

Razumevanje samoupravljanja in soupravljanja v slovenskih podjetjih

Peter Zdravje*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
peter@zdravje.in

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Ali samoupravljanje ali soupravljanje danes deluje v slovenskih podjetjih?

Namen: Raziskujemo razumevanje samoupravljanja in soupravljanja v slovenskih podjetjih, da bomo dobili odgovore ali delujeta obe obliki upravljanja in kakšna je njuna povezava z avtopoietsko organizacijo oziroma podjetjem. Namen je analizirati in opredeliti razlike med samoupravljanjem in soupravljanjem in njihovo delovanje na osnovi lastništva v slovenskih podjetjih danes. Posreden namen je tudi podati nekaj pojasnil o razliki med samoupravljanjem in soupravljanjem tistim, ki ne poznajo samoupravljanja iz življenja ali vsaj iz teorije.

Cilj prispevka je prikazati, kakšna je povezanost oblik lastništva z načini upravljanja in povezanost z avtopoietskim razvojem podjetja.

Metoda: Kvalitativna analiza je osnova za anketo. Z anketo pridobljene podatke smo statistično obdelali s programom LISREL. Anketa je izvedena na majhnem vzorcu slovenskih gospodarskih podjetij različnih velikosti in dejavnosti, kjer ni tujega lastništva.

Rezultati: z metodo triangulacije smo iz kvalitativne analize pridobljene pojme vnesli v anketo .in z rezultati ankete smo s programom LISREL prikazali strukturni model spremenljivk. S statističnimi metodami smo izračunali poprečne ocene in standardne odklone odgovorov, kar smo analizirali tudi grafično.

Organizacija: Obstajajo razlike med samoupravljanjem in soupravljanjem; dodana vrednost članka je ozaveščanje v slovenskih podjetjih o samoupravljanju in soupravljanju kot oblikah notranje izboljšave delovanja in vpliva zaposlenih na vodenje podjetij in njunega prispevka razvoju avtopoietske organizacije. To bi bile pridobitve za celotno družbo.

Družba: Raziskava bo prispevek ozaveščanju lastnikov, menedžerjev, zaposlenih in širše družbe o socialni odgovornosti in možnosti razvoja v samoupravno avtopoietsko ekonomijo.

Originalnost: Dodana vrednost članka je v opredelitvi razlik med samoupravljanjem in soupravljanjem v slovenskih podjetjih na osnovi lastništva in navezavo na razvoj avtopoietske organizacije.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskava je z anketiranjem izvedena na majhnem številu slovenskih podjetij različnih velikosti. V raziskavo so zajeta podjetja brez tujih lastništva, niso upoštevana javna podjetja in podjetja v večinski državni lasti, ni finančnih institucij.

Predlagamo nadaljnjo raziskavo na večjem vzorcu podjetij različnih velikosti; raziskavo razvoja samo/so-upravljanja v avtopoietsko organizacijo. Prav tako predlagamo raziskavo v javnem sektorju. Pri nadaljnjem raziskovanju predlagamo dodatno kvalitativno analizo z več intervjuji.

Ključne besede: samoupravljanje, soupravljanje, lastništvo, avtopoietska organizacija.

1 Uvod

V času po drugi svetovni vojni se je začelo razvijati upravljanje lastnine v nekdanji federalno urejeni državi Jugoslaviji na novih osnovah. Z nacionalizacijami zasebne lastnine se je ustvarjala družbena lastnina. Nosilec upravljanja družbene lastnine je bila družba v celoti in

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 30. junij 2018; revidirano: 10. julij 2018; sprejeto: 1. september 2018. /
Received: 30. June 2018; revised: 10. July 2018; accepted: 1. September 2018.

razvilo se je samoupravljanje. Vsi državljani so bili lastniki vse lastnine. Skozi desetletja razvoja in skozi generacije se je lastništvo družbene lastnine utrdilo v zavesti ljudi kljub mnogim kritičnim pogledom na tako obliko (ne)odgovornega upravljanja družbene lastnine. Po osamosvojitvi Slovenije je hitro prišlo do denacionalizacijskih postopkov in razvoja privatne lastnine. Posledica je bila spremenjena lastniška struktura. Nekdanja družbena lastnina je bila razdeljena med državljane in družbena lastnina ni več obstajala. Upravljanje podjetij so prevzeli ljudje, ki so hoteli delati drugače, po vzoru zahodnega kapitalizma, a je bilo še vedno veliko ostankov samoupravljanja. Predvsem so bile razlike upravljanja na osnovi lastnine. Razvilo se je notranje lastništvo, ki pa ni bilo temelj uspešnejšega in učinkovitejšega gospodarjenja.

Kot vedno v zgodovini razvoja družbe, nikoli ne pride do družbenih in ekonomskih sprememb nenadoma in tako, da novo popolnoma nadomesti staro, ki z nastankom novega popolnoma ugasne. Traja nekaj časa, da se staro popolnoma umakne novemu. Do sedaj v našem družbeno ekonomskem prostoru še ni popolnoma ugasnil samoupravni sistem. Vendar pa s pojavom solastništva, soupravljanja novih notranjih in zunanjih lastnikov, je samoupravni sistem dobil negativen predznak, kot nekaj, česar se je treba bati, je nekaj nazadnjaškega, ipd. Vprašanje se pojavlja, koliko razumejo samoupravljanje in soupravljanje današnji menedžerji in kako je današnje delovanje podjetij povezano z avtopoiezo. Teorija avtopoieze pravi, da je samoupravljanje eden od elementov avtopoieze (Balažic-Peček, Lauc, Železnikar, & Bukovec, 2016, str. 120). Predvidevamo, da v primeru, da samoupravljanje ne deluje, da je v zatonu, avtopoieza še vedno deluje.

2 Teoretična izhodišča

Sistem **samoupravljanja** zasledimo prvič v delih utopičnih socialistov v začetku 19. stoletja: Henri de Saint Simon, Charles Fourier in Robert Owen. Utopisti so razvijali sistem samoupravljanja v obdobju, ko delavski razred še ni bil oblikovan kot politična sila.

Henri de Saint Simon (1760–1825) je razmerja med državo in ekonomijo med drugim utemeljil na postavkah, da je edini smiselni cilj industrije proizvodnja človeku koristnih izdelkov; da je človeška družba v bistvu družba delavcev, ki jih je definiral širše od proletariata, in sicer kot vse tiste, ki nekaj delajo. Prvi je zagovarjal ukinitve zasebne lastnine in družbeno lastnino ter plansko ekonomsko politiko. Friedrich Engels ga je razglasil za prvega anarhista (Nikolić, 1989, 12).

Charles Fourier (1772–1837) si je zamislil velike samooskrbne kooperative ali falansterije, v katerih bi skupaj bivalo natanko po 1620 ljudi (300 do 400 družin), kolikor je izračunal, da obstaja različnih kombinacij oziroma tipov osebnosti. Falansteriji so organizirani kot kooperativne delniške družbe, ekonomsko urejene na agrarni dejavnosti, a sposobne razvijati svojo industrijo. Njegov sistem samoupravljanja je odmaknjen od revolucionarnega načela enakosti, saj se namesto tega osredotoča na harmonično sobivanje razlik, celo spolnih razlik.

Robert Owen (1771–1858) je Fourierjev koncept obrnil na glavo: iz izkušenj je oblikoval svojo utopično teorijo. V škotski vasi New Lanarck je podjetje reorganiziral, racionaliziral in humaniziral ter vas kmalu vodil kot komuno. Blagostanje delavca je neposredno koristilo podjetju, ki je z ustvarjenim dobičkom večalo blagostanje skupnosti. Nadaljnji njegovi večji projekti v praksi so bili neuspešni.

Najpomembnejši teoretik samoupravljanja v Franciji v 19. stoletju je bil Pierre Joseph Proudhon (1809-1865). Najbolj znano je njegovo delo »Kaj je lastnina?«. Trdi, da je lastnina kraja. Vzajemnost, solidarnost in moralo je izpostavljal kot rešitve za vse probleme. Pripadal je skupini anarhistov, kamor so se prištevali tudi Buharin, Rid, Bruse in še drugi. Proudhon (Ivanko, 2015, str. 561) je menil, da je anarhija osnova popolno razvite družbe, tako kot je hierarhija princip primitivne družbe. Zagovarjal je zasnovo anarhije, kjer sta poudarjeni nevladna prvina in družbena ureditev, v kateri vsa sredstva za proizvodnjo, zemlja in posest pripadajo tistim, ki proizvajajo.

Dopisoval si je z Marxom in vplivala sta drug na drugega, a sta se kasneje ločila. Proudhon je izrazil zahteve, da je treba vse ekonomske aktivnosti prepustiti svobodnemu vplivu ekonomskih zakonitosti, obenem pa je treba vse ekonomske odločitve prepustiti delavskim zvezam, oziroma gospodarskim subjektom, ki naj bi delovali po načelu vzajemne pravične menjave dobrin. Nikolić ga kritično komentira: »Proudhon je v kritiki države storil enako napako kot še mnogi za njim in tudi še mnogi danes pri nas: namesto da bi rojstvo države videl v blagovni proizvodnji, je državo obravnaval kot neodvojeno od gospodarstva, proces njenega odmiranja pa kot proces golega ukinjanja nekaterih političnih funkcij in organov, se pravi kot predvsem organizacijsko-tehnični proces« (Nikolić, 1989, st. 17). Svoje zmote je spoznal tudi Proudhon in dopustil obstoj države. Samoupravljanje je umestil v delavsko podjetje, njegovi lastniki pa so delavci. Delavsko podjetje deluje javno transparentno, toda v pogojih konkurenčne tržne ekonomije. V času Proudhona so taka podjetja v resnici nastajala v Franciji. Vendar pa po mnenju Proudhona delavska podjetja niso več delovala javno transparentno. Očital jim je zapiranje vase in da so se delavci lastniki pogospodili. Na osnovi slabih izkušenj je Proudhon sklepal, da bi bilo za učinkovito uveljavitev samoupravljanja potrebno dvoje: zagotoviti določeno raven izobrazbe deležnikov v procesu in kolektivizirati lastnino, ki bi jo posamezni kolektivi samo uporabljali, ne da bi si jo lastili (Proudhon, 1967, 129–131).

