

Delavska participacija kot element koncepta družbene odgovornosti podjetij

Tako teorija kot praksa razkrivata vrsto pomanjkljivosti sedanjega sistema korporativnega upravljanja in razmerij med delom in kapitalom, ki ne omogoča celovitega in enakopravnega uresničevanja interesov zaposlenih kot ključnih déležnikov (partnerjev) podjetja, o čemer govori tudi »Green Paper« (2002) EU. Zato ni nenavadno, da se v zadnjem času vse bolj aktualizirajo novi, alternativni razvojni modeli, pri čemer v ospredje prihajajo modeli z izpostavljanjem najširše družbene odgovornosti podjetij. Čeprav podjetništvo najprej temelji na lastnem interesu, ne gre spregledati dejstva, da je družbena odgovornost, katere pomemben element je tudi delavska participacija, tudi finančno uspešna, kar dokazujejo številne raziskave.

Čeprav se je prevladujoči tržni kapitalizem dolgo zdel kot najboljša rešitev, ki ima vse odgovore na izzive sodobne ekonomije in družbe, je zadnja mednarodna finančna in z njo povezana gospodarska kriza dokončno razkrila, da je **nasedel na čereh**, zlasti »financionalizacije vsega« (Harvey, 2010), tudi dela in znanja, kar je sprožilo eksplozijo bogatenja svetovne elite (odstotek najbogatejših) in povečevanja socialnih razlik. Ob številnih pojavih sesuvanja nekaterih nacionalnih ekonomij, predvsem zaradi pretiranih varčevalnih politik, čemur so zvesto sledila tudi mnoga podjetja z uvajanjem restriktivne stroškovne učinkovitosti, **so najtežje breme prevzeli zaposleni**. Stalnost zaposlitve je vse večja redkost, prekarnost in brezposelnost, zlasti med izobraženimi mladimi ljudmi po vsej Evropi, pa nov življenjski slog, ki terja korenite spremembe.

Klasična lastniška koncepcija podjetja in upravljanja

Mnogi avtorji menijo, da ena od najpomembnejših slabosti prevladujočega tržnega kapitalizma izhaja iz načela maksimiranja vrednosti za delničarje oz. iz »Friedmanove zablode« iz sedemdesetih let, ki govori o tem, da je edina odgovornost podjetij tista do lastnikov/delnicarjev (Jančič, 2004), in po kateri je **profit za delničarje postal edina gonilna sila** sprejemanja ekonomskih odločitev na vseh ravneh. V tem se skriva »klasična lastniška koncepcija podjetja«, ki v praksi uveljavlja **sistem »vladanja podjetjem«** (angl. corporate governance) in stroge delitve vlog med

- lastniki kapitala (upravljanje),
- menedžerji (vodenje poslov v imenu in za račun lastnikov) ter
- delavci (izvajanje nalog za plačilo),

pri čemer se kakršnakoli **delavska participacija zdi nepotrebna in škodljiva**. Z vzponom in povečevanjem moči finančnega sektorja na globalni ravni, predvsem z izjemno rastjo finančnega premoženja v obliki vrednostnih papirjev in izvedenih finančnih instrumentov, ki smo mu priče v zadnjih tridesetih letih, se je korporacijska logika (neoliberalnega kapitalizma) **ustvarjanja vrednosti za delničarje** razširila v

vse pore družbenega življenja. Obsežni procesi koncentracije in centralizacije kapitala ter pospešene deindustrializacije ter uvajanja novih tehnik discipliniranja delavstva pa kažejo, da je finančni sektor prevzel ključno vlogo pri redistribuciji družbenega bogastva. Sedanja dolžniška kriza nekaterih držav iz periferije EU pa jasno razkriva, da niti nacionalna gospodarstva niso imuna pred negotovo odvisnostjo od finančnega sektorja. »Anahronizem, ki povzroča krizo sodobnega kapitalizma, je v tem, da civilizacijski (kulturni) razvoj ter intelektualne, tehnološke, demokratične in socialne razsežnosti prehitevajo razvoj ekonomske podstat družbene organizacije.« (Bohinc, 2014)

