



# prekarnost

*Bi radi, da nas razjahajo? Vzravnajmo se!*

# prekarnost

Bi radi, da nas razjahajo? Vzravnajmo se!

Uredila Hana Radilovič  
Ljubljana, 2021

## **Prekarnost: Bi radi, da nas razjahajo? Vzravnajmo se!**

Avtorji prispevkov: Borut Brezar, Daša Ložar,  
Dejan Navodnik, dr. Gorazd Kovačič, dr. Nina Vodopivec,  
Eva Juren, Evgenija Milenkova, Hana Radilovič,  
Irma Sarač Hukanović, Martina Ferfila, Mitja Šuštar,  
Neža Vilhelm, Sara Bagari, Sara Velkoska, Vladana Rančič

Uredila: Hana Radilovič  
Jezikovni pregled: Tjaša Vodušek  
Naslovnica: Nina Kavzar  
Oblikovanje: Nejc Bahor

Založnik: Društvo Gibanje za dostojno delo in socialno družbo  
Za založnika: Borut Brezar  
Elektronska izdaja  
Ljubljana, december 2021

Gibanje za dostojno delo in socialno družbo  
Dimičeva 14, 1000 Ljubljana  
info@socialna-druzba.si  
<https://socialna-druzba.si/>

Zbornik je izšel s podporo Urada Republike Slovenije za mladino.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 90845699  
ISBN 978-961-95636-0-1 (PDF)

## Kazalo:

<b>1. Uvodnik</b> (Borut Brezar) .....	4
<b>2. Zakaj in kako se je začelo?</b> (Borut Brezar) .....	8
<b>3. Za kaj si prizadevamo?</b> (Hana Radilovič in Borut Brezar) .....	16

## 4. Zgodbe delavk in delavcev

Zgodbe iz epidemije.....	29
Pravo (Barbara Murn) .....	35
Medicina (Neža Vilhelm.....)	39
Arhitektura (Hana Radilovič) .....	43
Jezikoslovje (Daša Ložar) .....	49
Prevajalstvo (Evgenija Milenkova) .....	77
Tekstilna industrija v Sloveniji (Hana Radilovič) .....	81
Tekstilna industrija v Bosni in Hercegovini (Irma Sarać Hukanovič) .....	87
Avtomobilska industrija v Severni Makedoniji (Sara Velkoska) .....	91
Študentsko delo brez slovenskega državljanstva (Vladana Rančić) .....	95

## 5. Razmisleki o prekarnem delu

Razmislek k spreminjanju družbene miselnosti: o paradigmi samoodgovornosti (Nina Vodopivec) .....	103
Neznosna lahkost jezikanja ali o položaju prevajalk danes (Daša Ložar) .....	111
Arhitekturno delo = prekarno delo (Martina Ferfila) .....	119
Ali plače makedonskih učiteljev zadostujejo za preživetje in dostojno življenje? (Vladana Rančić) .....	127
(Sizifov) boj (Mitja Šuštar) .....	133

## 6. Strokovno o sodobnih razmerah za delo

Predlogi za omejevanje prekarnosti: od analiz k praksi (Gorzd Kovačič) .....	139
Pravni vidik prekarnosti: delovno- in socialnopravno varstvo delavcev v nestandardnih oblikah dela (Sara Bagari) .....	155
Pojav socialnega dampinga: razprava o aktualnem izzivu prava socialne varnosti (Eva Juren) .....	163
Zadružništvo in zadruga; za druge, za nas – za koga? (Daša Ložar) .....	169
»Izjemni reveži« ali samozaposleni v kulturi (Dejan Navodnik).....	177
Arhitektura kot tipičen primer prekarnosti (Hana Radilovič).....	187

# 1. UVODNIK

**Borut Brezar**, predsednik društva Gibanje za dostojno delo in socialno družbo

---

Zbornik Prekarnost: Bi radi, da nas razjahajo? Vzravnajmo se! je doslej verjetno najresnejši poskus Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, da združi politični program prekarnih delavcev, vključi osebne zgodbe delavcev s terena, refleksijo in razmisleke strokovnjakov oz. prekarcev samih, teorijo in nekaj spominov na naše delovanje v zadnjih 11 letih v en sam zbornik. Gre za četrto natisnjeno publikacijo društva. Če štejemo pa še spletne izdaje, je pričujoča publikacija že deseta, pri kateri je društvo založnik, sozaložnik ali pa je aktivno sodelovalo pri izdelavi. Ponosni smo na dvig artikularnosti društva v zadnjih letih, saj smo bolj jasno kot kadarkoli v zgodovini obstoja kristalizirali naša stališča in zahteve. Naj bodo popotnica za naše delo v prihodnosti in za sorodne delavske organizacije pri njihovem boju!

Epidemija koronavirusne bolezni, ki je v Sloveniji izbruhnila v marcu 2020, je znova pokazala, zakaj kapital spodbuja prekarizacijo. Praktično čez noč so študentje, samozaposleni, delavci prek avtorskih in podjemnih pogodb in drugi izgubili delo, saj so jih delodajalci v negotovi situaciji vrgli na cesto, da bi se izognili stroškom plačevanja svojih delavcev v času, ko so bile delavnice, pisarne, lokali in druga delovna okolja zaprti. S tem so številne delavce odrezali od primarnega vira prihodkov, s čimer so postala jasna tudi poprej morda bolj zabrisana razredna razmerja med tistimi, ki živijo od svojega premoženja, in tistimi, ki smo razlastninjeni vsega, razen lastne

delovne sile, pa še to moramo prodajati, da preživimo. To dogajanje je samo še utrdilo naše prepričanje, da morajo prekarni delavci dobiti dodatne delavske in socialne pravice, ki jih bodo varovale pred divjim izkoriščanjem v kapitalistični ureditvi. Nekatere od zgodb delavcev, ki so v tem času izgubili delo, najdete tudi v tem zborniku. Epidemija je v Sloveniji prav tako na široko odprla vrata platformnemu delu. Doživeli smo pravo eksplozijo dostave hrane na dom v mestih, ki jo opravljajo samozaposleni delavci in študentje. Pogosto gre za izkoriščanje migrantov, oseb brez slovenskega državljanstva in posledično mnogih pravic, kar jih dela še posebej izpostavljene tveganju. Veča se število primerov, ko dostavljalci hrane na kolesih doživijo prometne nesreče, a ker gre za »pogodbene partnerje«, nimajo pravice do plačane bolniške odsotnosti, prav tako jih podjetje za dostavo hrane hitro odslovi. Junija 2021 je Državni zbor tudi sprejel spremembo zakonodaje, ki je pisana na kožo podjetju, ki si lasti aplikacijo (platformo) za opravljanje prevozov, ki je znano po tem, da podplačuje svoje voznike in tako izrinja konkurenco, davke pa plačuje izven države, v kateri se storitev opravi. Zaradi omejitvenih ukrepov so prizadeti mnogi mali obrtniki, še bolj pa njihovi delavci, ki s strahom zrejo v negotovo prihodnost.

Zdi se, da delavski boj v tem obdobju spi in da so zdravstvena vprašanja pomembnejša od delavskih. Vendar pa so se ravno v tem obdobju razredna razmerja zaostрила. Podjetjem so se med razglašeno epidemijo praktično brez varovalk podeljevale subvencije za delavce, ki naj bi jih v obdobjih formalne ustavitve dejavnosti podjetja poslala na čakanje. V praksi so delavci svoje delo pogosto nemoteno opravljali še naprej, a za 80 % plače, podjetja pa so dobivala državne subvencije za delavce na čakanju, čeprav je proizvodnja tekla naprej. Prav tako subvencije niso predvidele varovalk pred odpuščanjem po koncu podeljevanja sredstev in so podjetja lahko svoje delavce odpustila takoj, ko so subvencije usahnile. Na drugi strani je samozaposlene delavce čakal kup birokratskih ovir, da so v času prepovedi opravljanja dejavnosti postali upravičeni do državnih subvencij. Če je bila pri velikih podjetjih pomoč države v luči »reševanja gospodarstva« samoumevna, je bil diskurz o samozaposlenih zaznamovan z moraliziranjem in nezaupanjem. V samozaposlenih se je pogosto videlo tiste, ki bodo goljufali in izkoriščali pomoč. Na honorarce se je popolnoma pozabilo. Prekarni delavci, ki delo opravljajo prek avtorskih in podjemnih pogodb, so izviseli in pomoči niso dobili. Študentje

so v približno letu in pol trajanja epidemije prejeli pičlih 300 EUR pomoči, čeprav je študentsko delo za mnoge edini vir preživetja, saj se velik del študentske populacije zaradi takih ali drugačnih razlogov ne more zanašati na sorodnike ali skrbnike za finančno pomoč.

Če je bila med epidemijo sfera dela v proizvodnih halah, kjer so se delavci gnetli, pogosto brez zaščitnih zdravstvenih ukrepov in praktično nenadzorovana, so bili ti isti delavci v svojem »prostem času« preganjani in kaznovani, če so se družili v večjih skupinah (npr. na protestu), prehajali meje regij ali kršili policijsko uro. Za sferi dela in »prostega časa« so se izoblikovala dvojna merila. Še posebej striktno je država začela nadzirati javno in množično izražanje stališč ter nestrinjanje z oblastjo. Solzivec, vodni top in nasilje so postali vedno bolj samoumevna stalnica protestov v Sloveniji. Ekonomsko-socialni svet, ki zares ne vključuje predstavnikov prekarne delavce, ne deluje več, saj se vedno več zakonov sprejema mimo socialnega dialoga. O splošni stavki že celo epidemijo ne duha ne sluha. Razredni boj obstaja. In kapital trenutno zmaguje.

Epidemija je sprva močno povezala prekarne delavce v Sloveniji, saj so praktično čez noč nastale spletne skupine, ki so šteje po več deset tisoč članov. Morda smo prvič v Sloveniji videli situacijo, ko so prekarne delavci, predvsem samozaposleni, izven tradicionalnih obrtnih, gospodarskih ali sindikalnih združenj množično in glasno zahtevali ureditev svojega položaja. Ker pa je bilo povezovanje priložnostno, predvsem pa je bil boj samozaposlenih zaslepljen z ideološko predstavo o delavcu kot podjetju, so ta gibanja hitro razpadla. Delavski boj je bil vedno uspešen le, če so vezi solidarnosti zdržale pritiske kapitala in če je bilo jasno, da je glavni nasprotnik delavstva ravno kapital. Epidemija koronavirusne bolezni je jasno pokazala, da solidarnostne vezi, ki bi zdržale dlje od nekaj mesecev, med prekarnimi delavci v Sloveniji še ne obstajajo. Vzpostavljane teh vezi je ena od naših ključnih nalog v prihodnosti!

Delavci se nočemo vrniti v staro realnost, hkrati pa se zavedamo, da bo nova realnost po koncu epidemije za nas morda še slabša. Zato smo že v naslovu zbornika poudarili, da je ključ do večje varnosti prekarcev v rokah nas samih. Problema prekarne delavce namesto nas ne bo rešil nihče drug.

Zato je na mestu poziv: Bi radi, da nas razjahajo? Vzravnajmo se!



**2.**

# **ZAKAJ IN KAKO SE JE ZAČELO?**

**Ob 11. obletnici Gibanja za dostojno  
delo in socialno družbo**

**Borut Brezar**, predsednik društva Gibanje za dostojno delo in socialno družbo

---

Začetki Gibanja za dostojno delo in socialno družbo so neločljivo povezani s študentskim in delavskim gibanjem. Rečemo lahko, da je Gibanje nastalo iz potrebe po povezovanju med študenti in sindikalisti, kot most med obema skupinama, v času bojev za rušitev tako imenovanega malega dela in pokojninske reforme v letih 2010 in 2011. Za nastanek Gibanja je bilo ključno sprejetje Zakona o malem delu v Državnem zboru 26. oktobra 2010. Društvo je bilo ustanovljeno na pobudo Marka Funkla, tedanjega predsednika Zveze ŠKIS, kot ločena organizacija od študentskih in sindikalnih organizacij. Intenzivno je vstopilo v to problematiko pri zbiranju 40.000 potrebnih podpisov za razpis referendumov o Zakonu o malem delu in s strokovnimi argumenti močno pripomoglo k sami referendumski kampanji. Aprila 2011 je bil Zakon o malem delu zavržen na referendumu z odločnimi 80 % glasov proti. Kasneje je bilo Gibanje vključeno tudi v referendumsko kampanjo proti pokojninski reformi, ki je bila prav tako zavržena junija 2011 s 73 % glasov proti.

Gibanje je bilo torej ustanovljeno decembra 2010 z namenom borbe proti Zakonu o malem delu. Simbolično so v logotipu društva predstavljene tri skupine: študenti, delavci in brezposelni, ki jih povezuje skupna borba. Simbolično so bili tudi trije ustanovni člani društva brezposelni, študent in delavec. Prvi predlog za ime društva je bil drugačen, kakršen je danes. Prva asociacija je bila, da bi se društvo imenovalo Gibanje za delo, družino in socialne zadeve, torej da bi

pokrivali področja, ki jih pokriva ministrstvo za delo, in da bi bili neke vrste protiutež ali slaba vest ministrstva. Kasneje je padla odločitev, da se ime postavi bolj ozko, torej da se spremeni v Gibanje za dostojno delo in socialno družbo, saj je boljše, da zagovarjamo »dostojno« delo v primerjavi z ministrstvom, ki je zagovarjalo kakršnokoli delo, četudi brez pravic.

Zdi se, da so snovalci Zakona o malem delu imeli v mislih dve agendi. Prva je bila uvedba dodatne »fleksibilne« oblike dela, predvsem kot postopna ukinitvev študentskega dela ter vpeljava nove oblike »malega dela« ne samo za študente, temveč tudi za upokoјence in brezposelne. Na Gibanju smo podpirali spremembo študentskega dela, ki v tistem času še ni poznalo minimalne urne postavke in vštevanja v pokojninsko dobo, vendar smo uvedbo Zakona o malem delu razumeli kot pot v napačno smer. Zakon je namreč razširil študentskemu delu podobno obliko dela še na populaciji upokoјencev in brezposelnih. Predlagatelji zakona so namreč na isto izhodišče postavili upokoјence, ki že imajo določen dohodek iz pokojnine, študente, ki jim pripadajo določene pravice in ugodnosti, ter brezposelne, ki iščejo službo in so v zelo drugačnem položaju v primerjavi s prvima dvema skupinama. Druga agenda ministrstva za delo pa je bila oslabitev študentskega organiziranja. Prek študentskega dela se financirajo vse študentske organizacije v Ljubljani, Mariboru in na Primorskem. Prav tako se iz študentskega dela financirajo študentski klubi po Sloveniji, ki so združeni v Zvezo ŠKIS. Upad dohodkov iz študentskega dela bi v lokalnih okoljih, kjer je deloval samo študentski klub in ni bilo drugih mladinskih organizacij, pomenil ukinitvev mladinskih organizacij v tistem okolju. V Zvezi ŠKIS je bilo okrog 50 klubov, od tega je bila približno polovica od njih v svojem lokalnem okolju edina mladinska organizacija. To je pomenilo, da so bila ogrožena sredstva za mladinsko organiziranje v lokalnih okoljih, ki ni nujno vključevalo samo prirejanja zabav in koncertov, temveč tudi organiziranje izobraževanj za mlade in socialnih projektov. S tega vidika je bil Zakon o malem delu napad na študentsko organiziranje in je zato sprožil upor proti državi.

