

delitve produkta, ki neposredno izhaja iz omenjenega meznega produkcijskega odnosa med delom in kapitalom, pojavljata zlasti dva problema. To sta:

- ekstremna in še naprej naraščajoča **ekonomska neenakost**, ki vse bolj postaja ne samo socialni, ampak tudi ekonomski problem št. 1,
- in pa seveda tudi čedalje večji **razkorak oziroma neravnovesje med agregatno ponudbo in povpraševanjem**, ki je sicer tudi temeljni vzrok za ciklične krize kapitalizma,

pri čemer po mojem mnenju – če ne bo prišlo do temeljite spremembe tega meznega produkcijskega odnosa in s tem pogojenega aktualnega modela faktorske razdelitve produkta – teh problemov enostavno ne bo mogla dolgo reševati oziroma vsaj blažiti ne **t. i. socialna država** s svojo redistributivno funkcijo, **ne razne tako opevane t. i. strukturne reforme** (se pravi davčne, fiskalne, socialne in podobne), ki so, kot že rečeno, sistemsko-razvojno popolnoma benigne.

2.

Na mikroekonomski ravni pa se kot posledica klasičnega meznega produkcijskega odnosa med nosilci dela in kapitala kaže

- predvsem **izrazito podoptimalna izkoriščenost** objektivno razpoložljivega

človeškega kapitala podjetij v produkcijske namene, in sicer

- predvsem zaradi bolj ali manj logičnih izrazito negativnih učinkov omenjenega meznega položaja zaposlenih na njihovo »**zavzetost**« **kot t. i. subjektivno komponento človeškega kapitala**, od katere je sicer, kot vemo, v največji meri in najbolj neposredno odvisno, v kolikšni meri bodo v praksi zaposleni tudi dejansko pripravljene svoje objektivno razpoložljivo znanje, ustvarjalnost in druge delovne potenciale angažirati v produkcijskih procesih,

kar je v sodobnih pogojih gospodarjenja, ko se izjemno hitro povečuje pomen človeškega kapitala, lahko zelo hud problem, ki pa je na kratek rok do neke mere rešljiv samo prek intenziviranja razvoja že omenjenih oblik organizacijske participacije zaposlenih. Kajti brez tega **tudi vlaganja nove tehnologije ter v znanje zaposlenih in v R & R** zagotovo ne bodo prinesla želenih rezultatov v smislu sorazmernega povečanja produktivnosti, dodane vrednosti in dobičkov podjetij.

Sodobnih »**delavcev z znanjem**« v produkcijskih procesih namreč preprosto ni mogoče več obravnavati kot navadno »najemno delovno silo«, ki

- je dolžna delati zgolj po »ukazih« menedžmenta, kar seveda že v osnovi ubija sleherno ustvarjalnost in lastno iniciativno ter inovativnost,

- obenem pa nima nobene besede pri organizaciji delovnega procesa in vodenju poslovanja podjetij, še manj pa pri delitvi skupno ustvarjenega poslovnega rezultata.

Govoričenje o **optimalni izrabi objektivno razpoložljivega človeškega kapitala** v poslovne namene je v tem primeru seveda res samo »govoričenje«.

Citirani viri:

ILO Declaration of Philadelphia, (http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml); vpogledano 23. 2. 2020).

Galbraith, John Kenneth (2010) *Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.)*, Družba Piano d.o.o. in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.

Gostiša Mato (2014), *Ekonomika demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma*. ŠCID. Kranj.

Klarič, Matej (2011) *Kapitalizem: nastanek, razvoj in rezultati*. Diplomsko delo. Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Ljubljana.

Roos, Johan, Göran Roos, Leif Edvinsson in Nikola C. Dragonetti (2000) *Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu*, Inštitut za intelektualni kapital, Ljubljana.

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. (2002) *Ekonomija (izv. Economics, Sixteenth Edition)*, Naklada Mate, GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998).

Smith, Adam (2010) *Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov (orig. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations)*, Studia humanitatis, Ljubljana (Prvič izdano: 1776).

Sodobni pogled na podjetje in korporacijsko upravljanje

Avtor v tem prispevku obravnava nujnost sprememb korporacijskega upravljanja podjetij. Pri tem poudarja razlikovanje med tradicionalnim razumevanjem podjetja in sodobnim konceptom deležništva, torej upoštevanje interesov zaposlenih, okolja in širše družbe. Pri tem podrobneje predstavlja članek avtorja Rodrika v publikaciji Social Europe in ga ocenjuje kot pomemben prispevek k spreminjanju razmišljanja in zavedanja o nujnosti sprememb. Le-te so sestavni del družbeno odgovornega delovanja vseh dejavnikov.