Karl Marx (1818-1883) se je strinjal s tezo, da je za uvedbo samoupravljanja potrebno, da delavski sloj najprej prevzame politično oblast in spremeni politične strukture. Nedvomno je ravno Marx s svojimi deli, predvsem z delom Kapital najbolj vplival na kasnejši razvoj komunistične ideje in razvoj samoupravljanja.

V slovenskem prostoru najdemo najzgodnejše samoupravne zamisli pri Andreju Gosarju (1887-1970), krščanskem socialistu in sicer v njegovem delu Za nov družbeni red, izdan v letu 1933. V svojem delu se izreče za samoupravljanje. Njegovo je prepričanje, da je »tudi lokalna oblast izvorna, kakor je izvorna državna oblast« (Gosar, 1994, 213), čeprav zagovarja avtoriteto države

. Venomer postavlja vprašanja, kaj je najboljše za narodno gospodarstvo in za človeka. Tako pristaja na zasebno lastnino zemljiških posesti, podjetij in kapitalskih dohodkov, a z omejitvami, da so koristi za narodno gospodarstvo in za tiste, ki nimajo ali ne dovolj lastnine za spodobno življenje.

Samoupravno obdobje v Jugoslaviji je bilo mišljeno kot tranzicija od komunistične avantgarde do diktature proletariata. Samoupravljanje v Jugoslaviji je temeljilo na podružbljanju lastnine. Delavci razpolagajo s proizvodnimi sredstvi in odločajo o delitvi dohodkov. Samoupravljanje se širi v vse sfere življenja v Jugoslaviji po letu 1950. Primarni teoretik jugoslovanskega samoupravljanja je bil Edvard Kardelj (1910-1979).

Razlogi za začetek samoupravljanja so bili začetki destalinizacije. Nikolić (1989, str. 45) vidi nekoliko kritično samoupravljanje kot »nasledek zloma jugoslovanskega stalinizma in poskus ponovne krepitev oblasti komunistične elite, kar je v nasprotju s Titovo napovedjo ob uvedbi samoupravljanja, da bo samoupravljanje vodilo tudi v odmrte države kot končni cilj tega družbenega eksperimenta«.

Ustava iz leta 1974 in Zakon o združenem delu iz leta 1976 sta utemeljila družbenoekonomsko ureditev Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ). Temelji (Ivanko, 2015, str. 584) socialističnega samoupravno organiziranega združenja so bili po Zakonu o združenem delu: oblast delavskega razreda in vseh delovnih ljudi, družbena lastnina proizvodjalnih sredstev, pravica dela z družbenimi sredstvi, samoupravni položaj delavca, družbeni značaj dela, demokratično samoupravno odločanje o delu in družbeni reprodukciji in zasnovanost skupščin družbenopolitičnih skupnosti na sistemu samoupravne demokratične organiziranosti združenega dela.

V samoupravnem družbenem sistemu ima ljudstvo neposredno kontrolo nad vsemi organi državne oblasti in uprave. (Kardelj, 1979a, str. 70) Zato ta sistem ne potrebuje političnih strank. Ljudje, oziroma občani so tisti, ki odločajo skladno s svojimi interesi. Te pa uresničujejo v delegatskem sistemu. Kardelj (1979b, str 299-300) trdi, da so ti interesi tako bolj povezani s samimi člani družbe, kot »katerakoli oblika strankarskega političnega pluralizma, ki družbo kot celoto odtuja od konkretnega človeka in državljana, čeprav baje odloča v imenu državljana.« V samoupravljanju so vsi posamezniki v istem razredu in vsi posamezniki soodločajo o političnih in ekonomskih vprašanjih.

Osnova samoupravne socialistične demokracije je delegatski sistem. Interesi ljudi so zastopani na skupščinah. Delegati so izbrani neposredno iz temeljnih organizacij združenega dela (TOZD), iz krajevnih skupnosti, kmetijskih in drugih posameznih proizvajalcev, interesne skupnosti (npr.: Zveza socialistične mladine), Zveze komunistov in Socialistične zveze delovnega ljudstva. TOZD je osnovna enota, v kateri so združeni delavci neke organizacije, podjetja in je to osnovna oblika svobodnega združevanja dela in sredstev. To je lahko eno samo

podjetje, ali pa enota, oddelek v podjetju. Rezultat njihovega dela se odraža samostojno na trgu ali znotraj ene organizacije, podjetja.

Vsak delavec ima možnost soodločati z drugimi delavci na delavskem ali kakem drugem organu. Zato morajo biti delavci dobro obveščeni. Ne gre za to, da bi delavci obravnavali, proučevali in iskali optimalne ekonomske, tehnološke in druge rešitve, ampak za to, da s strinjanjem ali nestrinjanjem odločajo na osnovi predlogov strokovnih služb znotraj podjetja ali zunanjih sodelavcev.

V socialističnem samoupravnem sistemu so vsa proizvodna sredstva v lasti vseh delavcev. Obstaja torej družbena lastnina. Delavci so svobodni pri upravljanju sredstev, nadzoru in upravljanju ekonomske politike plana podjetja. Interes delavcev je, da je produktivnost čim višja, ker so plačani po učinku dela. Ta se odraža kot dohodek iz trenutnega dela in pri dobičku, s katerim svobodno razpolagajo.

Neto dohodek temeljne organizacije vsebuje sredstva za razširjeno reprodukcijo, za skupno porabo in za osebne dohodke delavcev. Ta dohodek vsebuje dodano vrednost, oziroma presežno delo, ki je v kapitalizmu v lasti lastnika kapitala. V samoupravljanju pa s tem dohodkom razpolagajo delavci. Profit predstavlja v samoupravljanju merilo izkoriščanja proizvodnih sredstev, ki so v družbeni lastnini, s katero pa upravljajo delavci. V samoupravljanju je namen delitve presežne vrednosti zagotavljanje razvoja tehnologije, rasti življenjskega, socialnega, in vsakršnega drugega standarda.

Motivacija delavca v samoupravljanju je torej povsem drugačna od motivacije delavca, ki prispeva ustvarjanju profita v kapitalističnem sistemu. V samoupravljanju je načelo pridobivanja prihodka in delitve dohodka po vloženi sredstvih in delu garancija za pravično delitev dohodka, za enake pravice, obveznosti in medsebojne odgovornosti delavcev. Delitev minulega dela pa je določena s samoupravnim sporazumom o združevanju dela in sredstev.

V razmišljanju o samoupravljanju je bilo prepričanje, da se v kapitalizmu interes delavcev osredotoča le na materialni standard, a življenje kaže na to, da materialni standard ni vse, ampak se potrebe delavcev povečujejo.

»Ni naključje, da se zdaj v razvitih zahodnih državah toliko razpravlja o tako imenovanih »človeških odnosih« in celo o samoupravljanju v podjetjih. To je znamenje, da kapitalistični sistem dejansko že izčrpava zadnje rezerve, da bi se ohranil z materialnimi stimulansi delavskemu razredu, in da na vrata vse odločneje trka nujnost, da se družbena struktura spremeni.« (Kardelj, 1979c, str. 413-418)

V resnici je sistem samoupravljanja privabljal v Jugoslavijo mnoge tuje strokovnjake, na primer iz Španije in Holandije (proučevanje zadružništva) in iz nordijskih držav, kjer imajo na teh osnovah danes zelo dobro razvito socialno dejavnost (na primer zdravstvo).

V 80. letih je postalo očitno, da je samoupravljanje pripomoglo k usodni slabitvi komunistične stranke, ni prišlo do odmrtnja države, slabila je federalna ureditev.

Temeljna pravica delavcev do **soupravljanja** je izkazana v 75. členu Ustave RS (Ur.l. RS, št.: 33/91). Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je bil sprejet leta 1993 in nato dvakrat dopolnjen: 2001 in 2007. Zakon določa pogoje in način sodelovanja pri upravljanju podjetij ne glede na lastnino.

»Upravljanje družbinega premoženja pomeni sprejemanje vseh odločitev v imenu in za račun družbe, povezanih z denarjem, stvarmi in pravicami, ki tvorijo skupnost stvari, ki se kot premoženje izkazuje na aktivni strani bilance. Pri tem vodenje poslov obsega sprejemanje prav vseh odločitev v zvezi s tem, razen tistih, ki so po zakonu ali statutu pridržane drugim organom družbe » (Bohinc, R. & Ivanjko, Š., 1999, str. 27).

Sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, oziroma podjetij je delavsko soupravljanje in je del širšega koncepta delavske participacije. Božičeva (2012, str. 11) povzema avtorja Gostiša (prav tu), ki opredeli delavsko participacijo kot obliko sodelovalnega ali udeležbenega načina upravljanja oziroma vodenja podjetij.

»Delavska participacija se lahko uveljavlja kot (Franca, 2008, str. 53):

- *Sodelovanje delavcev pri upravljanju* ali *delavsko soupravljanje* v širšem smislu, pomeni participacijo delavcev v obliki določenih organov, kot so svet delavcev in delavski zaupnik, predstavnik delavcev v organih upravljanja družbe (nadzorni svet, uprava, upravni odbor) ter vse oblike in načine sodelovanja, ki se jih delavci poslužujejo, ne glede na njihovo intenzivnost ali stopnjo sodelovanja. Delavsko soupravljanje v ožjem pomenu besede pa se nanaša zgolj na soodločanje delavcev.
- *Finančna* participacija delavcev pomeni udeležbo delavcev v finančnem rezultatu oziroma dobičku družbe (ang. profit sharing) ali pri delitvi prihrankov na račun zmanjšanja stroškov poslovanja (ang. gain sharing).
- *Lastniška* participacija delavcev (notranje lastništvo) je način udeležbe delavcev pri dobičku, izplačanem v obliki lastniškega deleža (najpogosteje so to delnice) družbe. Od programov lastništva delavcev je zelo poznan sistem ESOP (ang. Employee Stock Option Ownership Program).«

Na osnovi slovenske zakonodaje je odločitev zaposlenih samih, če se bodo in kako bodo sodelovali pri upravljanju podjetij. Torej je odločitev, ali bo tako soupravljanje zaživel, ali ne, odvisna od zaposlenih samih. Zakonodaja ne nalaga nobenih obveznosti menedžmentu pri ustanavljanju predstavništev zaposlenih. Istočasno pa menedžment ne sme ovirati takega organiziranja zaposlenih v podjetjih. Božičeva (2012, str. 3) navaja, da je raven uresničevanja soupravljaljskih pravic sodelavcev je odvisna od strategije in načinov delovanja sveta delavcev. Za razumevanje soupravljanja zaposlenih je potrebno razlikovati med notranje organizacijskimi soupravljaljskimi razmerji in kolektivnimi delovnimi razmerji, navaja Božičeva (2012, str. 13).

