Dr. Mato Gostiša

**O pomenu soupravljanja zaposlenih govorimo eno, delamo pa drugo!**

*Naslovna ugotovitev praktično v celoti velja tako za podjetniški menedžment, kot za politiko (in državo) v Sloveniji. O teoretično ugotovljenem in empirično dokazanem pomenu zaposlenih (in njihovega sodelovanja pri upravljanju) za poslovno uspešnost podjetij, o katerem se sicer danes filozofira vsevprek, v konkretni praksi žal skorajda ni ne duha ne sluha.*

**Teoretične in empirične ugotovitve**

Sodobne poslovne znanosti so že dolgo nazaj spoznale in dokazale izjemen pomen čim bolj »relevantnega« vključevanja zaposlenih v poslovno odločanje oz. upravljanje podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. **Teorija intelektualnega kapitala** (in znotraj tega zlasti človeškega kapitala) danes ugotavlja, da je s prehodom v ero znanja človeški kapital v zadnjih desetletjih v bistvu že zdavnaj postal najpomembnejši produkcijski dejavnik, od katerega je v največji meri odvisna konkurenčnost podjetij. **Motivacijske teorije** in s tem povezane empirične študije so prav tako že zdavnaj dokazale pomemben vpliv te oblike delavske participacije na motivacijo zaposlenih, posledično pa seveda na poslovno uspešnost. **Teorija o družbeni odgovornosti podjetij** in na njej temelječa t. i. déležniška koncepcija korporacijskega upravljanja, pa je ravno tako že zdavnaj utrdila spoznanje, da celoten sistem soupravljanja v svojem bistvu ni čisto nič drugega kot konkreten upravljalski mehanizem, prek katerega se lahko specifični interesi zaposlenih kot najpomembnejše skupine t. i. notranjih déležnikov učinkovito prelivajo v sistem poslovnega odločanja oziroma upravljanja podjetij. Prav to pa naj bi bil eden od temeljnih smislov sodobnega déležniškega korporacijskega upravljanja.

Odnos poslovnih znanosti do delavskega soupravljanja kot pomembnega vidika doseganja večje poslovne uspešnosti podjetij in ekonomske uspešnosti gospodarstva v sodobnih pogojih gospodarjenja je torej že dolgo povsem jasen in izdelan. O vseh teh teoretičnih spoznanjih se danes na načelni ravni ogromno govori in razpravlja, strinjanje z njimi pa je na tej ravni bolj ali manj vsesplošno. Karikirano bi lahko rekli, da že vrabci na strehah čivkajo o fenomenu človeškega kapitala, o pomenu visoko motiviranih in pripadnih zaposlenih kot največjem bogastvu in glavni konkurenčni prednosti podjetij, o zaposlenih kot najpomembnejših déležnikih in tako naprej.

**Odnos menedžmenta do soupravljanja**

Vendar pa se žal večino tega v resnicibore malotudi zares dotakne tiste strukture, ki danes vedri in oblači v poslovni praksi, to je **menedžmenta podjetij**. Pretirano bi bilo seveda trditi, da se stanje vendarle vsaj počasi kljub vsemu ne izboljšuje tudi na tem področju. Vendar pa bi na splošno še vedno lahko ocenili, da ostaja odnos menedžmenta do neke resnejše delavske participacije pri upravljanju – razen nekaterih izjem seveda – v povprečju še vedno **pretežno odklonilen**. Še vedno se na to gleda pretežno kot na neko »**nujno zlo«**, ki ga je pač treba tolerirati po sili zakona in samo toliko, kolikor to direktno zahteva zakon, ne pa kot na nekaj, kar lahko bistveno pripomore k večji poslovni uspešnosti in kar v sodobnih pogojih gospodarjenja dejansko že postaja vse bolj tudi nekakšen **imperativ konkurenčnosti**, ne glede na to, kaj pravi zakon.

Ogromno dela in prizadevanj nas torej še čaka na tem področju, vendar pa je treba reči, da gredo stvari naprej bistveno počasneje, kot bi lahko šle, če bi bila ta prizadevanja malce bolj konkretno **podprta vsaj s strani politike in države**.

**Odnos politike in države do soupravljanja**

Žal pa je treba tudi glede tega ugotoviti, da – ne pri politiki in s tem tudi ne pri državi – še ni zaznati nekega **pravega** **zanimanja za ustrezno ukrepanje v tem smislu**, ampak ima človek največkrat nehote občutek, da se v praksi ukrepa ravno obratno od tega, kar se govori na načelni ravni. Danes, recimo, ko sicer tako zelo krčevito iščemo izhod iz gospodarske krize, nihče resno ne razpravlja o tem, kako v poslovne namene učinkovito sprostiti ogromen **razpoložljiv človeški potencial**, ki se skriva v zaposlenih, in ki je za zdaj še zelo močno podoptimalno izkoriščen – čeprav je ta kapital v bistvu edino, česar imamo že ta trenutek v Sloveniji res na pretek. Nasprotno, vse sile so še vedno usmerjene izključno v to, kako ustvariti »kapitalu prijazno poslovno okolje«, vključno s **fleksibilnejšim trgom dela in podobnimi ukrepi**, ki pa v bistvu ne pomenijo nič drugega kot

* še lažje odpuščanje zaposlenih
* in še dodatno zmanjševanje njihovih delovnopravnih in socialnih pravic,

kar seveda oboje pomeni še **dodaten udarec po njihovi motivaciji in organizacijski pripadnosti.** Če kdo misli, da nas bo iz te krize dolgoročno lahko potegnil zgolj (finančni) kapital, pa je verjetno v hudi zmoti.

V praksi torej danes na vseh ravneh ukrepamo **ravno nasprotno** od tistega, kar govorimo na načelni ravni o pomenu človeškega kapitala. Pri tem pa očitno nikomur ne pride niti na misel, da bi bilo možno in smiselno to nenehno zmanjševanje pravic zaposlenih na drugi strani vsaj **delno kompenzirati** z ukrepi za širitev in spodbujanje delavske participacije, ki so v bistvu »brezplačni« in nikogar nič ne stanejo, lahko pa bi veliko pripomogli k večji ekonomski uspešnosti.

**Kaj pa resorno ministrstvo?**

Celo resorno ministrstvo za to področje, to je ministrstvo za delo (MDDSZ), žal v preteklih mandatih na področju **spodbujanja razvoja delavske participacije pri upravljanju** od leta 1993, ko je bil sprejet ZSDU, torej v več kot 20 letih od uveljavitve tega zakona, ni ukrenilo praktično popolnoma ničesar omembe vrednega. Razen seveda tega, da je bil vmes ta zakon v nekaj členih dvakrat noveliran (leta 2002 in 2007), ampak – pazite – še to, kar zadeva obseg participacijskih pravic delavcev, **obakrat zgolj »na slabše«.** S prvo novelo je bila ukinjena paritetna sestava nadzornih svetov v družbah z več kot 1.000 zaposlenimi, ki je bila prvotno povzeta po nemški ureditvi, z drugo pa je bila potem dodatno še

* bistveno okrnjena prvotna t. i. delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov;
* ukinjena obveznost delavskih predstavnikov v organih majhnih podjetij;
* do popolnih nesmislov zakomplicirana ureditev omejitve pasivne volilne pravice za svete delavcev in še nekaj tega.

Mislim, da k povedanemu pravzaprav ni kaj dodati, razen morda upanja, da bo vsaj v tem mandatu ministrstva morda končno vendarle narejen tudi še kakšen pozitiven korak v tem smislu. Če ne bo, pa res ne vem, od koga je mogoče kaj takega sploh še pričakovati.