Dr. Mato Gostiša

**Socialna kapica - zakaj ne raje udeležba pri dobičku?**

*Trenutno nadvse popularna in navidez zelo všečna ideja o socialni kapici kot pomembnem vzvodu za dvig dodane vrednosti, ponoven zagon gospodarstva ter ustvarjanje novih delovnih mest je v resnici teoretično in praktično hudo sporna. Pod parolo konkretnega udejanjanja spoznanj sodobne ekonomske teorije o znanju (in človeškem kapitalu na splošno) kot najpomembnejšem produkcijskem dejavniku v današnjih pogojih gospodarjenja namreč ta ideja v bistvu le še dodatno utrjuje anahronistično pojmovanje dela kot (zgolj) »delovne sile« in navadnega tržnega blaga.*

**Sporna ekonomska logika**

Logika te ideje je zelo preprosta: če si država želi novih delovnih mest, naj (prek znižanja socialnih prispevkov) pač ona - namesto samih delodajalcev, ki da so bojda svoje razpoložljive (z)možnosti v tem pogledu že bolj ali manj izčrpali - poskrbi za nujno motivacijo njihovega človeškega kapitala. Povedano drugače, z uvedbo socialne kapice naj bi si delodajalci na račun socialne države brezplačno, to je za isto ceno (bruto plačo) delovne sile oz. ob zanje enakem »strošku dela« zagotovili visoko motivirane »ključne kadre«, ki bodo potem ustvarjali višjo dodano vrednost in višje dobičke, s tem pa v prihodnosti tudi nova delovna mesta.

Skratka, za boljšo prihodnost naj se poleg delavcev, ki jim kljub vse slabšemu socialnem položaju neprestano grozijo še nekakšne dodatne »reforme trga dela« (?), svojim dohodkom začasno odreče še socialna država. Nikakor pa seveda ne tudi lastniki kapitala delu svojih dobičkov, kajti brez dobičkov ni novih delovnih mest in gospodarskega napredka. Zato naj bi bili »motivirani« lastniki kapitala edina gonilna sila gospodarskega razvoja, njihovi dobički pa nedotakljivi, čeprav je znanstveno dokazano, da je v »eri znanja« prav udeležba zaposlenih pri dobičku - ob popolni izpetosti klasičnih taylorističnih ukrepov za utilizacijo delovne sile - ena najbolj učinkovitih motivacijskih metod za doseganje večje konkurenčnosti.

Po tej ekonomski logiki se morajo torej za izhod iz krize samoumevno žrtvovati (samo) vsi tisti, katerih dohodki delodajalcem predstavljajo poslovni strošek in jim znižujejo dobičke, tj. predvsem delavci in socialna država, ne pa tudi lastniki kapitala. Njihov t. i. pričakovani donos mora v vsakem primeru ostati nedotaknjen, kajti sicer sledi »beg kapitala«, ki seveda pomeni gospodarsko katastrofo. Ker na globalnem trgu tekmujemo s Kitajci, Brazilci, Indijci in celo Bangladešanci, je seveda jasno, v katero smer se pomikajo meje »sprejemljivosti« tovrstnih poslovnih stroškov. Jasno je tudi, kje edino se lahko v končni posledici ta tekma, če se vanjo spustimo, konča. V najbolj prvobitnem kapitalizmu kajpak. In tja pod idejnim vodstvom neoklasičnih ekonomistov zdaj tudi nezadržno drvimo.

**Nujna nova paradigma kapitalizma**

Obstoječi kapitalizem, temelječ na podmeni, da nižji stroški dela pač prinašajo višji dobiček in obratno (»dobim - zgubiš«) in da je zato v tej krizi najpomembnejše zniževanje stroškov dela za vsako ceno, torej definitivno nima več perspektive. Ta ekonomska filozofija razvojno ne vodi nikamor, še najmanj pa v neko ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo, kar naj bi bil sicer splošno proklamiran cilj družbenoekonomskega razvoja. Zato je verjetno edina rešitev lahko le v neki povsem novi paradigmi kapitalizma, ki bo - upoštevaje objektivno družbenoekonomsko realnost 21. stoletja - ukinila sedanji arhaični »mezdni« (kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom, izhajajoč iz družbenoekonomskih okoliščin 18. in prejšnjih stoletij, ter vzpostavila povsem nova, bistveno drugačna, predvsem pa popolnoma enakopravna ekonomska razmerja med njima.

Vlogo in pomen človeškega in finančnega kapitala je treba torej sistemsko povsem izenačiti, prav tako tudi korporacijske pravice (upravljanje podjetij, delitev poslovnih rezultatov) njunih lastnikov. In to čim prej. Če namreč sodobna ekonomska teorija človeškemu kapitalu podjetij (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) dejansko priznava status kapitala v pravem pomenu besede, potem je treba po izvirni logiki kapitalizma, delavcem kot njegovim lastnikom priznati tudi ustrezne korporacijske pravice. Naravnost smešno je, da v 21. stoletju, ko v povprečju že kar 85 % tržne vrednosti in s tem dejanske »produkcijske moči« podjetij predstavlja t.i. intelektualni (človeški in strukturni) kapital, še vedno vzdržujemo sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Za znameniti Microsoft, denimo, danes upravičeno pravijo, da »gre ves njegov kapital vsak večer domov spat«, pa vendarle ta kapital še danes, to je po skoraj štiridesetih letih od ustanovitve podjetja, katerega je vsa ta leta (edini) dejansko izgrajeval, nima prav nobene besede pri njegovem upravljanju in delitvi njegovih poslovnih rezultatov, ampak je še vedno v položaju navadne na trgu najete »delovne sile«. Kje je tu kaka ekonomska logika?