Uvod

Nekatere, tudi pomembne asociacije, kot so Združenje nadzornikov Slovenije (ZNS, 2018)¹ in Združenje Manager (ZM, 2018: 9), še vedno ponavljajo v napredni strokovni literaturi (in tudi v praksi odličnih podjetij) **vsebinsko že preživeto kapitalistično mantro, da je temeljni cilj gospodarske družbe dobiček**.² Dejstvo pa je, da

se tako v teoriji kot tudi v praksi vedno bolj zaostrejuje konflikt med lastniškim in de-

¹ Priporočila so objavljena na spletni strani ZNS, vendar so dostopna samo članom DNS, čeprav ZNS poudarja, da so namenjena »uporabi v vseh gospodarskih družbah, v katerih delavci sodelujejo pri upravljanju družbe«. Iz tega lahko sklepamo vsaj na dve stvari:

- ZNS ne želi nadaljnje razprave o vsebini Priporočil (temeljne pripombe namreč niso bile upoštevane, npr. pripombe Združenja svetov delavcev Slovenije);
- uporaba Priporočil je »omejena« na družbe, kjer delavci že sodelujejo pri upravljanju, brez ambicije o pospeševanju razvoja tega sodelovanja tudi v drugih družbah.

² Na oba dokumenta smo v predhodnem članku že opozorili (Bergant, 2018).



Piše:
dr. Živko Bergant

ležniškim konceptom korporacijskega upravljanja.³

V Sloveniji se v strokovni literaturi (npr. Bergant, 2019: 6) vedno bolj uveljavlja zahteva po uveljavitvi vloge deležnikov (Bergant, 2017: 167 in 2017a) in “**deležniškega kapitalizma**” (npr. Kovač, 2010) ter o **pomembnosti intelektualnega kapitala**, ki “je v kreativni ekonomiji najpomembnejše sredstvo podjetja” (Bertoncel v Bulc, 2006: 111). Pri tem je temelj naprednega razmišljanja v razlikovanju med finančnim in intelektualnim kapitalom, kot jo opredeljuje Gostiša (2014: 239). Posebno je pomembno, da so potrebne spremembe korporacijskega upravljanja postavljene **v okvir družbene odgovornosti** (Kovač v Bohinc *et al.*, 2018: 161).

Z veseljem lahko ugotovimo, da dobiva deležniški koncept vse večjo veljavo tudi (in predvsem) v tujini. Med pomembne prispevke v tem pogledu lahko štejemo prispevek Rodrika (2020) z naslovom **Nova podjetja za novo dobo** (*orig. New firms for a new era*) v pomembni spletni reviji Social Europe. V nadaljevanju bomo njegove misli iz tega članka podrobneje obravnavali, vendar brez navajanja citatov, saj gre za predstavitev članka kot celote.

Vloga podjetja in njegovo upravljanje

Rodrik poudarja vlogo podjetij v sodobnem gospodarstvu. Vplivajo namreč ne samo na proizvodnjo, inovacije in ustvarjanje delovnih mest, temveč tudi na blaginjo družbe kot celote. Zato je upravljanje podjetij, zlasti vprašanje, kdo bi jih moral upravljati in v čigavem imenu naj bi bile te odločitve sprejete, izredno pomembno.

³ Podrobneje o obeh konceptih v Gostiša (2018: 5).

⁴ Obenem ima pogubne posledice na neustrezno delitev dodane vrednosti in s tem na povečevanje dohodkovne neenakosti (op. Ž. B.).

Tradicionalna teorija

Pri tem je treba razlikovati **tradicionalno teorijo**, po kateri danes poslujejo podjetja, ki jih **upravljajo investitorji** oziroma agenti za račun investitorjev. Ta teorija ostro loči med lastniki in zaposlenimi, torej med kapitalom in delom.⁴

Taka teorija temelji na dveh predpostavkah:

1. investitorji so edini, ki so investirali v podjetje in torej edini nosijo tveganje;
2. trg je konkurenčen in brez omejitev, tako da se lahko zaposleni in dobavitelji prosto odločajo o svojem delovanju.

V realnem svetu pa **ni uresničena nobena od naštetih predpostavk**, ki se zato izkažejo kot utvare (*angl.: fictions*).

