



Piše:  
dr. Mato Gostiša

## Dva sila zaskrbljujoča aktualna trenda pri ravnanju z zaposlenimi

*So zaposleni s svojim tako opevanim »človeškim kapitalom« (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, vrednote in prepričanja, delovna motivacija in organizacijska pripadnost) danes res najpomembnejši kapital, glavna konkurenčna prednost in največje bogastvo podjetij, kar sicer na načelni ravni iz dneva v dan poslušamo ne samo iz ust teoretikov s področja poslovnih ved, temveč tudi menedžerjev in politikov? Ne bi rekel. Sodeč po tem, kako se z njimi dejansko ravna s strani nekaterih delodajalcev in njihovih menedžerjev v vsakdanji praksi (nič bolje pa ni s politiki, ko je treba sprejemati konkretne zakone s področja delavskih pravic ali ukrepe ekonomske politike za pospeševanje gospodarskega razvoja), kvečjemu obratno. Čedalje pogosteje so, zlasti ob takšnih ali drugačnih »krizah«, spet obravnavani kot navadna »delovna sila« in klasični mezdni delavci brez elementarnih, tudi temeljnih človekovih pravic in svoboščin.*

Dovolj je, če pogledamo dva trenutno izrazito aktualna trenda na tem področju, ki postajata čedalje bolj zaskrbljujoča, in nad katerima bi se bilo treba globoko zamisliti preden bo prepozno, to je preden se bomo spet znašli v »zgodnjem kapitalizmu« brez vseh temeljnih civilizacijskih pridobitev, ki jih je kapitalizem v zadnjih dvesto letih razvoja kljub vsemu vendarle prinesel. V mislih imam, kot prvo, **famozna »prisilna« testiranja** (in morda v bližji prihodnosti tudi »prisilna« cepljenja) zaposlenih zoper covid-19 po nalogu oziroma odredbi posameznih delodajalcev, in kot drugo, vse bolj očitno **natikanje »komunikacijskih ključavnic« na usta zaposlenim**.

Oboje je brez dvoma že na prvi pogled **izrazito protiustavno početje številnih delodajalcev**, ki žal nikakor niso izjeme. Skrbi pa zlasti dejstvo, da je spričo dolgoterne strokovne, politične in medijske in-doktrinacije s tezo, da mora biti delodajalcem (ti naj bi bili menda edini zaslužni za »ohranjanje in odpiranje novih delovnih mest« ter s tem za blagor celotnega ljudstva) dovoljeno in tudi že vnaprej odobreno

ter oproščeno vse, kar je po njihovo pač lahko **poslovno koristno**, privedla do tega, da celo velik del širše javnosti v interesu tako pojmovanega »hitrejšega gospodarskega razvoja« slepo podpira tovrstno potopno spreminjanje zaposlenih v čredo pohlevnih ovac brez lastne volje in pravic. Itak so – tudi po trenutno še vedno prevladujoči /neo/klasični ekonomski teoriji – v produkcijskih procesih **izključno samo »delovna sila«**, s katero podjetniki ustvarjajo dobičke, iz katerih se potem napaja ves gospodarski razvoj, in čisto nič drugega.

Zdi se torej, da bomo ob nadaljevanju takšnih trendov na področju urejanja delovnih razmerij Ustavo RS lahko brez kakršnihkoli resnejših nasprotovanj javnosti kmalu pospravili kar v predal, na vrata podjetij pa obesili napise z Dantejevimi: »Kdor vstopaš, pusti zunaj upe vsake«.

### Kdo ali kaj je lahko zgolj »delovna sila«

Golo »delovno silo« imajo v produkcijskih procesi stroji in delovne živali, ne ljudje. Ti imajo kot rečeno **»človeški ka-**

**pital«**, ki ga (kot edini zares subjektivno ustvarjalen in na papirju tudi najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanosti in prihodnosti) vlagajo v produkcijske procese, enako kot kapitalisti vlagajo svoj **»finančni kapital«**. Za ustvarjeni splošni blagor imajo torej najmanj enako zaslug kot kapitalisti, čeprav je slednjim veljavni sistem (skozi pravno ustoličenje za današnje čase sicer že naravnost idiotske ekonomsko-teoretične koncepcije podjetja kot »pravno personificiranega /zgolj finančnega/ kapitala«) podaril **formalni status »delodajalcev«**, in s tem seveda tudi neverjetno, čeprav ekonomsko povsem neutemeljeno moč nad »delojemalci«.

