

# Ustvarjati etično gospodarstvo



*Gibanje Svetovni etos Slovenija je v knjižnici Otona Župančiča 3. maja 2016 pripravilo okroglo mizo z naslovom Kako ustvariti etično gospodarstvo, na kateri so sodelovali: Marjan Batagelj, predsednik upravnega odbora Postojnske jame; Ivo Boscarol, ustanovitelj, lastnik in direktor mednarodno uspešnega podjetja Pipistrel; izr. prof. dr. Branko Korže z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani; ga. Metka Penko Natlačen, samostojna pravna svetovalka v Pravni službi Gospodarske zbornice Slovenije, in p. Silvo Šinkovec, član gibanja Svetovni etos Slovenija in urednik revije Vzgoja. Moderator je bil prof. dr. Marko Pavliha. Povzemamo njihov pogovor.*

**M**oderator Pavliha je uvodoma izpostavil vprašanje, kako je mogoče, da je v celotni zgodovini človeštva delo predstavljalo vrednoto, po drugi strani pa se je marsikdaj pozabilo na delavca. Spomnil je na delovanje prof. Hansa Künga in delovanje gibanja Svetovni etos, ki se je razširilo tudi v Sloveniji. Küng je podpisal manifest Organizacije združenih narodov o gospodarskem etosu, zato se tudi slovensko gibanje čuti dolžno, da spodbuja etičnost v gospodarstvu.

**MP (Marko Pavliha): Metka, podatki pravijo, da so ženske v manjšem odstotku na vodilnih položajih kot moški. Zanima me, kako sama doživljaš to problematiko kot ženska, ki je zaposlena na Gospodarski zbornici?**

Metka Penko Natlačen: Zdi se mi, da je to vprašanje kar malce provokativno. Iz ozadja veje podvprašanje, ali je etično, da so gospodarstveniki večinoma moški. To vprašanje se pojavlja vedno, ko si postavljamo sistem-

ska vprašanja. Ne začnemo se danes in ni prisotno samo v gospodarstvu. V končni fazi gre za ugotovitev, da je vse stvar nekega določenega ravnovesja. To ravnovesje moramo v svojem življenju doseči sami, tudi z razmerjem udeleženih moških in žensk v nekem poklicu, na položaju, pri nalogi. Znotraj naših skupnosti moramo priti do tega, da bomo moški in ženske sobivali v ravnovesju in harmoniji. Preveč ubog in neorientativen je gol podatek, da imamo le 17 % predsednic uprav. Gotovo je velik odstotek žensk, ki iz ozadja podpirajo velike može, pa se v svoji vlogi počutijo dobro. In tudi ti moške prepoznajo zasluge svojih gospa. Kako vsak od nas doseže svoje ravnovesje bodisi na prehodu skozi življenje, iz mladosti v zrelost, bodisi znotraj skupnosti, v kateri živi, skozi dejavnosti, s katerimi se ukvarja, ali kako to doživlja družba ... to je stvar naše osebne, pa končno tudi družbene zrelosti. Vsak se mora potruditi za svojo zrelost in lastno ravnovesje. Kar pa se tiče nas, gospa, z godrnjanjem in negotovanjem gotovo nič ne dopri-

nesemo k ravnovesju. Prepričana sem, da imamo ženske posebno poslanstvo, da lahko stvari uravnovešamo in mehčamo. Tudi v podjetjih. Bolje kot se same počutimo v svoji koži, bolje se počuti tudi naše okolje. V Pravni službi GZS, kjer izvajam pravno svetovanje, spremljam način, na katerega se problemom, ki nastajajo, posvečajo moški pravniki ali direktorji v primerjavi z ženskami. Ženske rešujejo probleme z modrostjo in mehko. Me imamo žar in čut. Številčno se sicer ne da zanikati, da je žensk še vedno premalo na vodilnih mestih. Vprašanje pa je, ali je to slabo, kajti nobena vloga ženski ni pisana na kožo, dokler ona sama ni zrela zanjo. To pomeni, da široko gleda, da v svojem okolju ustvarja ravnovesje, da sproščeno in naklonjeno komunicira s sodelavci in vsemi zaposlenimi. Moški vse naredijo na drugačen način, med sabo 'tovarišujejo' in znajo zadeve odriniti na rob; ženske pa sprejmemo izziv. Rekla bi, da neravnovesja v položaju žensk v družbi ne bodo rešile predpisane kvote. To bomo rešile samo me, tako kot rešujemo v naših družinah, pevskih zborih, interesnih društvih in drugih okoljih, v katerih živimo in delujemo. Me imamo v sebi 'čut za probleme', pa tudi žar, da se jim upamo posvetiti. V tem je čar in šarm vsake ženske posebej.

