo produktivnost, ekonomičnost, kvalitativni pa so lahko fleksibilnost organizacije, ugled na tržišču, zadovoljstvo zaposlenih, kakovost proizvodov ...

Poleg navedenih so kriteriji organizacijske uspešnosti tudi učinkovitost, motivacija, kakovost storitev, rast podjetja, izostanki z dela in fluktuacija zaposlenih, zadovoljstvo na delu, morala, konflikti, postavljanje ciljev in načrtovanje, soglasnost o ciljih, strinjanje z normami v organizaciji in njihovo vlogo, poslovodne in osebnostne sposobnosti nadrejenih, stabilnost, izobrazbena struktura zaposlenih in še bi lahko naštevali.

Efikasnost (*ang. efficiency*), ki jo pri nas prevajamo kot učinkovitost, se izrazi v nizu merljivih količin (produktivnost, ekonomičnost, rentabilnost ...). Ti kazalci kažejo na poslovanje organizacije, izraženi pa so v ulomkih (npr.: $E = \text{output}/\text{input}$). Brez visoke učinkovitosti ne moremo govoriti o zelo uspešnih organizacijah.

Kakor ste opazili, so kazalci učinkovitosti vključeni v pregled uspešnosti.

Nadzor nad kolektivnimi organizacijami – da ali ne?

Kolektivne organizacije imajo neke vrste `monopolen`** položaj (licenco za uveljavljanje določene pravice ima običajno le ena kolektivna organizacija v državi) in vedno obstaja možnost, da pride do zlorabe: ali v odnosu *kolektivna organizacija–uporabnik* (npr. nesorazmerno visoke tarife) ali v odnosu *kolektivna organizacija–upravičenec* (nedostopnost, nepreglednost delovanja, netransparentni obračun ...). Seveda ni treba poudarjati, da takšna morebitna zloraba škodi interesom tako ene kakor tudi druge strani. Zato ima pravni nadzor še kako pomembno vlogo – še zlasti, če vemo, da kolektivne organizacije razpolagajo z velikimi sredstvi, saj letno zberejo (in med svoje upravičence razdelijo) več milijonov evrov nadomestil.***

Paleta raznolikosti nadzora v Evropi

Medtem ko je princip zbiranja nadomestil bolj ali manj enak po vsej Evropi, je obseg nadzora nad kolektivnimi organizacijami od države do države tako zelo različen, da članice Evropske unije lahko kmalu pričakujemo uskladitev zakonodaje tudi na tem področju.

Dva najbolj ekstremna primera sta:

a) Grčija, kjer upravljanje s pravicami poteka brez posebnega pravnega nadzora. Pri delovanju kolektivne organizacije se uporablja le zakon o preprečevanju konkurence in zakon o obligacijskih razmerjih. Področje nadzora je tako omejeno le na višino tarif in pogoje uporabe.

b) Italija, kjer je v veljavi najstrožji sistem nadzora. Od leta 1941 sicer avtorska zakonodaja daje SIAE monopolen položaj, vendar mora biti npr. vsaka sprememba statuta odobrena z dekretom predsednika v soglasju z glavnimi ministri vlade. Izvajanje zakona je pod stalnim nadzorom predsednika vlade, nadzor pa je še

dodatno okrepljen s tem, da predstavniki vlade zasedajo mesta v upravnem odboru SIAE.

V Evropski uniji so še vmesni sistemi nadzora, ki vključujejo npr. nadzor nad ustanovitelji in njihovimi dejanji. Vsi sistemi nadzora jemljejo v obzir tako interese in pričakovanja uporabnikov (višina nadomestil, pogodbe) kakor tudi upravičencev – članov kolektivnih organizacij (ustreznost menedžmenta, pravična delitev ...). Tako lahko opazimo, da je stopnja nadzora zelo različna:

1. minimalen nadzor
2. nadzor na zahtevo uporabnikov
3. nadzor članov
4. stalen nadzor
5. intenziven nadzor.