Zakon je bil problematičen, ker iz njega, podobno kot pri drugih »fleksibilnih« oblikah dela, niso izhajale delavske pravice. Tako imenovani mali delavec ne bi imel plačane malice, prevoza, regresa, odpravnine, odpovednega roka, plačane bolniške odsotnosti in dopusta. Že takrat je torej Gibanje opozarjalo na problem prekarizacije,

čeprav v tistem času tega pojma še nismo uporabljali, saj ga še nismo poznali. Malo delo je uzakonjalo najnižjo urno postavko na 4 EUR bruto, na letni ravni bi mali delavec lahko opravil 720 ur dela, to je največ 2.880 EUR bruto oz. okrog 2.500 EUR neto. Prakse iz tujine (predvsem iz Nemčije in Portugalske) so pokazale, da se je z vpeljavo malega dela povečevalo delo na črno, saj je bila pogosta praksa, da so delodajalci malim delavcem plačevali »na roke«, torej da so jim del plačila pokrili prek malega dela, del pa na črno v gotovini. Podobne kršitve v Sloveniji še dandanes poznamo pri študentskem delu, pri malem delu pa bi se praksa takega plačevanja potencialno razširila še na vse brezposelne in upokoјence. Primeri iz tujine so tudi pokazali, da je bila omenjena letna omejitev števila ur, ki bi jih mali delavec lahko opravil, pogosto odpravljena ali zvišana, kar je pomenilo, da za malo delo omejitev praktično ni bilo več in je postala zelo razširjena oblika dela, pogosto pa so se delavci preživljali samo od malega dela, saj delodajalci niso zaposlovali na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Oblika dela, ki naj bi bila začasna in občasna, se je torej razširila do te mere, da je nadomestila pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa ni dodajala dodatnih delavskih in socialnih pravic. Po takratnih izračunih bi v Sloveniji prek malega dela lahko delo opravljalo okrog 800 tisoč ljudi. Praksa iz Nemčije je pokazala, da je tam kar 80 % delavcev, ki so se preživljali z malim delom, živelo pod pragom tveganja revščine. To je bil zelo jasen znak, da je bila praksa, ki so jo v Sloveniji prekopirali, avtocesta v revščino, ne pa v dodatno delo, ki bi ljudem olajšalo preživetje. Niti ni šlo za ukinitve študentskega dela, ampak samo za razširitev študentskega dela še na dve skupini. Nekdo, ki bi celo življenje delal samo prek malega dela, bi moral delati kar 240 let, da bi dosegel pogoje za upokoјitev.

Zmaga na referendumu je bila posledica skupka aktivnosti, ki smo jih počeli na Gibanju, ZSSS, Zvezi ŠKIS, ŠOS in drugih. Ekipa Gibanja, ki so jo po besedah ustanoviteljev sestavljali »odpadniki« iz študentskega organiziranja (veljali so za nergače, ki so opozarjali na nepravilnosti, prav tako so bili vmes ključni akterji, ki so pripeljali do spremembe nepravilnega načina financiranja študentskih klubov, kar je pomenilo, da so pri nekaterih klubih postali nepriljubljeni), je kampanjo vodila. Ključni za zmago na referendumu so bili: 1) vključitev študentskih klubov in sindikatov na lokalni ravni v zbiranje podpisov in referendumsko kampanjo (organiziranje okroglih miz o zakonu po celi Sloveniji); 2) intenzivno in individualno sodelo-

vanje z novinarji, ki so pisali o kampanji; 3) poglobljeno in artikulirano poznavanje tematike, kar se je poznalo v poročanju novinarjev v lokalnem okolju.

## **Zakon o malem delu: časovnica**

**12. 3. 2010** – minister za delo, dr. Ivan Svetlik, javnosti predstavi Zakon o malem delu

**15. 3. 2010** – skupina predstavnikov študentskih klubov in predsednik Zveze ŠKIS, Marko Funkl, predsedniku vlade Borutu Pahorju v znak protesta proti zakonu predajo 'jajca'

**12. 4. 2010** – predstavniki ŠOS in Zveze ŠKIS ministrstvu za delo predajo pisma podpore okrog 250 študentskih in mladinskih organizacij, ki bi jih zakon prizadel zaradi upada prihodkov od študentskega dela

**19. 5. 2010** – Študentska organizacija Slovenije in Dijaška organizacija Slovenije pred Državnim zborom pripravita demonstracije proti zakonu, ki se jih udeleži okrog 15.000 ljudi. Protest so podprli v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, Društvu upokojencev Slovenije in Društvu pisateljev Slovenije. Demonstracije zaznamujeta nasilje in razbito pročelje stavbe Državnega zbora

**16. 6. 2010** – Vlada pošlje predlog Zakona o malem delu v Državni zbor

**26. 10. 2010** – v Državnem zboru je prvič sprejet Zakon o malem delu

**27. 10. 2010** – Študentska organizacija Slovenije zbere 2.500 podpisov za sprožitev referendumu o Zakonu o malem delu

**2. 11. 2010** – Državni svet izglasuje veto na Zakon o malem delu

**16. 11. 2010** – Državni zbor po vetu Državnega sveta ponovno potrdi Zakon o malem delu

**20. 12. 2010** – ustanovna skupščina Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, za predsednika je izvoljen Marko Funkl

**3. 1. 2011** – začetek zbiranja 40.000 podpisov državljanov za referendum o Zakonu o malem delu, Gibanje aktivno vstopi v borbo proti zakonu

**14. 1. 2011** – Gibanje za dostojno delo in socialno družbo sporoči javnosti, da je 40.000 podpisov zbranih

**11. 2. 2011** – Gibanje, ZSSS in ŠOS predajo 47.000 podpisov državljanov v Državni zbor

**10. 4. 2011** – na referendumu je Zakon o malem delu završen z 80 % proti in 20 % glasov za

### **Kako se je nadaljevalo?**

Pogosto se zgodi, da iniciative, ki v Sloveniji nastanejo v referendumskih kampanjah, po izvedbi referenduma razpadejo. Gibanje je bilo izjema. Člani ekipe Gibanja smo se glede na uspeh na referendumu in dobro klimo, ki je vladala v društvu, odločili, da svoje delo nadaljujemo. Pridružili smo se kampanji proti pokojninski reformi in junija 2011 skupaj s sindikati na referendumu zrušili škodljiv zakon. Po tem se je ekipa ukvarjala s temo združništva na nekmetijskih področjih. Že takrat so se torej iskale alternativne in kolektivne oblike organiziranja dela za samozaposlene. Nekateri člani Gibanja so bili nekaj let kasneje vpeti v oblikovanje prve jezikovne zadruge v Sloveniji – zadruge Soglasnik. Zelo na široko smo se vsebinsko ukvarjali s spoznavanjem trga delovne sile. Aktivni smo bili na humanitarnem področju, saj smo organizirali zbiranje oblačil za socialno ogrožene skupine, sodelovali pa smo tudi z Rdečim križem. Organizirali smo izobraževanja v obliki jezikovnih tečajev (izvajali so jih bodoči člani omenjene jezikovne zadruge) in okroglih miz na temo dela in drugih družbeno relevantnih tem. Ustanovili so se odbori društva, ki v morda nekoliko spremenjeni obliki delujejo še danes. Pravni odbor pomaga društvu pri pravnih zagatah, predvsem pa svetuje delavcem in delavkam, ki se znajdejo v težavah, objavlja pisne pravne nasvete in komentira spremembe zakonodaje. Odbor za trg dela je poleg pravnega glavni vsebinski steber društva, saj raziskuje prekarnost, izvaja ankete, intervjuje z delavci, pripravlja predloge sprememb in analizira sistemske vzroke za nastanek prekarnosti. Mednarodni odbor je predvsem pristojen za povezovanje s partnerji izven Slovenije, izvaja mednarodne treninge in gosti mednarodne prostovoljce. Odbor za socialo pa je predvsem naravnano humanitarno, saj izvaja humanitarne zbiralne akcije šolskih potrebščin (zbiralna akcija »Šola za vse!« je že tradicionalna in je potekala skoraj vsako poletje od leta 2013) in hrane.

Gibanje bo decembra 2021 praznovalo 11 let delovanja. To je že dolga doba. Težko je zajeti vse aktivnosti, ki jih je društvo v tem času izvajalo. Smo ena od prvih organizacij (če ne celo najstarejša) v Sloveniji, ki se kontinuirano ukvarja s prekarnim delom. Štejemo, da je zaslu-

ga med drugim tudi našega društva, da se je ozaveščenost o pasteh prekarnega dela v Sloveniji v zadnjem desetletju močno dvignila. Že od leta 2013 vsako leto novembra organiziramo konferenco o prekarjem delu, na kateri svoje ugotovitve s področja dela in sociale predstavljajo strokovnjaki in teoretiki, hkrati pa je priložnost, da prekarji sami predstavijo svoje izkušnje oz. njihove izkušnje predstavijo tisti, ki konference organizirajo (npr. sindikalisti, aktivisti in drugi).

Gibanje po eni strani deluje kot mladinska organizacija, ki izvaja pomembne dejavnosti, kot so posveti, okrogle mize, konference, delavnice in izobraževanja. Po drugi strani pa ima jasne tudi raziskovalne in sindikalne težnje. Od svojega nastanka je Gibanje izdalo, pomagalo pri raziskovanju ali sozaložilo poleg pričujočega zbornika že več strokovnih zbornikov, raziskav in znanstvenih monografij: *Obrazi prekarnega dela* (2014), *Priročnik za samostojne podjetnike* (2016), *Dostojno delo: Ne živim, da delam, ampak delam, da živim* (2018), *Interdisciplinarna analiza minimalne urne postave v atipičnih oblikah dela* (2018), *Prezentizem in bolniško nadomestilo samozaposlenih* (2020), *Prekarno delo in prekariat: Stanje v Sloveniji* (2020), *Z združništvom naprej!* (2020), *Sodelovalne in participatorne družbeno-ekonomske prakse: Kratki vodnik za učiteljice in mentorice* (2021) in *Analiza formalnih in neformalnih izobraževanj in usposabljanj v Sloveniji ter smernice za razvoj* (2021). Poleg tega smo sodelovali v številnih raziskavah, napisali več člankov in izvedli veliko samostojnih raziskav. Večkrat smo bili del posvetovalnih skupin za področje prekarnosti za državne organe, med drugim smo v letu 2015 vodili vladno projektno skupino za prekarne oblike dela. Smo soustanovitelji slovenske mreže EAPN (European Anti-Poverty Network). Sodelovali smo pri prvem Festivalu delavskega filma *Kamerat v Hrastniku* (2021). Leta 2015 smo izvajali predstavo *Zaigrano delo* po vsej Sloveniji, ki je bila ustvarjena po metodi gledališča zatiranih in je opozarjala na problematiko prekarnega dela. Po srednjih šolah in območnih organizacijah Zavoda za zaposlovanje smo izvedli številne delavnice o pasteh prekarnega dela. Pogosto v medijih nastopamo kot zastopniki prekarjih delavcev in kot vsebinski strokovnjaki za to področje.

Posebej moramo omeniti naše terensko, pravzaprav sindikalno, delo. Poleg že omenjenega svetovanja prekarjem delavcem smo na Gibanju v stiku s prekarji delavci s terena, ki od časa do časa

pokažejo zanimanje za kaj več kot le branjenje obstoječega stanja. Leta 2016 je bila ekipa Gibanja glavni pobudnik ustanovitve Sindikata prekarcev, ki je bil ustanovljen znotraj Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Sindikat smo aktivno vodili do leta 2019. V okviru sindikata smo dosegli številne individualne zmage, kot je na primer zmaga študentke, ki je na sodišču dokazala, da je pri delodajalcu delo opravljala v prikritem delovnem razmerju, ali delavke v kulturni instituciji, ki je s posredovanjem sindikalnega odvetnika dosegla, da so ji stroške dela pokrili v primerljivem obsegu z drugimi delavci v tej organizaciji. Na Gibanju smo v okviru omenjenega sindikata in izven organizirali številne terenske akcije. Na nacionalni ravni smo začeli povezovati delavce in delavke v trafikah, ki so delo opravljali v nemogočih pogojih in v večini primerov tudi v prikritih delovnih razmerjih. Odmevna akcija je leta 2017 zatresla dva oligopolista, ki sta takrat obvladovala trafike po Sloveniji. V letu 2019 smo povezovali študente arhitekture, ki so se obrnili na nas, da so pogosto izkoriščani v podjetjih lastnih profesorjev. Leta 2020 smo aktivno pritiskali na oblast, da med razglašeno epidemijo prekarnim delavcem omogoči preživetje. Zbrali smo več kot 50 zgodb prekarnih delavcev o njihovem položaju med časom epidemije, ki smo jih periodično pošiljali poslancem in pristojnim ministrstvom. Podprli smo boj študentov v času ukinjanja plačanih dežurstev v študentskih domovih, prav tako pa tudi študente brez slovenskega državljanstva, ki jim je politična in univerzitetna oblast začela omejevati pravico do študija v Sloveniji. Podprli smo mnoge iniciative, posameznike in borbe v Sloveniji in po svetu.

Na Gibanju smo ponosni na svojo zgodovino in vpetost v delavsko in študentsko problematiko. V aktivnostih društva so člani vedno vstopali z iskrenim namenom ukvarjanja z vsebino in pomoči (prekarnim) delavcem ter študentom. Svoje delo so pogosto opravljali popolnoma prostovoljno, sploh v obdobjih, ko so bila naša sredstva omejena. Znova in znova smo dokazali, da maloštevilna, a predana ekipa lahko premika gore.

Gibanje je skupnost iskrenih, a trmastih in borbenih ljudi. Naj tako tudi ostane!



**3.**

**ZA KAJ SI**

**PRIZADEVAMO?**

**Hana Radilovič**, članica odbora za trg dela pri Gibanju  
in **Borut Brezar**, predsednik Gibanja

---

## Kaj je prekarno delo?

**Prekarno delo** pojmuje kot katerokoli pravno ali izvenpravno vrsto dela, ki je v temelju negotova in ki v sodobnem času kaže znake **rušenja pridobljenih delavskih pravic in socialne varnosti**, ki so si jih delavke in delavci priborili v sicer nevzdržnem kapitalističnem sistemu.

**Uporaba netipičnih oblik dela je lahko zakonita in nezakonita, spremlja pa jih v vedno večji meri tudi delo na črno.**

Problematični sta lahko obe uporabi, sploh ker na trgu izpodrinjata redna delovna razmerja. **Prikrito delovno razmerje** je situacija, ko oseba opravlja delo za enega delodajalca na podlagi pogodbe civilnega prava (študentsko delo, s. p., avtorske in podjetne pogodbe), a dela v pogojih, ko so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja: prostovoljna vključitev v delo, kontinuirano in dlje trajajoče delo,osebno opravljanje dela, delo za plačilo, delo pod navodili in nadzorom delodajalca in v njegovem delovnem procesu.

**Prikrita delovna razmerja so nezakonita** – to jasno kažeta Zakon o delovnih razmerjih in sodna praksa. Težje pa potegnemo **mejo med prekarnim in neprekarnim pri zakonitih uporabah netipičnih oblik dela**. Zdi se, da je ključna razmejitvena točka v tem, ali oseba, ki dela prek civilnih pogodb prava, dejansko sama upravlja z dovolj prihodki in ima dovolj močan položaj na trgu delovne

sile, da postavlja pogoje, pod katerimi dela, in si delo tudi sam organizira. Prekarec je, po drugi strani, zamenljiv z množico drugih, naročniki od njega zares niso odvisni, saj lahko poiščejo nekoga drugega. Pri drugi, bistveno manjši skupini delavcev v netipičnih oblikah dela je obratno. Od njihovega dela so naročniki odvisni, saj imajo bodisi specifična znanja, ki jih drugi delavci nimajo, bodisi so si svoj položaj na trgu priborili na druge načine. Ta druga skupina ima do neke mere monopolni položaj v svoji dejavnosti na trgu, prekarci pa ne. V obeh primerih, tako pri prekarcih kot pri ožji skupini, ki je na trgu v boljšem položaju, gre lahko za samozaposlenega, študenta, delavca na avtorski ali podjemni pogodbi.

