

Delovnopravne zakonodaje kmalu očitno sploh ne bomo več potrebovali

Pred kratkim je v Sloveniji močno odjeknila novica, da je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) pripravilo predlog za spremembe delovne zakonodaje, ki bi delodajalcem omogočala odpuščanje zaposlenih med drugim tudi "zaradi porušenega zaupanja oziroma medsebojnega neujemanja". Če to drži, je vznemirjenje vsekakor upravičeno. Kajti, če bo šlo tako naprej, delovnopravne zakonodaje kmalu sploh ne bomo več potrebovali. Te nenehne »reformne trga dela« v smeri njegove liberalizacije, če jih sindikati ne bodo pravočasno ustavili, nas namreč glede statusa delavcev v družbenoekonomskem sistemu nezadržno vračajo v 19. stoletje. Tudi »redno« delovno razmerje bo namreč kmalu samo še oblika prekariata.

Nobene potrebe ni po novih reformah

Preden nadaljujem, naj najprej opozorim na nekatere »lastne« ugotovitve analize MDDSZ o učinkih že izvedene obsežne reforme trga dela iz leta 2013, zlasti na dve. In sicer, da:

- liberalizacija (povečanje fleksibilnosti) trga dela sama po sebi še ne pomeni kreacije novih delovnih mest in zmanjšanja brezposelnosti, kot stvar razumejo nekateri,
- smo po indeksu varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD, po izvedeni reformi v Sloveniji zdaj pristali blizu povprečja 21 držav članic te organizacije iz EU, pri najbolj "občutljivem" podindeksu, ki meri stopnjo varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi, pa celo močno pod tem povprečjem, tako da ima samo pet od omenjenih držav po novem še bolj fleksibilno ureditev individualnega odpuščanja.

To pomeni, da smo v tem pogledu že postali ena izmed najbolj neoliberalnih, torej po kriterijih OECD-ja tudi najbolj »konkurenčnih« evropskih držav. Komu na čast torej še dodatna liberalizacija odpuščanja delavcev?

Nobenih novih tovrstnih »reform trga dela« v resnici **ne potrebujemo več**. Domači in tuji kapital se v Sloveniji zdaj glede tega (v primerjavi z evropsko konkurenco) zagotovo ne more prav nič več pritoževati. A se kljub temu še naprej nenehno pritožuje, kar je seveda »normalno«. Ni pa normalno, da politika s svojimi reformnimi predlogi tem »tožbam« delodajalcev tako zelo servilno sledi.

S prekarizacijo proti prekarizaciji

Ne vem, če se pravzaprav sploh zavedamo absurdnosti aktualne politike zaposlovanja, ki se skuša proti nadaljnji prekarizaciji (tj. širjenju atipičnih oblik dela) boriti preprosto kar s »prekarizacijo« delovnega razmerja za nedoločen čas. Dejstvo je namreč, da je prav »negotovost« dela eden ključnih elementov pojma prekarnost¹. Če torej delovno razmerje za nedoločen čas naredimo absolutno fleksibilno (in če uzakonimo predlagani še dodaten odpovedni razlog, od tega ne bomo več prav daleč), je meja med »tipičnimi« in »atipičnimi« oblikami dela praktično zabrisana. In problem t. i. segmentacije na trgu dela je nadvse učinkovito rešen. Vsi bomo pač le še neke vrste prekarci. Kapo dol reformistom.

Je to res perspektivna ekonomska politika?

Nihče seveda ni tako zaplankan, da ne bi razumel aktualnih »imperativov« ohranjanja konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v pogojih sodobne globalne ekonomije (tudi) na področju »stroškov dela«. Zato smo vsi – sicer z nelagodjem, pa vendarle – brez večjih odporov tudi požrli grenko pilulo reforme trga dela iz leta 2013 in njene široke (morda celo že preširoke) »fleksibilizacije trga dela«. A vsaka še dodatna pilula v tem pogledu bi bila v tem trenutku povsem odveč in škodljiva. Če slovenski (in tuji) delodajalci niti pod temi pogoji niso sposobni uspešnega poslovanja, potem razlogi za to zagotovo niso več v pretirano rigidnem trgu dela, ampak jih bo treba iskati kje drugje. Predvsem pa poslovne uspešnosti pri nas perspektivno tudi sicer ne bo več mogoče graditi zgolj na ceneni »delovni sili«, ampak le na učinkovitejši izrabi sicer neizmerne (a v teh pogojih izjemno slabo, po ocenah stroke vsaj za kakih 30 % podoptimalno izkoriščenega) »človeškega kapitala« kot najpomembnejše konkurenčne prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. To dvoje pa preprosto ne gre eno z drugim.