Bistveno pa je razumeti, da »človeški kapital« z vsemi svojimi **objektivnimi** (razpoložljivo znanje in ustvarjalnost, fizične delovne zmožnosti) in **subjektivnimi komponentami** (vrednote in prepričanja, delovna motivacija in organizacijska pripadnost oz. zavzetost) ni nekaj, kar bi bilo mogoče fizično zreducirati na »delovno silo« in jo prodajati na trgu kot stvar, ampak smo to ljudje kot celovite osebnosti. Nedotakljivost

in spoštovanje njihove osebnosti pa mora biti v vsakem civiliziranem sistemu, ki se ima za »demokracijo«, ljudem dosledno zagotovljeno prav v vseh njihovih družbenih vlogah, torej in predvsem tudi v produkcijskih procesih, ne zgolj v njihovem zasebnem življenju.

## »Prisilna« testiranja in cepljenja zaposlenih zoper covid-19

A ko spremljamo aktualna dogajanja na področju izvajanja t. i. **obveznih testiranj** zaposlenih po nalogu oziroma odredbi njihovega delodajalca in pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru morebitne odklonitve iz osebnih razlogov, in ko smo zdaj tudi v praksi že priča **prvim primerom dejanskega uresničevanja teh groženj**, je vsakomur lahko popolnoma jasno, da so danes zaposleni v številnih podjetjih žal v resnici še vedno obravnavani zgolj in samo kot navadna gola »delovna sila« (in ekonomski teoretiki kapitalizma jo, grozljivo, v svojih razpravah o »marginalni produktivnosti dela« ne nazadnje še danes brez dlake na jeziku točno tako tudi imenujejo!). Ki naj bi jo imel zato vsak delodajalec – oprostite malce grobi prisposodbi, a ta se človeku nehote vsiljuje sama od sebe –samoumevno vso pravico, kot čredo svoje delovne živine, gnati na ta poseg kadarkoli pač sam oceni, da utegne biti to koristno za njegov delovni proces. Halo?

Čeprav seveda ni nobenega dvoma, da so čim bolj obsežna preventivna testiranja in cepljenja zoper covid-19, če jih delodajalec organizira na prostovoljni podlagi, v dani situaciji načeloma kajpak vsestransko koristen in hvalevreden ukrep, in da temu načelno tudi nihče ne oporeka, sta glede **zagotovljene popolne svobode odločanja posameznikov za takšne medicinske posege** ustava in zakon popolnoma jasna. Ustava RS namreč v okviru poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah v svojem 35. členu določa pravico vsakogar do **nedotakljivosti njegove telesne in duševne integritete**. Na podlagi Zakona o pacientovih pravicah (ZPacP) pa med tiste posege, ki so upoštevalje to ustavno pravico pravno nedovoljeni brez privolitve posameznika ali izrecne zakonske podlage, med drugim sodijo tudi **vsiljeni medicinski posegi**, kamor seveda že po definiciji nesporno spadajo tudi preventivna testiranja in cepljenja zoper nalezljive bolezni »Medicinski poseg je vsako ravnanje, ki ima preventivni, diagnostični, terapevtski

ali rehabilitacijski namen in ki ga opravi zdravnik, drug zdravstveni delavec ali zdravstveni sodelavec.« (Deseta točka prvega odstavka 2. člena Zakona o pacientovih pravicah – ZPacP)

Le kdo in na kakšni podlagi torej še lahko pravno resno zagovarja – trenutno sicer zelo »modno«, a sila nevarno – tezo, da **za delodajalce pa bojda dolžnost spoštovanja teh temeljnih človekovih pravic ne velja**, ampak naj bi jim menda Zakon o varnosti in zdravju pri delu dajal podlago (v katerem členu le?), da omenjeno protiustavno »prisilno« testiranje in cepljenje kar s svojimi enostransko sprejetimi splošnimi akti, konkretno s svojimi izjavami o varnosti, proglasijo kar za **delovno obveznost »svojih« zaposlenih**? Od kdaj je zdaj pri nas lahko nekaj, kar je sicer »univerzalno« protiustavno, pa brez problema določeno kot »delovna obveznost delavcev«, ki jo vsak delodajalec lahko po svoji prosti presoji tudi delovnopravno sankcionira?

Ta **nenavadna in naravnost strašljiva »nova« pravna logika**, po kateri naj bi ekonomski interesi že a priori prevladovali nad vsemi drugimi »univerzalnimi« družbenimi vrednotami in kot taki po potrebi omogočali tudi teptanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin zaposlenih, nas

in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.« Kaj se namreč dogaja?