V notranje organizacijskih soupravljaljskih razmerjih zastopa interese zaposlenih svet delavcev, kolektivna delovna razmerja pa sindikati.

Zaposleni imajo možnost sodelovanja pri upravljanju podjetij v različnih oblikah. Ureditve soupravljanja so po svetu različne. Za 28 članic EU (plus Norveška) Gostiša (2017, str. 1) ugotavlja različno zakonsko urejenost in sicer: skupino desetih držav, kjer ni predstavnikov delavcev v organih družb (Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija), skupino šestih držav, kjer je zastopanost omejena le na državno lastništvo ali privatizirana podjetja (Češka, Grčija, Irska, Poljska, Portugalska in Španija) in na skupino trinajstih držav, ki zakonsko zagotavljajo predstavništvo v organih zasebnih družb, ko dosežejo določeno velikost (Avstrija, Hrvaška, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Slovaška, Slovenija in Švedska). Prag števila zaposlenih za predstavništvo je v velikosti podjetja v razponu od 25 zaposlenih na Švedskem do 1.000 v Franciji. V Sloveniji je ta prag za družbe z nadzornim svetom in družbe z enotirnim sistemom nad 50 zaposlenimi, v majhnih podjetjih pa delavska predstavništva v organih družb niso obvezna

Kratek pregled razvoja samoupravljanja pokaže, kdaj in kako se je začela razvijati ideja samoupravljanja, se razvila v sistem samoupravljanja, ki smo ga živeli nekaj desetletij. Sistem je doživel svoj konec s spremembo družbeno ekonomskega sistema konec 80 letih prejšnjega stoletja. Lahko rečemo, da je bil to naraven tok razvoja in zatona sistema samoupravljanja. Sistem samoupravljanja je bil sam v sebi zelo intenzivno delujoč, sam v sebi je ohranjal svojo lastno bit, a se je moral povezovati z zunanjimi sistemi. Sistem samoupravljanja je bil samosvoj, zaprt sistem, a za svoj razvoj in preživetje je moral biti povezan z zunanjimi sistemi. Balažic in Bukovec (2017, str. 43) navajata avtorja Ovsenikovo in Ambroža, ki govorita, da je način, s katerim notranja organizacija ohranja svojo lastno identiteto, z značilnostjo vzdrževanja sebe s samo-dejnim nenehnim udejanjanjem *avtopoietski sistem*. To je sistem, ki neprestano postvarja svoje meje in sebe v vzajemno delujoči mreži. V principu je samoobnovljiv in samozadosten sistem, ki je sposoben preživetja brez odvisnosti od zunanjih elementov. Tak je bil samoupravni sistem. Vendar pa so podjetja, ki so osnovne celice gospodarstva, neodvisno od upravljanja in lastništva, življenjsko odvisna od zunanjega okolja.

Začetnika teorije o avtopoezi sta biologa Maturana in Varela (1980), ki v svoji teoriji o delovanju živega organizma razkrivata, da je izvor živega v celici kot osnovni enoti, ki proizvaja živo materijo. Balažičeva (2018, str. 30) navaja njuno spoznanje, da gre »za splošno zaprto strukturo samo-proizvodnje in samo-organizacije«. Biologa razkrivata **avtopoezo** kot sistem naravne krožne organizacije živih sistemov. Torej je avtopoietska enota celica.

»Teorijo avtopoeze (Maturana & Varela, 1980, str. 6) nadgrajujeta s spoznavanjem, kako so organizmi prilagojeni svojemu »okolju« in da je organizacija tisto okolje, v katerem živi in se skozi evolucijo spreminja.« (Balažic 2018, str. 32). Pionirja avtopoeze povzema tudi Morgan (2004, str. 224 v Balažic, 2018, str. 30) in pravi, da avtopoietski sistem zahteva razumevanje

delovanja posameznega elementa, kako se istočasno povezovati, da se ohrani samega sebe z ohranjanjem drugih.

Razumemo, da predstavlja avtopoieza živo organizacijo, ki ni zaprt in samozadosten sistem, ampak je v stiku z zunanjim okoljem, odziva se na dražljaje iz okolja.

Povzeto iz te teorije na osnovi spoznanj iz sveta narave je enako videti tudi ekonomijo. Posamezna organizacija je kot celica ekonomskega prostora oziroma narodnega gospodarstva. Organizacije se ustanovljajo, razvijajo znotraj sebe in v odvisnosti od okolja in so ustanovljene z namero neskončnega delovanja.

Sistem avtopoieze razumemo kot usmerjanje navzven v ekonomsko in socialno okolje in je družbeno odgovorno in odgovorno do trajnostnega razvoja.

Iz teoretičnega pregleda samoupravljanja, soupravljanja in avtopoieze lahko sklepamo, da se lastniki slovenskih podjetij zavedajo, da je sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij pomembno. Kljub temu, da so proizvodna sredstva v lastništvu lastnikov in ne zaposlenih, lastniki upoštevajo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij. Sprašujemo se, ali je to sodelovanje v obliki samoupravljanja ali soupravljanja? Ali obstaja bistvena razlika v poznavanju in izvajanju soupravljanja in samoupravljanja v slovenskih podjetjih? Če lastniki dovoljujejo sodelovanje pri upravljanju, v kolikšni meri in kakšni obliki ga dovoljujejo? Zato postavimo hipotezi:

H 1: V slovenskih podjetjih ne obstaja bistvena razlika v razumevanju med samoupravljanjem in soupravljanjem.

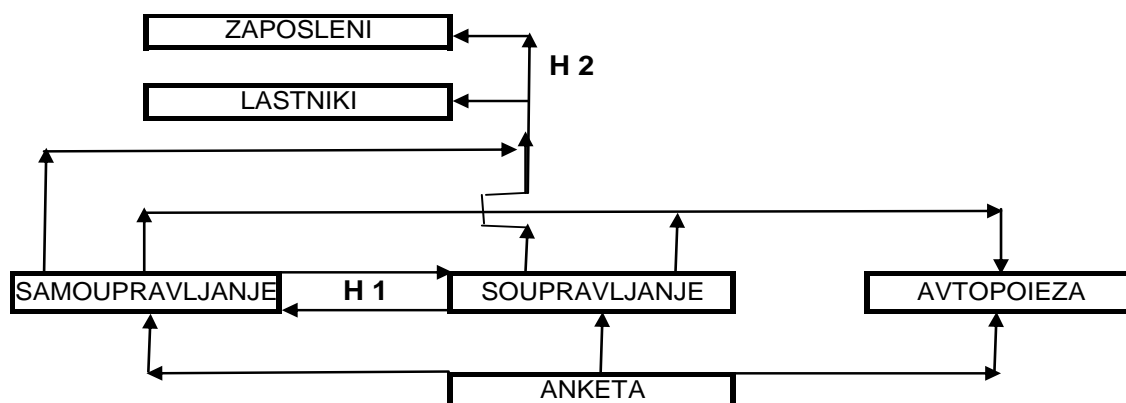
Samoupravljanje in soupravljanje sta si zelo podobna v svojem delovanju. Samoupravljanje ima pri nas dolgo obdobje delovanja in posledično vzbuja zelo slabe spomine. Vendar je pomembno, da se lastniki in udeleženci zavedajo razlik. Od razumevanja razlik je odvisna uspešnost sodelovanja med lastniki in zaposlenimi v upravljanju podjetij.

H 2: Lastniki podjetij dovoljujejo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij.

Lastniki podjetij lahko dovoljujejo sodelovanje zaposlenih v podjetju, a ne kar povprek vsakemu. Že zakonodaja (ZGD-1) v Sloveniji predpisuje mejo 20 zaposlenih v podjetju (mikro podjetju), do katere ni potrebno organizirati predstavnikov zaposlenih v svet delavcev, preko katerega bi zaposleni sodelovali pri upravljanju podjetja. Dodatna možnost sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetja so sindikati.

S potrditvijo ali zavrnitvijo hipotez dobimo odgovor na raziskovalno vprašanje, ki smo si ga postavili.

V modelu raziskave grafično predstavljamo pristop in delovanje raziskave.



Slika 1. Grafični prikaz modela raziskave v povezavi s hipotezami.

3 Metoda

Za namen raziskave smo sistematično proučili več člankov in drugih znanstvenih in strokovnih del v lokalnem jeziku. Posebno so izstopali članki: Franca, V. (2008), Gostiša, M. (1999 in 2017), Božič, M. (2012) in Balažic-Peček, T., Lauc, A., Železnikar, A.P. & Bukovec, B. (2016). Iz člankov smo povzeli pojme, ki so nas zanimali za raziskavo. Znotraj vsakega dela smo pregledali vsebino, ki se nanaša na samoupravljanje, soupravljanje, lastnino, avtopoiezo in vsebinske povezave s temi pojmi.