**MP: Ivo, v eni izmed zadnjih prilog Dela je prof. Tajnikar tudi tebe označil za kapitalista in izjavil, da imajo tudi zaradi tebe delavci manj. Zanima me, kako bi se odzval na to trditev?**

Ivo Boscarol: Beseda kapital nekaj pomeni. V družbeni ureditvi samoupravljanja, ko je bil kapital last vseh, smo bili vsi majhni kapitalisti. Danes pa je kapital bolj skoncentriran na strani tistih, ki so nekaj vložili v posel in hočejo to oplemenititi. Je pa tudi res (če gledamo skozi Tajnikarjeve oči), da se dandanes glede odnosa do dela ni veliko spremenilo, saj ga vsi cenimo. Razlika je v tem, da če želimo preživeti in ohranjati standard, mora imeti delo neko dodano vrednost, to je učinkovitost. Ta je vezana na kapital. Če hočemo preživeti v svetu globalne konkurence, ni več dovolj, da smo

samo dobri delavci. Zato da svojim zaposlenim zagotavljamo standard, ki je vreden človeka, moramo, čeprav se sliši grdo, njihovo delo znati prodati, tako lahko od njega živijo. Če bi ga mi prodali tako, kot to delajo v Vietnamu, potem ne bi bil nihče zadovoljen. Da lahko danes preživimo, je poleg dobrega in motiviranega delavca potrebno še marsikaj drugega. Večkrat poudarjam, da če nisi drugačen od drugih in nisi inovativen, bo zelo težko na trgu. Prav tako je težko, če nisi malo vizionar in ne vidiš, od česa boš jutri živel. Če si ciljev ne postaviš dovolj visoko, težko pričakuješ uspeh. Slednji pa je v življenju izredno pomemben. Življenje na trgu je ena sama borba za uspeh. Velikokrat povem, da npr. surovina za parfüm lahko stane 1 EUR ali 2 EUR, parfüm pa lahko kupimo za 3, 5 ali 500 EUR. Odvisno je od znamke, s katero je podpisan. Dodana vrednost se gradi tudi preko kapitala, ki ga delodajalec vloži v to, da zagotavlja delo svojim zaposlenim. Delodajalci ali kapitalisti, kot nas nekateri imenujejo, smo tudi delavci, ki začnemo dan zgodaj zjutraj in ga končamo pozno zvečer. Ločevati, da so zaposleni delavci, ostali pa kapitalisti, zna verjetno najlaže nekdo, ki je bil celo življenje nekje zaposlen in ni bil samozaposlen. Od trenutka, ko moraš skrbeti sam zase in se zavedaš, da če ne boš naredil svojega dela, konec meseca ne bo plače niti zate niti za delavce, je drugače. Res pa je, da je v kapitalizmu črta med uspehom in pohlepom zelo tanka. Ko živimo v mejah svojih zmožnosti, ne glede na to, ali smo delavci ali kapitalisti, živimo na svoj račun. V tistem trenutku, ko pa začnemo živeti preko svojih zmožnosti, je to vedno na račun nekoga drugega. To pa je etični problem.

**MP: Branko, zanima me, kakšen je tvoj komentar sintagme 'človeški viri'; je človek še človek ali le vir, tako kot surovina? Kako komentiraš pogoltnost in pohlep kapitala?**

Branko Korže: Oba moja predhodnika sta govorila o uravnovešenosti. Ga. Natlačen o uravnovešenosti med moškim in žensko, g. Boscarol o ravnovesju med delom, podjetniškimi idejami in kapitalom. Rad bi poudaril, da

so temelj etičnosti človekove pravice. Človekove pravice temeljijo na univerzalnosti in moralnosti, kar je bistveno za etičnost. Če izhajamo iz človekove svobode na gospodarskem področju, je svobodna gospodarska pobuda njen del, ekonomska svoboščina. Pri tem je treba poudariti, da je ta svoboščina omejena tako in toliko, kot je omogočeno uresničevanje enake pravice drugim in hkrati uresničevanje drugih človekovih pravic. Svoboda je torej človekova pravica. Poleg te pravice pa so še druge, ki jim moramo pustiti 'živeti'. K proučevanju tega področja so me privedle potrebe pri praktičnem delu. Moj fokus proučevanja je ravno to, do kod sega človekova pravica do svobodne gospodarske pobude in s čim je zamejena, tako da se lahko uresničujejo tudi druge človekove pravice. Če gledamo povsem praktično: zasnova

