

najprej ukrepati prek sveta delavcev, ki mu zakon daje tudi pooblastila, da po potrebi **zahteva tudi inšpekcijski nadzor**, ki v končni fazi lahko rezultira tudi v izrečenem **ukrepu prepovedi** nadaljnjega opravljanja dela nekaterih delavcev oziroma delovnega procesa kot celote.

Prav v zvezi z učinkovitostjo tega vidika inšpekcijskega nadzora nad doslednim antikورونا ukrepanjem

delodajalcev pa je žal **ta trenutek v praksi odprtih še največ vprašanj**. Kot rečeno, vlada zaenkrat na področju varstva pred okužbami v delovnih organizacijah »ukrepa« le v obliki »priporočil« delodajalcem, ki jih za zdaj – ni znano zakaj – (še) ni pretvorila tudi v obigatorne zakonske in/ali podzakonske predpise. Zato tudi še ni jasno, ali bodo tovrstni ukrepi, ki naj bi jih inšpekcija dela

zoper nekaj »družbeno neodgovornih« delodajalcev menda vendarle že izrekla, **vzdržali tudi morebitno drugostopenjsko presojo**. Vsekakor bi bila velika sistemska škoda za učinkovitost celovitega boja proti epidemiji covid-19, če je ne bi. Združenje svetov delavcev je zato vlado že pozvalo, da **to svojo napako čim prej popravi**.

## IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE DELAVSKE PARTICIPACIJE



Piše:  
Nina Bakovnik

# Isabelle Ferreras: Za demokratizacijo sodobnega podjetja z dvodomno strukturo »vladanja«

Utemeljitev zahteve po demokratizaciji ekonomske sfere oziroma, konkretno, podjetja, na analogiji z demokratizacijo sodobne politične sfere v politični in ekonomski teoriji ni nov pojav, ki ga morda najbolj prepoznavno pooseblja prispevek demokratičnega teoretika Roberta A. Dahla v delu »Uvod v ekonomsko demokracijo« iz 80. let 20. stoletja. Vsekakor pa pomemben novejši doprinos k razvoju te ideje predstavlja nedavno delo sociologinje in politologinje Isabelle Ferreras, ki v svoji monografiji »Podjetja kot politične entitete: Reševanje demokracije z ekonomsko dvodomnostjo« in spremljajočih prispevkih osvetli kritiko obstoječih praks institucionaliziranega delavskega soupravljanja ter ponudi inovativen pogled na tranzicijo v demokratično ureditev organizacije podjetja, ki jo zahtevajo sodobne družbene razmere, s predlogom alternativne dvodomne strukture »vladanja«, obsegajoč tako predstavništvo investitorjev kapitala kot tudi investitorjev dela. V tem prispevku povzemamo njene ključne ideje.

Ferrerasova v svojih delih ugotavlja, da v sodobnih socio-ekonomskih in okoljskih razmerah trajnostni razvoj, ki predstavlja edino vzdržno pot v prihodnost blaginje, zahteva **razširitev demokratičnih načel in postopkov iz političnih tudi na ekonomske strukture oziroma na podjetja**. Podjetja so namreč mnogo več kot le skupek materialnih sredstev in človeških virov, namenjen zadovoljevanju zasebnih interesov – doseganju donosa lastnikom kapitala in preži-

vetju delovne sile – saj so že zgolj s svojo dejavnostjo na mnoge načine **vpeta v širši družbeni oziroma dejansko javni prostor**, na primer prek strank oziroma potrošnikov, lokalnega okolja in prebivalstva, dobavne in prodajne verige. Tudi na podlagi sodobnih trendov **družbene odgovornosti podjetij** in njihovega položaja v odnosu do svetovne okoljske krize je dandanes nemogoče zanemariti vidik podjetij, ki izraža njihovo širšo družbeno oziroma javno funkcijo.

Predvsem pa so podjetja (postala) **javni prostor za zaposlene**. Ferrerasova odločno zavrne zastarelo tayloristično opredelitev dela v smislu mezde, na podlagi katere je bil delavec tradicionalno pojmovan kot zgolj še eno produkcijsko sredstvo, z instrumentalnim odnosom do dela v smislu sredstva za preživetje, striktno ločenega od drugih funkcionalnih in ekspresivnih teženj delavca, za katere je »rezerviran« prosti čas.

Ferrerasova pri tem navaja poznane ugotovitve starejših in novejših raziskav v zvezi z **vplivom odnosa delavcev do dela na motivacijo in posledično produktivnost pri delu**, kar vse bolj prepoznavajo tudi delodajalci. Z razširjenostjo storitvenega sektorja je postalo več kot očitno, da delavci ne morejo biti zreducirani na zgolj **mezdne delavce**, saj morajo za uspešno opravljanje nalog za vsako interakcijo pri delu aktivirati celo svojo osebnost oziroma bit,

**sti**. Delavec izkušnjo dela zaznava prek mobilizacije svojega razumevanja pravičnosti v kontekstu pozicioniranja sebe znotraj kolektiva in širšega delovnega okolja, enako kot se to zgodi v drugih oblikah javnega življenja. Na ta način je delovno okolje za delavca izrazito političen prostor.