S pridobljenimi pojmi smo sestavili anketna vprašanja v medmrežno anketo 1 KA. Vprašanja so v Prilogi 1. Vendar v anketnih vprašanjih nismo uporabili besed »samoupravljanje«, »soupravljanje« in »avtopoieza«. S temi besedami v vprašanjih bi morda preveč vplivali na odgovore respondentov. Anketa je bila poslana naključno izbranim podjetjem, pri katerih smo upoštevali naše omejitve. Omejitve smo preverjali preko javno dostopnih informacij AJ PES. Elektronske naslove oseb v podjetjih, ki bi najbolj odgovorno odgovarjali na vprašanja, smo pridobili s telefonskimi klici v izbrana podjetja. Odgovori na anketna vprašanja bila anonimna. Raziskavo smo izvedli z metodo triangulacije člankov, ankete in statistične obdelave anketnih rezultatov. Za statistično obdelavo podatkov smo uporabili program LISREL. Anketa je izvedena na manjšem vzorcu slovenskih gospodarskih podjetij različnih velikosti in dejavnosti, kjer ni tujega lastništva in ob upoštevanju ostalih omejitev.

S pridobljenimi podatki smo pojasnili prisotnost samoupravljanja in soupravljanja v podjetjih respondentov. Po analitični obravnavi rezultatov smo ugotovitve z metodo sinteze poskušali predstaviti različnost upravljanja podjetij in povezave z avtopoiezo. Dobljene rezultate smo primerjali z našimi hipotezami.

4 Rezultati

Anketa je bila poslana naključno izbranim podjetjem po elektronski pošti na znanega respondenta – osebo v podjetju, ki je izpolnila anketo Pomeni, da smo pred pošiljanjem telefonsko pridobili v vsakem izbranem podjetju elektronski naslov najbolj primerne osebe za odgovore. Po poslani anketi smo telefonsko preverjali, če so odgovorili na anketo in jih še dodatno spodbujali za odgovore. Pridobljenih je bilo 23 uporabnih odgovorov na anketna vprašanja, kar je 29% odzivnost.

V Sloveniji je približno 2.000 delujočih gospodarskih podjetij z več kot 10 zaposlenimi in odgovarjajo našim omejitvam (niso v državni večinski lasti, nimajo tujega kapitala, niso finančne institucije, niso javna podjetja) (Vir: Gospodarska zbornica Slovenije, avgust, 2018). Ker je v naši raziskavi majhen vzorec teh podjetij, so rezultati raziskave upoštevani istočasno kot odgovor na vprašanje, ali je mogoče opraviti temeljitejšo raziskavo delovanja samoupravljanja in soupravljanja v praksi. Relativno dobri rezultati kažejo na to, da je smiselno nadaljevati z raziskavo in najti tiste gradnike samoupravljanja, ki lahko dopolnjujejo gradnike soupravljanja in tako pripomorejo soupravljanju lastnikov in zaposlenih.

V tabeli 1 so prikazani odgovori, ki so odgovorjeni opisno. Prva anketna vprašanja so zahtevala od respondentov opis njihovega podjetja. Po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1) je razdelitev velikosti podjetij na osnovi poprečnega števila zaposlenih, prihodkov od prodaje in aktive bilance stanja. V raziskavi nas je zanimalo za velikost podjetja le število zaposlenih. Ostala pogoja sta bila za to raziskavo nepomembna.

Po ZGD-1 je mikro podjetje s poprečnim številom zaposlenih do 20, majhno podjetje z do 50, srednje podjetje z do 250 in veliko podjetje s poprečno več kot 250 zaposlenimi.

Odgovori o lastništvu kažejo podatek, da je menedžer in/ali njegov menedžment edini lastnik podjetja (8 podjetij, oziroma 34,8% vseh odgovorov), v ostalih so še drugi lastniki, predvidevamo da so to zunanji, a ni tujega kapitala. Družbam s tujim lastništvom nismo pošiljali anket. Lastništvo smo preverjali po podatkih AJPES.

Družbe pooblaščenke so družbe kot posebna oblika organiziranja notranjih delničarjev. Družbo pooblaščenko lahko ustanovijo le delničarji delniške družbe, ki je nastala na podlagi lastninskega preoblikovanja po zakonu o lastninskem preoblikovanju podjetij (ZLPP).

Tabela 1. Rezultati ankete

Vprašanje	Odgovor	Frekvenca	Delež
Število zaposlenih	mikro	3	13,0
	majhna	9	39,1
	srednja	9	39,1
	velika	2	8,7
Ste vi in/ali vaš menedžment edini lastnik(i) podjetja	DA	8	34,8
	NE	15	65,2
Ste družba pooblaščenka	DA	2	8,7
	NE	21	91,3

Razen prvih treh vprašanj, ki so opisna, je ostalih 12 vprašanj ponujalo odgovore v razponu od 1 (nezadovoljivo) do 5 (odlično) – Priloga 1.

V teh vprašanjih nismo uporabili izrazov »samoupravljanje«, »soupravljanje«. Vprašanja so bila sestavljena tako, da smo vedeli, s katerimi sprašujemo po samo-/so-upravljanju.

Področje soupravljanja: Q1, Q2, Q3, Q4, Q11, Q12.

Področje samoupravljanja: Q5, Q6, Q7, Q8.

Tabela 2. Anketni vprašalnik

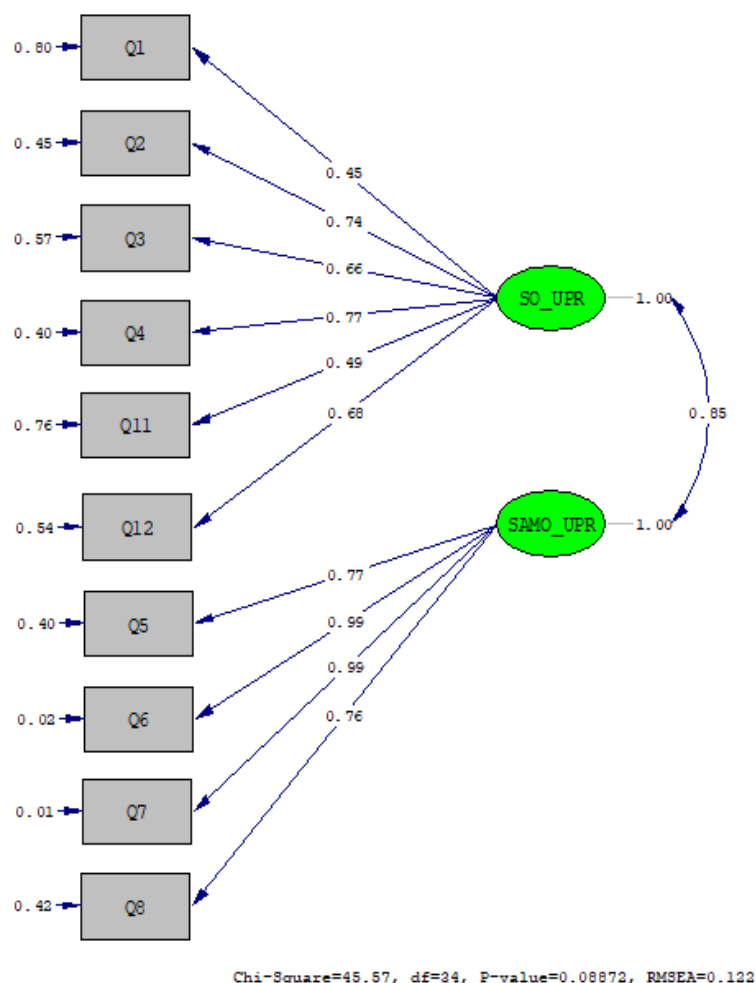
Vprašanje	N	M	SD
Q1) kakšen je vpliv notranjih solastnikov vašega podjetja na upravljanje podjetja:?	23	3,52	1,238
Q2) ali imajo solastniki vašega podjetja odločilno besedo pri sestavi nadzornega sveta?	23	3,57	1,376
Q3) kako ocenjujete soodločanje zaposlenih v vašem podjetju pri odločitvah menedžmenta?	23	3,61	1,033
Q4) kakšen je vpliv zunanjih solastnikov vašega podjetja na upravljanje podjetja:?	23	3,09	1,443
Q5) ali imajo v vašem podjetju zaposleni možnost organiziranja v svet delavcev (SD)?	23	3,39	1,725
Q6) v kolikšni meri ima SD možnost pridobivanja strokovnih mnenj zunanjih svetovalcev?	23	3,13	1,604
Q7) kako ocenjujete sodelovanje vašega menedžmenta s SD?	23	3,22	1,622
Q8) v kolikšni meri ima SD možnost vplivati na izbor članov nadzornega sveta vašega podjetja?	23	2,65	1,555
Q9) kakšna je vaša ocena odprtosti vašega podjetja za zunanje poslovne ideje, razvojne spodbude?	23	4,22	0,795
Q10) ali je delovanje vašega podjetja družbeno odgovorno?	23	4,52	0,593
Q11) v kolikšni meri ste vi, menedžer ali vaš menedžment naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetja?	23	3,43	0,992
Q12) v kolikšni meri lahko vaši zaposleni, ki nimajo lastniških deležev podjetja in niso organizirani v SD ali v sindikat, vplivajo na upravljanje podjetja?	23	2,74	1,322

Legenda: N = število odgovorov; M = poprečna ocena (iz razpona od 1 do 5);
SD = standardni odklon

Anketna vprašanja z odgovori so obdelana s programom LISREL, ki nam podaja naslednji strukturni model, pri čemer imamo dve latentni spremenljivki in opazovane spremenljivke.

SO_OPR (soupravljanje), SAMO_UPR (samoupravljanje): Latentni spremenljivki

Qx: Opazovane spremenljivke (anketna vprašanja)



Slika 2. Strukturni model

Latentni spremenljivki soupravljanje in samoupravljanje imata visoko povezanost. Kovarianca je 0,85, oz. korelacija med latentnima spremenljivkama. Pomeni, da sta si spremenljivki precej podobni.

Tak rezultat je bilo mogoče pričakovati, saj je bil namen raziskave poiskati razlike med soupravljanjem in samoupravljanjem na osnovi lastnine.

S tem rezultatom **smo dokazali veljavnost hipoteze H 1** in sicer, da v slovenskih podjetjih ne obstaja bistvena razlika v razumevanju med samoupravljanjem in soupravljanjem.

