Dr. Mato Gostiša

**Naj bo končno dovolj »reform trga dela«, čas je za »razvoj človeškega kapitala«**

*»Najpomembnejše premoženje in največja konkurenčna prednost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja (tj. v eri znanja in človeškega kapitala kot daleč najpomembnejšega produkcijskega dejavnika) so usposobljeni, zadovoljni, motivirani in pripadni zaposleni« je floskula, ki jo praktično vsakodnevno poslušamo že najmanj zadnji dve desetletji. A to je le teorija. Obenem nas namreč že vsaj toliko časa, sploh pa od začetka aktualne gospodarske krize dalje, dobesedno bolijo ušesa od nenehnega poslušanja mantre naših vrlih načrtovalcev konkurenčnosti o »nujnosti korenitejše reforme trga dela« (beri: še večje fleksibilnosti in zniževanja stroškov delovne sile), ki pa seveda vodi ravno v nasprotno smer. Je komu sploh še jasno, kaj bi pravzaprav v resnici radi?*

Jasno je samo eno: **ali bomo gospodarski razvoj gradili na (mezdni) »delovni sili« ali pa na »človeškem kapitalu«.** Oboje hkrati pač ne gre. Vsebinska razlika med enim in drugim je tako gromozanska, da je postalo že naravnost shizofreno, ko smo prisiljeni enega za drugim prebirati tipične tayloristične programe delovno-tržnih reform, hkrati pa poslušati sanjarjenja o visoko konkurenčnem gospodarstvu, temelječem na znanju, ustvarjalnosti, delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti zaposlenih, torej na človeškem kapitalu. S takšnimi reformami je to kajpak čista utopija, »misija nemogoče«.

Iz klasične najemne delovne sile v mezdnem delovnem razmerju preprosto **ni mogoče narediti človeškega kapitala**. Ga ni čarovnika, ki bi lahko – razen na papirju, ki pač prenese vse – pričaral takšen čudež. Če so ljudje v delovnem razmerju obravnavani kot delovna sila, torej kot objekt v produkcijskem procesu, bodo v tem procesu tako tudi delovali. Delali bodo pač le tisto, kar jim je ukazano, in le toliko, kolikor je nujno potrebno, da odslužijo svojo plačo. Nikoli pa ne bodo »zavzeti« udeleženci produkcijskih procesov, ki bi na lastno iniciativo vanje vložili vse svoje razpoložljive produkcijske potenciale (znanje, sposobnosti in veščine, ustvarjalnost itd.). To je mogoče pričakovati le od visoko motiviranih in podjetju pripadnih zaposlenih. Šele v tem primeru o njih lahko govorimo kot o človeškem kapitalu in glavni konkurenčni prednosti, ki danes ločuje dobra od slabih podjetij in dobra od slabih gospodarstev.

Da je mogoče »zavzetost« (tj. optimalno motivacijo in pripadnost) sodobnih »delavcev z znanjem« doseči le z visoko stopnjo njihove vsestranske vključenosti v organizacijo oziroma **t. i. organizacijske participacije**, ne morda s plačo, pa so sodobne poslovne znanosti dokazale že zdavnaj. Človek namreč ni »homo oeconomicus«, ki bi ga lahko motivirala (le) plača, ampak je kompleksno bitje, ki pri delu in v zvezi z delom zadovoljuje tudi številne osebnostne in societalne potrebe. Sodobnih »delavcev z znanjem« torej preprosto ni mogoče pretvoriti v človeški kapital in konkurenčno prednost podjetij brez visoko razvitega sistema njihovega (individualnega in kolektivnega) sodelovanja pri upravljanju, udeležbe pri dobičku in po možnosti tudi notranjega lastništva. A načrtnega razvoja teh sistemov, ki iz navedenih razlogov lahko empirično dokazano bistveno povečajo poslovno uspešnost podjetij, danes (še vedno) **ni v nobeni strategiji našega gospodarskega razvoja**. Kdo bi to še razumel?

Žal pri tem (kot že toliko prejšnjih) ni izjema niti najnovejši osnutek **Nacionalnega reformnega programa** **2014-2015**, ki ga je nedavno pripravila vlada. Glede tega vidika želenega dviganja konkurenčnosti naj bi tako v prihodnje:

* še naprej skrbeli le za (sicer hvalevredna) večja vlaganja v izobraževanje in pridobivanje novih znanj zaposlenih, prav nič pa spet ne bo storjenega za ustvarjanje korporacijsko-upravljalskih pogojev za zares učinkovito izrabo teh znanj v produkcijskih procesih. Kaj nam pomaga imeti še tako visoko izobražene in usposobljene kadre, če pa so potem vrženi v klasičen taylorističen sistem upravljanja z »delovno silo« (ukazovanje, rigidna kontrola in kaznovanje), ki je še vedno tako zelo značilen za Slovenijo in ki že vnaprej nadvse učinkovito (za)duši sleherno njihovo lastno iniciativo in ustvarjalnost?
* še dodatno fleksibilizirali trg dela (tj. olajšali odpuščanje zaposlenih) in na vse možne načine zmanjševali stroške dela, kar je menda edina pot k večji produktivnosti in ustvarjanju novih delovnih mest. Kako naj bi iz teh »stroškov na dveh nogah«, ki so pri delodajalcih zaposleni zgolj z danes na jutri brez vsakršnih dolgoročnejših perspektiv, naredili podjetjem »pripadne« zaposlene in človeški kapital, pa snovalcev programa očitno ne zanima. Bistvena je motivacija kapitala, »delovna sila« pa je pač že samoumevno dolžna biti optimalno produktivna. Kakšna huda zmota.

Skratka, tako opevani **koncept »prožne varnosti« delovne sile** je dolgoročno gledano močno problematičen razvojni koncept, ki je povsem nezdružljiv s sodobnim konceptom človeškega kapitala. Družbenoekonomski sistem, ki kot celota tako očitno zanemarja razvoj svojega nesporno najpomembnejšega produkcijskega dejavnika (tj. človeškega kapitala), pa že po logiki stvari sploh ne more imeti nobene perspektive. Čas je torej za **globok razmislek** o tem, na čem – na ceneni in »zamenljivi« delovni sili ali na »pravem« človeškem kapitalu – pravzaprav želimo (z)graditi našo konkurenčnost.