“ *Od trenutka, ko moraš skrbeti sam zase in se zavedaš, da če ne boš naredil svojega dela, konec meseca ne bo plače niti zate niti za delavce, je drugače.* ”

tržno socialne države se je razvila po II. svetovni vojni na spoznanjih ekonomskih teorij, ki so po cikličnih nihanjih v klasičnem in liberalnem kapitalizmu spoznale, da bo treba vzpostaviti neke ekonomske mehanizme, s katerimi bo država odigrala določeno vlogo in omejevala to čisto gospodarsko svobodo gospodarskih subjektov. Na teh spoznanjih in človekovih pravicah je bil vzpostavljen sistem tržno socialne države, ki se je v praksi zahodnoevropskih držav uveljavil in se po 'padcu berlinskega zidu' razširil praktično po vsej Evropi. Gospodarski subjekti se, kadar jim to ustreza, sklicujejo na pravico do enakosti, na svobodno gospodarsko pobudo, na pravico do zasebne lastnine itd. Kadar gre za njih, se zavedajo, da so objekt varstva. Ko delujejo in se sami stikajo ter srečujejo v raznovrstnih razmerjih, pa največkrat spoštovanja človekovih pravic ne prepoznajo kot svoje dolžnosti. Če gledamo na problematiko s širšega vidika, npr. Združenih narodov, kljub številnim deklaracijam, ratificiranim konvencijam niti države niti gospodar-

ski subjekti pod njihovo jurisdikcijo ne posvečajo dolžne pozornosti spoštovanju človekovih pravic.

### **MP: Pa so potemtakem ljudje res 'človeški viri'?**

Branko Korže: Želim povedati, da je varstvo delavcev in varstvo delovnih razmerij samo en vidik varstva človekovih pravic, ki je naložen gospodarskim subjektom. Poleg tega so dolžni človekove pravice spoštovati tudi v medsebojnih razmerjih, ko nastopajo na trgu, v pogodbenih razmerjih in širšem okolju, kjer delujejo. Danes so multinacionalke pripravljene vlagati v manj razvita področja sveta, države, v katerih izvajajo svoje podjetniške aktivnosti, prisilijo v sprejem take pravne ureditve, ki je pisana njim na kožo. Pod pritiskom in v želji, da pride do investicij, nacionalni zakonodajalci 'klonijo' in sprejmejo njihove zahteve. Zaradi takih pojavov so pravice delavcev vse bolj kratene, vse bolj so objekti in vse manj subjekti s svojim dostojanstvom.

### **MP: P. Silvo, kakšen je pomen vzgoje kot tistega finega oblikovanja človeka, vključno z njegovo osebnostjo in duhovnostjo, ki se ga trudimo zadnjih 50 let izgnati iz vseh ustanov, ki bi se morale ukvarjati z vzgojo, ne samo izobraževanjem?**

Silvo Šinkovec: Vesel sem, da smo v debato o gospodarstvu vključili tudi vzgojo. Že dve desetletji se preko revije Vzgoja trudimo naši javnosti povedati, da izobraževanje ni dovolj. Ker je za ta pogovor kar zmanjkalo sogovornikov, sem pred desetimi leti vprašal nekaj direktorjev podjetij, kakšne delavce si želijo in kaj naj šola da učencem. Njihov odgovor je bil enoznačen: ne potrebujemo samo delovne sile, ampak ljudi, ki so vzgojeni in so osebnosti. Veliko premalo je imeti samo znanje. UNESCO v svojem dokumentu Učenje: skriti zaklad, ki je še vedno dokument, ki navdihuje ves svet, uporablja pojem usposobljenost. Ni dovolj samo znanje, priprava na konkretno delo, pač pa vse, kar bo človek na svojem delovnem mestu počel kot človek. Na delovnem mestu