Rezultati vprašanj s področja soupravljanja:

0,45 (Q1), 0,74 (Q2), 0,66 (Q3), 0,77 (Q4), 0,49 (Q11), 0,68 (Q12) so regresijski koeficienti. Če te vrednosti kvadriramo, dobimo pojasnjeno varianco: 0,20 (Q1), 0,55 (Q2), 0,43 (Q3), 0,60 (Q4), 0,24 (Q11), 0,46 (Q12), preostanek do 1 je nepojasnjena varianca 0,80 (Q1), 0,45 (Q2), 0,57 (Q3), 0,40 (Q4), 0,76 (Q11), 0,54 (Q12). Sledi, da so lastnosti proučevanih lastnosti (vprašanja) pojasnjena različno, od 0,20 do 0,60 od srednjih enot. Pomeni, da je nepojasnjena varianca relativno visoka.

Rezultati vprašanj s področja samoupravljanja:

0,77 (Q5), 0,99 (Q6), 0,99 (Q7), 0,76 (Q8) so regresijski koeficienti. Če te vrednosti kvadriramo, dobimo pojasnjeno varianco: 0,60 (Q5), 0,98 (Q6), 0,99 (Q7), 0,58 (Q8), preostanek do 1 je nepojasnjena varianca 0,40 (Q5), 0,02 (Q6), 0,01 (Q7), 0,42 (Q8). Sledi, da so lastnosti proučevanih lastnosti (vprašanja) pojasnjena različno, od 0,76 do 0,99 od srednjih enot. Pomeni, da je nepojasnjena varianca relativno nizka.

Med opazovanimi spremenljivkami in latentnimi spremenljivkami so regresijske enačbe:

$$\begin{aligned} Q1 &= 0,45 * SO_UPR & Q5 &= 0,77 * SAMO_UPR \\ Q2 &= 0,74 * SO_UPR & Q6 &= 0,99 * SAMO_UPR \\ Q3 &= 0,66 * SO_UPR & Q7 &= 0,99 * SAMO_UPR \\ Q4 &= 0,77 * SO_UPR & Q8 &= 0,76 * SAMO_UPR \\ Q11 &= 0,49 * SO_UPR \\ Q12 &= 0,68 * SO_UPR \end{aligned}$$

V tabeli 3 so izkazane statistike strukturnega modela, ki nam dajo odgovor, ali je model ustrezen, ali ni.

Tabela 3. Statistika strukturnega modela

Statistika	Vrednost	Pogoj prileganja
χ^2	45,572	Čim manjši
df	34	–
χ^2/df	1,340	< 2–3
RMSEA	0,122	< 0,08
PGFI	0,486	> 0,5
PNFI	0,601	> 0,5
CFI	0,935	> 0,90–0,95
SRMR	0,095	< 0,08
NNFI	0,914	> 0,90–0,95

Opombe. χ^2 : HI-kvadrat statistika; df : prostostna stopnja; RMSEA: Root mean square error of approximation; PGFI: Parsimony goodness of fit index; PNFI: Parsimony normed fit index; CFI: Comparative fit index; SRMR: Standardised root mean square residual; NNFI: Non-normed fit index.

Nekateri pogoji so izpolnjeni: χ^2/df , PNFI, CFI, NNFI. Ostali pogoji niso izpolnjeni. Model ni najboljši. Najpomembnejše je razmerje χ^2/df ki je ustrezno, tako da je model dober.

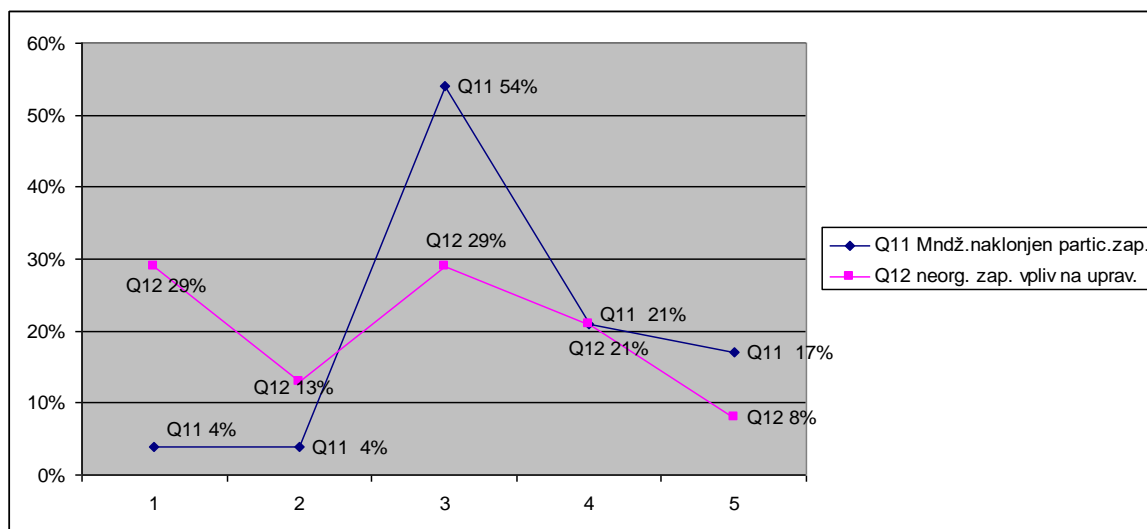
Poleg rezultatov statističnih analiz anketnih odgovorov nas je zanimal tudi sintetičen pregled rezultatov. To smo dosegli z grafično predstavitvijo rezultatov nekaterih relevantnejših anketnih odgovorov in primerjavo med njimi.

S pregledom rezultatov statističnih analiz anketnih odgovorov in njihovih grafičnih prikazov smo lahko preverili trditev hipoteze H 2.

Primerjava 1:

Q11 v kolikšni meri ste vi, menedžer ali vaš menedžment naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetja?

Q12 v kolikšni meri lahko vaši zaposleni, ki nimajo lastniških deležev podjetja in niso organizirani v SD ali v sindikat, vplivajo na upravljanje podjetja?



Slika 3. Grafična primerjava Q11 in Q12.

Grafično smo oblikovali odgovore na zgornji vprašanji, ki sta s področja soupravljanja, a bi jih lahko upoštevali tudi za področje samoupravljanja.

Odgovori Q11 imajo poprečno oceno 3,43 (tabela 2). Menedžerji so naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetja, celo v primerih, ko zaposleni nimajo lastniških deležev. Odgovori Q12 imajo poprečno oceno 2,74 (tabela 2). Če zaposleni niso nikakor organizirani, potem menedžerji ne dajo velikega vpliva zaposlenim na upravljanje podjetja.

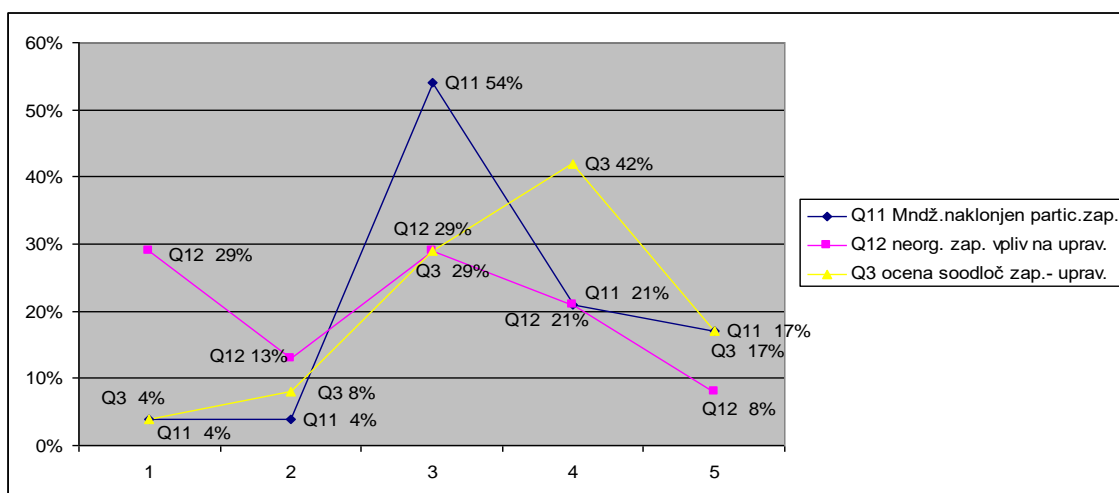
Sklepamo lahko, da menedžerji so naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetij, čeprav zaposleni nimajo lastniških deležev, a so temu menedžerji bolj naklonjeni, če so zaposleni organizirani (n.pr.: v SD, sindikate).

Primerjava 2:

Q11 v kolikšni meri ste vi, menedžer ali vaš menedžment naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetja?

Q12 v kolikšni meri lahko vaši zaposleni, ki nimajo lastniških deležev podjetja in niso organizirani v SD ali v sindikat, vplivajo na upravljanje podjetja?

Q3 kako ocenjujete soodločanje zaposlenih v vašem podjetju pri odločitvah menedžmenta?



Slika 4. Grafična primerjava Q11, Q12 in Q3.

Odgovorom na vprašanji Q11 in Q12 smo dodali v grafu odgovore na vprašanje Q3, ki spada v področje soupravljanja, a bi bilo lahko tudi s področja samoupravljanja.

Odgovori Q3 imajo poprečno oceno 3,61 (tabela 2), ki jo v anketi kasnejši odgovori na vprašanje Q11 potrjujejo, saj sta poprečni oceni odgovorov zelo podobni. Menedžerji dajejo relativno visoko stopnjo ocene soodločanja zaposlenih pri odločitvah menedžmenta.

Sklepamo lahko, da menedžerji ocenjujejo, da zaposlenim dajejo relativno visoko stopnjo sodelovanja pri upravljanju podjetja in skupnem sprejemanju odločitev, a če zaposleni niso organizirani, je ta vpliv zaposlenih na zelo nizki stopnji. Organiziranost zaposlenih vodi k večjemu vplivu zaposlenih na soupravljanje podjetij.