V Nemčiji npr. delovanje GEME pozorno spremlja patentni urad in tudi t. i. *Kartellamt*. Ne samo, da patentni urad lahko zahteva kadarkoli (in tudi dobi) katerokoli informacijo, povezano s poslovanjem kolektivne organizacije, in da predstavnik prisostvuje sejam upravnega odbora, temveč lahko celo zahteva, da zamenja vodstveni kader.

Vrednotenje delovanja kolektivnih organizacij: kriteriji in metode

Dober teoretik bi rekel, da je najboljša kolektivna organizacija tista, ki učinkovito zbira nadomestila za vse (zelo raznolike) načine uporabe in ki zbrana nadomestila z minimalnimi transakcijskimi stroški razdeli lastnikom pravic. Tu pa se križajo interesi menedžmenta in upravičencev, saj je nemogoče, da bi upravičenci ob ničnih stroških zagotovili kakovostno izvajanje menedžmenta. Kako torej doseči, da bo menedžment kolektivne organizacije spravil stroške administracije na minimum, na drugi strani pa delitvi namenjena sredstva na maksimum? Kako lahko upravičenci preprečijo prevelik odtok sredstev? Meriti učinkovitost kolektivnih organizacij je sizifovo delo; ker sodijo med t. i. *neprofitne organizacije*, zanje ne velja tako oster pritisk trga kakor npr. pri klasični proizvodnji ali trgovini. Zaradi neprimerljivosti – v državi je navadno le ena kolektivna organizacija za posamezno uveljavljanje pravic – prihaja do zlorab, saj imajo vodilni (tako menedžerji kakor člani odborov) veliko možnosti, da 'diskretno alocirajo' del zbranih nadomestil (npr. nerealen dvig plač, izplačevanje nadomestil za neopravljeno delo, namišljene kilometrine, namišljeni računi podjetij ...).

S pravilno izbranimi mehanizmi upravljanja se da tem skušnjavam izogniti oz. možnosti zlorab zmanjšati oz. izničiti. V upravnih organih je treba izbrati menedžment in zastopnike, ki bodo delovali v dobro upravičencev. Na drugi strani pa le številčno in osveščeno članstvo zagotavlja stalen nadzor in regulativo nad delovanjem in poslovanjem. Članstvo je lahko osveščeno le, če so mu sproti in brez 'administracijskih' ovir dostopne vse pomembne informacije (zapisniki sej in skupščin, mesečna poročila, ključni dokumenti – pravilniki, statuti, sezname članov ...).

Tudi člani nimajo vedno istih ciljev in pogledov na to, kaj kolektivna organizacija sploh je in kako naj zbira, predvsem pa deli zbrana nadomestila. Nekateri bodo zagovarjali zbiranje samo

na tistih področjih, ki so 'najbolj donosna', zbiranju pa bi se izognili tam, kjer to povzroča visoke stroške. Na enak problem lahko naletimo tudi pri delitvi nadomestil in posledično potem na vprašanje 'uspešnosti' posameznih članov. Vsi, ki se tako ali drugače ukvarjajo z uveljavljanjem pravic, se morajo zavedati, da nikakor ni v duhu zakona, da bi dajali prednost enim pred drugimi – ne uporabnikom in ne upravičencem! Čeprav se občasno pojavljajo drugačne tendence, naj bi pravica in njeno uveljavljanje v sebi nosila tudi širši družbeni pomen – pri kolektivnem uveljavljanju pač ne gre zgolj in samo za 'ekonomsko kategorijo' ...

In kakšne metode vrednotenja lahko uporabljamo? Navedli bomo le nekatere najpogostejše formule. Parametri so naslednji:

P – znesek vseh zbranih nadomestil

R – znesek, ki se je delil med upravičence

C – stroški delovanja

M – število članov

E – število zaposlenih

F – skladi (za promocijo, pokojninski ...)

e_1 – parameter, ki izravna različna nadomestila, ki so bila zbrana v obdobju t : nadomestila iz naložb nerazdeljenega denarja in/ali nadomestila iz preteklih obdobj $t-1$, $t-2$, ki so razdeljena v obdobju t . Parameter je lahko pozitiven ali negativen, pridobivanje podatkov s strani kolektivnih organizacij pa je ravno za ta področja najtežje.