V resnici je **delo veliko več kot zgolj vir zasluzka**, je pomemben del osebne in družbene identitete odrasle osebe. Odnosi,

Hkrati opozarja tudi na dejstvo, da omenjenih problemov ne bi bilo, če bi bili trgi hiperkonkurenčni in informacije popolne. Delavci bi pač v tem primeru lahko izbirali med delodajalci in sklenili pogodbe s tistimi, ki bi jim zagotavljali optimalno kombinacijo materialnih koristi in »izraznih možnosti«. Toda v resničnem svetu takšne popolne pogodbe niso možne, kajti nepopolna konkurenca je pravilo, ki podjetjem daje premalo moči, da oblikujejo življenje svojih delavcev.

Drugačen pogled na upravljanje

Zato avtor namesto tradicionalne teorije podaja drugačen pogled. Citira Isabelle Ferreras, ki v svoji knjigi *Podjetja kot politične osebe* poudarja pomembnost razlikovanja podjetja (*angl.: corporation*) od podjetja (*angl.: firm*). Podjetje je zakonsko urejena pravna kategorija, podjetje pa ni

Ferrerasova predlaga dvodomno upravljanje podjetij, in sicer prek delavske zbornice (angl.: worker's chamber) in zbornice investitorjev (angl.: investor's chamber), pri čemer bi morala imeti delavska zbornica enako vlogo kot zbornica investitorjev.

ki jih delavci gradijo, in pripadnost skupnosti jim dajejo smisel in pomagajo opredeliti, kdo so. Pogoji zaposlitve torej ne določajo samo tega, koliko si lahko privoščimo za nakupe, temveč tudi občutek, v kolikšni meri so skozi delo v podjetju uresničene njihove želje, osebne potrebe in potenciali. Zato izguba službe ne pomeni samo izgube prihodkov, ampak pogosto prinese hud šok za njihovo splošno življenjsko zadovoljstvo, kar ima težke posledice

zakonski pojem, temveč pomeni **družbeno organizacijo**, ki vključuje podjetje v mrežo odnosov z zaposlenimi, dobavitelji in drugimi deležniki.

Za pristop k upravljanju podjetja Ferreras predlaga analogijo z demokratičnim upravljanjem države, ki obsega zgornji in spodnji dom. Podobno naj bi bilo podjetje upravljano dvodomno, in sicer prek **delavske zbornice** (*angl.: worker's chamber*) in

V Sloveniji se v strokovni literaturi vedno bolj uveljavlja zahteva po uveljavitvi vloge deležnikov in “deležniškega kapitalizma” ter o pomembnosti intelektualnega kapitala, ki “je v kreativni ekonomiji najpomembnejše sredstvo podjetja”.

na zdravje in počutje ljudi. Avtor torej opozarja na spornost sicer močno razširjene teze, da **v podjetju »tvegajo«** **zgolj investitorji s svojim kapitalom**, ne pa tudi zaposleni s svojimi osebnotnimi in družbenimi potrebami ter interesi.

zbornice investitorjev (*angl.: investor's chamber*), pri čemer bi morala imeti delavska zbornica **enako vlogo** kot zbornica investitorjev. Nemški sistem soodločanja se približuje predlogu Ferrerasove, čeprav je še vedno pomanjkljiv, saj predstavniki delavcev v nemških podjetniških odborih **nikoli nimajo enake moči**.

Avtor ocenjuje **delavsko nadziranje kot protiutež interesom investitorjev in**

neupoštevanju blaginje zaposlenih. Pri tem poudarja še dve družbeni razsežnosti, in sicer:

1. Sodobne inovacije se odvijajo znotraj ekosistema, kjer so posamezna podjetja odvisna od drugih podjetij in od oblikovalcev standardov, pretoka znanja ter usposobljenosti. Zato lahko na primer uspešne tehnologije postanejo manj uspešne, če jih

učinke njihove dejavnosti. Današnje razprave o korporacijskem upravljanju so dosegle zrelost pogovora o družbeni odgovornosti, modelu deležnikov in okoljskih, družbenih in upravljaljskih sodilih. Številna podjetja se opredeljujejo kot "hibridi", ki istočasno upoštevajo dobiček in svojo vlogo v družbi. Ugotavljajo, da je ustrezno obravnavanje zaposlenecv dobro tudi z vidika dobička.

so obenem pomemben dejavnik zmanjševanja dohodkovnih neenakosti v družbi kot celoti. Pomenijo tudi temeljni pogoj za uvajanje **ekonomske demokracije**, ki je usmerjena v trajnostni razvoj družbe kot celote.