Še več, Ferrerasova v svojem delu ugotavlja, da se med delavci pojavlja **enotna krovna zaznava pravičnosti** v tem, da imajo skupaj z vsemi ostalimi sodelavci

trjujejo centralno vlogo zaznavanja in uresničevanja pravičnosti v delavskem odnosu do dela oziroma v njihovi izkušnji dela.

Podjetja so v sodobnih razmerah torej vsekakor (tudi) prostor javnega, političnega, zato je logično in smiselno, da v dobi demokratičnih političnih ureditev v svoje strukture **prevzamejo demokratična načela in postopke na način odpiranja procesov odločanja deležnikom**, na katere te odločitve neposredno vplivajo, kot se je to uveljavilo v političnih sistemih držav. Širši družbeni pomen podjetja zahteva **odmik od njegove ozke koncepcije kot korporacije – gole pravne osebe**, ki predstavlja zgolj pravno formalno strukturo organiziranja kapitala, njegovih lastnikov in njegovih upravljalcev. Enaka izkušnja doživljanja posameznega javnega prostora (podjetja in države) prek načela pravičnosti s strani udeležencev naravno narekuje potrebo po enaki obravnavi ključnih deležnikov v sprejemanju odločitev v tem prostoru.

Med drugimi razlogi za nujnost demokratizacije podjetij pa Ferrerasova še izpostavlja, da uvajanje zunanjih omejitev na podjetja, na primer s strani države oziroma mednarodne skupnosti v **primeru okoljske odgovornosti**, ne zadošča za doseg trajnostnega in vključujočega ravnanja teh akterjev, zaradi česar je potrebna uvedba sistema notranjih zavor in ravnotežij (*»checks and balances«*). Te lahko najbolj informirano in legitimno ponudijo prav de-

---

### *Čeprav dejavnost podjetja vpliva na mnoge deležnike, Ferrerasova kot ključni skupini deležnikov v podjetju prepozna dva razreda investitorjev – investitorjev kapitala in investitorjev dela – ker so njihove investicije v podjetje medsebojno odvisne oziroma brez ene izmed njih podjetje ne bi moglo obstajati in delovati.*

---

ne glede na to, ali opravljajo zahtevno intelektualno delo ali nezahtevno, ponavljajoče delo – na primer, se poistovetiti s stranko, reševati mikro težave ali zaplete in podobno. Kot ugotavlja Ferrerasova, je **aktiviranje njihove celotne osebe** centralnega pomena za njihovo izkušnjo dela in njihovo sposobnost opravljanja dela. Iz tega razloga avtorica delavce poimenuje kot **investitorje dela**. Kot pravi, »delavci ne investirajo zgolj svoje izobrazbe in veščin v svoje delo, kot literatura navaja že vrsto let; delavci v delo dobesedno investirajo svoja telesa in svoj najboljši um, ko vsakodnevno rešujejo zaplete na delovnem mestu.« Bolj ko delodajalci tega ne znajo prepoznati in nasloviti, večja je pojavnost absentizma, bolniških odsotnosti, izgorelosti in fluktuacije med zaposlenimi, kar je dandanes tudi med delodajalci vse manj zaželeno.

Tudi na podlagi lastne sociološke raziskave blagajničark in blagajničarjev v ameriških supermarketih iz leta 2007 pa avtorica dodatno prepričljivo prikaže, da je instrumentalni vidik dela med delavci zane-marljiv v primerjavi z ekspresivnimi vidiki dela kot **»izkušnje dela«**, to je *občutek avtonomnosti, občutek koristnosti, občutek vključenosti oziroma pripadnosti, opravljanje zanimivega, stimulativnega dela in zadovoljstvo z opravljenim delom*. Prek močne pojavnosti teh ekspresivnih vidikov v povezavi z vse bolj storitveno naravnano naravo dela in splošnim porastom interakcij med ljudmi na delu (nadrejenimi, podrejenimi, sodelavci, kupci, zunanjimi izvajalci itd.), se v delavčevi izkušnji dela konstantno odpirajo **vprašanja pravično-**

legitimno zahtevo za sodelovanje v oblikovanju specifičnega uresničevanja pravičnosti v podjetju, ki bo na koncu urejalo njihova življenja znotraj delovnega okolja. Bolj pomenostavljeno – odločitev o organiziranju življenja v delovnem okolju lahko zaznavajo kot pravično **zgolj, če se pri tem upošteva glas oziroma videnje vsakega izmed njih**. V zvezi s tem avtorica poda dober primer, ko opisuje prakso iz nekaterih multinacionalk, iz katere je razvidno, da se polje vprašanj, glede katerih se delavci čutijo **opolnomočeni**, da o njih (tudi javno) sprego-