Kriterij upravljanja *MR* (management criterion) kaže na zmožnost kolektivne organizacije, da s čim nižjimi stroški zbere kar največ nadomestil: $MR = P/C$.

Kriterij *GDR* (gross proportion of distributed revenues) pokaže razmerje med skupnim zneskom razdeljenih nadomestil v obdobju in zneskom vseh zbranih nadomestil: $GDR = R/P$. Tako dobljeni rezultat kaže na zmožnost razdelitve zbranih nadomestil.

Tu trčimo ob dva problema. Lahko se zgodi, da kolektivna organizacija v časovnem obdobju t razdeli nadomestila tudi iz preteklega časovnega obdobja $t-1$, $t-2$, lahko pa je del zbranih nadomestil pred delitvijo razporejen v sklade (promocijski, pokojninski ...). Zato je ustrežnejša formula *NDR* (net distribution ratio), ki upošteva tudi različne sklade: $NDR = (R+F)/P$.

PPE (productivity per employee) je znesek zbranih nadomestil na zaposlenega: $PPE = P/E$.

Kriterija *PPM* in *RPM* kažeta na znesek zbranih oz. razdeljenih nadomestil na člana: $PPM = P/M$, $RPM = R/M$.

Iz podrobne analize**** poslovanja kolektivnih organizacij GEMA, SECAM in PRS, ki zastopajo primerljiv svetovni repertoar znotraj različnih, pa vendar dopolnjujočih se pravnih ureditev, je bilo v študiji poslovanja let 1992–1999 ugotovljeno, da je najučinkovitejša kolektivna organizacija GEMA, sledita ji PRS in SACEM. Z upoštevanjem zakonodaje je Rochelandet prišel do naslednjih zaključkov:

- kolektivne organizacije z razpršenim članstvom naj izvajajo vmesen nadzor

- soodvisnost med stopnjo nadzora nad kolektivno organizacijo in njenimi rezultati poslovanja ni bila ugotovljena, kar seveda ne pomeni, da je nadzor treba opustiti
- strožji ko je pravni sistem, učinkovitejša je kolektivna organizacija.

Zanimivo je še nekaj: po primerjavi francoskih kolektivnih organizacij je Rochelandet ugotovil, da zakonodaja oz. razlike v stopnji zaščite med avtorsko in sorodnimi pravicami zelo vplivajo tudi na razlike v rezultatih poslovanja.

Zaključek

Dejstvo je, da restriktiven pravni sistem pozitivno vpliva na učinkovitost kolektivne organizacije. Brez ustreznega in predvsem delujočega pravnega reda (za katerega mora poskrbeti država) je torej poslovanje kolektivne organizacije zelo oteženo. Slovenija je Zakon o avtorski in sorodnih pravicah dobila marca 1995, od takrat pa je doživel kar štiri spremembe (zadnji dve v letu 2006!). Tako pogoste spremembe onemogočajo vzpostavitev pravne prakse, kar še dodatno otežuje uveljavljanje intelektualne lastnine v družbi, ki je bila iz polpretekle zgodovine navajena, da je 'vse naše'.

Najboljši nadzor delovanja kolektivnih organizacij prav gotovo zagotavljajo le dovolj osveščeni in angažirani člani – člani, ki poznajo svoje pravice in hkrati ne pozabljajo na dolžnosti. Člani, ki budno spremljajo dogajanje na področju uveljavljanja avtorske in sorodnih pravic, še bolj pa delovanje kolektivne organizacije, se morajo zavedati, da imajo kot volivci na skupščinah tudi etično in moralno odgovornost. Zavedati se morajo, da volijo, nadzorujejo in tudi razrešujejo, če je potrebno, tiste, ki tako njih kot celotno področje uveljavljanja pravic predstavljajo navzven!

