dr. Mato Gostiša

**Sanje o industrijskem preporodu z »mezdno delovno silo«**

V poplavi najrazličnejših strateških dokumentov gospodarskega razvoja Slovenije smo pred kratkim dobili še enega. To je **t. i. manifest (za preporod) industrijske politike**, ki ga je pripravila skupina vidnih slovenskih menedžerjev in drugih strokovnjakov pri GZS. Saj ne, da bi bil to slab in neuporaben dokument, a že na daleč je vidno, da močno boleha za isto kronično boleznijo kot bolj ali manj vsi dosedanji. Inovativno, prodorno in konkurenčno visokotehnološko industrijo z visoko dodano vrednostjo bi avtorji spet radi ustvarili z vsemi mogočimi ukrepi, samo z ukrepi za optimalno »zavzetost« (motivacijo in pripadnost) zaposlenih, ki inovacije, dodano vrednost in konkurenčnost podjetij ustvarjajo, ne. In to kljub dejstvu, da po Gallupu, denimo, 5-odstotno povečanje zavzetosti zaposlenih prispeva kar 2,4 odstotka k dvigu poslovnih prihodkov.

**Utvare o učinkoviti izrabi človeškega kapitala**

Ti naj bi bili še naprej le **»mezdna delovna sila«** (brez kakršnekoli besede v poslovnih procesih in udeležbe v poslovnih rezultatih), in to za nameček **po možnosti še prekarna**, obenem pa se očitno od njih – kar kot samoumevno – pričakuje, da bodo že iz gole hvaležnosti delodajalcem za plačo, ki jim omogoča preživetje, v produkcijskih procesih, v katerih so sicer obravnavani zgolj kot številke in povzročitelji poslovnih stroškov, **optimalno zavzeto** razdajali vse svoje razpoložljivo znanje, ustvarjalnost, veščine in druge produkcijske potenciale. Če tega morda ne bi bili pripravljeni storiti prostovoljno, pa je mogoče te njihove objektivne potenciale iz njih na silo izvleči s preizkušenimi klasičnimi taylorističnimi metodami za »utilizacijo delovne sile« (skrajna optimizacija delovnih postopkov ne glede na ergonomsko sprejemljive obremenitve, merjenje in nagrajevanje delovnih učinkov, ukazovanje, strogo kontrolo in sankcioniranje). In teh utvar se, kot vse kaže, v Sloveniji še dolgo ne bomo sposobni znebiti.

Tudi najnovejši preporoditelji slovenske industrije bi namreč – kar zadeva **optimizacijo človeškega kapitala za višjo dodano vrednost –** spet v glavnem le vlagali v izobraževanje in pridobivanje novih znanj zaposlenih, usklajevali izobraževalne programe s potrebami gospodarstva, prenavljali sistem štipendiranja, ustanavljali razne razvojne centre in agencije, učinkovito prenašali znanje iz akademske sfere v gospodarstvo, uvajali socialno kapico za boljše plače visoko strokovnega kadra, ker bojda (edino ta) prinaša preporod industrije itd. ..., obenem pa seveda še dodatno olajšali odpuščanje zaposlenih, kolikor niso že zdaj »prekarci«, zaradi večje prožnosti delodajalcev. Kako bi zagotovili optimalno izrabo tega »dodatnega« znanja, predvsem pa ogromnega že obstoječega in objektivno razpoložljivega človeškega kapitala (vseh) zaposlenih, s katerim definitivno ne znamo upravljati in ki je po ugotovitvah poslovnih ved **zdaj vsaj za kakih 30 % podoptimalno izkoriščen**, pa jih očitno prav nič ne skrbi.

**Zabloda o »ključnih kadrih«**

Za inovativnost in konkurenčnost podjetij, ki bodo sposobna ustvarjati visoko dodano vrednost, naj bi torej zadostovala peščica dobro plačanih »ključnih kadrov« in pa – seveda – tayloristično visoko usposobljen menedžment. **Kakšna strahovita zabloda**. Človek se nehote vpraša, v katerem času ti naši gospodarski prenovitelji sploh živijo? V 21. stoletju, torej v eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala za konkurenčnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja, zagotovo ne. Finančnega kapitala je danes na finančnih trgih na »balone«, ključnega pomena postaja človeški kapital, vključno seveda s podjetništvom. In skladno s tem bo treba začeti razmišljati tudi o krepitvi korporacijskih pravic zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku) in širitvi notranjega lastništva zaposlenih, ki so daleč najbolj bistvenega pomena za njihovo motivacijo in organizacijsko pripadnost.