---

### *»Delavci ne investirajo zgolj svoje izobrazbe in veščin v svoje delo, kot literatura navaja že vrsto let; delavci v delo dobesedno investirajo svoja telesa in svoj najboljši um, ko vsakodnevno rešujejo zaplete na delovnem mestu.«*

---

vorijo, širi. Samo v letu 2018 je namreč, med drugim, več tisoč zaposlenih v družbi Google od top vodstva pisno zahtevalo opustitev spornega projekta, s katerim je družba dobavljala umetno inteligenco Pentagonovemu programu z droni, v ločenem primeru pa so zaposleni organizirali prvo mednarodno kolektivno akcijo proti ravnanju top vodstva v zvezi s spolnim nadlegovanjem, rasizmom in spolno neenakostjo v družbi. V podobnem primeru so zaposleni v podjetju Microsoft javno protestirali proti sklenitvi pogodbe Microsofta z ameriško Agencijo za imigracije zaradi njenih nehumanih praks ločevanja staršev od otrok. Taki dogodki po mnenju Ferrerasove po-

lavci, ki običajno najbolj neposredno čutijo vpliv posledic načina in rezultatov opravljanja dejavnosti podjetij, v katerih delajo – bistveno bolj kot lastniki kapitala, ki so v praksi lahko od realnega okolja gospodarske družbe precej oddaljeni.

### **Tranzicija v demokratizacijo podjetij**

Ferrerasova v svojem delu razvije idejo, da je podjetje mogoče še najbolj opredeliti kot **politično entiteto**, katere obstoj je odvisen od vsakokratnih odločitev glede ciljev koordinirane dejavnosti, ki jo podjetje opravlja, tako ali drugače pogojenih z upoštevanjem vidikov pravičnosti in učinkovitosti.

Čeprav dejavnost podjetja vpliva na mnoge deležnike, Ferrerasova kot ključni skupini deležnikov v podjetju prepozna **dva razreda investitorjev – investitorjev kapitala in investitorjev dela** – ker so njihove investicije v podjetje medsebojno odvisne oziroma brez ene izmed njih podjetje ne bi moglo obstajati in delovati. Lastniki kapitala kapital v podjetje investirajo pod presumpcijo, da bodo nekateri delavci pripravljeni v to podjetje investirati svoje delo. V nasprotnem primeru kapitalskih donosov praktično ni mogoče pričakovati. Po mnenju Ferrerasove sodobno korporativno upravljanje ne odraža tovrstne družbene realnosti – **soodvisnosti in dejanske enakovrednosti obeh vrst investicij v podjetje oziroma poslovno dejavnost**. Slednje zahteva enako obravnavo in enakovredno vlogo nosilcev obeh ključnih investicij v procesih odločanja v zvezi z njihovim skupnim podjetjem.

Medtem ko z vidika procesov odločanja korporativno pravo vrednostno ustrezno definira strukturo kapitalne investicije v podjetju, tega ni moč trditi glede investicije dela. Institucionalizacija investicije dela v obliki delovnega prava ni ustrezna, saj izhaja iz vidika **podrejenosti delavca v odnosu do delodajalca**, kar je za uresničevanje enakovrednosti investicije dela in investicije kapitala treba preseči. Ferrerasova pa je **kritična tudi do kolektivnih predstavništev delavcev v podjetjih**. Med drugim iz njene teoretične analize izhaja, da obstoječe prakse institucionalizacije delavskega soodločanja oziroma soupravljanja ne prinašajo dejansko končne faze enakovredne obravnave investicije dela in investicije kapitala v strukturi podjetja z vidika sodelovanja v procesih odločanja, ker ostajajo omejene na vidik upravljanja podjetja in širše razprave že zaradi formalne strukture ne omogočajo (kot take pa seveda vseeno predstavljajo eno izmed faz tranzicije sodobnega podjetja v demokratično ureditev).

Ferrerasova pri tem pojem **upravljanja** (»management« ali »governance«) postavi nasproti pojmu »vladanja« (»government«), kot ga poznamo v politični ureditvi države. Upravljanje je v ekonomskem smislu po njenem omejeno na diskusijo upravljaljskih deležnikov o metodah oziroma načinih doseganja ciljev ekonomske aktivnosti, ki so v osnovi določeni nekje drugje (v primeru podjetja zgoj med lastniki kapitala). Tudi menedžment – uprave, upravni odbori, direktorji (tj. dejanski sogovorniki