Odgovori na vprašanji Q11 in Q12 neposredno odgovarjajo, da so menedžerji naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetij, čeprav zaposleni nimajo lastniških deležev. Statistični rezultati teh vprašanj so regresijski koeficienti 0,49 (Q11), 0,68 (Q12), pojasnjeni varianci 0,24 (Q11) in 0,46 (Q12).

Odgovori na vprašanje Q3 neposredno odgovarjajo, da menedžerji dajejo relativno visoko stopnjo soodločanja zaposlenim pri soupravljanju. Statistični rezultati tega vprašanja so regresijski koeficient 0,66 (Q3), pojasnjena varianca 0,43 (Q3).

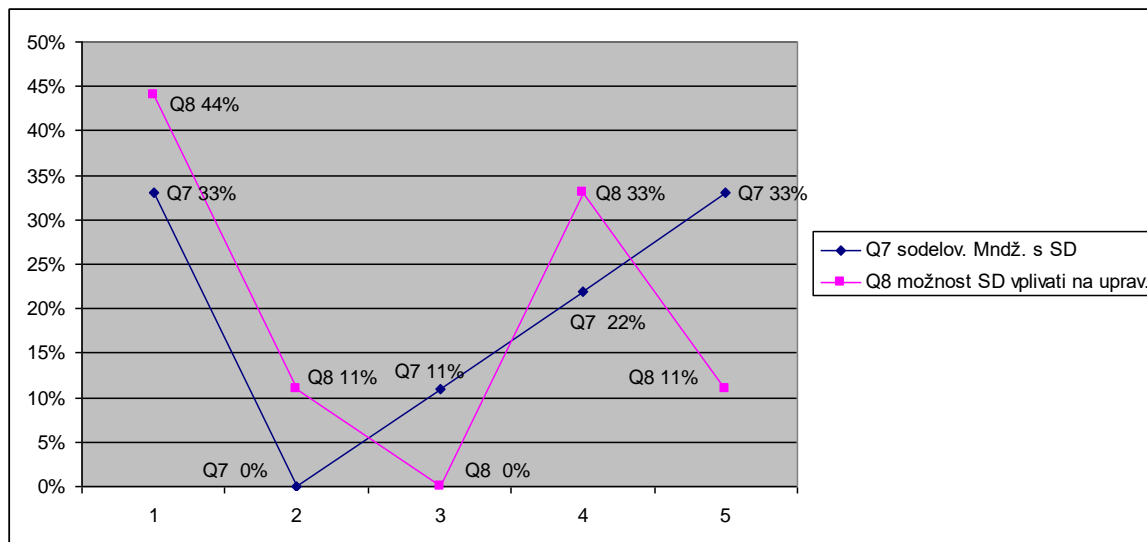
Ob upoštevanju statističnih rezultatov in grafičnih prikazov rezultatov anketnih odgovorov **smo dokazali veljavnost hipoteze H 2**, da lastniki podjetij dovoljujejo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij.

Ob tem pa ne smemo mimo ugotovitev iz anketnih odgovorov, da so lastniki bolj pripravljeni na soupravljanje zaposlenih, če so zaposleni v podjetju organizirani v svet delavcev ali / in v sindikate (odgovori na vprašanje Q12).

Primerjava 3:

Q7 kako ocenjujete sodelovanje vašega menedžmenta s SD?

Q8 v kolikšni meri ima SD možnost vplivati na izbor članov nadzornega sveta vašega podjetja?



Slika 5. Grafična primerjava Q7 in Q8.

Vprašanji sta s področja samoupravljanja. Svet delavcev (SD) je zelo podoben delavskim svetom v času samoupravnega sistema. V obeh delujejo predstavniki zaposlenih. Razlika je v tem, da so imeli nekoč delavski sveti izjemno veliko moč upravljanja. V sedanjem času pa je zakonsko določena meja, ko podjetju ni potrebno imeti SD, če ni najmanj 20 zaposlenih.

Odgovori Q7 imajo poprečno oceno 3,22 (tabela 2). Vendar kar 33 odstotnih točk zavzemajo odgovori na stopnjah Zadostno, Dobro in Zelo dobro. Menedžerji ocenjujejo sodelovanje s SD kot Odlično le v 33%.

Odgovori Q8 imajo poprečno oceno 2,65 (tabela 2). Tudi krivulja kaže le en vrh relativno dobrih možnosti SD vplivati na upravljanje podjetij, in sicer na stopnji Zelo dobro v 33%. Stopnji Zadostno in Odlično je skupaj 22 odstotnih točk.

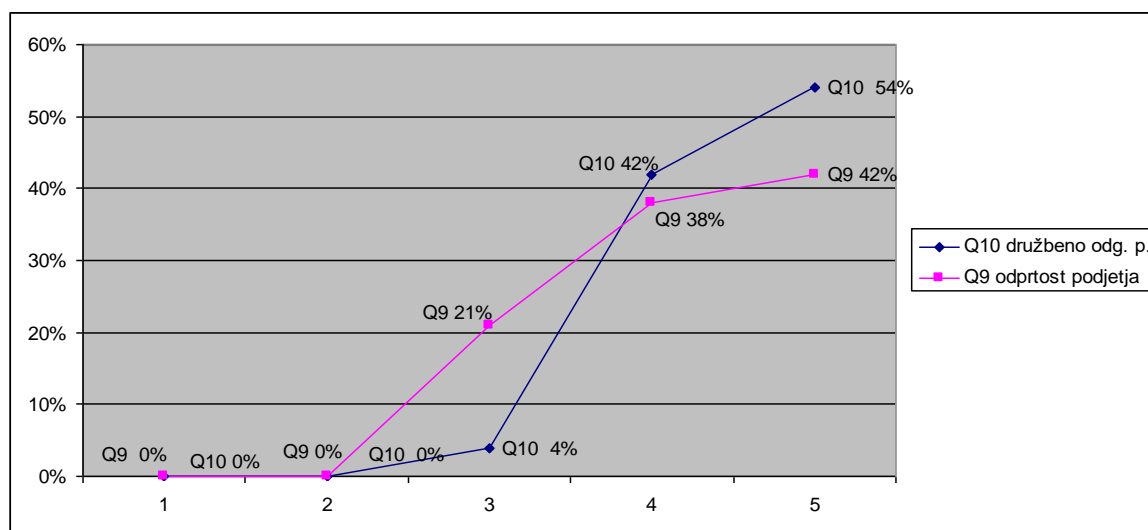
Visoki stopnji odgovorov Nezadostno na vprašanji Q7 in Q8 ne vključujemo v obravnavo, ker so tam tudi odgovori tistih podjetij, ki nimajo SD in so odgovorili pač z odgovorom Nezadostno.

Sklepamo lahko, da sodelovanje menedžmenta s SD ni ravno med najboljšimi odnosi. Morda je vmes možnost razlage za tako stanje tudi v tem, da so marsikje predstave o samoupravljanju zelo negativne.

Primerjava 4:

Q9 kakšna je vaša ocena odprtosti vašega podjetja za zunanje poslovne ideje, razvojne spodbude?

Q10 ali je delovanje vašega podjetja družbeno odgovorno?



Slika 6. Grafična primerjava Q9 in Q10.

Vprašanji sta s področja odprtosti delovanja in družbene odgovornosti. Vsenbini vprašanj se dotikata avtopoieze.

Odgovori Q9 imajo poprečno oceno 4,22 (tabela 2). Odgovori Zelo dobro in Odlično skupaj predstavljajo kar 80 odstotnih točk. Respondenti so prepričani v odprtost delovanja svojih podjetij.

Odgovori Q10 imajo poprečno oceno 4,52 (tabela 2). Poprečni oceni obeh odgovorov sta najvišji med vsemi. Respondenti so tudi pri vprašanju o družbeni odgovornosti delovanja njihovega podjetja zelo pozitivno prepričani, saj znašajo odgovori Zelo dobro in Odlično kar 96 odstotnih točk.

Sklepamo lahko, da respondenti niti ne vedo, kaj pomeni vsebina enega in drugega vprašanja, oziroma, kaj naj bi pomenili njihovi odgovori. Nedvomno bi bilo to vprašanje primerno za raziskavo na nekem drugem področju menedžmenta.

5 Razprava

Začetne poskuse prehoda iz tlačanskega kapitalizma v boljše družbene odnose so začeli utopisti. Ti poskusi so bili že poskusi samoupravljanja in so bili že veliko pred Marxom, ki je skupaj z Engelsom teoretično utemeljil prestop iz kapitalizma v socializem. Utopisti in anarhisti so razumeli državo in njene institucije kot izkoriščevalsko tvorbo v oblasti vladajočega razreda. Podobno mnenje sta imela tudi Marx in Engels, ki sta predvidevala ukinitve države prevzem oblasti s strani delavcev – proletariata in prevzem proizvodjalnih sil. Kot navaja Ivanko (2015, str. 565), je marksistična teorija prekinila utopični socializem in Marx in Engels sta pripravila

teorijo za prestop iz kapitalizma v socializem. Nastopilo bi obdobje brezrazredne družbe in vsi bi imeli oblast nad proizvodjalnimi silami in skupaj odločali o razvoju družbe.

V naši družbi se je sredi 20. stoletja začela uresničevati ta ideja z razvojem socializma. Proizvajalna sredstva in ostalo premoženje je bilo družbeno, razen zasebnega premoženja, kamor je spadalo zelo malo manjših osebnih proizvodjalnih sredstev. »Vladavina nad ljudmi se spremeni v rokovanje s stvarmi in upravljanje s proizvodnimi procesi. Država tako ni ukinjena, ampak preprosto odmere«. (Engels v Ivanko, 2015, str. 566)

Socialističen sistem je zašel v resne težave v 80. letih preteklega stoletja. Samoupravljanje je bilo pretežno usmerjeno v upravljanje posameznih gospodarskih in javnih subjektov in državnih institucij. Gospodarjenje na osnovi dogovorne ekonomije ni prinašalo ustreznih rezultatov, država ni odmrla, slabila je tudi federalna ureditev države. Že nekaj let pred osamosvojitvijo Slovenije je prihajalo v naprednejših delih gospodarstva do »suspensa« samoupravljanja in začelo se je lastniško prevzemanje podjetij z odkupi deležev podjetij. Po osamosvojitvi je bila zakonsko določena možnost soupravljanja na osnovi lastnine podjetij. V obdobju do danes se je še poglobljalo odtujevanje proizvodnih sredstev od delavcev. Poglobljale so se in se še tudi socialne razlike.

