Dr. Mato Gostiša

**Celovita prenova ZSDU naj bo začetek nujne še druge faze reforme trga dela**

*Po tem, ko smo z reformo trga dela iz leta 2013 temeljito oklestili pravice delavcev glede varovanja zaposlitve in s tem tudi »stroške dela« za delodajalce v korist zagotavljanja »kapitalu prijaznega poslovnega okolja«, je zdaj nujno potrebna še temeljita prenova drugih predpisov s področja dela, ki bo zagotovila tudi »ugodne pogoje za optimalen razvoj in učinkovito izrabo človeškega kapitala«. Konkretno to pomeni predvsem ukrepe za pospešitev razvoja sodobnih oblik organizacijske participacije zaposlenih (pri upravljanju, udeležbi na dobičku in pri notranjem lastništvu), ki dokazano povečujejo njihovo »zavzetost« (tj. delovno motivacijo ter pripadnost podjetjem) in s tem tudi produktivnost. Brez teh ukrepov, ki za nameček še praktično nič ne stanejo, bo doslej izvedena reforma trga dela ostala na pol poti, njeni ekonomski učinki pa bodo dolgoročno gledano verjetno prej škodljivi kot koristni.*

**Ključna dilema bodoče ekonomske politike**

Ob načrtovanju ukrepov bodoče ekonomske politike za **povečevanje konkurenčnosti Slovenije** bi se veljalo čim prej resno zamisliti nad dejstvom, da se na prehodu v »ero znanja« izredno hitro povečuje produkcijski pomen človeškega oziroma nasploh intelektualnega (tj. človeškega in strukturnega) kapitala, ki je v lasti zaposlenih in ki v povprečju danes tvori že kar 85 % dejanske tržne vrednosti in s tem »produkcijske moči« podjetij, samo še 15 % pa njihov finančni kapital. In trendi gredo še naprej vse bolj v to smer. Na **katerega od** **teh** **dveh »kapitalov«** bi torej veljalo prvenstveno staviti pri povečevanju konkurenčnosti v prihodnje?

Načeloma še vedno na oba, kajti eden brez drugega ne moreta ustvariti ničesar. Pomena nobenega od obeh kapitalov torej ni moč preprosto zanemariti in graditi izključno samo na stimulaciji enega, zlasti pa ne **enega na račun drugega**. A prav to z aktualno reformo trga dela žal počnemo zdaj.

Res je sicer, da je realno investiranje v posodabljanje proizvodnje in odpiranje novih delovnih mest (t. i. kapitalsko poglabljanje in širitev) možno samo iz ustvarjenih dobičkov. A ni seveda vseeno, na kakšen način jih dosegamo. V grobem je namreč možno – ob danem številu zaposlenih in tehnični opremljenosti dela – dobičke »matematično« večati tako, da v okviru enake dodane vrednosti nižamo stroške dela, »dejansko produktivno« pa tako, da se ob enakih poslovnih stroških (prek večje produktivnosti dela oziroma človeškega kapitala) ustvarja višja dodana vrednost. Samo to drugo seveda lahko pomeni **t. i. igro s pozitivno vsoto (»dobim – dobiš«)** in dolgoročno zdrav gospodarski razvoj.

**Igra z ničelno vsoto**

Matematični pristop k večji profitabilnosti prek zloglasnega »zniževanja stroškov dela«, vključno s stroški odpuščanja delavcev zaradi večje »fleksibilnosti«, samo po sebi še ne pomeni **nikakršnega prispevka k višji dodani vrednosti**. Manjši stroški dela se *ceteris paribus* pač preprosto le prelijejo v večji dobiček za lastnike kapitala, pri čemer pa ni nobenega zagotovila, da bodo na ta način »ustvarjeni« višji dobički tudi dejansko reinvestirani v posodabljanje proizvodnje in odpiranje novih delovnih mest ter posledično v gospodarski razvoj. Lastniki kapitala si namreč te dobičke lahko – zlasti če ne dosegajo zahtevanih donosov in če gre za t. i. portfeljske investitorje – tudi enostavno razdelijo. V tem primeru gre torej le za prekladanje dohodkov iz enega v drug žep in dodatno povečevanje neenakosti brez zagotovljenih pozitivnih dolgoročnih ekonomskih učinkov, oziroma za **t. i.** **igro z ničelno vsoto** **(»dobim – zgubiš«),** ki pa se lahko kaj hitro sprevrže celo v **igro z negativno vsoto (»zgubim – zgubiš«).**

Obsedenost z ukrepi za ustvarjanje kapitalu prijaznega poslovnega okolja prvenstveno prek zniževanja stroškov dela, fleksibilizacije in slabšanja drugih pogojev dela ter oženja socialne države namreč na drugi strani **dobesedno ubija zavzetost zaposlenih** kot nosilcev človeškega kapitala in s tem njihovo produktivnost ter posledično znižuje dodano vrednost. In ta zavzetost je (tudi) v Sloveniji zdaj že **povsem »na psu«.** Po Gallupovi raziskavi je samo 15 % slovenskih delavcev zavzetih, 70 odstotkov je nezavzetih, 15 % pa je celo aktivno nezavzetih. In s takšnim izkoristkom človeškega kapitala, ki je izrazito – po ocenah strokovnjakov vsaj za kakih 30 odstotkov – podoptimalen, naj bi bila Slovenija v sodobnih pogojih gospodarjenja konkurenčna na globalnem trgu? **Utopija**.