Zadnje čase so strašansko v modi **nekakšni »komunikacijski pravilniki**, narejeni bolj ali manj vsi po istem kopitu, ki delavcem a priori prepovedujejo kakršnokoli pojavljanje v javnosti o katerikoli temi, ki se makar samo od daleč nanaša na njihovega »delodajalca«, **brez predhodne odobritve »pooblaščenega internega komunikatorja«** (ali celo kar poslovodstva neposredno), kajti v nasprotnem bojda avtomatično kršijo svoje »delovne obveznosti« (??), zaradi česar so lahko takoj tudi ob službo. Pri tem je prepoved tako zelo absolutna, da ni prav nič pomembno, ali je s konkretno komunikacijo res (lahko) sploh povzročena kaka dejanska škoda podjetju/delodajalcu ali ne, ali gre za problematiko, ki je upravičeno predmet utemeljenega interesa širše javnosti (npr. zlasti pri dejavnostih splošnega družbenega pomena) ali ne, ali delavec komunicira z javnostjo kot državljan ali kot »zaposleni«, ali delavec res kritizira svojega »delodajalca« (tj. podjetje) ali zgolj neka konkretna sporna ravnanja njegovih trenutnih menedžerjev, ki sicer zelo pogosto sami sebe radi nadvse prevzetno kar enačijo s pojmom »delodajal-

*Čemu in za koga smo potemtakem sploh pisali Ustavo in z njo določali »univerzalne« temeljne pravice in svoboščine državljanov, če naj pa ta potem za delodajalce ne bi veljala? In če ti res lahko po prosti presoji kar svojimi enostranskimi »splošnimi akti« krojijo pravice in obveznosti delavcev.*

torej vsekakor morala vse po vrsti hudo (za)skrbeti. To namreč pomeni, da so po tej logiki lahko zelo kmalu na vrsti tudi vse druge ustavne pravice in svoboščine zaposlenih. Kajti nenehne takšne in drugačne gospodarske krize so tako ali tako stalnica že skozi vso zgodovino kapitalizma.

## Svoboda izražanja in »komunikacijske ključavnice« na ustih zaposlenih

Na las podobna pravna logika se je v podjetniški praksi žal zelo na široko razpasla tudi v zvezi s spoštovanjem ustavno zagotavljanje **pravice do »svobode izražanja«** po 39. členu Ustave RS, ki se sicer glasi: »Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska

lec«, ali ne. In tako naprej. Vse to je popolnoma nepomembno, kršitev delovnih obveznosti naj bi bila **strojena že s tem, da se sploh oglasi brez dovoljenja »delodajalca«** (!?) in njegovih napotkov o tem, kaj in kako sme oziroma ne sme komunicirati v javnosti.

Skratka, zaposlenim, ki so seveda načeloma (ampak, kot kaže, za zdaj res samo načeloma) vsestransko svobodni državljanji, so – kadar nastopajo pa v vlogi delavcev – preprosto nataktnjene ključavnice na usta. So torej res tudi v tej vlogi **svobodni in dostojanstveni državljanji**, ali v tem primeru ustava zanje pač ne velja? Za koga smo jo potem, za vruga, sploh napisali, če delodajalcev ne zavezuje? In, ali potemtakem

ustavno zagotovljene človekove pravice in svoboščine **niso »univerzalne«**?

Ne govorim seveda na pamet. Naj za ilustracijo v nadaljevanju citiram samo **nekaj značilnih določb iz enega teh famoznih »komunikacijskih pravilnikov«**, ki so, kot rečeno, zdaj podlaga tudi za izrekanje omenjenih, tudi najtežjih možnih delovnopравниh sankcij zaposlenim. Konkretno gre za veljavni pravilnik **krovne družbe HSE**, ki sicer v preambuli nima navedene nobene pravne podlage (ker je objektivno seveda tudi nima in je po ustavi kot rečeno niti ne more imeti), in ki ga je ta družba vsilila tudi vsem svojim odvisnim družbam. Ravno kaka dva tedna nazaj pa je eden od delavcev teh družb, konkretno družbe DEM, na njegovi podlagi tudi dejansko že prejel **pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**. In sicer samo zato, ker si je pač drznil – podpisan kot državljan, ne kot uslužbenec te družbe – za mariborski Večer napisati nekaj kritičnih misli o načinu vodenja tega energetskega koncerna, ki sicer brez dvoma opravlja neke vrste »dejavnost splošnega družbenega pomena« in glede poslovanja katere imamo zato vso pravico biti kritični prav vsi državljanji. To opozorilo, ki delovnopravno seveda nikakor ni »hec«, je dobil, čeprav ni pisal nobenih dokazanih **neresnic** in družbi kot taki ni povzročil nobene, vsaj ne kake res ugotovljene, **dejanske škode**, iz pisanja pa je razvidno, da se njegove kritike nanašajo predvsem le na nekatere sporne poslovne politike vrhovnega posloводства koncerna, ne na njegovega dejanskega »delodajalca« DEM. Problem je, kot že rečeno, zgolj v tem, da se po omenjenem pravilniku sploh niti ne bi smel oglasiti, ne tako in ne dru-

gače, brez dovoljenja »krovnega komunikatorja«. Citat:

*»Predmet korporativnega komuniciranja so vse teme, ki so **kakorkoli povezane s HSE kot celoto ali odvisnimi družbami kot sestavnimi deli**. [...] Predmet korporativnega komuniciranja so v tem smislu vse teme, ki kakorkoli, v pisni, elektronski ali ustni obliki opisujejo, pojasnjujejo ali analizirajo področja delovanja skupine HSE oziroma je skupina HSE oziroma njene družbe **v tem kontekstu omenjena**. (2. člen) **Zaposleni v skupini HSE ne smejo komunicirati v javnostmi o temah, povezanih s skupino HSE brez vedenja in soglasja krovnega komunikatorja in brez predhodne uskladitve komunikacijskih vsebin s krovnim komunikatorjem**. [...] Zaposleni v skupini HSE morajo za vsako javno udejstvovanje ne glede na tematiko vnaprej obvestiti krovnega komunikatorja (zaposleni v matični družbi) oziroma področnega komunikatorja (zaposleni v odvisnih družbah) in **pridobiti njegovo soglasje**. (11. člen)*

Mar ni to, z vidika nekaj tisoč v tem koncernu zaposlenih svobodnih državljanov seveda, **prava pravcata »komunikacijska grozljivka«**? Mar ne spominja bolj na tisto, kar D. Ellerman, ko razmišlja o karakteristikah klasičnega meznega delovnega razmerja, imenuje »suženjstvo za določen čas«? Mar si res lahko delodajalec z nekimi pravilniki prosto izmišlja domnevne »delovne obveznosti« zaposlenih, ki so sicer pogodbo o zaposlitvi podpisali za vestno opravljanje določenih del v produkcijskem procesu delodajalca, ne pa za generalno suženjstvo delodajalcu?

In takih ter podobnih pravilnikov je v Sloveniji zdaj že malo morje, verjetno pa tudi že izrečenih delovnopравниh sankcij na njihovi podlagi, za katere pa niti ne vemo. Vas to ne skrbi? Mene zelo. A bojim se da v trenutni družbeni klimi, žal ne bo nihče od pristojnih ukrenil ničesar. Preveč se je, kot kaže, v celotno družbeno klimo že zajedla tipična neoliberalna ideologija o tem, kakšna naj bi bila družbena vloga in status »delodajalcev«, kakšna pa »delojemalcev« – meznih delavcev, ki so danes očitno nosilci »človeškega kapitala« samo (še) na papirju. A s tem bi bilo več kot **nujno takoj, in to zelo radikalno, presekati**. V nasprotnem se nam v Sloveniji na dolgi rok zagotovo ne piše prav nič dobrega.

### Vloga delavskih predstavnikov v podjetjih

Vsaj sveti delavcev in sindikati pa bi morali v vseh takih in podobnih konkretnih primerih očitnega kršenja ustavnih pravic in svoboščin zaposlenih vsekakor **ustrezno odreagirati**. Zakon svetom delavcev za to daje vso pravno podlago, obenem pa tudi napotilo v določbi prve alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da svet delavcev **»skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ...«** In sicer z vsemi razpoložljivimi formalnimi in neformalnimi sredstvi. Če bi bili tudi v takšnih primerih kršitev ustavnih pravic delavcev tihi, ponižni ter vsestransko servilni (ne lojalni, to je nekaj popolnoma drugega!) do delodajalcev, potem jih zaposleni verjetno niti ne bi potrebovali.

## Mnenje in priporočila ZSDS v zvezi s problematiko »prisilnih« testiranj in cepljenj zaposlenih zoper Covid-19

*V zadnjem času v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) dobivamo čedalje več vprašanj o zakonitosti in dopustnosti enostranskih odredb nekaterih delodajalcev o »obveznem« kolektivnem testiranju vseh njihovih zaposlenih glede Covid-19, in sicer pod grožnjo takšnih in drugačnih delovnopравниh sankcij za tiste, ki bi to testiranje morda odklonili, kar pomeni, da lahko v tem smislu utemeljeno govorimo o »prisilnem« testiranju.*

Že zdaj pa se enaka vprašanja pojavljajo tudi v zvezi z nekaterimi razmišljanji in razpravami o **možnih bodočih – prav tako**

**»prisilnih« – cepljenjih zaposlenih**, ki bi si jih v okviru posplošene in pogosto tudi zlorabljene načelne fraze o »odgovornosti

delodajalcev za zagotovitev varnega in zdravega delovnega okolja za svoje zaposlene« utegnili v prihodnje omisliti nekateri