V raziskavi smo ugotavljali razumevanje samoupravljanja in soupravljanja v slovenskih podjetjih. Čeprav smo opravili raziskavo le na majhnem vzorcu slovenskih podjetij (izključena so podjetja s tujimi lastniškimi deleži, podjetja z večinskim državnim lastništvom, javna podjetja, finančne institucije), lahko iz rezultatov raziskave sklepamo, da v podjetjih ni zelo velike razlike v razumevanju samoupravljanja in soupravljanja, saj je korelacija med njima (kovarianca) zelo visoka, kot latentnimi spremenljivkami 0,85. Ta rezultat daje relativno dober odgovor na raziskovalno vprašanje Pomeni, da v slovenskih podjetjih ne razlikujejo bistveno med samoupravljanjem in soupravljanjem.

Postavili smo si hipotezi H 1 in H 2. Anketna vprašanja smo obdelali s programom LISREL. S statističnimi rezultati obdelave in grafičnimi prikazi rezultatov smo potrdili:

H 1: smo dokazali veljavnost hipoteze in sicer, da v slovenskih podjetjih ne obstaja bistvena razlika v razumevanju med samoupravljanjem in soupravljanjem.

H 2: smo dokazali veljavnost hipoteze, da lastniki podjetij dovoljujejo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij

V raziskavi se jasno kaže, da lastniki sicer nimajo velikih nasprotovanj soupravljanju zaposlenih, a le, če so ti organizirani v SD ali sindikate, ali če imajo solastniške deleže. Ko so zaposleni organizirani v SD, morda tudi v sindikate v podjetjih, so lastniki pripravljeni na veliko boljše sodelovanje pri upravljanju podjetij. Toda glede na odgovore respondentov (vprašanja Q7 in Q8) lahko sklepamo, da sodelovanje lastnikov s SD ni ravno med najboljšimi odnosi. Morda je vmes možnost razlage za tako stanje tudi v tem, da so marsikje predstave o samoupravljanju zelo negativne.

Menimo, da tu prihaja do različnih interesov lastnikov in zaposlenih. Eden najpomembnejših ciljev lastnikov v kapitalističnem sistemu, ki je po osamosvojitvi Slovenije tudi naš družbeno ekonomski sistem, je donos na kapitalske vloške. V samoupravljanju je načelo pridobivanja prihodka in delitve dohodka po vloženih sredstvih in delu garancija za pravično delitev dohodka, za enake pravice, obveznosti in medsebojne odgovornosti delavcev. Motivacija zaposlenih v samoupravljanju je povsem drugačna od motivacije zaposlenih, ki prispeva ustvarjanju profita v kapitalističnem sistemu. Takega samoupravnega načina delitve si sedanjí lastniki ne želijo. Zaposleni imajo celo po slovenski zakonodaji, ki daje možnost soupravljanja zaposlenih, možnost odločitve če se bodo in kako bodo sodelovali pri upravljanju podjetij. Participacija zaposlenih pri upravljanju podjetij je lahko v obliki določenih organov (svet delavcev, delavski zaupnik), udeležba v finančnem rezultatu (v dobičku) ali lastniška participacija (udeležba v dobičku, izplačana v lastniškem deležu). Iz odgovorov respondentov in tudi iz prakse se kaže relativno nizka toleranca do participacij soupravljanja zaposlenih. Interesi zaposlenih v sedanjem času niso bistveno drugačni, kot so bili v samoupravljanju: vloški zaposlenih niso kapitalski vloški (razen izjemoma), ampak zaposleni vlagajo svoje znanje in veščine. Za te svoje vloške zahtevajo plačilo in tudi delitev profitov. Za to imajo interes soupravljanja. V samoupravljanju so to možnost dobili že ob zaposlitvi, v sedanjem sistemu pa si morajo priboriti možnost participacije soupravljanja.

Kot kažejo odgovori, so respondenti prepričani, da so njihova podjetja odprta za zunanje poslovne ideje, razvojne spodbude, in v njihovih podjetjih delujejo družbeno odgovorno. Nastopi vprašanje, če se respondenti zavedajo vseh razsežnosti opredelitve odprtega in družbeno odgovornega podjetja. Dvome o njihovem razumevanju sproži že dejstvo, da relativno slabo podpirajo sodelovanje zaposlenih pri poslovnih odločitvah. Ker zaposleni v večini primerov nimajo možnosti soupravljanja in soodločanja o delitvi ustvarjenih rezultatov poslovanja, imajo lastniki s tem velik vpliv na družbo in njen razvoj. Podjetja so osnovne celice gospodarstva in morajo biti povezane z okoljem, z družbo.

»Teorija avtopoietske organizacije navaja, da je človek »dirigent« organizacije, znotraj katere nastopajo ustvarjalni timi.« (Balažic-Peček, Lauc, Železnikar, & Bukovec, 2016, str. 127) Samoupravljanje je povsem naraven način delovanja človeka, saj gre pri tem tudi za samonadzor na osnovi samorefleksije, odločitve upravljanja s samim seboj ali s timom. Tudi avtorji Balažic-Peček, Lauc, Železnikar, & Bukovec (2016, str. 127) menijo, »da je samoupravljanje element avtopoietične organizacije, saj se samoorganizira in zato lahko govorimo o organizaciji, ki se samo-upravlja.« Vendar pa je za doseganje takih evolucijskih napredkov potrebno razvijati povezave med aktivnostmi, med sodelovanjem, upravljanjem. Če ni tega zavedanja, potem ni pogojev za samoupravljanje ali soupravljanje. Iz raziskave lahko sklepamo, da prihaja do soupravljanja na osnovi lastniških deležev in zaradi organiziranosti zaposlenih. Pravzaprav na osnovi zakonskih določil, ne pa na osnovi svobodne volje in zavesti o boljšem razvoju podjetij, večji družbeni odgovornosti in s tem trajnostnega razvoja družbe. Samoupravljanje pa zavračajo.

Povzeto iz teorije avtopoieze, na osnovi spoznanj iz sveta narave je enako videti tudi ekonomijo. Posamezna organizacija je kot celica ekonomskega prostora oziroma narodnega gospodarstva. Organizacije se ustanovljajo, razvijajo znotraj sebe in v odvisnosti od okolja in so ustanovljene z namero neskončnega delovanja.

Sistem avtopoieze razumemo kot usmerjanje navzven v ekonomsko in socialno okolje in je družbeno odgovorno in odgovorno do trajnostnega razvoja. Če je celica avtopoietična enota, je človek v organizaciji kot celica in organizacija je sistem več celic, in tako naprej. V ljudeh je potrebna usmeritev v delovanje organizacij in njihovo družbeno odgovornost in trajnostni razvoj. Ta sistem ni avtomatski, ne deluje brez zavesti ljudi. Samoupravljanje kot avtopoietična organizacija temelji na humanosti človeka, samo-spoznanjih in etično-moralnih vidikih, menijo avtorji Balažic-Peček, Lauc, Železnikar, Bukovec (2016, str. 128).

6 Zaključek

Iz kratke zgodovine smo obudili razvoj samoupravljanja. Z raziskavo smo ugotovili, da je lastnina zelo pomembna za sodelovanje pri upravljanju podjetij. Ivanko navaja (2017, str. 154), da je solastništvo zaposlenih sicer potreben, vendar ne zadosten pogoj za uspešno delovanje podjetja. Pomembnost lastnine potrjuje tudi naša raziskava.

Z metodo triangulacije smo iz kvalitativne analize pridobljene pojme vnesli v anketo .in z rezultati ankete smo s programom LISREL prikazali strukturni model spremenljivk. S statističnimi metodami smo izračunali poprečne ocene in standardne odklone odgovorov, kar smo analizirali tudi grafično.

V raziskavi smo dobili odgovor na naše raziskovalno vprašanje. Menimo, da samoupravljanje ne deluje v naših podjetjih. Vendar pa so očitni nekateri gradniki samoupravljanja tudi v sedanjem sistemu, kot v primeru SD, kot ostanka oblike organiziranosti zaposlenih za soupravljanje iz obdobja socialističnega samoupravljanja. Pa še tu ni ravno vzorno sodelovanje med lastniki in predstavniki zaposlenih v SD. V naši družbi ima taka oblika sodelovanja pri upravljanju še vedno negativen predznak, čeprav je organiziranost zaposlenih v SD razvita tudi drugje po svetu. V naših podjetjih deluje soupravljanje, ki temelji pretežno na lastniški udeležbi zaposlenih.

Zastavljenima hipotezama H 1 in H 2 smo dokazali veljavnost.

Hipotezo H 1 smo dokazali in sicer, da v slovenskih podjetjih ne obstaja bistvena razlika v razumevanju med samoupravljanjem in soupravljanjem. S programom LISREL smo ugotovili, da imata latentni spremenljivki soupravljanje in samoupravljanje visoko povezanost. Kovarianca, oz. korelacija med latentnima spremenljivkama je 0,85, kar pomeni, da sta si spremenljivki precej podobni.