**Prekarnost torej ni stvar pravne oblike dela**, čeprav je je precej več v netipičnih oblikah dela. V obeh primerih gre lahko za nekoga, ki dela za več naročnikov. Vendar so zaradi različnih položajev na trgu, ki ju obe skupini zasedata, potem tudi različne posledice, ki izhajajo iz dejstva, da **netipične oblike dela praviloma nimajo osnovnih delavskih pravic**, kot je minimalna plača, plačana bolniška odsotnost, varovalke pred odpuščanjem, plačan dopust, osemurni delavnik, plačana prevoz in malica, regres ipd. Ožja skupina delavcev v prekarnih oblikah dela, ki zaseda monopolni položaj na trgu, si lahko privoščijo bolniško odsotnost, dopust ali osemurni delavnik, saj jo bodo naročniki morali počakati. Prekarci, ki predstavljajo glavnino delavcev v netipičnih oblikah dela, tega luksuza ne poznajo. Delajo bolni, dopusta si ne privoščijo, pogosto živijo pod pragom tveganja revščine.

V posamezni gospodarski dejavnosti se delo lahko tudi spremeni iz takega z delavskimi pravicami v prekarno obliko dela, kar je povezano **z zahtevo po »fleksibilizaciji« – ta pa vodi v prekarnost**. Povprečen delavec je izobražen in usposobljen za določeno vrsto dela v določeni panogi, vsaka panoga pa gre skozi cikel večanja in padanja profitne stopnje in potuje od držav centra do perifernih držav, med tem seljenjem produkcijskih obratov pa se išče cenejšo delovno silo, ker so profiti vedno nižji. Sčasoma delavec v svoji panogi ne najde več neprekarizirane oblike dela, začne pa se vedno z elementi prekarnosti znotraj rednih delovnih razmerij, ki se potem prelevijo v pogodbe za določen čas, honorarna izplačila in s.p.-jevstvo. Vendar ni le delavec na izgubi, tudi država sama želi čim manj škode zaradi padcev dobičkov. Toda namesto da bi iskala pot ven iz tega začaranega kroga padanja profitne stopnje in seljenja produkcijskih

obratov, **država vso odgovornost in tveganje prestavi kar na delavca** – on sam je sedaj odgovoren za to, da se prekvalificira, postane prilagodljiv, torej »fleksibilen«. Vendar mu to še ne zagotavlja, da bo dejansko dobil službo v novi dejavnosti, tudi stroške prekvalificiranja si mora vedno bolj pogosto kriti sam.

Ključen problem »fleksibilizacije« je v tem, da **ne rešuje omenjenega začaranega kroga**, ampak zgolj odlašča spopadanje s sistemskimi pomanjkljivostmi. To postaja posebej očitno, ker se v luči množic akterjev na kapitalističnih trgih in hitrega vpeljevanja tehnoloških novosti v produkcijski proces cel krog hitreje vrti – stopnja profita pade hitreje, industrije hitreje selijo svoje proizvodnje na cenejša obrobja, delavci pa so potemtakem prisiljeni v totalno prekvalifikacijo dva- ali večkrat v svojem življenju. In krog bo sčasoma postal le še hitrejši. Ko delavka ali delavec sprejme zahtevo po »fleksibilizaciji«, to ne pomeni osvoboditve, kot nas marsikdo prepričuje, temveč **vedno bolj intenzivno podrejanje zahtevam kapitala po višanju dobičkov na račun delavčeve kakovosti življenja in dejansko na račun njegove svobode.**

## **Za kaj si prizadevamo?**

**Prekarnost je sistemski problem**, ki izvira iz težnje kapitala, da v imenu maksimizacije dobička drobi delovno silo, ji preprečuje sindikalno organiziranje in stalno teži k nižji ceni.

***Dokler torej živimo v sistemu, ki postavlja dobiček pred blaginjo ljudi, so žal v veliki meri možni le lepotni popravki, ki ne morejo odpraviti sistemskih teženj.***

»Fleksibilizacija« delovne sile je z vidika kapitala zelo uspešen proces, saj je delavec skoraj brez pravic, prav tako je zaradi svoje šibkejšje pozicije pripravljen sprejeti kakršnokoli delo. Poleg organiziranja prekarcev na terenu je potrebno tudi sprotno **odpravljanje elementov prekarnosti prek zakonodaje, sodne prakse in drugih institucionalnih vzvodov.** V tem besedilu zato predstavljamo nekatere kratkoročne in srednjeročne cilje, za katere si prizadevamo, da bi vzpostavili solidarnostne vezi med različnimi kategorijami delavk in delavcev ter tlakovali pot za boj tudi mimo meja obstoječega sistema.

- 1. Udeležba delavcev pri upravljanju v podjetjih prek delavskega solastništva oz. združništva**
- 2. Vključitev dela prek pogodb civilnega prava v delovno-pravno in sindikalno zakonodajo, da se delavcem zagotovi pravica do stavke in sindikalna reprezentativnost**
- 3. Minimalna urna postavka za netipične oblike dela**
- 4. Kritje nadomestila za bolniško odsotnost za samozaposlene iz javnih sredstev še pred potekom prvih 30 delovnih dni bolniške odsotnosti**
- 5. Progresivna odmera prispevkov samozaposlenih**
- 6. Spodbuda pri uveljavljanju statusa ekonomsko odvisne osebe in dvig cene ekonomsko odvisnih oseb na primerljivo raven z zaposlenimi**
- 7. Prilagoditev postopka ugotavljanja prikritega delovnega razmerja**
- 8. Uvedba splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, ki bi vključevala določbe za netipične oblike dela**
- 9. Zaostritev pravil pri javnem naročanju**
- 10. Okrepitev inšpektorata za delo**

**Udeležba delavcev pri upravljanju v podjetjih** upada: izničila se je že po letu 1991 s skoraj takojšnjo ukinitvijo svetov delavcev na nacionalni ravni. Zadrug, v katerih so delavci solastniki podjetja ter imajo posledično motivacijo in možnost soupravljanja, se ne spodbuja zadosti in zakonsko zadruga niso dovolj urejene. Tudi delavsko solastništvo pa v kapitalističnem sistemu ni zadosti za odpravo prekarosti, saj gre še vedno za podjetje, ki mora na trgu konkurirati običajno večjim in neizprosnejšim podjetjem ter monopolistom, zaradi česar mora zadruga nižati ceno svoje delovne sile. Se pa v takem podjetju lahko smiselneje razporeja dobiček – lahko se v večji meri nameni obnavljanju delovne sile preko plač in dodatnih usposabljanj, lahko pa se nameni tudi podpori sorodnih delavskih organizacij v znak politične solidarnosti.

Mnogi, ki smo bili pahnjeni v samozaposlenost prek strukturne prisile ali neposredno s strani lastnikov podjetij, smo se priučili mnogih večšin, potrebnih za vodenje svojega podjetja. Hkrati je za mnoge »vrnitev« v neko prejšnje stanje popolne podrejenosti lastniku podjetja ne le v praktičnem smislu (ki velja tudi v primeru, da gre za naročnika), ampak tudi v pravnem smislu nezamisljiva. V Gibanju

zato raje delamo v smeri, da ne silimo ljudi nazaj v podrejenost znotraj redne zaposlitve, ampak da spodbujamo združevanje samozaposlenih in drugih v producerske zadruga<sup>1</sup>, ki lahko sčasoma prerastejo v delavske zadruga, v katerih so vsi lastniki tudi neposredno zaposleni (in obratno). Na ta način vzamemo dobre plati obeh možnosti: večšine, pridobljene s samozaposlitvijo, lahko ljudje uporabijo pri samoupravljanju skupnega podjetja in tako ohranijo določeno mero svobode in moči odločanja, hkrati pa si zagotovijo večjo varnost na trgu ter več delavskih in socialnih pravic. Obenem niso tako odtujeni od produktov svojega dela.

**Netipične oblike dela povečini niso zajete v delovnopravni in sindikalni zakonodaji** ter pogosto niti v praksi sindikalnega organiziranja. Obstoječi sindikati, ki svoje korenine in moč vlečejo še iz časa zgodnjega socializma v Sloveniji, se morajo ne le zaradi lastnega preživetja, ampak tudi delavske solidarnosti začeti močnejše potegovati za vključevanje delavk in delavcev v netipične oblike dela. Na ravni zakonodaje bi to terjalo tudi spremembo Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP) in Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) tako, da bi se zapisalo, da so sindikati tudi predstavniki samozaposlenih, tistih, ki delo opravljajo prek študentskih napotnic, po avtorskih in podjemnih pogodbah. V tovrstne zakone bi se moralo vključiti tudi začasno in občasno delo upokojencev, osebno dopolnilno delo in podobno. Sindikati bi morali praviloma sklepati kolektivne pogodbe tudi za zaščito in opolnomočenje prekarnih delavk in delavcev.

Sledeč temu, bi se moral dopolniti Zakon o stavki (ZStk). Stavka je temeljna pravica delavk in delavcev. Gre za način, da se prisili lastnike podjetij, da upoštevajo pravice delavk in delavcev. Zakon izključuje samozaposlene, delavce prek študentskih napotnic, avtorskih pogodb, podjemnih pogodb, občasnega in začasnega dela upokojencev, osebne dopolnilnega dela in tako dalje. Delavkam in delavcem v naštetih oblikah dela bi morala biti zagotovljena pravica do stavke. ZStk bi se moral ustrezno spremeniti v členih, kjer so omenjeni samo delavci, s čimer cilja samo na redno zaposlene za (ne)določen čas.

Eden od načinov združevanja prekarnih delavk in delavcev, posebej na področju nekdanj uveljavljenih obrtniško-stanovskih dejavnosti, je tudi oblikovanje zbornic, prek katerih med drugim lahko vzdržujejo kakovostne standarde dela in tarife. V skladu z zgodovinskim razvojem so to sodobne oblike cehev, v katerih so združeni mojstri

določene obrti oziroma dejavnosti, kar pa prinaša svojevrstne za-  
gate. Pri nekaterih zbornicah v praksi opažamo, da se tiste najnižje  
v obrtni hierarhiji, ki so že tako najbolj izpostavljeni brezpravnosti  
in izkoriščanju in ki po starem sistemu predstavljajo neko stopnjo  
vajencev nasproti mojstrom, zapostavlja. Zato je treba, če se že de-  
luje prek zbornice, vedno aktivno delovati solidarno in zastopati vse  
v določeni dejavnosti, ne zgolj tiste z višjimi nazivi, ki imajo že tako  
več pravic.

V preteklih letih smo na Gibanju za dostojno delo in socialno družbo  
sodelovali pri izvedbi dveh raziskav pod mentorstvom predavateljev  
s Pravne fakultete in Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, v ka-  
terih smo predstavili predloge, ki bi lahko nekoliko omilili posledice  
prekarnega dela tako za posamezne prekarce kot tudi za javne social-  
ne sisteme. Prva je **minimalna urna postavka za netipične ob-  
like dela**<sup>2</sup>, v kateri smo naredili pilotni izračun za samozaposlene, ki  
ji je treba dodati še stroške produkcijskih sredstev, ki pa se razlikujejo  
od vrste dela in gospodarske dejavnosti. Minimalna urna postavka ni  
urejena za večino netipičnih oblik dela, izjema so med drugim primeri,  
ko kolektivne pogodbe na določenih področjih vključujejo oblike  
dela, kot so samozaposleni in tako dalje. V minimalni urni postavki  
pri pogodbah civilnega prava bi morala biti izražena tudi višja cena  
kot posledica tveganja, ki se s takimi pogodbami prestavi z lastnik-  
ov podjetij na pogodbene sodelavce. Menimo, da tovrstno draženje  
prekarnega dela rešuje zadevo na dva načina: zaradi višjih prihodkov  
je oseba v manj prekarnem položaju, obenem pa bo lastnik podjetja  
prisiljen neposredno zaposlovati, ker bo to ceneje. V drugi raziskavi  
smo predlagali uvedbo **plačane bolniške odsotnosti za samo-  
zaposlene**<sup>3</sup>, saj trenutna ureditev omogoča izplačilo prek Zavoda za  
zdravstveno zavarovanje šele 30. delovni dan, do takrat pa si morajo  
nadomestilo kriti sam – ker se jih enači z lastniki podjetja, ki morajo  
zaposlenim prav tako do 30. delovnega dne kriti nadomestilo. Toda  
ta ureditev bi se v trenutni situaciji, ko so samozaposleni neorganizirani  
in v veliki meri potopljeni v ideološke predstave o sebi kot pod-  
jetnikih, ne delavcih, lahko uvedla zgolj na kompromisen način. Za-  
kon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)  
bi se moral spremeniti. Samozaposleni bi morali biti upravičeni  
do plačane bolniške odsotnosti že po poteku 3 ali 5 dni od nastopa  
bolniškega dopusta. Predloga, predstavljena v omenjeni raziskavi,  
sta dva: a) sprememba načina odmerjanja prispevkov za samoza-

poslene od dohodkov, ne pa od dobička, kot je določeno sedaj, kar bi spremljala določitev progresivne lestvice, ki bi vračunala tudi stroške nove pravice samozaposlenih, in b) uvedba novega načina obveznega zavarovanja, ki bi ga samozaposleni plačevali sami. Za tiste samozaposlene, ki z neto dohodki ne dosegajo praga revščine, bi plačevanje tega prispevka prevzela država.

Vežano na zgornje predloge, se nam **progresivnost prispevkov** zdi nujna, saj trenutno samozaposleni plača prispevke, tudi če tisti mesec zasluži 0 evrov, kar pomeni, da lahko mesec začne z minusom. Če pa ne plača prispevkov, samozaposlenemu FURS blokira bančni račun, za vsak mesec neplačanih prispevkov pa se zaračunavajo obresti. Na ta način so samozaposleni posebej izpostavljeni ali malodane prisiljeni v zadolževanje, saj okoliščine za njihovo nezmožnost plačevanja prispevkov niso odvisne samo od njih, poleg tega pa sama odločitev za samozaposlenost pogosto ni njihova lastna, ampak so v to prisiljeni, saj bi sicer bili brezposelni, lastniki podjetij pa namesto da bi zaposlovali, zahtevajo »poslovno sodelovanje« prek s.p.-ja, ker je cenejše. Obenem pa bi bilo zaradi vzdrževanja javnih socialnih sistemov treba ohranjati določeno spodnjo mejo vplačevanja prispevkov, zato bi progresivne prispevke morali uveljaviti skupaj z minimalno urno postavko, v katero bi ti prispevki seveda bili vračunani. V splošnem je, seveda, potrebna **dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih**, in sicer tako, da bi vključila zakonske opredelitve formalnopravnega delovnega razmerja v netipične oblike dela po pogodbah civilnega prava z namenom preprečevanja njihovega kršenja oz. spodbujanja in omogočanja uveljavitve/razrasta prekarnosti. Nad prevajalce denimo se je v luči ideološke predstave o netipičnih oblikah dela in samozaposlenih kot zgolj podjetniških spravila Agencija za varstvo konkurence v letu 2020, ko so se s.p.-ji in honorarci začeli na spletnih družbenih omrežjih pogovarjati o minimalnih tarifah. Ker se jih ima za podjetja, ki naj bi skušala ustvariti monopol, je Agencija sklepala, da gre za kršitev oziroma omejevanje svobodnega oblikovanja cen za prevajalske storitve, kar je v Sloveniji zakonsko prepovedano. Šlo pa je v praksi za delavce, ki so si skušali zagotoviti osebno preživetje.

Mnogi, ki pravno gledano delajo kot samozaposleni, pogodbeni sodelavci naročnikov, v praksi zaslužijo vsaj 80 % mesečnih prihodkov od enega naročnika, delo opravljajo osebno, za plačilo in dlje časa, obenem pa si sami določajo urnik in delajo v svojih prostorih,



iz česar po slovenski zakonodaji sledi, da lahko uveljavljajo **status ekonomsko odvisne osebe** in s tem pridobijo dodatne pravice.