O teh ključnih **ukrepih za povečanje zavzetosti (vseh) zaposlenih** torej tudi v tem manifestu spet ni ne duha ne sluha. A kaj nam, denimo, pomagajo še tako visoko strokovno usposobljeni in dobro plačani kadri, če pa so potem v poslovnih procesih skladno s trenutno prevladujočo poslovno filozofijo slovenskega menedžmenta, ki je (tudi po izsledkih mednarodnih študij) znan po izjemno nizki stopnji poznavanja sodobnih principov »ravnanja z ljudmi pri delu« (HRM – Human Resource Management), obravnavani kot navadna tayloristično upravljana »najemna delovna sila«, kar ubija sleherno ustvarjalnost in zavzetost? In kaj nam pod temi pogoji pomaga ogromen človeški kapital, ki ga imamo v vseh zaposlenih, v njihovem znanju, ustvarjalnosti, delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti, če pa naši vrli »gospodarstveniki«, kot je videti, potrebujejo samo golo »delovno silo«, ki jo bo mogoče po mili volji čez noč odpuščati kot nekaj povsem nekoristnega?

Čas je torej, da se slovenske strategije gospodarskega razvoja v tem segmentu prenehajo ubadati zgolj z nekakšnimi »ključnimi kadri« in njihovim nagrajevanjem, obenem pa z možnostmi za čim lažje odpuščanje neključnih kadrov, ki naj bi bili samo **»izobražena mezdna delovna sila«**, po možnosti pa, kot rečeno, še prekarna. Zaposlenih v podjetjih ni mogoče deliti na pomembne in nepomembne. Te strategije, ne samo da ne bodo prinesle želenega gospodarskega preporoda, ampak ga z negativnim vplivom na učinkovito izrabo ogromnega (že zdaj) razpoložljivega človeškega kapitala kvečjemu onemogočajo.

**Zavzetost zaposlenih kot imperativ poslovne uspešnosti**

Vsem slovenskim strategom gospodarskega razvoja bi zato veljalo priporočiti, da za začetek proučijo znamenito **Gallupovo študijo o zavzetosti zaposlenih**, ki s konkretnimi podatki dokazuje strahotno škodo, ki jo gospodarstvu prinaša sedanja »nezavzetost« zaposlenih. Samo 13 % vseh zaposlenih, z drugimi besedami približno eden od osmih, je zavzetih in torej pozitivno subjektivno prispevajo k poslovnemu uspehu svojih podjetij. Velika večina, tj. 63 %, je nezavzetih, kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih. Ob ugotovitvi, da 5-odstotno povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov, so ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije zaradi nezavzetosti zaposlenih, seveda ogromni: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov, Velika Britanija od 52 do 70 milijard funtov.

In **kako doseči večjo zavzetost zaposlenih**? Da ta ni odvisna samo od plače (in s tem povezanih socialnih kapic in podobnih nesmislov), je dokazal že F. Herzberg s svojo znamenito dvofaktorsko motivacijsko teorijo. Charles Handy pa je po drugi strani lepo povedal, da »delavci z znanjem« danes »niso več pripravljeni zapravljati življenja za dobiček nekoga tretjega«. Če si torej kdo še vedno dela utvare, da bodo ti delavci – če bodo sistemsko še naprej obravnavani kot nepomembna in zlahka nadomestljiva »mezdna delovna sila« (brez visoko razvitega sistema soupravljanja in udeležbe pri dobičku) – zavzeto ustvarjali vedno večje in večje donose in dobičke lastnikom kapitala – se žal močno moti.

Prav zanima me torej, kako bodo uvodoma omenjeni in drugi preporoditelji slovenskega gospodarstva reagirali na predlog temeljito prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ter na že napovedano prenovo zakona o (obvezni) udeležbi delavcev pri dobičku, ki sta pa resnično naravnana na doseganje večje gospodarske uspešnosti. Stavim, da bodo vsevprek kričali o tem, da gre za nekoristen »strošek delovne sile«, ki samo dodatno obremenjuje delodajalce in omejuje avtonomijo poslovnega odločanja menedžmenta in lastnikov. A v Sloveniji bo treba končno prenehati slediti tovrstnim nesmislom, ki pa jih žal še vedno podpirata tudi aktualna ekonomska in pravna stroka.

Vsekakor pa bo to tudi test za aktualno Vlado RS, ki je – prav na podlagi omenjenih spoznanj o ekonomskem pomenu večje zavzetosti zaposlenih – nedavno na deklarativni ravni javno izrazila svojo **»predanost« projektu ekonomske demokracije**, torej razvoju delavskega soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih. Naj torej prisluhne številnim brez dvoma dobrim predlogom iz uvodoma omenjenega manifesta »vrha gospodarstva«, a naj obenem prisluhne tudi upravičenim zahtevam delavcev po več ekonomske demokracije. Oboje gre namreč v prid gospodarskemu razvoju. Le teza o nujnosti lažjega odpuščanja delavcev na eni in želja po njihovi visoki motivaciji in pripadnosti podjetjem se med seboj definitivno izključujeta.