Koncept družbene odgovornosti podjetij in déležniškega upravljanja

Ob številnih strokovnih in drugih kritikah prevladujočega tržnega kapitalizma se v zadnjem času vse bolj aktualizirajo novi, alternativni razvojni modeli, ki v osnovi sprejemajo Freemanovo **déléžniško koncepcijo podjetja**, po kateri so déležniki: »katerakoli skupina ali posameznik, ki lahko vpliva, ali pa je vplivan s strani podjetja, ko to skuša dosegati svoje cilje« (Freeman, 1984). Po tej koncepciji podjetja niso »dolžna« samo delničarjem, ampak so zavezana k odgovornemu ravnanju (obravnavi) do vseh déležnikov, torej tudi do zaposlenih, poslovnih partnerjev, potrošnikov, ožjega lokalnega in širšega družbenega okolja. Pri tem profit ni več edini cilj poslovanja, temveč je le »posledica ustvarjalne vpetosti podjetja v omrežje déležnikov« (Halal, 1996). V ospredje tako prihajajo novi razvojni modeli z izpostavljanjem najširše **družbene odgovornosti podjetij** in s povsem **drugačno, aktivno vlogo zaposlenih** v družbi znanja, ki ne pozna apriorne nadrejenosti in podrejenosti (Drucker, 1994).

S pojavom ideje o družbeni odgovornosti podjetij, nedvomno ene od najbolj vročih idej današnjega menedžmenta ob prehodu v novo tisočletje, so tudi razprave o **nujnosti premikov k demokratični organizaciji** dobile povsem nov zagon, »čeprav akademska literatura že desetletja opozarja na smiselnost demokratizacije sodobnega delovnega okolja v ekonomiji znanja« (Kanjuro Mrčela, 2010). Seveda ne gre spregledati tudi realnega dejstva, da podjetništvo najprej temelji na lastnem interesu in da gre pri tem za zahtevno združevanje na videz zelo nasprotujočega interesa družbe in podjetnikov. Kljub temu, da družbeno odgovorno poslovanje nesporno posega v nekatere temelje liberalnotržne naravnosti, ga mnoga podjetja **vedno bolj resno obravnavajo** kot sprejemljivo alternativo, predvsem zaradi ohranjanja lastnega ugleda in pritiskov javnosti. K temu jih spodbujajo še podatki vse večjega števila raziskav, ki kažejo, da je družbena odgovornost tudi finančno uspešna. Skrb za déležnike, zlasti zaposlene, namreč omogoča dvigovanje vrednosti, tako za podjetje, zaposlene, poslovne partnerje, potrošnike, okolje kot za širšo družbeno skupnost.

Dve dimenziji družbene odgovornosti podjetij

Vse to je tudi EU spodbudilo k sprejemu **»zelenega dokumenta«**, ki družbeno odgovornost podjetij opredeljuje kot *»koncept, znotraj katerega podjetja na prostovoljni osnovi in v sodelovanju z déležniki v svoje poslovanje integrirajo družbene in okoljske vidike«* (Green Paper, 2002). Ob tem pisci dokumenta ločijo **dve dimenziji družbene odgovornosti podjetij**, in sicer **t. i. notranjo** ter **zunanjo**

dimenzijo. Prva je povezana z upravljanjem s človeškimi viri, zdravjem in varnostjo pri delu, prilagajanjem spremembam ter obvladovanjem vplivov na okolje in naravne vire, kar nenazadnje, poleg širših družbeno koristnih učinkov, povečuje tudi konkurenčnost samih podjetij. Od družbene odgovornosti podjetij se torej pričakuje prispevek k uresničevanju pomembnega strateškega cilja EU na poti v »najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo« (Green Paper, 2002). Druga, zunanja dimenzija družbene odgovornosti podjetij pa se navezuje na razvijanje dobrih odnosov in razreševanje problematike lokalne skupnosti, poslovnih partnerjev, dobaviteljev in potrošnikov ter varovanje človekovih pravic in krepitev odgovornosti do globalnih okoljskih vprašanj.