so odnosi z ljudmi, komunikacija in vse, kar sodi v sklop človeškega. Še misel o človekovih pravicah. Pred leti je eden naših filozofov rekel, da so se človekove pravice zreducirale na prazen formalizem. Prepogosto so prazna forma, ne ustvarjajo resničnih odnosov. Zato raje kot o spoštovanju človekovih pravic govorim o spoštovanju človeka. Bistvo človekovih pravic je, da spoštujemo vsakega človeka, saj smo si kot ljudje enakovredni. Če v ozadju stoji ta odnos, potem vse formulacije v različnih deklaracijah 'stojijo', če ni tega odnosa, imajo deklaracije zgolj formalno vlogo, kar pa nima več smisla. Vsi, ki so v šoli s srcem, vedo, da šola brez vzgoje ne more delovati. Vesel sem, da se je v zadnjih letih tudi v teoriji začelo malo spreminjati in je nekaj več strokovnjakov, ki zagovarjajo dejstvo, da gresta vzgoja in izobraževanje skupaj z roko v roki. Ne vem, kako bo, če ne bo v gospodarstvo prišlo več ljudi s srčno kulturo in z osebnimi vrednotami. Če v šolah ne bo etične vzgoje, potem tudi gospodarstvu ne bo šlo dobro. Če nekdo že v osnovni šoli manipulira, bo to počel tudi kasneje, saj je to njegov življenjski stil. Če se nauči živeti pošteno, bo imel prostor tudi za kreativnost. Ne moremo imeti velikih zgodb, če se z manipulacijo ukvarjamo že na začetku. Velika zgodba se ustvari takrat, ko je človeški duh sproščen, ko smo pošteni, odprti in iskreni, zato, verjamem, tudi inovativni, ustvarjalni.

### **MP: Eno temeljnih okolij za vzgojo je družina. Marjan, v svojih zapisih in javnem delovanju večkrat poudarjaš družino. Tudi družinska podjetja so navadno bolj prijazna, bolj etična, pa ne le do družinskih članov, pač pa do vseh zaposlenih. Zanima me, kakšna je vloga družine pri vodenju podjetja? In kako je z iznajdljivostjo, pa ne v tistem slabšalnem pomenu?**

Marjan Batagelj: Najprej bi se dotaknil razmišljanja o vzgoji. Šokiran sem bil, ko je bila beseda vzgoja črtana iz vzgojno-izobraževalnega sistema. Tega nisem mogel razumeti, saj sem svojo podjetniško pot po fakulteti začel na srednji gozdarski šoli. Tam smo vzgajali in izobraževali. Vzgojali

smo, saj smo bili profesorji nekakšni nadomestni starši učencem, ki so prišli v Postojno; izobraževali, da bi iz teh mladih ljudi naredili nekaj, kar bodo kasneje pokazali v družbi. Vzgoja nikoli ne bo mogla iti mimo izobraževanja. Najboljše ustanove imajo vedno v sebi tudi vzgojni vidik. V praksi pa se žal dogaja, da dobimo mladega in izobraženega človeka, ki ni vzgojen. To je težava. Dobiš nekega diplomanta, veš, da ima obilico znanja, toda kako ga oblikovati, da bo vstopil v tvoj svet vrednot? Ker šola ni opravila svojega dela in mu ni dala vrednot, ta naloga pade na pleča gospodarskih družb. To me sicer ne moti, saj je vzgoja zelo lep proces. Ko na koncu vidiš sad svojega dela, to prinaša zadovoljstvo in veselje. Tu je tudi družina, mimo katere ne bom nikoli mogel iti, saj sem predstavnik družinskega podjetja. Vsa moja podjetja nikoli ne bi bila taka, kot so, če ne bi bila povezana z mojo ženo in mojimi otroki. So sestavni del tega. Ta način življenja lahko sprejmemo ali zavrnamo. Lahko je stresno, ampak kaj pa je stresno? Stresno je tudi, ko nimaš dela. Ali pa ko ga imaš preveč. Če si na to pripravljen, se znaš odzvati v neki situaciji. Moji družini sem skušal povedati, da lahko samo vsi skupaj delamo za isto stvar. Imel sem zelo majhno podjetje, dvajset ljudi; med seboj smo se zelo dobro poznali. Poznati se med seboj je velika prednost. Ko sem prišel k Postojnski jami, sem dobil 150 ljudi, ki jih nisem poznal oz. nekatere samo na videz, saj so bili to domačini. Nisem pa poznal njihovih značajskih lastnosti. Ko sem jih začel spoznavati, sem videl, da so različni in da ima vsak neke kvalitete. Vedno sem se trudil, da sem delavcu, ki sem ga spoznal, povedal, kaj zna. Želel sem, da se razvija v tisti smeri, kjer je najboljši. Tu lahko preidem na iznajdljivost. Ko spoznavam ljudi, iščem, v čem so najboljši. Menim, da je iznajdljivost to, da počneš stvari drugače, kot bi ljudje pričakovali. Če za nekega človeka vsi pravijo, da je grd, potem pogledjmo, kje je lep. Pogledati z druge strani, to je nekaj, kar vedno deluje. ■

*Pogovor je po zvočnem zapisu povzel Matevž Vidmar*