Toda tega statusa ne uveljavljajo vsi, ki bi ga lahko, ker zanj ali ne vedo ali pa se bojijo, da bi jih naročnik zavrnil oziroma zamenjal za drugega pogodbenega sodelavca. Status ekonomsko odvisne osebe se trenutno namreč uveljavlja zgolj neposredno pri naročniku, ne pri tretji pravni osebi, denimo državnem organu. Potemtakem bi bilo smiselneje, če bi naročniki bili obvezani vsakoletno obvestiti pogodbenega sodelavca o možnosti, da uveljavljajo status ekonomsko odvisne osebe, s čimer bi hkrati razširili informiranost o tej možnosti in nakazali, da je naročnik to tudi pripravljen urediti s pogodbenim sodelavcem. Plačilo za delo ekonomsko odvisnih oseb tudi ne bi smelo biti nižje od plače, ki jo prejemajo redno zaposleni pri istem lastniku podjetja za opravljanje primerljivega dela.

Obstaja pa hiter **preskok od ekonomsko odvisne osebe k delu v prikritem delovnem razmerju**. Slovenski inšpektorat za delo in sodišča ugotavljajo obstoj delovnega razmerja predvsem glede na prisotnost vseh petih elementov delovnega razmerja<sup>4</sup>. Toda pri tem se pojavljajo težave, ko se zaradi na videz pikolovskega pravnega določila ne more razrešiti realno obstoječe očitne situacije, v kateri gre za nezakonito delo prek netipične oblike dela. V Gibanju smo to spoznali denimo na primeru delavk in delavcev v trafikah, ki prek s.p.-jev izvajajo delo za lastnike krovnih podjetij – ti jim določajo organizacijo delovnega procesa, jih nadzorujejo in dajejo navodila, s.p.-ji pa pri njih osebno in nepretrgano delajo – pravno gledano prostovoljno – in so za to plačani. Toda mnogi niso uveljavljali prikritega delovnega razmerja, ker niso vsega dela opravili sami – po 10 ali več urah dela na dan so, da bi zaslužili dovolj za obratovanje, najeli pomoč prek študentske napotnice. Ne vsi, toda nekateri pri inšpektoratu za delo so to razumeli kot prepreko za pravno opredelitev delovnega razmerja. V praksi bi sodišče sicer morda razumelo realno situacijo, ki je s.p.-ja prisilila v to, da najema še dodatne delavce, vendar to nikjer pravno ni zagotovljeno. Prilagoditi bi bilo treba sam postopek ugotavljanja prikritega delovnega razmerja.

Bolj življenjska se zdi denimo ureditev iz tujine, po kateri je treba izpolnjevati vsaj določen delež elementov delovnega razmerja, ki so naštetih v zakonu in ki jih je več kot pri nas.

Številne našete spremembe na področju dela v netipičnih oblikah dela bi se smiselno lahko uredile z  **uvedbo splošne kolektivne**

**pogodbe za gospodarske dejavnosti**, ki je trenutno v Sloveniji ni, saj se je zadnja tovrstna pogodba nehala uporabljati leta 2006. Sindikalne centrale se že zavzemajo za novo splošno kolektivno pogodbo, pri čemer si Gibanje prizadeva za vključitev tudi dodatne socialne in delavske pravice za netipične oblike dela.

Zavzemamo se tudi za ureditev **javnega naročanja** na vseh področjih in dejavnostih, ki v mnogih primerih temelji na najcenejšem ponudniku – to pa pomeni, da najcenejši ponudnik najema prekarno delovno silo, da lahko izvede projekt. Uvesti bi morali najmanj dve varovalki – prva bi morala biti, da morajo izvajalec in njegovi podizvajalci zagotoviti redno zaposlene delavce, ki bi izvedli projekt. Druga varovalka pa bi morala biti možnost, da država prekine pogodbo s tistimi izvajalci, ki kršijo delovno zakonodajo. Država bi morala **upoštevanje zakonodaje** na projektih redno spremljati. Za ta namen bi morali še dodatno okrepiti **Inšpektorat za delo**.

Zakon o javnem naročanju je treba spremeniti tako, da bo vseboval: a) določbo, da lahko javni naročnik odstopi od pogodbe, če se ugotovi, da so bile v katerikoli fazi projekta ugotovljene kršitve delavskih in socialnih pravic (torej tudi v primeru prikritih delovnih razmerij), in b) določbo, da bo država zavrnila sodelovanje s tistimi izvajalci na javnih razpisih, ki ne upoštevajo priporočenih cen. Prav tako bi se lahko v teku projekta prekinilo pogodbo s tistimi podjetji, ki v zasebnih ali javnih poslih ne upoštevajo priporočenih cen. Enako velja za državno financiranje podjetij.

## **Odgovori na navidezne dileme**

Za zaključek bi odgovorili še na nekatere dileme, ki se pojavljajo na področju nevladniškega in sindikalnega ukvarjanja s prekarnostjo. Da bi se učinkovito spopadli z večanjem nestalnega segmenta trga delovne sile, torej netipičnimi oblikami dela, ki nadomeščajo redne zaposlitve, se moramo vprašati, zakaj je do tega sploh prišlo. Nekateri sindikati namreč posvajajo argumente lastnikov kapitala, češ da bo podražitev raznih oblik dela pomenila manjše povpraševanje po delavcih prek teh oblik dela (niti naj jih ne bi bili pripravljene redno zaposliti), po drugi strani pa naj bi manjšanje prekarnosti teh oblik dela z dodatnimi pravicami pomenilo »večjo priljubljenost« netipičnih oblik dela. Začnimo torej pri začetku – kakršenkoli argument, ki igra na verjetje, da bo delavski boj zamajal razmerje s kapi-

talom v škodo delavk in delavcev, ni delavski argument, ampak zgolj brezpredmetno strašenje. Ko sta se prvič sploh uveljavljali minimalna urna postavka in minimalna plača v industrijski družbi, so lastniki podjetij strašili z istim argumentom, kot ga slišimo dandanes, ko se skuša višati denimo minimalno urno postavko za študentsko delo. Izboritev minimalne plače je bila ogromna pridobitev delavskega boja, ki pa se mora zdaj na ravni netipičnih oblik dela ponoviti – znebiti se je torej treba nesmiselnih strahov, ki nam jih vcepljajo predvsem lastniki podjetij in posredniki dela. Četudi se je denimo ob zvišanju minimalne urne postavke za študentsko delo pred leti število oglasov za študentsko delo začasno znižalo, je kmalu preraslo povpraševanje po študentskih delavcih iz časa pred zvišanjem postavke. Nadalje argument o bajeslovni priljubljenosti netipičnih oblik dela ne vzdrži, ker osnovni razlog, da je tako veliko delavk in delavcev v tovrstnih oblikah dela, ni njihova želja, ampak strukturna prisila. »Izbira« med brezposelnostjo in stradanjem na eni ter samozaposlitvijo na drugi strani ni nikakršna izbira. Z dodatnimi socialnimi in delavskimi pravicami za netipične oblike dela bi kvečjemu zaščitili veliko število ljudi, ki v njih delajo zaradi strukturne prisile. Še več, ko se jim ne bi bilo treba več ukvarjati zgolj s skrbjo za lastno preživetje, saj bi imeli več gotovosti in varnosti pri delu, bi več časa in energije lahko posvečali delavskemu boju in solidarnostnim povezavam s kolegi in kolegicami.

Vztrajanje pri tem, da bi bilo preprosteje samo zaposliti vse tiste, ki so v prikritih delovnih razmerjih, podjetja pa spodbujati k zaposlovanju, prav tako ne zadostuje, saj kot smo že večkrat izkusili na terenu, pravni postopek ugotavljanja prikritega delovnega razmerja ni dovolj prilagodljiv, hkrati pa prekarnost ni samo stvar prikritih delovnih razmerij niti samo netipičnih oblik dela, ampak se širi tudi v sfero rednih zaposlitev. Še več, če upoštevamo osnovni odnos med državami gospodarskega centra in periferije, kaj kmalu ugotovimo, da je slovenski razred lastnikov kapitala v osnovi rentniški in ne kapitalistični – namesto da bi za višanje dobičkov vlagal nazaj v produkcijski proces in v tehnološke inovacije, zgolj deluje kot podizvajalec za države centra, kamor tudi odtekajo dobički, slovenski lastniki podjetij pa v veliki meri zgolj pobirajo delček teh dobičkov zase. Zaradi težnje po padcu profitne stopnje je dobičke ves čas treba večati, vendar v Sloveniji to počnejo predvsem z nižanjem stroškov delovne sile – s prekarizacijo, ogrožanjem zdravja zaposlenih,

višanjem storilnosti in tako dalje. Dodatno, slovensko gospodarstvo temelji na produkcijskih procesih, ki so že prešli iz držav centra v periferijo zaradi močnega padca profitne stopnje, kar že v osnovi predstavlja strukturno prisilo za prekarizacijo in temu gospodarstvu onemogoča, da bi bilo sploh zmožno počrpati vso delovno silo, ki mu je na voljo – niti prek netipičnih oblik dela, kaj šele prek neposredne zaposlitve.

Ob vsem tem je treba spomniti, da kritika, ki jo izrekamo o slovenskem gospodarstvu, ki ne sledi niti kapitalističnim principom in jih samo opeva, ni argument za to, da bi bilo sledenje tem principom zadostno za izkoreninjenje negotovosti delavk in delavcev. Tudi če bi se zgledovali po državah centra, ne bi izkoreninili brezposelnosti in osnovnih teženj kapitala po razbijanju enotnosti in moči delavk in delavcev, predvsem pa ne bi izkoreninili deljenja svetovnega sistema na centralna in periferna območja, saj kapitalizem v svojem jedru obstaja zgolj na podlagi neenake menjave med regijami sveta na globalni ravni in med razredi tako na ravni posameznega podjetja kot tudi na državni in svetovni ravni.

Kar v tem besedilu predlagamo, torej ni dokončno in ne vodi k vzpostavitvi ravnovesja med razredi – gre za sklop predlogov, ki bi spodbudil delavski boj ne le za omilitev prekarnosti v obstoječem sistemu, ampak delavkam in delavcem omogočil, da se sploh lahko posvetijo tudi misli na brezrazredno prihodnost.

---

<sup>1</sup> Kot pojasni Daša Ložar v prispevku v tem zborniku z naslovom Zadružništvo in zadruga; za druge, za nas – za koga?: »članice so lahko individualne ustvarjalke, obrtnice, kmetice, ustvarjalke, strokovnjakinje (npr. odvetnice, novinarke, prevajalke), športnice, umetnice, kulturnice ipd., ki skupaj stopajo na trg, si delijo stroške in tveganja ter se tako ne samo opolnomočijo, temveč tudi razvijajo, v poslovnem in osebnem smislu.«

<sup>2</sup> Tičar, Luka idr. 2018. Interdisciplinarna analiza minimalne urne postavke v atipičnih oblikah dela. Elektronska izdaja. Ljubljana: Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani in Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

<sup>3</sup> Kovačič, Gorazd idr. 2020. Prezentizem in bolniško nadomestilo samozaposlenih. Elektronska izdaja. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani in Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

<sup>4</sup> »Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.« (Zakon o delovnih razmerjih, 4. člen)

# **4. ZGODBE DELAVK IN DELAVCEV**

# Zgodbe iz epidemije

Predstavljamo zgodbe prekarnih delavk in delavcev iz časa epidemije novega koronavirusa v Sloveniji, zbranih v prvi polovici leta 2020

---

*“Na kratko, če opišem svoje ozadje: mami prejema delno invalidsko pokojnino, oči prejema pokojnino (kot pa vsi vemo, niso blazno visoke) in če ga citiram: »meni je penzija od 31. do 1.,« s čimer pokrije redne mesečne stroške. Za hrano porabita znesek mamine pokojnine, občasno jima na pomoč s paketi hrane priskoči Karitas. Kot je očitno, moja starša imata komaj sredstva, da preživljata sebe, kaj šele, da bi preživljala še mene zraven. Zaradi tega sem primorana se preživljati s študentskim delom, s čimer tudi ne zaslužim bajno, ampak imam dovolj, da si pokrijem najnujnejše stvari (najemnina, zdravstveno zavarovanje, mesečna karta, stroški v najemniškem stanovanju). In seveda, varčevanje podjetji se je najprej začelo z odpustom študentov, kar pomeni, da sem čez noč ostala brez prihodka za preživetje. Resnično me zanima, kako vlada pričakuje, da si bom s 150 € pokrila vse stroške?”*

– **Tea, študentka**

*“Ukvarjam se z gledališčem in filmom. Imam status samozaposlenega v kulturi 15 let, država mi plačuje minimalne prispevke. Moj letni dohodek je v povprečju zadnjih let okoli 15000 do 16000 evrov. Moji dohodki so, glede na naravo dela, spremenljivi; posamezne mesece višji in spet druge nižji ali celo nični. Tako so bili moji dohodki decembra 2019 in januarja 2020 višji (okoli 2000 evrov), ker sem končeval določene projekte, medtem ko sem imel v feb-*

ruarju zgolj en izdan račun za 400 evrov. Po novem, prvem »kورونا« svežnju zakonov za pomoč je tako moja osnova za izračun upravičenosti do pomoči 400 evrov! Sredi marca, takoj ob razglasitvi epidemije in uvedbi omejevalnih ukrepov, sem izgubil delo na radiu, ki mi je prinašalo omenjenih 400 evrov mesečno, poleg tega sem moral ustaviti delo na gledališki predstavi, katere premiera naj bi bila v maju in za katero bi prejel honorar v višini 2500 evrov. Svojo izgubo dohodka v obdobju marec-maj 2020 ocenjujem na 3700 evrov. Čeprav se je večina dela ustavila, pa vendarle računam vsaj na kakšno manjše delo, npr. snemanje reklam v studiu. Vendar pa moram paziti! Glede na osnovo, kjer se upošteva zgolj opravljeno delo v mesecu februarju 2020, v mesecu marcu ne smem zaslužiti več kot 300 evrov, v aprilu in maju pa ne več kot 200 evrov, sicer se moj dohodek ne bo znižal za 25 oz. 50 % in ne bom upravičen prejemnik državne pomoči.”

– **Prekarec, samozaposlen v kulturi s statusom**

“Moj partner je s.p.-javec. Jaz sem zaposlena prek študentskega statusa v vrtcu. Ne delam že več kot mesec dni. Verjetno še nekaj časa ne bom. Očitno. Doma imava tri letno hči in najemnino. Bomo videli, kako bomo zmogli. Upamo na najboljše.”

– **Neva, študentka**

“Zaradi nasilja v družini sem se kot študentka odselila od doma. Sama plačujem najemnino, vse pripadajoče stroške in šolnino izrednega študija. Pred pandemijo sem preko študentskega servisa delala od ponedeljka do petka povprečno 9 ur dnevno, s čimer sem zaslužila ravno dovolj za študij in osnovne stroške. Trenutno sem popolnoma brez prihodka, na starše se zaradi situacije doma ne morem obrniti, zato se bom, sicer ne vem kako, nekako znašla sama. Odločitev vlade pa – brez besed, res.”

