

Bomo v Sloveniji razvijali preživetni »friedmanizem« ali sodobno družbeno odgovorno upravljanje podjetij?

Čas bi bil, da tako snovalci slovenske korporacijske zakonodaje kot tudi snovalci slovenskih kodeksov upravljanja končno opustijo klasičen friedmanizem, ki je postal že pravi teoretični arhaizem, in kot podlago konkretnim rešitvam na tem področju sprejmejo sodobno teorijo o družbeni odgovornosti podjetij.

Na področju razvoja sistema korporacijskega upravljanja tudi v Sloveniji vse večjo vlogo dobivajo t. i. kodeksi upravljanja, ki sicer sami po niso zavezujoči predpisi, temveč zgolj »priporočila dobrih praks«. A ker Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) – vsaj glede družb, ki so zavezane reviziji – zahteva kot obvezno sestavino poslovnih poročil tudi posebno izjavo o upravljanju (s pojasnili o spoštovanju izbranega kodeksa po načelu »upoštevaj ali pojasni«), je težko trditi, da so ti kodeksi pravno povsem irelevantni. Nasprotno, na ta način so v veliki meri že po sili zakona postavljeni v vlogo najpomembnejšega usmerjevalca konkretne upravljaljske prakse.

Zato seveda ni vseeno, kdo te kodekse piše oziroma sprejema in kakšnim teoretičnim konceptom korporacijskega upravljanja pravzaprav sledijo, kajti od tega je v največji meri odvisno, kaj pravzaprav v resnici »priporočajo«. Razlike med temi koncepti so namreč ogromne.

Če malce poenostavimo, smo danes v korporacijski teoriji in praksi priča spopadu predvsem dveh osnovnih in diametralno nasprotnih konceptov upravljanja. Prvi je klasični »lastniški«, drugi pa sodobnejši »déležniški«. Skupnega nimata popolnoma nič. Kateremu torej slediti z aktualnimi kodeksi upravljanja?

Klasični »lastniški« koncept upravljanja

Ta koncept temelji na (neo)klasični ekonomski teoriji podjetja, ka-

kršno so najglasneje zagovarjali predvsem predstavniki »čikaške ekonomske šole« z razvpitim Miltonom Friedmanom na čelu. V literaturi je zato poznana tudi kot »friedmanizem«, njeni nasprotniki pa jo pogosto označujejo kar kot »Friedmanova zabloda iz 70-ih let«. Izhaja iz teze, da je podjetje, pravno organizirano kot gospodarska družba oziroma korporacija, čisti ekonomski subjekt, katerega izključni cilj je maksimiranje kapitalskih in bilančnih dobičkov, torej zadovoljevanje interesov lastnikov kapitala. Ali, kot temu slikovito pravi Friedman: »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 ...«.

Kaj naj bi bil cilj poslovanja in čemu morajo biti zato absolutno podrejene vse upravljaljske odločitve v podjetju/korporaciji, je torej kristalno jasno in samoumevno. Izključno interesom lastnikov kapitala, seveda. Ta teorija jih – pravno hudo poenostavljeno in zavajajoče – razglša kar za »lastnike« podjetij/korporacij, čeprav se ve, da pravne osebe kajpak sploh ne morejo biti predmet lastninske pravice, ampak so lahko le same lastnice svojega premoženja. Vse seveda z namenom utemeljevanja ključne demagoške teze te teorije, ki na ta način – vsaj laikom – postane tudi popolnoma logična in samoumevna, glasi pa se: »lastniki korporacij« imajo pač sveto in neodtujljivo pravico do izključ-

nega upravljanja s »svojo« lastnino in do prisvajanja njenih »plodov«, to je dobičkov. Žal je ta »(ne)znanstvena« demagogija – zlasti v povezavi tudi s tisto, prav tako neresnično, ki trdi, da so lastniki kapitala (če ne drugače, že zaradi »tveganja«) tudi samoumevni in edini »podjetniki«, zaslužni za ves ustvarjeni dobiček – še danes presenetljivo učinkovita.

Delavci kot lastniki drugega temeljnega produkcijskega dejavnika po tej teoriji, ki je še vedno podlaga tudi veljavnemu pravu, niso integralni del korporacije, ampak so v njej zgolj pogodbena najeta »mezna delovna sila«. Zato so njihovi interesi za učinkovito doseganje ciljev podjetja seveda popolnoma irelevantni. Kakršnokoli delavsko so-upravljanje je torej teoretično in praktično nekaj povsem nepotrebnega, ekonomsko neutemeljenega in celo škodljivega, ker samo ovira učinkovitost poslovnega odločanja lastnikov in njihovih agentov – menedžerjev. Sploh pa delavcem, kot trdi tudi klasična tayloristična organizacijska teorija, ni treba prav nič razmišljati, ker je za to poklican (in bogato plačan) menedžment. Njihove sistemske »naloge« v korporaciji so le pridnost pri delu, popolna poslušnost ter brezmejna lojalnost delodajalcu, ki jim daje kruh, ne pa nekakšno soupravljanje s tujo lastnino.

Se vam morda vse to zdi od neke nekako znano? Ne bi se čudil. To je v Sloveniji še vedno daleč prevladujoča poslovna in upravljaljska filozofija, katere nauke z vseh koncev in

krajev poslušamo in beremo vsak dan.