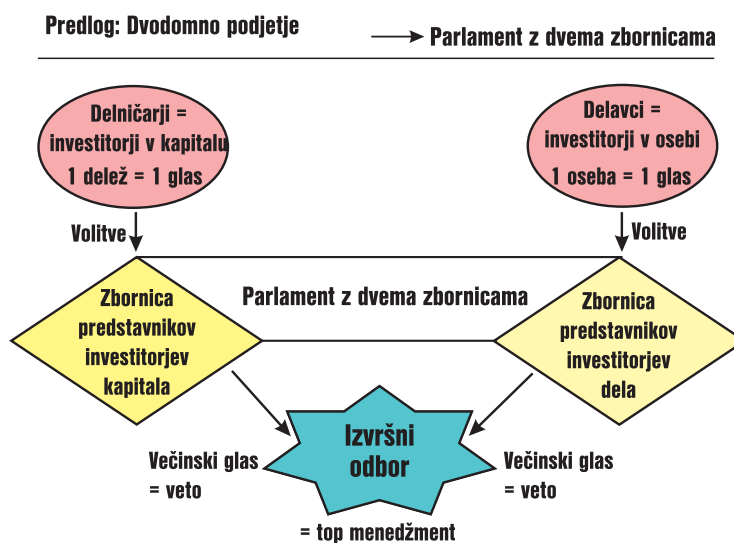
delavskih predstavništev) – zgoj udejanjajo oziroma tehnično izvršujejo cilje, ki jih postavljajo družbeniki ali delničarji. Za uresničevanje enakovrednosti obeh nosilcev ključnih investicij v podjetje v pravem pomenu »vladanja«, kot ga je mogoče primerjati z vladanjem države, pa je bistveno, da **med nosilcema investicije dela in kapitala poteka celovita razprava in enakopravno odločanje tako o metodah kot tudi o ciljih podjetja**, kot na primer, kakšno dejavnost bo podjetje sploh opravljalo, kakšne strategije bo zasledovalo, kaj se bo zgodilo z dobički iz dejavnosti.

V končni fazi demokratizacije ekonomske sfere za Ferrerasovo ideal predstavljajo strukture delavskega lastništva kapitala, kot so delavske zadruge ali kooperative. V razmisleku, kako v praksi na najbolj učinkovit način spodbuditi razvoj demokratizacije trenutno hierarhično, avtokratsko oziroma despotsko strukturiranih podjetij, pa se obrne na **zgodovinsko izkušnjo razvoja po-**

1. družbeniki oziroma delničarji določijo oziroma izvolijo svoje predstavniško telo, **t. i. zbornico investitorjev kapitala/kapitalno zbornico**,
2. zaposleni pa določijo oziroma izvolijo svoje predstavniško telo, **t. i. zbornico investitorjev dela/delavsko zbornico**.

Zbornici naj bi zagotavljali, da je vsaka skupina ključnih investitorjev enakovredno zastopana. Pri tem je bistveno, da imata obe zbornici **enake funkcije in enake moči oziroma pooblastila**. Po predlogu Ferrerasove zbornici sodelujeta v sprejemanju strateških odločitev. Uprava, upravni odbor oziroma poslovodstvo podjetja se izvoli v obeh zbornicah in odgovarja obema zbornicama enako. Za sprejem odločitve pa bi bila potrebna večinska podpora odločitvi (50 % + 1) v vsaki izmed zbornic, kar dejansko pomeni, da bi imela vsaka zbornica možnost veta na vse bistvene, strateške odločitve glede podjetja in poslovne dejavnosti.

**Slika:** Predlog Ferrerasove – shema dvodomnega podjetja (vir: Ferreras 2019)



**litične demokracije**. Iz slednjega poseben pomen za napredek demokracije prepozna v institucionalizaciji **dvodomnih struktur političnega odločanja**, ki so v ključnih zgodovinskih trenutkih omogočile potreben odstop od ustaljenih avtokratskih oblik vladanja in tranzicijo v demokratično ureditev, s tem ko so v enotni strukturi odločanja učinkovito združile in operacionalizirale enakovredne, a nasprotujoče oziroma konfliktne interese.

Na podlagi tovrstne logike Ferrerasova oblikuje podobno možnost tranzicije za sodobno ekonomsko sfero, in sicer s konkretnim **predlogom dvodomne strukture podjetja**, v katerem

Na ta način Ferrerasova ponudi najmanj **svež pogled na naše obstoječe soupravljaljske prakse**, tako z vidika pomanjkljivosti kot tudi priložnosti, predvsem pa poda tudi širše relevantno inovativno konceptualizacijo vrednosti dela v sodobni družbi, ki jo velja ohraniti v mislih tudi na katerih drugih področjih urejanja dela.

**Literatura:**

Ferreras, Isabelle 'Democratising Firms – A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity' Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity (CUSP), julij 2019.

Ferreras, Isabelle *Firms as Political Entities: Saving Democracy Through Economic Bicameralism* (Cambridge University Press, 2017).