Hipotezo H 2: smo dokazali, da lastniki podjetij dovoljujejo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij. To smo dokazali ob upoštevanju statističnih in grafičnih prikazov rezultatov anketnih odgovorov. Dodali smo pripombo, da lastniki sicer nimajo velikih nasprotovanj soupravljanju zaposlenih (tudi zakonodaja jim ne dovoljuje onemogočanja), a le, če so ti organizirani v SD ali sindikate, ali če imajo solastniške deleže. Ko so zaposleni organizirani v podjetjih, so lastniki pripravljeni na boljše sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij. Toda glede na odgovore respondentov (vprašanji Q7 in Q8) lahko sklepamo, da lastniki ne podpirajo pozitivno takega sodelovanja. To se izkazuje pri vpogledu v analizo odgovorov Q7 in Q8. Odgovori Q7 imajo poprečno oceno 3,22 (tabela 2). Vendar kar 33 odstotnih točk zavzemajo odgovori na stopnjah Zadostno, Dobro in Zelo dobro. Menedžerji ocenjujejo sodelovanje s SD kot Odlično le v 33%. Odgovori Q8 imajo poprečno oceno 2,65 (tabela 2). Tudi krivulja kaže le en vrh relativno dobrih možnosti SD vplivati na upravljanje podjetij, in sicer na stopnji Zelo dobro v 33%. Stopnji Zadostno in Odlično je skupaj 22 odstotnih točk.

Z rezultati raziskave smo podali prispevek razumevanju samoupravljanja in soupravljanja v slovenskih podjetjih v današnjem času. Dodana vrednost članka je v opredelitvi razlik med samoupravljanjem in soupravljanjem v slovenskih podjetjih in navezavo na razvoj avtopoietske organizacije. Ugotovitve raziskave so pomemben prispevek razumevanju lastnikov in menedžmenta o samoupravljanja in soupravljanja v slovenskih podjetjih. Razumevanje razlik oziroma podobnosti gradnikov samoupravljanja in soupravljanja naj bi vodilo v uspešnejše sodelovanje pri poslovnih odločitvah med lastniki in zaposlenimi v slovenskih podjetjih. Take raziskave niso bile izvedene in je ta raziskava kot začetna zato pomembna kljub majhnemu številu respondentov.

Rezultati raziskave so upoštevani tudi kot odgovor na vprašanje, ali je mogoče opraviti temeljitejšo raziskavo delovanja samoupravljanja in soupravljanja v praksi. Vsekakor je potrebno nadaljevati in razširiti raziskavo na večje število slovenskih gospodarskih podjetij brez tujega lastništva, na javna podjetja, na podjetja z večinskim državnim lastništvom.

Premik v boljše sporazumevanje, sodelovanje med lastniki, menedžerji in ostalimi zaposlenimi, v boljše delujoče organizacije bo mogoč šele z razvojem moralne in etične zavesti. V družbeno odgovornejše delovanje in s tem v trajnostni razvoj bo premik možen z obuditvijo in razvojem moralnega in intelektualnega kapitala.

Reference

1. Balažič-Peček, T., Lauc, A., Železnikar, A.P. & Bukovec, B. (2016). *Samo-upravljanje kot element avtopoietske organizacije*. Banja Luka: Ekonomski fakultet Univerziteteta u Banjoj Luci.
2. Balažič-Peček, T & Bukovec, B. (2017). Razsežnost principa „autopoiesis” v organizaciji in družbi. *Revija za univerzalno odličnost*. 6(1), 39-54.
3. Balažič-Peček, T. (2018). *Gradniki avtopoieze v 4.0 organizaciji*. Doktorska disertacija. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.
4. Bohinc, R., & Ivanjko, Š. (1999). *Direktor gospodarske družbe*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
5. Božič, M. (2012). *Uresničevanje delavskega soupravljanja in strateško delovanje sveta delavcev – študija primera*. Magistrska naloga. Koper: Fakulteta za management.
6. Franca, V. (2008). *Vloga in položaj managementa pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*. Doktorska disertacija. Koper: Fakulteta za management.
7. Gosar, A. (1994). *Za nov družbeni red*. Celje: Mohorjeva družba.
8. Gostiša, M. (1999). *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
9. Gostiša, M. (2017). *Zastopanost delavskih predstavnikov v organih družb v EU*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
10. Ivanko, Š. (2015). *Zgodovina organizacijske misli*. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.
11. Ivanko, Š. (2017). *Vpliv lastništva na soupravljanje slovenskih podjetij*. Izbrane teme organizacije in managementa: monografija. Ljubljana: Slovenska akademija za management.
12. Kardelj, E. (1979a). *Komunistična partija Jugoslavije v boju za novo Jugoslavijo, za ljudsko oblast in socializem*. Samoupravljanje 1. knjiga, str. 67-82. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
13. Kardelj, E. (1979b). *Smeri razvoja političnega sistema socialističnega samoupravljanja*. Samoupravljanje 4. knjiga, str. 189-434. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
14. Kardelj, E. (1979c). *Sistem socialističnega samoupravljanja v Jugoslaviji*. Samoupravljanje 1. knjiga, str. 411-454. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
15. Maturana, H.R., & Varela, F.J. (1980). *Autopoiesis and cognition. The realization of the Living*. London: D. Reidel Publishing Company.
16. Nikolić, M. (1989). *Razvoj teorije in prakse samoupravljanja*, Ljubljana.

Priloga 1: Anketna vprašanja

→ Število zaposlenih:

→ Ste vi in/ali vaš menedžment edini lastnik(i) podjetja: DA NE

→ Ste družba pooblaščenka: DA NE

1. kakšen je vpliv notranjih solastnikov vašega podjetja na upravljanje podjetja?:

(ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

2. ali imajo solastniki vašega podjetja odločilno besedo pri sestavi nadzornega sveta? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

3. kako ocenjujete soodločanje zaposlenih v vašem podjetju pri odločitvah menedžmenta?

(ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

4. kakšen je vpliv zunanjih solastnikov vašega podjetja na upravljanje podjetja?:

(ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

5. ali imajo v vašem podjetju zaposleni možnost organiziranja v svet delavcev (SD)? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

6. v kolikšni meri ima SD možnost pridobivanja strokovnih mnenj zunanjih svetovalcev?

(ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

7. kako ocenjujete sodelovanje vašega menedžmenta s SD? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

8. v kolikšni meri ima SD možnost vplivati na izbor članov nadzornega sveta vašega podjetja?

(ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

9. kakšna je vaša ocena odprtosti vašega podjetja za zunanje poslovne ideje, razvojne spodbude? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

10. ali je delovanje vašega podjetja družbeno odgovorno? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

11. v kolikšni meri ste vi, menedžer ali vaš menedžment naklonjeni participaciji zaposlenih pri upravljanju podjetja? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

12. v kolikšni meri lahko vaši zaposleni, ki nimajo lastniških deležev podjetja in niso organizirani v SD ali v sindikat, vplivajo na upravljanje podjetja? (ocenite od 1 do 5)

nezadostno	zadostno	dobro	zelo dobro	odlično
1	2	3	4	5

Peter Zdravje, univ. dipl. ekon., Ekonomska fakulteta v Ljubljani. Status: upokojenec/doktorand. :

V strokovnem delu je deloval na področju vodenje, finance, računovodstvo in predavateljstvo. Začetki (1980, Kompas MTS) so bili na področju financ, reorganizacije podjetja, novega nagrajevanja, uvedbe IT Nadaljeval je v tujih multinacionalkah (1993-2004) v Sloveniji kot računovodja, (Rothmans of Pall Mall), finančni in IT direktor (GlaxoWellcome, Schneider Electric), svetovalec za kontroling (2005, Hödelmayr). S habilitacijami predavatelja je na višjih in visokih strokovnih šolah predaval (2005-20015): računovodstva, ekonomijo, ekonomiko. V letu 2012 je vpisal doktorski študij na Fakulteti za organizacijske študije.

Peter Zdravje, University Bachelor of Economics, Faculty of Economics, Ljubljana. Status: retired / doctorand: His professional work he worked in the field of management, finance, accounting and lecturing. The beginnings (1980, Kompas MTS) were in the field of finance, company reorganization, new rewards, the introduction of IT He continued in foreign multinationals (1993-2004) in Slovenia as Accountant (Rothmans of Pall Mall), Financial and IT Director (GlaxoWellcome, Schneider Electric), Controlling Advisor (2005, Hödelmayr). He lectured was habilitation Lecturer at higher and vocational colleges (2005-20015): accountings, economy, economics. In 2012, he enrolled in doctoral studies at the Faculty of Organizational Studies.

Abstract:

Understanding of self-management and co-management in Slovenian companies

Research Question (RQ): Is self-management or co-management function in Slovenian companies today?

Purpose: We are exploring the understanding of self-management and co-management in Slovenian companies so that we can get answers or work both forms of management and what is their connection with the autopoietic organization or company. The aim is to analyze and define the differences between self-management and co-management and their operation on the basis of ownership in Slovenian companies today. The indirect purpose is also to provide some explanations of the difference between self-management and co-management for those who do not know self-management from life, or at least from theory, The purpose of the paper is to illustrate the relationship between ownership and management methods and the connection with the autopoietic development of the company.

Method: Qualitative analysis were the basis for the survey. The surveyed data were statistically processed with the LISREL program. The survey were carried out on a small sample of Slovenian economic companies of different size and activities, where there is no foreign ownership.

Results: Using the triangulation method, we obtained from the qualitative analysis the acquired concepts in the survey, and with the results of the survey, the LISREL program showed the structural model of the variables. Using statistical methods, we calculated the average estimates and standard deviations of answers, which we also analyzed graphically.

Organization: There are differences between self-management and co-management; the added value of the article is to raise awareness in Slovenian companies about self-management and co-management as forms of internal improvements in the operation and influence of employees on the management of companies and their contribution to the development of autopoietic organization. These would be acquisitions for the whole company.

Society: The research will be a contribution to raising awareness among owners, managers, employees and the general public about social responsibility and the potential for development into a self-managing autopoietic economy.

Originality: The added value of the article is in defining the differences between self-management and co-management in Slovenian companies on the basis of ownership and the connection to the development of autopoietic organization.

Limitations/Future Research: The survey was conducted on a small number of Slovenian companies of different sizes. The survey covers companies without foreign ownership, not included public enterprises, no financial institutions. We propose a further survey on a larger sample of companies of different sizes; research into the development of self / co-management in autopoietic organization. We also propose a survey in the public sector. In further research we propose additional qualitative analysis with several interviews.

Keywords: self-management, co-management, ownership, autopoietic organization.

Copyright (c) Peter ZDRAVJE



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.