Kodeksi upravljanja: tipičen »friedmanizem«

Tej izvirni, a povsem arhaični logiki friedmanizma **striktno sledi tudi slovenski ZGD-1**, ki podjetje/korporacijo oziroma gospodarsko družbo izrecno definira kot pravno osebo, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost, to je pridobivanje dobička, ki – tako kot tudi funkcija upravljanja – v celoti pripada lastnikom kapitala (delničarjem, družbenikom). Delavci pri tem nimajo nobene vloge. Če ne bi bil leta 1993 sprejet poseben **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, za katerega smo takratnemu parlamentu lahko še danes nadvse hvaležni, bi bila torej tudi slovenska korporacijska zakonodaja tipičen friedmanizem. K sreči zdaj to prav zaradi omenjenega zakona ni (več), ampak je delavsko soupravljanje nesporno prepoznano in uzakonjeno kot integralna sestavina sodobnega korporacijskega upravljanja.

Človek bi pričakoval, da je v začetku 21. stoletja, torej globoko v »eri znanja in človeškega kapitala« to tudi nekaj povsem samoumevnega. Glavna konkurenčna prednost podjetij namreč že dolgo **ni več finančni, temveč njihov človeški kapital** (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih). Po izvirni kapitalistični logiki bi morale biti torej delavcem kot lastnikom tega »ključnega« kapitala sistemsko že zdavnaj priznane **enake temeljne korporacijske pravice** (sorazmerno soupravljanje in udeležba pri poslovnem rezultatu), kakršne pravo danes priznava lastnikom finančnega kapitala. Druge ekonomske in pravne logike v novi družbenoekonomski realnosti preprosto ni. Integralnega korporacijskega upravljanja torej danes preprosto ni več mogoče deliti na (temeljno) »lastniško upravljanje« in (vzporedno in marginalno) »delavsko soupravljanje«.

Zato še toliko bolj čudi in predvsem tudi zelo negativno preseneča, da se temu navkljub prav vsi slovenski, tako že sprejeti kot šele nastajajoči »delodajalski« kodeksi upravljanja vračajo k **tipičnemu friedmanizmu**. To so: Kodeks upravljanja javnih delniških družb (podpisniki: Ljubljanska borza, Združenje Manager in Združenje nadzornikov Slovenije), Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko nalozbo države (podpisnik: SDH) in predlog Kodeksa za nejavne delniške družbe (podpisniki: GZS, ZNS in MGRT). Obstaja sicer tudi poseben **Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju** (podpisniki: ZSDS, SFS, RISE in DEZAP), ki opredeljuje »dobre prakse soupravljanja« na podlagi ZSDU in je bil sprejet prav z namenom, da bil iz navedenih razlogov – bodisi kot priloga v celoti bodisi prek povzetih vsebinskih rešitev – ustrezno vključen v prej omenjene »delodajalske« kodekse kot **njihova integralna sestavina**. A snovalci omenjenih kodeksov o tem kljub številnim pobudam preprosto nočejo slišati ničesar. V te kodekse raje še naprej zapisujejo klasične friedmanistične »cilje družb« iz ZGD-1); izumljajo nekakšen »interes družbe«, ki je ob upoštevanju opredeljenega cilja seveda lahko le enak interesu lastnikov, pomenil pa naj bi neke vrste nadinteres, kateremu bi morali biti a priori podrejeni vsi interesi drugih déležnikov (ti naj bi bili upoštevani le pogojno kot nekakšen »delni« korektiv pri odločanju); nadzornikom – prek skrajno vulgarnega razumevanja njihove »neodvisnosti« – vseprek, vključno s predstavniki delavcev v organih nadzora, vsiljujejo vlogo primarnih zastopnikov omenjenega imaginarnega »(nad)interesa družbe«, ne zastopnikov avtentičnih interesov tistih, ki so jih izvolili; bolj ali manj ignorirajo vlogo zaposlenih pri učinkovitem upravljanju in tako naprej.

Sodobni »déležniški« koncept upravljanja

Ta koncept korporacijskega upravljanja je antipod friedmaniz-

mu, izhaja pa iz sodobne **teorije o družbeni odgovornosti podjetij** (Social Corporate Responsibility), ki temelji na prej omenjenih spoznanjih o globokih spremembah v družbenoekonomski realnosti zadnjih desetletij glede pomena posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov. Predvsem pa tudi na priznavanju nespornega dejstva, da podjetja prav vse svoje poslovne **vire črpajo iz svojega naravnega in družbenega okolja**, in da zato seveda ne morejo služiti samo tistim, ki za njegovo delovanje prispevajo (finančni) kapital. Pojem »lastniki podjetja« se v tej luči seveda pokaže kot popoln ekonomski in pravni nesmisel, tako da lahko upravičeno govorimo zgolj o »lastniških kapitala«, ki je pač samo eden izmed ključnih poslovnih virov in ki – kljub »podjetnosti« njegovih lastnikov – brez dela delavcev in drugih poslovnih virov sam po sebi ne more ustvariti popolnoma ničesar, njegovi lastniki pa **samo eden od ključnih déležnikov podjetij**.

Sodobno podjetje torej ne more biti več razumljeno kot čisti ekonomsko subjekt v službi lastnikov njegovega kapitala, ampak kot **družbenoekonomski subjekt**, katerega ključni cilj in odgovornost je (čim bolj uravnoteženo) zadovoljevanje interesov vseh – zunanjih in notranjih – déležnikov podjetij, ne samo lastnikov kapitala. S tem pojmom razumemo tudi zaposlene, kupce, dobavitelje ter lokalno in širšo družbeno skupnost z najrazličnejšimi entitetami, ki so tako ali drugače odvisne od podjetja, podjetje pa od njih. Družboslovne znanosti so si danes bolj ali manj enotne, da v sodobnih pogojih gospodarjenja ne more biti več poslovno uspešno nobeno podjetje, ki pri svojem upravljanju resneje zanemari interese katerkoli od pomembnejših skupin déležnikov. To še posebej velja za zaposlene kot eno najpomembnejših skupin déležnikov. In to bi morali končno spoznati tudi snovalci tako slovenske korporacijske zakonodaje kot tudi kodeksov upravljanja.