

Razvoj delavske participacije je daleč najpomembnejša »naložba v človeški kapital«

Nobenega dvoma ni, da v 21. stoletju, se pravi v nastopajoči »eri znanja«, človeški kapital s svojo objektivno (znanje, veščine in zmožnosti, ustvarjalnost) in subjektivno komponento (zavzetost oziroma delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) postaja najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanosti in prihodnosti. Zato ni čudno, da imajo tako ekonomski teoretiki kot tudi menedžerji in politiki na načelni ravni polna usta slavospevov o »zavzetih« zaposlenih kot največjem bogastvu in glavni konkurenčni prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja, o nujnosti intenzivnih vlaganj v razvoj človeškega kapitala in podobnih parol. Kaj pa njihovo ravnanje v praksi? Žal še naprej po starem, to je pretežno ravno nasprotno tem načelnim slavospevom.

Sporna izhodišča ekonomske teorije

Ekonomske teoretiki v resnici še vedno neomajno vztrajajo na absurdni (neo)klasični tezi, da je delo oziroma »delovna sila« nekaj, kar je mogoče ločiti od človeka in kot samostojno tržno blago prodajati na trgu za mezdo/plačo, ki je – mimorede – le njegov mejni produkt, se pravi zgolj protivrednost njegovega inputa (ne pa delavčevega dejanskega produkcijskega outputa). Kot produkcijsko sredstvo torej, s katerim ne /so/ustvarjajo nove vrednosti njegovi lastniki – delavci, temveč **izključno lastniki finančnega kapitala** s svojim bolj ali manj uspešnim »podjetništvom«. Ti naj bi s kupljeno »delovno silo« delavcev razpolagali in ustvarjali kot s svojo lastnino, zaradi česar imajo tudi izključno pravico do upravljanja podjetij in prisvajanja njihovih poslovnih rezultatov.

Po (neo)klasični ekonomski teoriji, priznala sama to ali ne, so torej delavci kot ljudje s svojim intelektom in čustvi v produkcijskih procesih obravnavani le kot nujen, a ekonomsko nepomemben privesek svoji »delovni sili«. Kot mehanizmi, ki zgolj tehnično upravljajo svojo »delovno silo« pod absolutno direktivno in disciplinsko oblastjo oziroma »komando« podjetnika (delodajalca) **brez kakršnegakoli lastnega**

ustvarjalnega prispevka k produktu. Njihovo zavzetost (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost), od katere je sicer odločilno odvisna količina njihovih dejansko angažiranih produkcijskih potencialov (znanja in drugih delovnih zmožnosti ter ustvarjalnosti), pa lahko podjetnik – ker naj bi bil človek po tej teoriji le »homo oeconomicus« – **optimizira izključno z višino plače.**

Uvodoma omenjena nova družbenoekonomska realnost »ere znanja« torej po tej teoriji prinaša spremembo le v toliko, da pač – namesto golega fizičnega dela – glavna sestavina »delovne sile« postaja znanje, ki se zato po novem šteje kar kot nekakšen **sinonim za človeški kapital** (torej brez upoštevanja zavzetosti njegovih nosilcev kot njegove subjektivne komponente). Se pravi, vlagati v znanje zaposlenih naj bi bilo enako kot »razvijati človeški kapital«, povečevati materialne prejeme pa enako kot »razvijati optimalno zavzetost zaposlenih«.

Brezperspektivne podjetniške in ekonomske politike

Logična posledica takšne ekonomske teorije so seveda tudi aktualno prevladujoče podjetniške poslovne in državne ekonomske politike. Pretežni del menedžmenta je v svojih prizadevanjih za poveča-

nje poslovne uspešnosti naravnost **obseden z »optimizacijo stroškov delovne sile«**, to je predvsem z zmanjševanjem števila zaposlenih prek vseh meja in z nenehnim zniževanjem že pridobljenih delavskih pravic. Ne eno ne drugo seveda ne povečuje dodane vrednosti, ampak le kratkoročne dobičke, na drugi strani pa dobesedno **ubija zavzetost zaposlenih** in s tem izrazito destruktivno deluje na njihovo produktivnost.

Obenem pa ta isti menedžment prek »delodajalskih« organizacij silovito pritiska na državo, da jim izvajanje takšne poslovne politike karseda olajša (zlasti prek razvpite »fleksibilizacije« delovnih razmerij), in da jim (zlasti z davčnim razbremenjevanjem) omogoči tudi višanje plač t. i. ključnim kadrom brez škode za pričakovane kratkoročne dobičke in donose lastnikov kapitala. In država s svojimi ukrepi žal tej – dolgoročno zagotovo naravnost pogubni – **politiki ustvarjanja »ugodnega poslovnega okolja« izključno za finančni kapital** (na račun istočasne uničevanja človeškega) za zdaj tudi zelo servilno sledi. Morda samo dva najnovejša tipična primera: nedavna mini davčna reforma za razbremenjevanje plač za »ključne kadre« in aktualni predlog za spremembo ZDR-1 glede odpovednega razloga »nesposobnosti«, o katerem podrobneje pišemo v naslednjem članku v tej številki.