Občasna visoka izplačila naj jih ne zavedejo, da bi kolektivno organizacijo začeli enačiti z gospodarsko družbo. Lastnik kapitala namreč lahko, če ne drugega, svoj kapital seli iz ene družbe v drugo – pač pride ali gre. Lastnik pravice je omejen na zgolj eno kolektivno organizacijo v državi, pa naj mu je to všeč ali ne. Prav zato morajo odgovorni delovati tako, da se član ne bo počutil opeharjenega. Večja pozornost organov nadzora in osveščenost članov sta še toliko bolj potrebni v Sloveniji, kjer se sej skupščin udeležuje nekaj deset ljudi. Člani organov upravljanja bi morali imeti veliko stopnjo moralne in etične odgovornosti. Zakaj? Povprečni član kolektivne organizacije prav gotovo – kar se ekonomsko-gospodarskega področja tiče – ni tako podkovan kakor povprečni lastnik gospodarske družbe ali vlagatelj. Zato lahko že peščica hitro najde vzvode pretakanja sredstev. Tem pa velika večina članov, ki svoje predstavnike vidi le enkrat na leto za dve uri na skupščini, ne more slediti. Zavedati se moramo, da kolektivna organizacija pač ni klasična gospodarska družba, ki bo delovala tako, da bo 30 največjih delničarjev zadovoljnih, preostali pa ...

Vloga kolektivne organizacije ni zgolj zbirati in deliti, temveč tudi osveščati uporabnike in upravičence ter graditi pozitivno podobo v javnosti – delovati tako, da z deljenjem zbranih nadomestil na račun 'stare garde' ne pozablja na majhne in mlade, temveč da bo že danes pisala zgodbo za jutri! Le s skrbjo za nove generacije bo omogočila svoj lasten napredek in razvoj. Le transparentno

delovanje bo pokazatelj moralne in etične odgovornosti članov upravnih organov.

Če tega ni, ni zaupanja med upravičenci – od tu do negativnega odziva uporabnikov pa je le korak.

* Uporabljena je bila naslednja literatura: Rochelandet, F. (2001) 'La mise en œuvre collective des droits d'auteur: une évaluation', *Réseaux*, 19, no 110, 93-130; Rochelandet, F. (2002) 'Are copyright collecting societies efficient?', *The Society for Economic Research on Copyright Issues*, 1-16, Madrid in Vila, A. (1994) 'Organizacija in organiziranje', 23–28, Kranj. Prispevek pripravil Gregor Štibernik.

** 'Monopolen' položaj je koristen predvsem za uporabnika, saj na enem mestu in z eno pogodbo uredi uporabo del, za katere bi sicer potreboval več 100 pogodb mesečno (npr. za **vsako** skladbo, predvajano v lokalu, bi potreboval pet ali celo več pogodb). Po drugi strani kolektivno uveljavljanje lastnikom pravic pomeni oviro: podrediti se morajo splošnim pravilom, ki veljajo za vse, in ne morejo sami določati višine nadomestila za uporabo svojih del.

*** Glej letna poročila UIL RS (<http://www.uil-sipo.si/index.php?id=71>).

**** Rochelandet je v svoji raziskavi zajel le poslovanje kolektivnih organizacij, ki uveljavljajo avtorsko pravico.



E-novice ste prejeli, ker je vaš elektronski naslov v bazi Zavoda IPF. Za odjavo, za spremembo e-naslova ali če so vam bile e-novice posredovane in bi želeli prejemati lasten izvod, nam posredujete sporočilo na naslov info@zavod-ipf.si. Prav tako nam lahko na navedeni naslov posredujete vaše predloge, pohvale ali kritike.

© Zavod IPF 2007. Vse pravice pridržane. Uporaba in objava vsebine e-novic Zavoda IPF je dovoljena le z navedbo vira.