Literatura:

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

Bergant, Živko (2018): *Notranje poročanje z vidika soupravljanja delavcev*. *Ekonomski demokracija št. 6/2018*, str. 7–10.

Bergant, Živko (2019): *Delo in družbena odgovornost*. *Ekonomski demokracija št. 2/2019*, str. 6–9.

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

Bohinc, Rado, ur. (2018): *Za družbeno odgovornost*. *Zbornik razprav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Bulc, Violeta (2006): *Ritmi poslovne evolucije*. Ljubljana: Vibacom d.o.o.

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

Gostiša, Mato (2018): *"Interes družbe" in sodelovanje delavcev pri upravljanju*. *Ekonomski demokracija št. 5/2018*, str. 4–8.

Kovač, Bogomir (2010): *Prerok v lastni deželi?*. *Mladina*, 30. 4. 2010. (Pridobljeno: februar, 2020). <http://www.vzmd.si/novice/mediji-o-malih-delnicarjih/prerok-v-lastni-dezeli>.

Rodrik, Dani (2020): *New firms for a new era*. *Social Europe*. (Pridobljeno: februar, 2020).

<https://www.socialeurope.eu/new-firms-for-a-new-era>.

ZM (2018): *Intervju predsednika Združenja Manager v Dnevnikov objektiv*, 24. 11. 2018, str. 8–10.

ZNS (2018), *Združenje nadzornikov Slovenije: Poročila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora*.

Avtor opozarja na spornost sicer močno razširjene teze, da v podjetju »tvegajo« zgojje investitorji s svojim kapitalom, ne pa tudi zaposleni s svojimi osebnostnimi in družbenimi potrebami ter interesi.

ne spremljajo ustrezne investicijske in razvojne odločitve.

2. Zaposleni niso vedno pripravljeni izkazati razumevanja do interesov nezaposlenih. Zato je treba vzpostaviti ustrezne mehanizme za upoštevanje interesov širše skupnosti.

Zaradi obeh razlogov je **vladna dejavnost nepogrešljiva**. Vlade so dolžne izvajati ustrezen pritisk za reševanje lokalnih pomanjkljivosti. To pomeni pristop s korenčkom in palico, ki ga je treba razumeti predvsem v smislu razvoja tehnoloških in zaposlitvenih možnosti.

Družbena odgovornost

Rodrik ugotavlja, da se večje korporacije v zadnjih letih vedno bolj zavedajo, da morajo biti občutljive ne samo na finančni rezultat, ampak tudi na družbene in okoljske

Avtor vse to sicer ocenjuje kot dobrodošel razvoj. Obenem pa poudarja, da družba ne bi smela dopustiti, da **investitorji vodijo razpravo o reformi korporacijskega upravljanja**. Pri tem bi morali imeti večjo vlogo družbeni in politični dejavniki, zaposleni in lokalne skupnosti.

Sklep

Kot vidimo, predstavljeni članek ne rešuje težav, pač pa **poudarja potrebo po spremembah in smer teh sprememb v pogledu korporacijskega upravljanja**. Glede na stanje v svetu in v Sloveniji je oboje še kako potrebno.

Posebej naj poudarimo, da so spremembe korporativnega upravljanja **nujni sestavni del družbeno odgovornega delovanja vlade**, podjetij in njihovih združenj, strokovnjakov in ne nazadnje tudi sindikatov in svetov delavcev. Take spremembe

Pozivi k "industrijski demokraciji" že dlje časa potujejo v svet in številne ustanove, ki že obstajajo – vključno s kolektivnimi pogajanjmi in z njimi povezanimi institucijami, kot so delavski sveti in sodelovanje delavcev v upravnih odborih – so dejansko označene kot obrazci industrijske demokracije (npr. Webb, 1897; Clegg, 1960; Blumberg, 1968; Derber, 1970). Toda Ferrerasova v svoji knjigi *Podjetja kot politične osebe* vztraja, da te oblike ne gredo dovolj daleč. Zakonsko pravico do odločanja puščajo v rokah delničarjev. Delavci lahko prek sindikatov, kolektivnih pogajanj in z njimi povezanih institucij sodelujejo pri *upravljanju* podjetja, vendar le v okviru, ki ga določijo kapitalski vlagatelji. To je narobe, trdi Ferrerasova, saj so podjetja enako odvisna od kapitala in dela. Oba sta bistvena „vlagatelja“ v podjetje in tako bi si moral vsak imeti enakovredno besedo pri njegovem *upravljanju*.

Pamela Perrewé