

Osvobodimo (se) človeka

prof. dr. Marko Jaklič
Univerza v Ljubljani
Ekonomska fakulteta

Prilagodljiv trg dela nikakor ni samo muha neoliberalcev, ki naj bi po ameriškem vzoru v evropski (vrednostni) sistem vnašali nesprejemljive elemente družbene neenakosti. Nasprotno, zavzemanje za večjo prilagodljivosti trga dela pomeni zavzemanje za večjo socialno pravičnost.

Trge dela najpogosteje opredelimo po kriterijih varnosti delovnega mesta (kako hitro smo lahko odpuščeni) in socialne varnosti (kako je za nas poskrbljeno v primeru odpustitve). V grobem je za trg dela skandinavskih držav značilna lahkotnost odpuščanja in visoka socialna varnost (angleška skovanka: flexicurity), za države kot sta Nemčija in Slovenija je značilno težavnost odpuščanja in relativno visoka socialna varnost, za države južne Evrope pa je značilna težavnost odpuščanja in relativno nizka socialna varnost. Po kriteriju paradigme »delo in rast« (angl. jobs and growth), ki jo bomo v Evropi vse pogosteje poslušali, so nesporni zmagovalci zadnjega desetletja skandinavski trgi dela.

Pogosto lahko slišimo, da Evropa razvojno zaostaja za ZDA tudi zaradi neprilagodljivosti trga dela. Če gospodarsko zaostajanje velja za povprečje Evrope, to nikakor ne velja za skandinavske države. Po kriterijih uresničevanja Lizbonske strategije, ki merijo raven informacijske družbe, inovativnosti, raziskav in razvoja, liberalizacije, razvitosti mrežnih industrij, podjetništva, socialne vključenosti ter trajnostnega razvoja, so Finska (5,80 točke od 7 po raziskavi World Economic Forum), Danska (5,63 točke) in Švedska (5,62 točke) daleč pred ostalo Evropo in tudi pred ZDA (5,55 točke). Slovenija (4,36) točke je med novimi članicami za Estonijo na drugem mestu in prehiti stari članici Portugalsko in Grčijo. Zanimivo je, da sta tako Nemčija (4,37 točke) kot Slovenija (4,24 točke) uvrščeni zelo nizko po kriteriju socialne vključenosti, ki meri hitrost vračanja nezaposlenih med zaposlene, povečevanje znanja in spretnosti zaposlenih (zaposljivost) ter modernost sistema socialne varnosti. To kaže na njuno nizko oziroma lažno socialno pravičnost. Socialno najpravičnejša država je po tem kriteriju Danska (5,52) točke.

Danska je zadnjo večjo spremembo v smeri prilagodljivosti trga dela doživela v začetku devetdesetih. V vzorcu OECD držav lahko lažje kot na Danskem delodajalci odpustijo le še na Irskem in v Švici (težje tudi v ZDA). Vendar lahko v primeru odpustitve Danci pričakujejo zelo radodarno socialno pomoč, ki je radodarnejša za tiste z nižjimi prihodki. Tisti z višjimi pa so se primorani vključiti v privatni sistem zavarovanja za primer nezaposlenosti. Resnici na ljubo, primanjkljaje v teh skladih še vedno v največji meri sofinancira država.

Napačno bi bilo razumeti, da je za prilagodljivost trga dela potrebno zagotoviti le zakonsko podlago za lahkotnejše odpuščanje. K reformam so na Danskem pristopili celovito in na podlagi temeljitega razumevanja zunanjih in notranjih okoliščin. V proces so že na začetku po načelu »skupnega učenja« pritegnili vse družbene akterje. Kolektivna pogajanja na Danskem po spremembah potekajo v nekakšni mešanici med centralno in podjetniško ravnanje. Moč sindikatov se s tem ni zmanjšala (tudi ne v manjših podjetjih, ki na Danskem prevladujejo). Sindikat se je spremenil v nekakšen center za kompetenčni razvoj svojih članov. Uspeh sindikatov je nedvoumen. Sindikaliziranost delavcev je najvišja med vsemi OECD državami. Danska je tudi edina država, kjer so v zadnjem desetletju formalno nižje izobraženi delavci pridobili v razmerju plač do tistih z višjo formalno izobrazbo. V procesu sprememb so bila zelo pomembna tudi močna stanovska združenja tehničnih kadrov, ki se jim je mobilnost (in s tem večja tržna moč in veljava) po dogovoru med delodajalci zgodila že pred stoletjem. Da bi ublažili prve šoke so s spodbujanjem stanovanjske izgradnje uporabili celo makroekonomsko politiko povečevanja agregatnega povpraševanja.

V razpravah o večji prilagodljivosti trga dela se najpogosteje poudarjajo le pozitivni učinki za stran delodajalcev, ki zaradi vse močnejše globalne konkurence ne morejo na podjetniški ravni skrbeti še za socialo. Delojemalci pa naj bi bili žrtve oziroma obsojeni na življenje v strahu. Ali ste se že kdaj znašli v položaju, ko ste imeli vsega zadosti in bi si vzeli eno leto časa za razmislek, izobraževanje, rojstvo otrok, družino ali pa potovanje? Kaj če bi vas v tem času nadomestil nekdo, ki si je spočil v prejšnjem letu? Z makroekonomskega vidika ni dodatnih stroškov.

Za ustrezno »prehodnost« po meri delojemalcev na trgu dela je potrebno zagotoviti ustrezno razumevanje sprememb med ljudmi, zadovoljivo socialno varnost in prilagodljivost oziroma mobilnost na trgu dela. Strah, da po »predahu« ne bomo našli novega delovnega mesta pogosto povzroči, da se za vsako ceno oklepamo delodajalca, ki nam je zrasel čez glavo. Pa

smo v začaranem krogu. V boljši položaj bi bile tako na primer postavljene ženske, saj bi bila možnost začasnega odhoda s trga dela v večji meri dana tudi moškim in delodajalci ne bi vnaprej diskriminirali ženske zaradi verjetnega porodniškega dopusta. Lažje in pravičneje bi se študentje in nezaposleni vključevali na trg dela, lažje bi bilo doseči prilagodljiv delovni čas, bolje bi lahko poskrbeli za primerno zaposlenost vse starejše, številčnejše in za delo pripravljene generacije. Upam si torej trditi, da bi bila produktivnost in kakovost življenja v družbi zaradi tega večja. In da ne bo zvenelo kot znanstvena fantastika. To Danci že počnejo.

Če ne bomo v Sloveniji hitro ukrepali, bomo prisiljeni v spremembe po anglosaškem vzoru (večja družbena konfliktnost, tudi kriminal, z zmanjševanjem varnosti zaposlitve in socialne varnosti). Predlagam torej spremembe po skandinavskem vzoru, ki temelji na koordinaciji, razgaljanju kratkoročnih in sebičnih strategij ter skupnemu učenju (ne pogajanjih) med družbenimi akterji. Moderatorsko vlogo mora odigrati vlada. Za to jo plačujemo in nosi ključno odgovornost.