**»Delovna sila« in »zavzeti zaposleni«**

Od klasične »mezdne«, obenem pa še pretežno »prekarne« delovne sile, kamor lahko zdaj uvrščamo tudi tiste – po novem bistveno »fleksibilnejše« – delavce, ki sicer imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, a brez sleherne zaposlitvene varnosti, pač ni mogoče pričakovati visoke zavzetosti in ustvarjalne konkurenčnosti. Zavzetost namreč pomeni najvišjo stopnjo emocionalne navezanosti zaposlenih na svoje delo in podjetje oziroma njihovo identifikacijo s cilji lastnega dela in hkrati s cilji podjetja kot celote. Gre torej za **subjektivno komponento človeškega kapitala**, ki pa neposredno determinira dejansko stopnjo posameznikovega »prostovoljnega« produkcijskega angažiranja njegovih delovnih in ustvarjalnih potencialov (znanje, veščine in zmožnosti, ustvarjalnost) kot **objektivne komponente tega kapitala**.

Povsem iluzorno je torej razmišljanje naših delodajalcev, da je za razvoj človeškega kapitala dovolj le čim več vlagati v nova znanja in veščine zaposlenih, za njegovo učinkovito produkcijsko angažiranje pa le povišati plače t. i. ključnim kadrom (?). Človek seveda ni *homo oeconomicus*, ki bi delal le zaradi plače, ampak je ustvarjalno in družbeno bitje, ki v zvezi z delom – poleg materialnih – zadovoljuje tudi številne svoje osebnostne in societalne potrebe in interese. Praktično nobene od teh potreb pa v praksi objektivno sploh ni mogoče uresničevati, če so ljudje v delovnem procesu obravnavani zgolj kot navadna »najemna delovna sila« in »poslovni strošek«. Predvsem pa (prosto po C. Handyju) sodobni delavci z znanjem danes niso več pripravljeni razdajati se kot poslušni in lojalni mezdni delavci zgolj za plačo **in zapravljati svoja življenja za dobičke nekoga tretjega**. Zares »zavzeti zaposleni« lahko postanejo le, če jih bomo končno začeli v poslovnih procesih obravnavati kot – lastnikom finančnega kapitala – enakopraven družbenoekonomski subjekt in ključni poslovni vir, ne le kot proizvajalce stroškov. A glede tega smo v Sloveniji, slepo sledeč neoliberalni ekonomiki, ostali v »kameni dobi«.

**Učinki dosedanje reforme trga dela**

V letu 2013 smo s prenovo delovnopravne (ZDR-1, ZUTD-A) in druge zakonodaje (ZPIZ-2, ZIUPTDSV) izvedli obširno reformo trga dela, ki je strogo sledila konceptu ***prožne varnosti (angl. flexycurity***), ki pa, kot rečeno, neposredno že po naravi stvari »ubija« zavzetost zaposlenih. Ne vem sicer, koliko mest je Slovenija s to reformo pridobila na raznih mednarodnih lestvicah konkurenčnosti, a naj, recimo, velja, da je koristila slovenskim delodajalcem pri izenačevanju pogojev za uspešen konkurenčni boj. Vendar pa novih reform, ki bi šle v smer še nadaljnjega zmanjševanja zaposlitvene varnosti in drugih stroškov dela (razen morda davčnih), zdaj **zagotovo** **ne potrebujemo več** in jih sindikati tudi ne bi smeli več dovoliti.

Ključni izmed proklamiranih ciljev reforme, to je bistveno povečanje fleksibilnosti in zmanjšanje segmentacije na trgu dela, je bil namreč nedvomno **v celoti dosežen**. Po indeksu varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD, smo zdaj pristali nekje 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 pod tem povprečjem**. Samo pet izmed omenjenih držav ima po novem še bolj fleksibilno ureditev individualnega odpuščanja. To pomeni, da smo na tem področju zdaj že postali ena izmed najbolj neoliberalnih, torej po kriterijih OECD-ja tudi **najbolj konkurenčnih evropskih držav**. Domači in tuji kapital, ki je sicer res »plaha ptica«, se v Sloveniji zdaj glede tega ne more več pritoževati..

**Smer bodoče reforme**

Čas je torej za novo reformo trga dela (ali pa za nujno drugo fazo oziroma razširitev dosedanje), ki pa bi morala iti zdaj ravno v nasprotno smer. Torej v smer ustvarjanja **»ugodnejših pogojev za optimalen razvoj in učinkovito izrabo človeškega kapitala«**. Nesporna ugotovitev sodobne ekonomske znanosti o tem, da so »motivirani in pripadni zaposleni največja konkurenčna prednost in najpomembnejši kapital podjetij«, ne sme ostati zgolj mrtva črka na papirju. Če želimo smiselno uravnotežiti učinke dosedanje reforme trga dela, je torej treba – v osnovi dobro izobraženo »delovno silo«, ki nam jo sicer večinoma priznavajo tudi obstoječi in potencialni tuji investitorji – zdaj narediti tudi »visoko zavzeto«. V tej fazi reforme trga dela nas zato seveda čaka predvsem **temeljita prenova in izpopolnitev zakonodaje o**:

* sodelovanju zaposlenih pri upravljanju,
* udeležbi zaposlenih pri dobičku in
* notranjem lastništvu zaposlenih (tj. delavskem delničarstvu in delavskem zadružništvu),

ki sicer dokazano pozitivno vlivajo na poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Eklatantne neumnosti o tem, da soupravljanje zaposlenih samo ovira učinkovito poslovno odločanje, udeležba zaposlenih pri dobičku predstavlja samo nekakšen »dodaten davek« lastnikom kapitala, notranje lastništvo zaposlenih pa povsem neperspektivno obliko sodobnega lastništva, pa bo treba pri tem pač preprosto preslišati.

Predlog prenovljenega **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)**, ki je že pripravljen in naj bi bil kmalu posredovan tudi v parlamentarno proceduro, naj bo torej obravnavan kot prvi korak v to smer.