Kratkoročno na videz ekonomska sila učinkovita tayloristična »utilizacija stroškov delovne sile« v obliki nenehne intenzifikacije dela ob istočasnem nižanju pravic delavcev in zaposlitvene varnosti namreč

¹ Humanistične in družboslovne razprave s pojmom prekarnost označujejo negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost, ki se lahko opravlja znotraj ali izven delovnega razmerja.

na drugi strani dobesedno **ubija** »zavzetost« (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) **zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala** in na ta način še dodatno znižuje njihovo inovativnost in produktivnost. Deluje torej ravno nasprotno od tega, kar naj bi bil sicer eden temeljnih proklamiranih ciljev nacionalnih in evropskih politik zaposlovanja. Z drugimi besedami, z nenehnim zniževanjem zaposlitvene varnosti slovenskih delavcev v resnici obilno kakamo v lasten žep.

Graditi na »delovni sili« ali na človeškem kapitalu?

Kam torej naprej? Kje so vendarle še (in to praktično brezmejno)

razvojne rezerve? Kot rečeno, samo še v učinkovitejšem produkcijskem angažiranju objektivno razpoložljivega človeškega kapitala, katerega zdaj nadvse lahkomišlno uničujemo. In s tem tudi lastno konkurenčnost. Naj bo torej **dovolj raznih reform trga dela, storimo končno nekaj tudi za višjo zavzetost zaposlenih** (angl. *employee engagement*) kot nosilcev človeškega kapitala in s tem za »pravo«, ustvarjalno (ne zgolj stroškovno) konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Ključnega pomena v tem pogledu pa je po spoznanjih sodobnih poslovnih ved predvsem omogočiti vsem zaposlenim, da so v produkcijskih procesih obravnavani kot »subjekt«, ne zgolj kot (mezdna) »delovna sila«, in **vsestransko vključeni v organizacijo,**

kar je temeljni pogoj za njihovo delovno motivacijo in identifikacijo s cilji podjetja, posledično pa za učinkovito sproščanje vseh njihovih razpoložljivih produkcijskih potencialov v smeri doseganja teh ciljev.

Nujno torej potrebujemo **visoko razvit sistem vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije** – soupravljanja, udeležbe pri dobičku in širšega notranjega lastništva zaposlenih. A reform v to smer žal ni od nikoder. Celo nasprotno. Predlog novega ZSDU-1 je bil pred kratkim v DZ nadvse lahkotno zavržen, namesto celovitega sistema finančne participacije zaposlenih pa nam vlada ponuja le davčno razbremenitev plač nekakšnih »ključnih kadrov« (beri: menedžerjev).

IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Valentina Franca

Delavska participacija in aktualni izzivi trga dela

Raziskovalni inštitut ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je spomladi izdal novo izdajo vsakoletne publikacije *Benchmarking Europe 2016*, v kateri izpostavlja glavne spremembe ter trende na trgu dela, ki so jih zaznali v preteklem letu.

Prvo poglavje publikacije se osredotoča na makroekonomske kazalnike, pri čemer pritrjuje ocenam Evropske komisije o izboljšanju ekonomske situacije v Evropski uniji, vendar izraža nestrinjanje z nadaljevanjem politike (pretiranega) varčevanja. V nadaljevanju pa analizirajo trende na trgu dela, izzive na področju kolektivnega pogajanja in določanja plač ter povezanost z delavsko participacijo kot pomembnim stebrrom socialnega dialoga.

Zaskrblijujoče »nove oblike dela«

Na evropskem trgu dela raziskovalci v zadnjem letu niso opazili drastičnih sprememb, izražajo pa **zaskrbljenost nad t. i. digitalizacijo gospodarstva**, četrto industrijsko revolucijo in novimi oblikami dela. Ne glede na to, iz katerega zornega kota se te novodobne pojave opazuje, jih po njihovem mnenju ne gre zanikati, temveč se je treba z njimi ukvarjati ter iskati možnosti takšne

pravne ureditve, ki bo zagotavljala tudi socialno varnost posameznikov.

Glede **brezposelnosti** raziskovalci ugotavljajo, da v državah članicah Evropske unije v letu 2015 ni prišlo do večjih odstopanj, kakor tudi ni vidnih bistvenih razlik v primerjavi s preteklimi leti med brezposelnostjo žensk in moških. Vendar pogled na podatke posameznih držav članic odkrijejo drugačno sliko, saj je po podatkih evropskega statističnega urada Eurostat