– **Urša, študentka**

“Sem prevajalka, s. p. Na prvi pogled mi gre v teh razmerah bolje kot nekaterim drugim. Zaenkrat še imam delo in lahko delam od doma. Imam pa tudi razigranega triletnika, ki se ne pazi sam in še ne razume, kaj je to služba. Ob tem je normalen osemurni delavnik nemogoč. Nemogoč je vsak normalen urnik. Naredim tisto malo, kar mi uspe pozno zvečer. Vsaj to. Ampak če bo šlo tako naprej, se

*bo treba slej ko prej odločiti, ali bom plačala prispevke ali pa šla po hrano. Predlagan odlog plačila prispevkov je samo odlog te iste dileme, saj prevajalski honorarji tudi ob osemurnem delavniku ne omogočajo nekajmesečnega plačevanja dvojnih prispevkov.”*

**– Maša, samozaposlena**

*“Moja zgodba čisto na kratko: ... zaposlena sem pri manjšem delodajalcu, trenutno uradno na čakanju na delo od doma. Delovne obveznosti, kolikor jih pač je, še vedno opravljam, moram pa delodajalcu vračati 3/4 svoje plače. O tem, kaj bo s popoldanskim s.p.-jem, si ne upam niti razmišljati.”*

**– Urša, delavka**

*“17 let imam cvetličarno. Z lanskim letom sem se preselila v večje najemniške prostore (najem znaša 450 € na mesec). Vložek v nov prostor pred 1 letom je bila prenova prostora in varščina v višini dveh najemnin, kar je moja zlata rezerva, ki jo mnogi radi omenjajo. Pol leta sem bila vsak mesec na ničli, viška ni bilo. Selitev je kar uplivala. Naslednjega pol leta je bilo malo bolje, vendar ne toliko, da bi lahko preživela izpad prometa za 2 meseca. Pred 5 leti sem si kupila stanovanje, za katerega imam kredit, tako da so poleg najemnine za cvetličarno in plačila prispevkov moji obvezni stroški še redni stroški stanovanja in kredita. Prosila bom najemnika, če mi bo pripravljen znižati najem, drugače bom morala zapreti. Zelo mi je hudo, ne mine minuta v dnevu, ne da bi razmišljala, kako bo. Res imam rada svojo službo, zelo uživam v svojem poklicu, s katerim žal nikoli ne bi mogla biti milijonar, kot nekateri mislijo, da kot s.p. si kar takoj. Mi je pa zadostovalo za dostojno življenje. To, da uživam v svojem poklicu, mi je veliko pomenilo.”*

**– Elizabeta, samozaposlena**

*“Sem uni. dipl. pravnica in diplomirana organizatorka poslovanja v gostinstvu in turizmu. Ko sem bila noseča, mi v hotelu, kjer sem delala, niso podaljšali pogodbe za določen čas (protizakonito). Tožila sem jih in smo se sodno poravnali. Zaradi tega sem se takrat odločila, da želim biti samostojna in neodvisna glede svojih prihodkov. Po izteku porodniške nisem našla službe, ponudila pa se mi je priložnost in sem postala sobodajalka. Hkrati sem tudi učila jogo. Zaradi epidemije koronavirusa sem dobesečno čez noč ostala brez*



prihodka. Studiu je prepovedano delovanje, turistov ni. Partner je prav tako zaposlen v turizmu. Zdaj smo v stiski, saj vlada selektivno izbira, komu bo pomagala.”

– **Irena, samozaposlena**

“Kot glasbeniku in tehniku na glasbenih in drugih kulturnih dogodkih so mi že pred epidemijo začeli propadati vsi posli in verjetno bo tako ostalo še kar nekaj časa. Edino, kar mi trenutno ostane, je nabiranje regrata in čemaža, pa tudi to ne bo dolgo trajalo...”

– **Fabijan, samozaposlen**

“Z mami živiva skupaj, ona ima s.p., jaz pa sem študentka, ki poleg faksa opravljam še študentsko delo, tako da sva zdaj, dokler bo epidemija trajala, obe brez dohodkov. Lahko traja še 2 tedna, mesec, 3 mesece, kdo ve. Iskreno upam, da bo država pokazala vsaj malo solidarnosti do samostojnih podjetnikov, študentov, honorarcev in drugih, ki niso sami krivi, da ne morejo delati, in gredo že tako komaj iz meseca v mesec. Lahko bi s.p.-jevcem vsaj odpisali prispevke, dokler jim ne bo dovoljeno delati in jim s tem olajšali mesece.”

– **Katja, študentka**

“Težko je začeti, ker se sploh ne umirim te dni... Iz strahu, kaj je in kaj bo, tudi antidepresivi skoraj ne pomagajo več ... Vajen sem skrbeti sam zase že od konca srednješolskih let, nikoli nisem bil v breme državi in ta ne meni. Preizkusil sem se v različnih vlogah in nekako našel zavetje kot vodilni društva/kluba ter to počel zadnjih 19 let. Moji prihodki so bili priložnostni, ampak mi je bolj ali manj uspevalo privoščiti si spodobno življenje kljub osebnostnim ali ekonomskim krizam, ki so se zvrstile. Moje delo je vedno vključevalo direkten kontakt z ljudmi in ker mi je od sredine tega meseca onemogočeno kakršnokoli udejstvovanje, so seveda posledično odrezani vsi prihodki. Živim sam, v najemu. Moja družina je daleč stran in se tudi sami komaj prebija skozi nastale razmere. Ne vem, s čim bom plačal stroške bivanja, zdravstveno zavarovanje, telefon, zavarovanje za svoj star avto. Ne vem, s čim bom kupil svojima posvojenima psoma hrano, od katerih je en alergik in potrebuje posebno dieto! Sam znam preživeti na minimumu hrane, saj sem že bil kdaj v krizi, ampak takrat sem imel vsaj možnost izbire in sem lahko poiskal kakšno dodatno delo, kar je v danem trenutku skoraj nemogoče.

*Poslal sem prošnje v nekaj živilskih trgovin ... Upam, da me kje vzamejo za krajši čas, da lahko pokrijem vsaj osnovne stroške ... V tej krizi se lahko človeku zmeša. Razumem, da moramo malo stisniti, da razbremenimo zdravstvo in zavarujemo kronične bolnike, toda, kdo bo zavaroval mene in meni podobne? Kaj bo z nami jutri, ker moramo ostati doma brez vsega? Kaj bo pojutrišnjem, ko tudi doma ne bomo imeli več?"*

**– Robi, prekarec**

*"Pred 5 leti sem bila primorana odpreti s.p., ker me drugače ne bi vzeli v službo. Danes je, na žalost, situacija še hujša. Plače ostajajo enake ali za odtенок višje, stroški s.p.-ja se vrtoglavo dvigajo, firme pa ne zaposlujejo, če nimaš svojega »podjetja« (kako se fino sliši, a ne?). V bistvu se mi je 5 let nazaj res slišalo fino. Uau, svoje »podjetje« imam. Sama svoja šefica. Hahaha ... Da sem lahko poleg najemnine plačevala stroške, sem imela 3 službe. 3! Vse so zaradi trenutne situacije na pavzi. Kako bo v prihodnosti ... nihče ne ve. Ker so na pavzi, ne bo prihodkov, izgube pa ne bomo nikoli mogli nadoknaditi. NIKOLI! Niti v roku dveh let. /.../ Že tako ali tako za nas ni poskrbljeno. Ne upam si zboleti, ne upam si na dopust, samo upam lahko na boljši jutri, medtem ko odhajam v eno izmed služb. Edina primerna rešitev v tem trenutku je odpis prispevkov v naslednjih mesecih, finančna pomoč in ureditev pravic za s.p.-jevce – na dolgi rok seveda. Če ne bo za prispevke, tudi za hrano ne bo!"*

**– Mateja, samozaposlena**

*"Svojo ženo sem zaposlil v svojem s.p.-ju, saj kot prekarka ni imela nikakršne socialne varnosti. Imava tri otroke. Oba bova šla na zavod."*

**– Tone, samozaposlen**

*"Sama sem brez službe od septembra 2019, mož od novembra 2019. Do socialne pomoči ni upravičen, ker je tujec. Ta mesec sva končno oba dobila službo, a so naju obvestili, da lahko začneva šele po umiritvi razmer. Zakaj, ne vem, ker obe podjetji med karanteno normalno poslujeta. Ne vem, kdaj sem nazadnje plačala kako položnico. Ne vem, kako bomo plačali najemnino. Otroka bi rada naročila pico."*

**– Nina, delavka**

---

V nadaljevanju predstavljamo zgodbe delavk in delavcev z različnih področij, pri čemer se nekateri nahajajo v bolj, drugi v manj varnih okoliščinah, kar se tiče organiziranosti delavcev v določeni dejavnosti in zagotovljenih delavskih pravic in pravic do socialnega varstva. Primerjamo lahko zaščito, ki jo uživa delavec tako pri svojih pravicah kot pri standardih svoje dejavnosti, kadar deluje pod monopolom zbornice, ki vzdrževanje tarif vzame resno in ki obvezuje delavce na svojem področju, da so njeni člani (pravo), ter pomanjkanje zaščite in pravic, ki ga doživljajo delavci na področjih, kjer njihova zbornica ščiti zgolj posamezne »mojstre«, ostale pa pušča na cedilu (arhitektura). A tudi, če je zbornica vključujoča in vzdržuje standarde dejavnosti, je dejanski položaj delavcev odvisen od kapitalističnih ciklov rasti in krize ter od dobičkonosnosti posamezne dejavnosti, pred čimer tudi zbornica ni zmožna kljubovati tako močnim strukturnim dejavnikom.

Drugod je očitno pomanjkanje združenj, ki presegajo denimo posamezna društva, kar se kaže v prevladujoči prekarnosti dela (jezikoslovje). Prav tako lahko opazujemo razliko med delavci, ki so se v svoji dejavnosti zaposlili še pred tranzicijo iz (zgodnjega) socializma v kapitalizem, glede na dejavnost. Nekateri so večino svojih pravic obdržali (javno zdravstvo), vendar se bojijo prihodnosti svoje dejavnosti zaradi pritiskov po privatizaciji, spet drugi so neposredno občutili brezbržnost kapitala do potreb družbe in delavcev v luči zahteve po nenehnem višanju dobičkov, kar je spremljal tudi padec sindikaliziranosti (tekstilna in avtomobilska industrija). Nenazadnje pa delavke in delavci brez slovenskega državljanstva vse naštetu prizadane še bolj zaradi nacionalističnih politik in potrebe po poceni delovni sili, posebej to velja za tiste iz nekdanjih jugoslovanskih republik (študentsko delo brez slovenskega državljanstva).

# Pravo

Pogovor je opravila in povzela **Barbara Murn**, vodja odbora za pravne zadeve pri Gibanju in študentka prava na PF UL

---

Sogovornica, s katero sem govorila, je zaključila študij prava leta 2019. Od takrat dalje ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri eni od odvetniških pisarn v Ljubljani. Pogodba je za nedoločen čas s poskusno dobo 6 mesecev, kar je večinoma standard v pravniškem poklicu. Pravi pa, da imajo v pisarni tudi sodelavko, ki ima odprto svojo odvetniško pisarno in dela zanje samo prek pogodbe. Prav tako marsikdo, ko se prvič zaposli, dobi najprej pogodbo za določen čas, nato pa šele za nedoločen čas (po 2 letih). Sogovornica doda, da je sama začela za to odvetniško pisarno delati že kot študentka prek študentske napotnice. Pravi, da se obseg dela ni pretirano zmanjšal v času COVID-19 in da v pisarni ni nihče izgubil službe. Tudi to, da so sodišča obravnavala samo nujne primere, ni močno vplivalo na delo, saj imajo več dela z izvensodnimi zadevami (pogodbe ...).

Normalno delovni čas traja 8 ur, vendar pa niha glede na obseg dela in potrebe strank. Kadar je kaj nujnega, lahko delovni dan traja tudi do 12 ur, so pa to ponavadi »nadure«, ki se nabirajo in jih lahko potem koristiš. Greš lahko tudi na odmor za malico, ki marsikdaj traja dlje kot pol ure, potem moraš pa kriti ta čas s tem, da ostaneš v službi dalj časa. Letni dopust, ki ga ima na voljo, je 5 tednov (25 dni), koristi ga lahko kadarkoli. Pravi pa, da obstaja pričakovanje, da ostane v stiku z delodajalcem tudi v času dopusta (spremlja elektronsko pošto, klice itd.), in če obstaja potreba, opravlja delo.

Tudi drugače mora v prostem času spremljati elektronsko pošto ...

Bolniška odsotnost ni problematična, ko pa je sprejela to službo, so jo vprašali, če načrtuje družino v bližnji prihodnosti. Plačo in regres prejema vedno pravočasno.

V letu 2019 je sogovornica delala tudi kot volonterska pripravnica na sodišču. V tem času so se njene obveznosti v službi nekoliko zmanjšale, ne pa bistveno. Z delodajalcem pa namerava v prihodnje skleniti tudi pogodbo o izobraževanju za priprave na PDI – imela bo na voljo plačano odsotnost enega leta, v zameno pa bo morala tam delati še vsaj eno leto po tem, ko bo opravila PDI.

S partnerjem imata avto na lizing (ki je že skoraj odplačan), ko bo odplačan, nameravata vzeti pri banki stanovanjski kredit, pri čemer meni, da ne bo problemov (nekaj imata prihranjenega denarja, oba sta zaposlena za nedoločen čas). Pravi pa, da brez partnerjevih prihodkov ne bi imela dovolj prihrankov za stanovanjski kredit.

Z delom ni povezanih nobenih bolezni, razen kolikor lahko na zdravje vpliva neprestano sedenje za mizo in gledanje v računalnik. Za službo ne potrebuje nobene posebne opreme.

Neposredno nadrejeni je vodja njenega oddelka, ki ji nalaga delo. Delujejo v manjšem timu, v katerem se s sodelavci dobro razumejo. V sindikate se ne organizirajo, so pa člani odvetniške zbornice, kot tudi zahteva zakon.

Pravi, da se ji delo ne zdi pretirano naporno, da pa ima kolege s faksa, ki delajo težje in več. Glede prihodnosti ni pretirano zaskrbljena, za pokojnino pa vplačuje tudi v zasebni sklad. Pričakuje, da se ji bo plača v prihodnje še povišala in da bo tako tudi lažje povečati prihranke in načrtovati družino.





# Medicina

Pogovor je opravila in povzela **Neža Vilhelm**, članica Gibanja

Sogovornica je stara 59 let, je slovenska državljanka in po izobrazbi diplomirana medicinska sestra. Od leta 1981 dela v bolnišnici na Primorskem. Sklenjeno ima pogodbo za nedoločen čas. Za sklenitev te pogodbe je morala opraviti pripravništvo in strokovni izpit, vsakih sedem let pa mora obnavljati licence. V času sogovorkine mladosti so bile medicinske sestre lahko zaposljive. Na Zavodu RS za zaposlovanje so tičali le redki, ki so iskali idealno službo, pa je niso našli, ali pa bolni, ki so čakali na invalidsko upokožitev. Ker je bilo delo vrednota, je bil delavec spoštovan, ne glede na izobrazbo in vrsto dela, ki ga je opravljal. V službi se je vedno počutila varna. Bila je kazensko in odškodninsko odgovorna, kar je veljalo za hujše kršenje delovne obveznosti, zaradi česar je lahko dobila odpoved delovnega razmerja. Pri organizaciji dela upoštevajo kolektivno pogodbo. Pripada ji čas za malico (30 minut). Koriščenje malice je odvisno od dela, saj je delo s pacienti zelo nepredvidljivo. Organigram zdravstvene nege je: pomočnik direktorja za zdravstveno nego, odgovorna medicinska sestra, diplomirane medicinske sestre in srednje medicinske sestre, danes t. i. zdravstveni tehniki. Vsi zaposleni na oddelku tesno sodelujejo, saj imajo en sam cilj, to je zdravje pacienta. Zakonodaja se je spreminjala, papirologije je vse več, a osnovni cilj njenega dela ostaja isti: bolni ljudje, ki potrebujejo toplo in pomirjujočo besedo ter varno okolje. Medicinska sestra je pogosto prva, na katero se bolnik obrne s težavo, in je prva, ki mu daje osnovne informacije in napotke. Ko-



munikacija je ena od osnov njenega dela, ki pogosto naredi tisto razliko med dobrim in odličnim zdravniškim osebjem. Vse bolj pa ravno ta ključni element v praksi hudo šepa. Ponosna je, da dela na oddelku, kjer se pomembnosti dobre in korektne komunikacije zavedajo in jo negujejo tako med zaposlenimi kot v odnosu do pacientov in njihovih svojcev. Načeloma so uslužbenci v javni upravi, predvsem na področju zdravstvene nege, dokaj varni pred odpuščanji, zlasti zaradi kadrovske podhranjenosti. Sogovornico pa zelo skrbijo velike izgube regionalnih in tercialnih bolnišnic. Zdi se, da ni politične želje po sistemski ureditvi področja in dobrega gospodarjenja. Veliko težavo vidi v tendencah po privatizaciji javnega zdravstva. Dostop do korektne zdravstvene oskrbe mora biti omogočen vsem, ne samo bogatim.