Zavzetosti zaposlenih ni mogoče »kupiti«

Že omenjena teza, da je delo navadno (»neustvarjalno«) tržno blago in da je človek »homo oeconomicus«, ki dela le zato, da zasluži, je žal huda teoretična zabloda. Človek je, kot so že zdavnaj empirično ugotovile t. i. motivacijske teorije, predvsem tudi ustvarjalno in družbeno bitje, ki pri delu in v zvezi z delom – poleg materialnih – uresničuje tudi številne osebnostne in socialne potrebe in interese (npr. po samopotrjevanju in samouresničevanju z delom, po varnosti, po pripadnosti določeni skupini in priznanju itd.). In od tega je v celoti odvisna tudi njihova zavzetost. Če je, in dokler bo torej v ekonomiji in v konkretnih poslovnih procesih človek obravnavan le kot »najemna delovna sila« brez kakršnegakoli soupravljalškega vpliva na pogoje lastnega dela ter poslovanje »svojega« podjetja in kot navaden »poslovni strošek« brez pravice do aдекватne soudeležbe pri doseženem poslovnem rezultatu podjetja, je – ne glede na višino plač – povsem iluzorno sanjati o tem, da bo

Sodobni »delavci z znanjem« niso več pripravljene delati in ustvarjati zgolj »na komando« in se – če parafraziram Ch. Handyja – tudi ne zgolj za mezdo razdajati za dobičke nekoga tretjega. Čemu le?

v teh pogojih tudi »zavzet« (motiviran in podjetju pripaden) delavec, ki bo optimalno vlagal ves svoj razpoložljivi produkcijski potencial za dosego ciljev podjetja. Vlagal ga bo pod temi pogoji le toliko, kolikor ga glede na prejeto plačo »mora«, da obdrži službo.

In prav to se dogaja danes. Po ocenah znanstvenih raziskav, ki se ukvarjajo z vplivom zavzetosti zaposlenih na poslovno uspešnost podjetij, je objektivno razpoložljivi potencial (znanje, veščine in ustvarjalne zmožnosti) prav zaradi pretežne »nezavzetosti« izkoriščen več kot za 30 % podoptimalno, kar pomeni ogromne poslovne rezerve. Po Gallupu je danes v povprečju samo 13 % zaposlenih zavzetih, velika

večina (63 %) je nezavzetih, kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih.

Nič kaj dosti nam torej ne bodo pomagala še tako velika finančna vlaganja v izobraževanje in pridobivanje novih znanj zaposlenih kot objektivne sestavine človeškega kapitala, če ne bomo hkrati ustvarjali tudi nujnih pogojev za njihovo optimalno subjektivno angažiranje v poslovnih procesih. Sodobni »delavci z znanjem« namreč niso in tudi nikoli ne bodo pripravljene ustvarjati zgolj »na komando« in se – če parafraziram Ch. Handyja – zgolj za plačo razdajati za dobičke nekoga tretjega. Čemu le?

Najboljša in najcenejša naložba v človeški kapital

Skrajni čas je torej za spoznanje, da brez visoko razvite sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo), ki tudi empirično dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost, perspektivno ne bomo imeli ne konkurenčnih podjetij ne konkurenčnega

gospodarstva. Boljše naložbe v optimalno izrabo človeškega kapitala, če z njim mislimo resno, zagotovo ni. In v tej zvezi nikakor ni nepomembno, da gre za nameček zgolj za »nefinančno naložbo«, ki nikogar nič ne stane. Torej za bistveno (raz)širitev in dvig sedanje ravni omenjenih oblik delavske participacije ni prav nobenih objektivnih ovir. Te so žal le v glavah odgovornih.

Za uveljavitev nekega resnega, ne zgolj nekakšnega marginalnega »soupravljanja«, kakršnega imamo (in še to pogosto le na papirju) zdaj na podlagi veljavnega ZSDU, denimo, potrebujemo le bistveno spremenjen načelni odnos menedžmenta do zaposlenih kot udeležencev produkcijskih procesov. Treba jim bo pač

tudi v praksi priznati status ustvarjalnega »subjekta«, ne zgolj »objekta« (tj. delovne sile kot tržnega blaga in produkcijskega stroška) v teh procesih. A glede na opisano porazno aktualno stanje duha na tem področju verjetno to pri nas ne bo mogoče brez hkratne (tudi) temeljite prenove veljavnega zakona o soupravljanju (ZSDU), ki bo izhajala iz zgoraj pojasnjene »filozofije človeškega kapitala«.

Zelo podobno velja tudi za uveljavitev aдекватne (in seveda obvezne) udeležbe delavcev pri dobičku. Treba bo le preseči sedanje razumevanje, da bi le-ta pomenila nekakšen »dodaten davek« in s tem strošek za lastnike, kar je seveda že v osnovi zgrešeno. V resnici gre pri tem le za ekonomsko pravičnejšo razdelitev produkta, ki pa se lastnikom lahko močno obrestuje v obliki dodatne motivacije nosilcev človeškega kapitala, povečane produktivnosti in v končni posledici kajpak tudi bistvenem povečanju dobičkov, ki bistveno presega omenjeni »strošek«.

In ne nazadnje, tudi širitev notranjega lastništva zaposlenih (tj. delavskega delničarstva in delavskega združništva) seveda ne bi nikogar nič stala, njegovi pozitivni poslovni učinki pa so empirično dokazani. Treba bi bilo le teoretično opraviti z nesmiselno tezo o »zunanem« lastništvu kapitala podjetij kot edini učinkoviti obliki sodobnega podjetništva in po možnosti – po vzoru na razvita sodobna gospodarstva (ZDA, Velika Britanija, Francija itd.) – zagotoviti tudi ustrezno normativno in davčno podporo.

Uravnoteženje ukrepov ekonomske politike

Sedanje poslovne in ekonomske politike bo torej slej ko prej – bolje prej kot slej – nujno ustrezno uravnotežiti tudi z ukrepi za ustvarjanje »človeškemu kapitalu prijaznega« poslovnega okolja, ki – kot rečeno – ne zahtevajo nobenih novih »finančnih« naložb. A kdo in kdaj bo v to končno uspel prepričati tudi naše – še vedno pretežno neoklasično usmerjene – ekonomiste, menedžerje in politike?