Nujno torej potrebujemo t.i. ekonomsko demokracijo kot novo sistemsko paradigmo kapitalizma.

**Edini smiseln odgovor države**

Edini ekonomsko smiseln odgovor države na aktualne zahteve delodajalcev (ali »gospodarstva«, kot se radi imenujejo sami) po t.i. reformi trga dela, socialni kapici in podobnih - izrazito neoliberalnih - ukrepih bi bil zato takojšnja uvedba zakonsko obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku in maksimalna krepitev drugih oblik sodobne delavske participacije (soupravljanje, širše notranje lastništvo, zadružništvo in socialno podjetništvo), ki dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij. Pozitivni ekonomski učinki tovrstne poslovne mobilizacije - sicer neizmernega, a danes izredno slabo izkoriščenega - človeškega kapitala podjetij (edino tega pa imamo v Sloveniji na razpolago v izobilju) bi vsekakor bistveno presegli učinke raznih socialnih kapic in »reform trga dela«. To, ne pa nenehno zniževanje stroškov dela in socialne države, ki mu objektivno ni videti konca, je v dani situaciji verjetno tudi edina možna pot za doseganje želene višje dodane vrednosti, posledično pa tudi dobičkov in novih delovnih mest. Naj bo torej dovolj izključne skrbi (zgolj) za ustvarjanje t. i ugodnega poslovnega okolja za kapital, začeti je treba staviti na novega in perspektivno bistveno močnejšega konja, to je na »človeški kapital« in njegovo motivacijo. Če naj bi bila še naprej edina motivacija zaposlenih to, da morajo - če sploh želijo imeti kakršnokoli delo - (po)skrbeti najprej za čim večje dobičke nekoga drugega, se nam presneto slabo piše.

Znane nebuloze o domnevni škodljivosti morebitne obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, češ da bi pomenila le »dodaten davek« in bi zato povzročila beg kapitala oz. kreativno računovodstvo in podobne, je treba pri tem preprosto preslišati. Še zlasti tisto najbolj zavajajočo, ki pravi, da nas mora skrbeti predvsem to »kako čim več ustvariti, ne kako to (raz)deliti«. Nov model razdelitve je namreč potreben ravno zato, da bomo lahko v prihodnje več ustvarili, ne morda zaradi socialne pravičnosti same po sebi. Takojšnja uvedba sistema udeležbe delavcev pri dobičku bi bila zato najbolj nujna prav tam, kjer danes dobičkov sploh (še) ni.

**Motivacijski (ne)pomen socialne kapice**

Sodobne motivacijske teorije so že zdavnaj dokazale, da človek ni »homo oeconomicus«, ampak ljudje pri delu oziroma v zvezi z delom uresničujemo poleg materialnih tudi številne osebnostne in societalne potrebe in interese, ki v motivacijskem smislu tudi vse bolj stopajo v ospredje. Zlasti t.i. Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije je nesporno dokazala, da plača sama po sebi sploh ni motivator, pač pa le t.i. higienik. Če torej kdo razmišlja, da bo uvedba socialne kapice zgolj zaradi malce višje plače prinesla tudi bistveno višjo motivacijo »ključnega kadra« in s tem bistveno večjo poslovno uspešnost podjetij, je v hudi zmoti. Tudi današnje astronomske plače pretežnega dela menedžmenta so v tem pogledu brez dvoma popoln strel v prazno in same sebi namen. Pitanje človeškega pohlepa in delovna motivacija namreč nimata nobene medsebojne zveze.

V to kategorijo ekonomsko povsem nekoristnega »motiviranja« vsekakor sodi tudi morebitna uvedba socialne kapice, zlasti še v zdaj predlagani obliki in višini. Če naj bi bila res postavljena na ca. 37.000 € letne (tj. nekaj nad 3.000 € mesečne) bruto plače, bi bili namreč predvidenih olajšav v praksi deležni le menedžerji s t.i. individualnimi pogodbami, ki so tako ali tako izvzeti iz sistema veljavnih kolektivnih pogodb. Za te »ključne kadre« že danes ni prav nobene skrbi, da bi nam zaradi domnevno prenizkih plač na veliko bežali v tujino. Inženirskega in drugega strokovnega kadra, ki je za učinkovito produkcijo res ključnega pomena, a je zdaj dejansko (pre)slabo plačan, pa v tej plačni kategoriji ni. Osnovna bruto plača visoko kvalificiranega kadra po kolektivnih pogodbah namreč danes skoraj v nobeni dejavnosti ne presega 1.600 €, kar pomeni, da je dejanska plača z vsemi dodatki in delovno uspešnostjo vred še zelo daleč od 3.000 €. Komu, predvsem pa čemu naj bi bila torej zares namenjena predvidena socialna kapica? Pridružujem se tistim, ki v zvezi s tem namesto o socialni govorijo o »bogataški« kapici.

Sploh pa je z vidika sodobne organizacijske teorije že v temelju zgrešeno zaposlene deliti na »ključne« in »neključne« kadre. Za konkurenčnost podjetij je namreč danes ključna visoka motiviranost in pripadnost prav vseh zaposlenih, ne zgolj menedžmenta. Menedžment sam, zlasti dokler bo zaposlene obravnaval kot »delovno silo« in navaden »poslovni strošek« namesto kot najpomembnejši kapital in konkurenčno prednost podjetij, nas zagotovo ne bo rešil iz te krize. Pa tudi ne iz vseh prihodnjih, ki nam ob takšni filozofiji menedžmenta zanesljivo še sledijo.