Zadnje leto je sogovornica zaposlena kot ambulantna sestra. Dela od 7:30 do 15:30, ob koncih tedna je prosta. To je posledica dolge delovne dobe in njene starosti, saj ji ni treba več dežurati. S sodelavko skrbita za štiri ambulante in center za zgodnjo obravnavo, ki vključuje multidisciplinarno delovno skupino strokovnjakov z več področij. Kolektivna pogodba je po mnenju intervjuvanke vedno dober branik pravic delavcev. Vsa leta je prejela reden osebni dohodek, regres, imela je plačano bolniško odsotnost. V zadnjem času so delodajalci uvedli nadzor v času bolniških dopustov, a je to ne moti, ker ne izigrava sistema. Če je bolniško odsotna, je bolniško odsotna.

Zelo jo moti višek opravljenih ur, saj je medicinskih sester absolutno premalo. Nekatere sestre jih enostavno ne morejo izkoristiti, plačila pa se sprostijo le občasno. Dostikrat se zgodi, da sogovornico in njene sodelavke tudi na proste dneve (pa naj so takrat na dopustu ali koristijo ure) pokličejo nazaj v službo. Tako se kulminira kronična utrujenost in posledično izgorelost kadra, kar je izredno negativna plat poklica v današnjih časih, posebej za mlade, ki imajo doma še družino in male otroke. Plačo določajo plačni razredi za javni sektor skupine E skupaj z dodatki za delovno dobo, za izpostavljenost infekcijam itd. Plačani so tudi malica oz. subvencija zanjo in potni stroški. Z možem živita v hiši in imata dva avtomobila. V njunem kraju bivanja namreč ni javnega prometa in se nanj ne moreta zanašati. Imata tri odrasle otroke in dve vnukinji. Srečuje se tudi s kroničnimi obolenji, a pravi, da jih mora imeti pod nadzorom ona, sicer imajo obolenja njo. Tega se drži kot pijanec plota.

# Medicina - komentar

**Neža Vilhelm**

---

Sogovornico poznam že vrsto let. Je zelo pokončna in srčna ženska, zelo razumevajoča, ko je treba, pa tudi odločna. Zdi se, da je res izbrala pravi poklic. Opravlja ga s srcem in zavzetostjo. Če jo poslušáš, se zdi, da ni nič težko in da se vse da, če je le volja na vseh straneh. Njeno delo je zelo zahtevno in odgovorno, saj so tudi od njene presoje odvisna življenja, kar predstavlja velik stres. K temu je treba dodati še triizmensko delo v preteklosti, nečloveške urnike in malo časa za oddih.

Svojega dela medicinske sestre in zdravniki ne morejo kar odklopiti, ko odidejo iz službe, ampak jih odločitve spremljajo tudi kasneje, kar pomeni, da si zelo težko oddahnejo in si naberejo novih moči za nadaljnje delo. Zdi se, da si mnogi ne znajo pomagati in se sprostiti ter izgorevajo, ker ne morejo odklopiti svoje službe. Dejstvo je, da bi bilo treba sistemsko izboljšati položaj medicinskih sester, urediti urnike, povečati plačila in jim morda tudi pomagati pri načinih sproščanja ter odklapanja od odgovornega dela. Morda bi se tako več mladih odločilo za ta poklic.



# Arhitektura

Pogovor je opravila in povzela **Hana Radilovič**, članica Gibanja

---

Samozaposlena, s katero smo govorili, je diplomirala leta 2007 kot inženirka arhitekture in od takrat delovala na področju arhitekture – v 13 letih niti enkrat ni delala prek pogodbe o redni zaposlitvi. Njeno delo obsega skorajda vse, kar je treba opraviti v povprečnem arhitekturnem biroju, vse pa se vrti okoli projektov, ki jih podjetja izvajajo v okviru javnih razpisov ali za zasebne naročnike. Projekti trajajo najmanj mesec dni, če gre zgolj za idejno zasnovo, če pa projekt spremlja vse faze, vključno z gradnjo, lahko traja dve ali več let. Že sama idejna zasnova projekta vključuje prezentacijo in znotraj nje več faz, načrte tlorisov, fasad, prereze in številne druge podrobnosti. Ob samem vsebinskem in tehničnem delu je potrebno tudi veliko ukvarjanja z zakonodajo, saj je vseskozi treba preverjati usklajenost projekta z zakonskimi akti, ugotavljati, kdo so glasodajalci pri projektu, in na koncu oceniti stroške investicije. Nato se začne dejanska gradnja in inštalacije – arhitekturni biro je običajno nosilec projekta, nosi zakonsko odgovornost zanj in je tisti, ki usklajuje vse druge sodelujoče, kot so denimo gradbeniki, elektroinštalaterji, strojni inštalaterji in pokrajinski arhitekti. Arhitekt mora biti pozoren na vse – sogovornica poda primer gradnje vrtecev, v katerih morajo vtičnice po zakonu biti postavljene višje kot pri drugih objektih. Če karkoli ne ustreza zakonskim določilom in standardom, je odgovoren arhitekt – vendar lastniki podjetja skušajo tudi to tveganje prelagati na »zunanje sodelavce«, ne da bi jim ob tem ponudili boljše pogoje in višje nadomes-

tilo. Žal se dogaja prav nasprotno! Na trg dela je sogovornica vstopila že med študijem, približno 15 let po prelomni odcepitvi slovenskega gospodarstva od Jugoslavije, ki je bil, kot poudari, začetek velikega padca delovnih pogojev v arhitekturi. Že med študijem je delala prek študentske napotnice, tudi takrat so študenti presegali začasnost in občasnost, saj so po več mesecev skupaj delali za polni delovni čas, zaradi česar je študij v tistih mesecih stal.

*»Takrat so nas obravnavali kot druge sodelavce – niso ti nudili možnosti, da bi v biro prihajal samo za nekaj ur na teden, kot je to mogoče danes. Delali smo na polno. Plačani smo bili bolje kot kasneje po študiju, ker ni bilo prispevkov.«*

Takoj po diplomi si je zagotovila status samozaposlene v kulturi, prispevke si je plačevala sama. Običajno je delala pri enem arhitekturnem biroju naenkrat in sklepala pogodbe o sodelovanju z določenim enomesečnim odpovednim rokom. Podjetja je menjala v povprečju na dve leti, izven (že tako polnega) delovnega časa pa je za dodatni zaslužek sodelovala z drugimi kolegi na ločenih projektih. Potem je udarila gospodarska kriza, podjetja so se začela dodatno drobiti in še bolj varčevati na stroških delovne sile. Pravi, da je bila vedno kreditno nesposobna – meni, da so tam do leta 2002 tisti arhitekti s statusom samozaposlenega v kulturi še dobili kredite, kasneje pa ne več. Če je pred letom 2011 pavšal, ki ga je naša sogovornica mesečno prejemale od podjetja, znašal povprečno 1200 evrov bruto, je od takrat naprej od podjetij dobila ponudbe za nič več kot 900 evrov bruto. Še do danes se je ohranila tudi praksa sprenvedanja glede tega, ali je bil pavšal, ki so ga arhitektu navedli na razgovoru, mišljen kot neto ali bruto znesek. V tem času so podjetja začela celo postavljati pogoj, da mora arhitekt, če želi »sodelovati z njimi«, imeti status samozaposlenega v kulturi s plačanimi prispevki s strani države, da so z njim imela manj stroškov. Status kulturnika pa je bilo v kriznih časih toliko težje ohranjati, saj mora oseba za to stalno pridobivati priznanja in nagrade, to pa je zelo oteženo, če se na kulturi in, kar se arhitektov tiče, na gradnji varčuje. Pri tem pogoju nekatera podjetja vztrajajo še danes.

Naša sogovornica je morala opustiti status samozaposlene v kulturi, ker si s takim pavšalom ne bi mogla privoščiti plačati prispevkov in obenem pokriti preostalih življenjskih stroškov. Bila je upravičena

do nadomestila za brezposelnost približno pol leta, potem pa se je izkazalo, da bo morala, če želi ostati v arhitekturi, sprejeti mizerne pavšale, a z njimi je lahko preživela zgolj, če je delala na črno in potemtakem niso bili obdavčeni. Na tak način je delala 5 let in veliko hitreje menjala biroje kot prej, saj je skušala priti do boljših pogojev dela. Ti so se od krize dalje močno poslabšali: poleg nižjega pavšala se je poslabšal odnos lastnikov birojev do »zunanjih sodelavcev« in redkih zaposlenih, pogosti so bili psihološki pritiski in grožnje (npr. »kam boste pa drugače šli?!«). Urniki so se raztegnili na vse dni v tednu od jutra do 21. ali 22. ure zvečer. Na tak izčrpavajoči način seveda ni mogoče dolgo delati, zato je sogovornica zmogla ostati pri enem podjetju le kakšen mesec, toliko da je šel projekt skozi, potem pa je odšla. Nezapisano pravilo v arhitekturi je namreč to, da kljub krajšim odpovednim rokom »zunanji sodelavci« ne odidejo, dokler določen projekt še traja, ne glede na nemogoče pogoje.

Na s.p.-je so lastniki birojev prevzeli več odgovornosti in s tem več tveganja. Nazoren primer, ki ga je podala sogovornica, priča o povezanosti padca standardov in odnosa do delavcev v arhitekturi: lastniki podjetij so začeli varčevati na vsem, predvsem na stroških dela, med drugim tudi tako, da so ukinili kritje stroškov prevoza do lokacije, na kateri bi si arhitekti lahko sploh ogledali in izmerili parcelo ali stavbo, na kateri so delali. Mere so morali ugotavljati s fotografij, če pa se končni izdelek ni skladal z dejanskimi dimenzijami na lokaciji, so s.p.-jem odrekli plačilo. Tako je naša sogovornica pri enem od projektov ostala brez zadnjega pavšala.

Dopust je običajno pomenil izpad dohodka – kaj šele, da bi govorili o regresu – in ker ji ni uspelo privarčevati dovolj med letom, med letoma 2012 in 2017 sploh ni šla na dopust. Šele v zadnjih nekaj letih se ji je pri birojih uspelo dogovoriti, da so ji pavšal izplačevali tudi za tisti en teden bolniške odsotnosti ali dopusta na leto. Višina mesečnega pavšala je padala in se nekoliko vzpenjala skupaj s stanjem gospodarstva in razpoloženjem na finančnih trgih – leta 2007 je znašal 1700 evrov bruto, leta 2010 je bila plačana celo na uro, kar je nanoslo tudi do dobrih 2000 evrov bruto, vendar je pri tem vselej treba upoštevati pomanjkanje regresa, bolniškega nadomestila za prvih 30 dni odsotnosti, pa tudi stroške prevoza in malice, kar si je vse morala financirati sama. Delo v birojih, ki so locirani v centru prestolnice, združeno z dolgimi urniki so ji omogočali malo časa in energije zato, da bi sama pripravila in od doma nosila kosilo, zato so

kosila v centru predstavljala velik del njenih mesečnih stroškov. Po letu 2011 je, kot že omenjeno, pavšal padel na 900 evrov bruto, ni si več mogla privoščiti dopolnilnega zavarovanja niti registracije za avto. Od leta 2017 ji je uspelo dobiti višji pavšal, vendar je trajalo dve leti, da je prišla do približno primerljive mesečne postavke. Pravi, da je takoj, ko je dobila ponudbo za višji pavšal, spet odprla s. p. in začela plačevati prispevke.

*»S. p. sem odprla šele leta 2017. Statusa samozaposlene v kulturi nisem obnovila, ker so ukinili vse davčne olajšave, ki so predhodno bile vezane na status samozaposlenih v kulturi. Verjela sem, da mi s. p. nudi več možnosti opravljanja različnih storitev, kot mi je to omogočal status. Če bi status še vedno nudil olajšave pri dohodnini, bi pa še vedno raje dala prednost statusu samozaposlene v kulturi.«*

Toda to, da je nedavno spet dosegla višino pavšala iz časa izpred gospodarske krize, še ne pomeni, da dosega isti življenjski standard – v tem času so se življenjski stroški zvišali, njeno zdravstveno stanje pa poslabšalo.

Sogovornica ocenjuje, da je od 80 do 90 % njenih »sodelovanj« s podjetji v resnici bilo prikritih delovnih razmerij: običajno je delala v birojih, z opremo, ki jo je priskrbelo podjetje, pod navodili lastnikov podjetij, polni delovni čas in za relativno daljše časovno obdobje.

Vedno je šlo za manjša podjetja, ki sta si ga pogosto lastila zakonca ali bivša sošolca, s približno tremi rednimi »zunanjsimi sodelavci« in študentskimi delavci ter še kakšnim občasnim s.p.-jem, ki je vskočil, ko je bilo največ dela. O sistematizaciji delovnih mest v arhitekturnih podjetjih načeloma ni ne duha ne sluha, tudi kolektivne pogodbe arhitekti nimajo. Sogovornica ocenjuje, da je pomanjkanje tega močno povezano s tem, da se je pogosto počutila kot deklica za vse, na koncu pa ni dobila ustreznega plačila. Vendar manjše podjetje še ne pomeni, da delajo manjše projekte – ne glede na velikost podjetja so lastniki ciljali na večje projekte, a jim pri tem na kraj pameti ni padlo, da bi tudi zaposlili (več) ljudi. Namesto tega so preprosto preobremenili redne sodelavce in najeli še nekajčasne študentske in s.p.-jevske delovne sile, ki pa nikoli ni odtehtala intenzivnih obremenitev. Ob tem sogovornica omeni, da obstajajo tudi nekateri kolektivi, ki pa jih ne bi mogli opisati ravno kot zadruge, ker ne izpolnjujejo načela solidarnosti, ampak so bolj ali manj zgolj način, da

si podjetniki z združevanjem zmanjšajo nekatere stroške. Včasih se tudi biroji med sabo povezujejo: če se en biro odloči za res velik projekt, k sodelovanju povabi še nekatere druge manjše biroje.

Skrb za zdravje je v takih pogojih za sogovornico bila močno otežena – delo sede, visoka stopnja stresa, izoliranost od sodelavcev, psihološki pritiski s strani šefov, velike obremenitve, dolge ure... .

Pravi, da lahko greš za pol ure na sprehod, ampak moraš potem tudi delo za pol ure podaljšati. Običajno zato mnogi izpustijo odmor med delom, saj si človek skuša prihraniti prosti čas za ob koncu delovnika, ampak na račun zdravja. Poudarja tudi resne učinke neredne in neakovostne prehrane – urnik onemogoča normalen ritem prehranjevanja, kratki odmori za malico pa so primerni le za hitro hrano. Vse to združeno s preobremenjenostjo je na določeni točki pripeljalo do izgorelosti – naša sogovornica je nekega dne ugotovila, da se na delo ne bo več mogla vrniti, saj ji je tako psihično kot fizično stanje to onemogočalo. Začela se je njena bitka z zdravstvenim in zavarovalniškim sistemom, ki izgorelosti sploh ne prepozna kot bolezni, nadomestilo je prejemale z enomesečnim zamikom, 14 dni po tem, ko je morala svoje obveznosti že poravnati, pa še to zgolj 550 evrov, s katerimi je morala preživeti v središču Ljubljane.

Na srečo sedaj po dolgih letih najemanja živi v lastnem stanovanju, zato nima stroškov z najemninami – ostajajo pa vsi stroški, ki pridejo z delom. Vendar pravi, da se bo umaknila s področja arhitekture, ker je po letih vztrajanja dosegla višek svojega potrpljenja, tako psihičnega kot telesnega. Ker še vedno okreva od izgorelosti, pravi, da ne bi zmogla iti v redno delovno razmerje. V prihodnosti pa cilja na to, da odpre d. o. o. na novem področju, v katerem bi tudi sčasoma ustvarila kakovostnejša delovna mesta. V združništvu vidi možnost, da se ustvari solidarnost, prav tako sindikalizem vidi kot en odvod delavskega boja, ki pa ne bi smel biti ločen po panogah in državah, ampak vidi njegovo prihodnost predvsem v internacionalizaciji in povezovanju prek poklicev.