Ni družbene odgovornosti brez delavske participacije

V povezavi z družbeno odgovornostjo podjetij posebej izstopa tudi vprašanje upravljanja s človeškimi viri. Ob tezi, da so **zaposleni ključni déležniki podjetja**, kar sicer ugotavlja tudi »zeleni dokument« EU, ne moremo spregledati **vloge delavske participacije**. Še več: »Brez visoko razvitega sistema delavske participacije ni mogoče družbeno odgovorno poslovanje podjetij v sodobnih pogojih ekonomije znanja, ki temelji na ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih.« (Gostiša, 2009) Logika te trditve je seveda popolnoma jasna, temelji pa na **naslednjem razlogovanju**:

- če so zaposleni ključna skupina déležnikov, bistvo družbene odgovornosti podjetij pa čim bolj učinkovito in celovito uresničevanje interesov vseh déležnikov, torej tudi zaposlenih, in
- če je temeljni smisel in namen različnih v nadaljevanju navedenih oblik delavske participacije zadovoljevanje številnih zelo pomembnih, zlasti osebnostnih in societalnih potreb in interesov zaposlenih v zvezi z delom, od katerih je odvisno njihovo delovno zadovoljstvo (in jih drugače kot z omogočanjem najširše participacije niti ni mogoče učinkovito uresničiti),
- potem je tudi bistvo koncepta družbene odgovornosti brez visoko razvite delavske participacije že v osnovi pač preprosto sploh neuresničljivo (kajti v nasprotnem ni moč govoriti o tem, da podjetje optimalno uresničuje interese svojih ključnih déležnikov).

Delavska participacija pa se »v praksi uresničuje predvsem prek hkratnega in vzporednega razvoja **treh temeljnih oblik t. i. organizacijske in ekonomske participacije zaposlenih** (kot nosilcev človeškega kapitala), in sicer

- sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in zavodov,
- udeležbe zaposlenih pri rezultatih poslovanja (profit sharing, gain sharing) in
- širšega notranjega lastništva zaposlenih (t. i. delavsko delničarstvo, delavske kooperative itd.),

ki po empirično dokazanih dognanjih poslovnih znanosti tudi nesporno pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja...« (Gostiša, 2009). Isti avtor tudi meni, da ima delavska participacija svojo teoretično podlago predvsem v **teoriji človeškega kapitala, teoriji družbene odgovornosti podjetij in v motivacijskih teorijah** (Gostiša, 2014).

Da pri tem ne gre zgolj za teorijo, kažejo tudi nekateri novejši menedžerski pristopi in strategije, ki že upoštevajo **izsledke poslovnih ved o vplivu delavske participacije na zavzetost, kakovost in produktivnost zaposlenih**. Ob tem velja omeniti, da je delavska participacija v Evropi v različnih oblikah in v različnih nacionalnih kontekstih že dolgo prisotna in pomembna (Nemčija, Francija, Belgija, Danska, Švedska, Finska, Norveška...), pridobiva pa tudi vedno večjo podporo Evropske komisije.

Dokaj bogate izkušnje z delavsko participacijo pri upravljanju imamo tudi v Sloveniji, predvsem skozi prakso več kot 23-letnega uveljavljanja specialnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93, 56/01 in 26/07). Precej bolj šibki pa smo za zdaj v Sloveniji glede razvitosti drugih dveh od zgoraj navedenih oblik sodobne delavske participacije (udeležba pri poslovnih rezultatih, notranje lastništvo in delavsko združništvo).

Literatura in viri:

- Bohinc, Rado in drugi. 2014. Družbeno odgovorno korporativno upravljanje kot temelj nove razvojne paradigme Slovenije in EU (1. 7. 2014 – 30. 6. 2017). Projekt: J5-6820 (A). Dostopno prek: http://sicris.izum.si/search/prj_description.aspx?lang=slv&id=9306&type=prj&descrType=abstr*
- Bohinc, Rado. 2011. Razmerje med delom in kapitalom – moč in nemoč za temeljne družbene spremembe. V: Svetlič, Rok (ur.) K novi paradigmi pravičnosti. Založba univerze na Primorskem. Koper*
- Drucker, Peter F. 1992. The New Society of organizations. Harvard Business Review.*
- European Commission. 2001. Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper. Bruselj. Dostopno prek: http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/greenpaper_en.pdf*
- Freeman, R. E. 1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman.*
- Friedman, Milton. 2011. Kapitalizem in svoboda. Ljubljana: Soleco d.o.o.*
- Gostiša, Mato. 2014. Teorija ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.*
- Harvey, David. 2010. The Enigma of Capital: and the Crises of Capitalism. London: Profile Books.*
- Jančič, Zlatko. 1999. Celostni marketing. Ljubljana: FDV. Knjižna zbirka Teorija in praksa.*
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra. 1999. Lastništvo in ekonomska demokracija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*
- ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93, 56/01 in 26/07*