# Jezikoslovje

Pogovore z jezikoslovci je opravila in povzela **Daša Ložar**, članica in projektna sodelavka Gibanja, sicer tudi članica jezikovne zadruge Soglasnik

---

## Lektor

MJ, 40 let, moški, ima s. p., na trgu deluje kot lektor, jezikovni svetovalec in urednik – samostojni podjetnik. Po izobrazbi diplomirani slovenist in filozof (stari program VŠ študija, 7. stopnja izobrazbe, op.).

Zelo aktiven v strokovnih združenjih, je aktivni član lektorskega društva, slavističnega društva in na RTV-ju manjše neformalne strokovne delovne skupine, združenja lektorjev.

Status s. p. ima od leta 2008, prej je delal v jezikovni panogi prek avtorske pogodbe, na področju jezikoslovja (lektoriranje, redakcija) pa dela že od leta 2003/2004.

Njegova zaposlitev je zelo labilna, saj je področje medijev in založništva (lektoriranje za časopise in revije) izrazito odvisno od razmer na trgu. Od zadnje finančne krize leta 2008 je medijska industrija oz. njen obseg po njegovih ocenah upadel za 30–40 %, to pa se kaže v izrazitem upadu tako količine dela kot naročil. Razen odprtja s.p.-ja ni imel drugih možnosti za zaposlitev, saj v lektorski panogi rednih služb praktično ni, mediji (časopisi, revije) večinoma lektorje najemajo in plačujejo prek avtorskih pogodb oz. kot zunanje sodelavce. Praktično nemogoče je ta poklic opravljati drugače, kot da si zanj ne ustvariš delovnega mesta sam, prek statusa s. p. – samostojnega podjetnika. Tudi velika večina njegovih stanovskih ko-

legov dela na tak način; le redki so zaposleni, denimo tisti, ki jim je uspelo dobiti zaposlitev, ker so dolga leta delali za istega delodajalca. Delodajalci v tej panogi so tudi precej izkoriščevalsko usmerjeni, tako da je s. p. zanj predstavljal skoraj edini način za pridobivanje dela na eni strani in njegovo kakovostno opravljanje na drugi. Le izjeme zaposlujejo, npr. javni servis RTV, večina medijskih delavcev, poleg lektorjev še zlasti novinarji, fotografi in drugi, pa dela prek s.p.-jev. Ker se razmere na trgu v panogi s časom ne izboljšujejo, pač pa nasprotno, vse bolj se slabšajo in zaostrejujejo, bi se rad v prihodnje zaposlil, čeprav mu verjetno ne bo preostalo drugega, kot da ohranja status s. p. še naprej, vse skupaj pa bolj po sili razmer kot lastni želji. Do leta 2010 je bil trg periodike nekako trden, revije so trajale, kar pomeni, da so redno in več let izhajale, tako da je kot lektor lahko računal na stalno delo in določen redni, stalni mesečni prihodek. Zdaj je to precej drugače, čeprav se seveda zaveda običajnega nihanja potreb in povpraševanja po vsakršnih storitvah na trgu.

Založništvo se po finančni krizi ni zares pobralo, projekti so krajši, hitreje dosežejo vrh, vse težje pa je tudi napovedovati organizacijo, dinamiko dela in potrebe za prihodnost. Ves čas je treba menjati strategijo pridobivanja posla ter biti na tekočem z razmerami in se nanje ustrezno odzivati, kar je težko. Veliko težje je pridobiti posel, in tudi zaslužiti dovolj je postalo veliko težje. Enostavno so se s krizo vsa podjetja, večje založbe odločile, Mladinska knjiga je tu izjema, da ne dajejo več dela lektorjem, tj. ne vlagajo v lekturo svojih revij in knjig, kar pomeni, da večina knjig na trgu ni več lektorirana, vsaj ne v taki meri in obliki, kot bi bilo to potrebno. Tako se je tudi na ta način skoraj povsem skrčil prostor za pridobivanje dela; recimo založniki revij ali pa splet sploh ne pomislijo več na lekturo, tako da lektorske storitve naročajo le tisti, ki jim je do visoke kakovosti.

Ugled, prepoznavanje vrednosti in pomena lektoriranja, lektorskega dela se je absolutno znižal. Dejstvo je, da so se znižali tako standardi kot kakovost. S stališča posla je potem tako – ne samo da ga ni, ampak ga je še toliko težje dobiti. Sam medijski in založniški trg se je zaradi tega izrazito spremenil.

Na osnovi opisanega se pogosto počuti prekarno zaposlenega. Njegova zaposlitev in status, ki jo ima z njo, sta na trgu precej šibka, nima specifičnih pravic, ki bi ga varovale oz. je te zelo težko uveljavljati. Gre za nadomestilo bolniške odsotnosti, pravice do dopusta, pa tudi pravice iz stroke: do popravka. Podjetje ob težavah vsakokrat

najprej naredi rez pri zunanjih sodelavcih, čeprav pogosto zanj delaš pod enakimi pogoji kot drugi redno zaposleni, torej gre za neko sistematizirano delovno mesto, tudi zakonodajno gledano. Kot s. p. s strani države nisi zaščiten, čeprav lahko prihaja do kršitev pogodb o sodelovanju, samodejnih znižanj plačila/postavk brez možnosti pritožbe ipd. Situacijo pa lahko rešiš zgolj s prenehanjem sodelovanja z določenim naročnikom. Država, meni, bi morala s.p.-jem vsaj na pravni ravni zagotoviti zaščito, ker zdaj s. p. topogledno ni zaščiten.

*MJ: »Pogosto te smatrajo kot redno zaposlenega, ne plačajo pa te kot redno zaposlenega, delati moraš enako ali še več, ne omogočajo pa ti niti bolniške niti dopusta, ničesar. Ne bodo te zaposlili, če pa ti kaj ni prav, pa lahko greš. Tako da so na njihovi strani sami plusi, na tvoji pa minusi. Ko se dela in ni nobenih težav, je to seveda OK, če pa pride do kakšnih težav, recimo napak, ki jih narediš pri svojem delu, pa nimaš pogosto pravice do popravka, je ne moreš uveljavljati, čeprav bi to moralo biti v pogodbi. Večina s.p.-jev tudi nima denarja, si ne more privoščiti pravnega svetovanja, odvetnika, ki bi zastopal njihove pravice. Tako da si tudi v tem primeru, na ta način ves čas v nekakšnem podrejenem položaju.*

*Enako je zdaj (v času epidemije koronavirusne bolezni), jaz seveda lahko razumem situacijo, a sem plačan samo, ko delam, ko sem tam. Pa tudi če delam, nimam pravice do plačanega dopusta, čeprav sem sam v preteklosti že delal tudi v podjetjih, kjer so rekli, da imamo lahko tudi zunanji sodelavci 10 do 15 dni na leto dopusta in je ta plačan. Seveda vem, da je specifika s.p.-ja v osnovi drugačna, pa vseeno, ne bi se je smelo zlorabljati. Če ti dolgoročno delaš prek s.p.-ja za enega delodajalca, bi te moral ta po zakonodaji zaposliti, a te ne in kaj ti preostane. Seveda ga lahko tožiš, ja, ampak to ponavadi traja več let, pa še ena druga stvar je, večina s.p.-jev si tega niti ne more finančno privoščiti. Še pomembneje pa je to, da je medijski trg tako povezan, da se znotraj panoge praktično vsi poznamo, in če boš šel v tožbo, ne boš le izgubil dela pri enem podjetju, ampak ga potem nikjer več ne boš dobil. Tako da se večinoma za svoje pravice zavzemajo ljudje prek sindikatov, ki imajo svoje pravnike in ti lahko potem to delajo.«*

Delo, ki ga opravlja, ima zelo rad, ne bi ga rad opustil, a se mora zaradi specifične razmere v panogi in na trgu (krčenje) preusmer-

jati na druga področja (redakcija, uredniško delo, predavanja), ki so boljše plačana in mu ponujajo višji, boljši zaslužek in posledično lažje, boljše preživetje. Samo z lektoriranjem ne ve, kako bi preživel oz. sploh ne bi mogel. Prihaja tudi do nelojalne konkurence znotraj stroke, saj je delna krivda dumpinških cen na trgu tudi na strani kolegov, večinoma profesorjev s fakultete, ki lektorirajo ob redni službi. Njim to predstavlja postranski zaslužek, primarno službo pa imajo druge. To se kaže posledično tudi v cenah, ki jih ljudje za takšno delo, takšne storitve pričakujejo in so pripravljeni plačati, na ta račun pa zelo trpi tudi kakovost in z njo ugled področja.

Delovne pogoje si ustvarja sam; dela od doma ali iz najete pisarne, v običajnem delovnem času med 8. In 16. uro, zelo nerad kaj več oz. dlje, razen ob izjemnih situacijah, potrebah. V preteklosti je pogosto delal tudi več (dlje) kot običajni delovnik, ponoči in čez vikende, a zdaj tega ne želi več in tudi dejansko ne počne več. Največji stres mu poleg strank, ki ne razumejo in ne spoštujejo lektorskega dela, predstavlja le še njihova plačilna nedisciplina. Sam uporablja pravno možnost izvršb, čeprav ve, da tvega, da s takimi naročniki v prihodnje ne bo več sodeloval. A po drugi strani si takih strank niti ne želi. Do s.p.-jev v panogi je sploh razvit prevladujoč odnos, da delajo ves čas, kadarkoli in pod kakršnimikoli pogoji, torej da nimajo ne družine, ne hobijev, ne prostega časa. Njegovi naročniki so običajno večja podjetja, večinoma iz Slovenije, določena pa tudi iz tujine, ki naročajo lekturo besedil javnega značaja, kar pomeni, da grejo ta v objavo in zahtevajo določeno raven kakovosti. Osebnostno se z lektoriranjem diplom sploh ne ukvarja, prvič; ker je nemogoče dosegati cene, uveljavljene na trgu, drugič pa tudi zato, ker to je delo večinoma enkratno in zares ne dosega širokega bralstva, nima večjega dometa. Glede načina dela, vodenja projektov lektoriranja skuša vzpostavljati delovno okolje, ki je solidarno tako zanj s stališča delovnih pogojev (količina dela, razporeditev dela, trajanje, odmori, delovni stres) kot naročnike z vidika njihovih pričakovanj in zahtev (pravočasno in kakovostno opravljeno delo lektoriranja, korekten in pošten poslovni odnos).

MJ: *»Največji stres zame je plačilna nedisciplina, tudi na državni ravni bi morali iti v smeri zaščite najšibkejših članov. Jaz se zelo pogosto poslužujem vseh zakonskih možnosti, ki so mi na voljo, česar moji kolegi v večini ne počnejo, si ne upajo, to je institut izvršbe,*

*še raje pa, da greš delat drugam. Na prevajalskem in lektorskem trgu je dobresedno tako, da obstaja veliko izkoriščevalskih agencij, ki imajo kar tak model, da namensko ne plačujejo prevajalcev, lektorjev. Recimo dajo ti neko delo, ti ga opraviš, potem ti pa ne plačajo. Ko prosiš za plačilo, jih opozoriš na to, se zgodi, da ti dajo še eno delo in ti potem plačajo 10 % prvega in tako naprej. To je kar njihova strategija poslovanja – strategija neplačevanja. Pri nas je takih agencij kar preveč in nihče jih ne ustavi. Jaz vedno opozorim na zamudo pri izplačilu, če do nje pride, po dnevih, v nasprotnem primeru pa dam izvršbo, ker je to edini način, da dobim plačilo. S tem lahko tvegam, da stranko izgubim, a to tako ali tako ni dobra stranka in si je ne želim, z njo ne bi rad delal naprej. Do s.p.-jev ima večina strank že tako izredno negativen odnos v primerjavi do drugih zaposlenih. Že v osnovi je to odnos, kjer se pričakuje, da bodo ti ljudje (s.p.-ji, op.) delali praktično petek in svetek, kadarkoli, oni jih bodo pa tudi plačali, kot njim paše, kadarkoli oz. praktično nikoli. Gre za kar nekakšen sužnjelastniški odnos.»*

Sploh znane, slavne, poznane agencije v javnosti imajo izrazito slabe poslovne prakse, ki so pogosto na meji zakonitosti, to je nekakšen njihov modus operandi, in s tega vidika bi bilo fino, da bi nekdo ščitil pravice teh ljudi (sp.-ji, op.) in ne bi stradali, ker jih je kar veliko, ki stradajo, ne glede na to, da imajo zaposlitev (s. p.). Pomembno je, da če naročnik izvajalcu ne plača, da bi država po 14–30 dneh zamude prevzela to breme nase, poplačala izvajalcu, potem pa ona sama tega naročnika terjala, tako veliko ljudi ne bi stradalo. Na drugi strani imamo pa davčno upravo, in to me tudi osebno zelo moti, in če je nekdo davčni zavezanec, bo ta še na slabšem. DDV se namreč plačuje glede na izkazan dohodek, na izdan račun in ne glede na realizacijo plačil, kar je običajno v večini držav do nekje prihodka v obsegu 100.000 EUR. Pri manjših zneskih do te vsote bi to zagotovo pomagalo, vsaj večini nam s.p.-jem, ki smo davčni zavezanci. Mi na trgu mogoče želimo delati kot davčni zavezanci oz. saj to ni niti važno ali pa s(m)o postali zavezanci v tistem času, ko 20.000 EUR še ni bila taka meja kot danes, ko jo zlahka presežeš. Zgodi se, da določeno delo opraviš, pa zanj nisi plačan, DDV moraš pa takoj odvesti in tudi FURS te hitro terja. Osebno se mi zdi nerazumno, da za neke manjše zneske država tega ne bi mogla omogočiti. To bi pomenilo, da ko ti nekdo plača tvoj račun, ti plačaš DDV.

Kreditov razen za avto nima, ima rešen stanovanjski problem, ustvarjanje prihrankov se mu pa zadnja leta ne izide oz. mu ne uspeva. Ve pa, da zanj, če si s. p., praktično sploh ni možnosti, s tem se je soočil pred nekaj leti, ko še ni imel rešenega stanovanjskega problema. Nezmožnost oz. oteženost za oblikovanje prihrankov v določeni meri pripisuje nesreči z naročili, zlasti pa posledicam sprememb samega trga, saj je večji delež problema na strani naročnikov – ali je naročil manj ali pa se nižajo cene in z njimi kakovost, kar pogosto vodi v slabe poslovne prakse, čemur se raje izogne.

Vpliv dela na zdravje se pri njem zaradi narave dela kaže predvsem v izrazitem poslabšanju vida v letih, ko je delal na časopisu, zdaj pa se je to k sreči ustalilo, tudi zaradi tehničnih izboljšav na področju (povečevanje PDF-formatov besedil ipd.)

*MJ: »Pri meni se je zaradi narave dela zelo izrazito poslabšal vid, sploh v času, ko sem še delal na Dnevniku, zdaj tega ne delam več, pa tudi tehnologija k temu pripomore, v PDF-jih se da reči povečati. Drugače pa ja, pri meni so največ težav utrpele ravno oči. To se je izboljšalo tudi zato, ker na načelni ravni nočem več toliko delati, kot sem morda včasih, tukaj nekateri moji kolegi delajo veliko napako, da delajo praktično ves čas, so ves čas na voljo.*

*Jaz sem se odločil za klasični urnik od 8. do 16. uri, po četrti tudi ne odgovarjam več na maile, ker se mi to zdi edino normalno, razen če so kakšni izredni primeri zaradi projekta, rokov ipd. Imam družino, svoj prosti čas, pa tudi če ne bi imel družine, bi imel še vedno prosti čas. Prej ko to urediš pri svojih strankah, lažje je tvoje življenje.«*

Plačuje obvezno zdravstveno zavarovanje, pri s.p.-ju, in še dodatno nezgodno zavarovanje. V splošnem ne vidi razlike med obveznim in dodatnim (neprivatiziranim ali privatiziranim) ZZ, saj je status s. p. pri bolniških odsotnostih precej izključujoč, velja šele po 30 delovnih dneh, razen v primeru nege otroka, ki jo lahko tudi kot samozaposleni koristiš takoj. Mnenje je, da bi bili s.p.-ji veliko raje prosti za čas bolezni, tako pa so prisiljeni, da delajo tudi bolni. Sploh se to pokaže za ključno v krizah, kot je ta zdajšnja zdravstvena – novega koronavirusa, ko bodo ljudje delali navkljub bolezni, saj bodo v to prisiljeni, drugače bodo ostali brez zaslužka.

MJ: »Vrsta zdravstvenega zavarovanja, mnenje // O tem nisem sicer nikoli razmišljal, je pa s stališča s.p.-ja tudi tako, da je on sam podjetje, in če bi imel jaz zdaj še koga zaposlenega, bi moral zanj plačevati velik bruto za kak majhen neto. Tudi zato sam tega dela za zdravstvo ne bi prepustil državi, ta del plače bi bil potem za delodajalca nižji strošek za večji neto. Zdravstveno varnost bi pa potem dodatno plačeval in bi imel potem to dodatno urejeno. Osebno mi je ta sistem boljši, ker imam rad kontrolo nad zadevami, verjamem pa, da mogoče za vse profile, panoge ta model ni najboljši. Na splošno mislim, da je plača v Sloveniji preveč obtežena s prispevki, v Sloveniji ne želijo zaposlovati, vsaj na mojem področju ne, to je dejstvo, ampak želijo imeti s.p.-je in to je problem.«

Tako opiše svoje mnenje o pogojih dela:

MJ: »Ja, jaz bi v tem trenutku najraje zaprl ta s. p. in se nekje zaposlil, ker sem počasi že utrujen od vsega skupaj, ampak tega ne morem. Bolj sem utrujen od razmer zunaj, seveda ne od samega dela, vsega ukvarjanja z s.p.-jem in delom, ki pride zraven. Razmere so trenutno precej slabe, celo kritične za neko normalno preživetje, normalno življenje, zato poizkušaš iti potem drugam, na druga področja, kjer je večja varnost in večji zaslužek. Tudi sama lektura mi ni več nek izziv, zato iščem izzive drugje, v poučevanju in nekih drugih rečeh, ki jih še raziskujem in se jih do sedaj še nisem lotil. Moja napoved prihodnosti ni ravno cvetoča, prej obratno. Zato mislim, da so potrebne neke institucionalne spremembe in bi bilo ljudi včasih treba tudi kar prisiliti, v zaposlovanje predvsem. Da se tudi ta splošni občutek, da so zaposleni ljudje samo strošek, tudi mi s.p.-ji kot zunanji sodelavci namreč prinesemo kaj v podjetje. Delavec ni samo strošek, mnogi se ne zavedajo, da imamo mi vsi tudi veliko znanja, ki ga, ko gremo, tudi odnesemo s seboj, in tega ne znajo ceniti.«

## **Tolmačka, prevajalka**

MD, ženska, stara 30 let, po izobrazbi tolmačka in prevajalka – zaključen ima prvostopenjski bolonjski študij prevajalstva (angleščina, nemščina) in drugostopenjski bolonjski magistrski študij konferenčnega tolmačenja; ukvarja pa se s prevajanjem in



jezikovnim tolmačenjem ter še nekaterimi drugimi jezikovnimi storitvami (občasna lektura v slovenskem ali tujem jeziku, redko tudi pisanje zapisnikov na poslovnih sestankih, srečanjih).

Zelo aktivna v stanovskih združenjih – aktivna članica jezikovne zadruge (od junija 2020 tudi njena predsednica), aktivna članica Združenja konferenčnih tolmačev, včlanjena tudi v Sindikat prekarcev, ne ve pa, kaj se z njim trenutno dogaja; ve pa, da bi se nanj lahko obrnila v primeru vprašanj glede pravne zakonodaje, a tega za zdaj še ni potrebovala, ji je uspelo stvari rešiti sami. Povsod ji gre ne zgolj za povezovanje in sodelovanje, pač pa tudi za izboljšanje delovnih razmer in pogojev (Združenje konferenčnih tolmačev) ter prepoznavanje pomena, razširjanje vedenja in vrednosti združništva in združniškega povezovanja, poleg zagotavljanja dela in zavzemanja za boljše delovne pogoje (jezikovna zadruga).

MD: *»Podpiram povezanost med poklici, saj verjamem, da povezani lahko dosežemo več, na ta način pa tudi negujem in ohranjam odnose med kolegi, kar je dobro v vseh pogledih. Prek Združenja sem bila povabljena tudi v delovno skupino, ki se je osnovala ob pisanju Bele knjige o prevajanju leta 2018. To je bilo sicer vse na prostovoljni bazi, pa vseeno, še vedno delamo na tem, tudi zdaj v sodelovanju z Gibanjem, da bi se razmere znotraj panoge začele premikati na boljše oz. izboljševati za vse akterje. Če ne bi bila del the dveh združenj, čisto iskreno, bi tudi težko še vztrajala v tem poklicu, saj bi bila ujeta v ta nekakšen popoln negativni krog, ker se cene za prevode vztrajno znižujejo, prevajalci pa so posledično vse manj plačani zanje. Ker načeloma naj bi veljajo, da gremo z delom in referencami na boljše, obstaja pa velika tendenca po pritiskih na trg, ustvarja se tekma, zlasti s strani akterjev, ki trga ne poznajo in ne upoštevajo njegovih specifik, ampak jim gre povečini le za zaslužek, ustvarjanje dobičkov. Včasih velja, da se tudi prevajalci sami ne cenimo dovolj in posledično ne borimo dovolj za svoje pravice. Ozaveščanja je malo premalo in tudi trg je neoliberalen, nismo pa v jezikoslovnih poklicih edini, ki se s tem spopadamo.«*

Je samozaposlena, ima s. p., ta oblika ji pogojno ustreza, ker ji dopušča veliko svobode v obliki razporejanja delovnega časa in sprejemanja/zavračanja (izbire) dela na projektih, ki so ji blizu oz. po meri. Manj ji ustreza manko komponente socialne varnosti, saj status s.p.-ja za-

res ne krije izpada zaslužka v primeru bolezni, poškodb ali višje sile (primer karantene v času epidemije koronavirusne bolezni). To, da kot samozaposleni nimaš plačanega dopusta, še vzameš v zakup, pomanjkanje socialne varnosti pa je večji manko. Sama sicer ne občuti izpada dohodka na ta račun, a ve, da je to lahko zelo problematično že za druge jezikovne poklice, na primer samostojne učitelje tujih jezikov, ki delajo kot samozaposleni po jezikovnih šolah ali privat/individualno.

Status samozaposlene si je uredila z letošnjim letom (marec 2020, op.), koristi še znižane prispevke, tako da s tega stališča njegov obstoj ni tako drag. Status namerava imeti vsaj 2 leti oz. 5, za naprej pa bo še videla. Če bi se pojavila kakšna druga možnost, jo bo sprejela, če bo boljša od tega, kar ima zdaj.

V njenem poklicnem polju ni veliko možnosti za redno zaposlitev, tako da je tudi večina njenih kolegov, ki delajo v jezikoslovju kot prevajalci in tolmači, samozaposlenih. Čeprav je bila v tovrstno zaposlitev nekako prisiljena oz. je bila to edina, najbolj logična izbira, vseeno ne bi na tej točki, kjer je sedaj, sprejela kar katerekoli pogodbe o zaposlitvi. Zaposlila bi se le v primeru, če bi bili res zelo dobri delovni pogoji in bi ji ti odtehtali to, kar ima zdaj.

Redno zaposleni so le redki kolegi, pa še ti le na določenih projektih, kot je sedaj prihodnje predsedovanje Slovenije Svetu EU leta 2021.

Tam se je iz s.p.-ja za čas trajanja priprav in predsedovanja, 2 leti, zaposlila ena kolegica prevajalka. En kolega prevajalec se je pred kratkim zaposlil na zadrugi (jezikovna zadruga, op.), še nekaj se jih najde, ki delajo na kakšnem ministrstvu, a to je le peščica.

S svojim statusom je trenutno zadovoljna, ohranjala ga bo vsaj še nekaj časa, dokler bodo pogoji za delo takšni, kakršni so oz. boljši, ne razmišlja več kot 5 let vnaprej, ne ve pa, kako bo naprej. Trenutno je še mlada, zdrava, polna energije in ji je svoboda pomembnejša od varnosti.

MD (o prekarnosti): *»Ne, ne bi rekla, da ustrezam temu ožjemu ... Kot prekarce bolj razumem tiste, ki res gledajo iz meseca v mesec, ali bodo prišli skozi s svojimi zaslužki/sredstvi za preživetje, in vsak izpad dohodka že pomeni krizo oz. ogrozi preživetje; marsikateri so tudi prisiljeni v samozaposlitev, kljub temu da gre za fiktivno delovno razmerje in nimajo nobene svobode in delodajalec vse določa, kje in koliko morajo delati in je ta v narekovajih samostojna podjetniška pot vse v resnici prej kot to. Tako da pri meni tega ni, se*

*pa zavedam občasno te negotovosti, da si v bistvu res ... mislim, da če imaš ti sam svojo socialno mrežo, torej ljudi, na katere se lahko zanesesh, če ti kaj zaškripa, torej gre mi dobro, jaz imam te ljudi, ne vem pa, kako bi bilo, kako in koliko bi mi država pomagala, če bi izgubila vsa naročila, če bi šlo vse še bolj v dumping, če bi dobila nekega minimalca, če bi se cene še naprej nižale in če tega dela ne bi bilo.«*

Prednost s.p.-ja vidi na finančni plati, ker se sam pogajaš za postavke in se lahko tudi dobro izpogajaš, si bolj odprt za različne projekte.

*MD: »Na negativni strani pa ... Na splošno je slabost s.p.-ja, da ni te komponente socialne varnosti; ni bolniške, ni plačanega dopusta, ni regresa, ni ničesar. Trenutno jaz to (manko socialne varnosti prek naštetega) kompenziram s svobodo in s tem, da poskušam imeti dovolj prihrankov. Ravno to, če imam boljše plačan projekt, dam nekaj prisluženega denarja na stran, da lahko po možnosti, če se pojavi kriza, preživim brez dela tudi pol leta ali po možnosti še več. Slabost s.p.-izacije na prevajalskem področju je tudi to, da velik del trga predstavljajo agencije, ki potem sodelujejo s prevajalci kot relativno poceni delovno silo, ki jim je potem velikokrat na voljo praktično ves čas, ker imajo oni uso moč, oni ti postavijo ceno, oni ti postavijo rok in če sprejmeš, sprejmeš, če ne, pa imajo tam še 10, 100 drugih ljudi, ki bi to naredili. Pri čemer ti oni v zameno ne nudijo ničesar. Npr. ti delaš za eno agencijo, zaslužiš 1000 EUR na mesec, potem pa sam plačaš prispevke in ti nič več dosti ne ostane. Moje delo zelo variira glede tega, s kom delam, ali so to agencije ali direktni naročniki. S slovenskimi agencijami ne delam, ker plačujejo preslabo, precej delam z eno tujo agencijo, pa tudi raje ne bi, ker mi niti ne ustrezajo pogoji, delovni odnosi, gre za zelo zbirokratiziran sistem dodeljevanja in sprejemanja naročil, dobiš ga v obrazcu, ga sprejmeš, potem ti ga pa niti ne dodelijo na koncu (zbirokratiziran sistem), je pa reden dotok relativno dobro plačanega dela, ki me sicer manj veseli, zato pa imam na drugi strani tudi kakšne druge direktne naročnike, pa zadrugo in še kaj prek priporočil. Največ prevajam, si pa želim, da bi se to obrnilo v prihodnje in bi več tolmačila.«*

Dela lahko na različnih mestih, poleg dela od doma ima možnost

koriščenja pisarne zadruga, katere članica je (Jezikovna zadruga Soglasnik, op.), najete pisarne fantovega zagonskega podjetja v bližini doma, zadnje čase pa več dela pri prijateljici doma, ki je oblikovalka, in gre tja nekajkrat na teden. Delata vsaka svoje, skupaj pa si skuhata kosilo. V preteklosti je veliko delala od doma, a ji sedaj ta oblika ne ustreza več toliko, ker ni prave razmejitve med delom in preostalim, pa tudi premalo stika ima na ta način z drugimi ljudmi. Delo si načrtuje in razporeja znotraj delovnega dneva, ne dela si urnikov, sproti se prilagaja trenutni delovni situaciji v odvisnosti od rokov, razpoložljivosti in nenazadnje tudi vremena. Dan ali dva v tednu dela od doma, preostalo pa drugje, v splošnem pa precej mešano.

MD (o delovnem času): *»Včasih sem imela to bolj neurejeno, tudi vikendi mi niso bili problem, zdaj pa na to gledam drugače, odkar je to pravzaprav moja služba. Prevajati sem začela sicer že med študijem, od junija 2018 pa delam kot prevajalka, to pomeni, da je to moja služba in glavni vir dohodka. V času pred tem pa sem si prek različnih prevajalskih projektov nabirala stranke, reference ipd.*

*Sprememba pristopa do dela, urnik: načeloma sem dosegljiva v času, v katerem se to pričakuje, med 9. in 17. uro, le v izrednih, posebnih situacijah, po dogovoru, tudi izven. Vikendi so mi zdaj sveti.*

*Ne delam 8 ur v kosu, najbolj mi ustreza delo v kosu dopoldne, potem odmor za kosilo in nadaljevanje, podaljšek in zaključek v popoldne. Skušam si oblikovati nekakšen normalen delovnik. To mi je tudi pomembno zaradi prijateljev, partnerja in družine, da se ne zgodi, da moram jaz delati, ko so oni prosti in obratno.*

*Obseg dela, potek: organizacija dela, tempo – odmor: to lahko pojasnim kar na primeru prevoda, ki ga delam sedaj; gre za prevod od zadruga, 2 besedili, 10 avtorskih strani, kar je po normi dela za 2 dni. En tekst imam za oddati v petek, drugega do ponedeljka. Vodja projekta mi pošlje tekst v vpogled in potrditev. Jaz tekst pregledam, pogledam, ali mi bo časovno zneslo, težavnost, potem pa, ko ga potrdim za prevod, se ga načeloma čimprej lotim, da delo ne čaka in ga ne opravljam zadnji hip. Besedilo za prevajanje uvozim v prevajalsko orodje, jaz imam licenco za MemoQ, in začnem delati. Določene agencije »zahtevajo« celo, da si prevajalci sami*

*kupijo licence za prevajalske programe/orodja, kar se mi zdi milo rečeno povsem izkoriščevalsko in nepošteno, zlasti ker večinoma med agencijami in prevajalci veljajo t. i. pogodbe »O hour contracts«, kar bolj plastično pomeni, da nihče ni zavezan k ničemur, ne jaz kot prevajalka nisem obvezana, da sprejem kakršenkoli posel od agencije, in ne agencija kot ponudnik/naročnik projekta, da od mene karkoli zahteva. Ko prevod opravi, ga pripravim za oddajo, uvozim iz prevajalskega orodja, pregledam ponovno v celoti, opravi spell check – tipkarske napake in ga oddam v roku. Včasih po oddaji projekta potem dobim besedilo nazaj, ko gre za lektorirane prevode, kar mi je zelo všeč, da imam feedback o svojem delu, drugič gre za pohvalo naročnika ali kakšne drobne popravke/usklajevanja zaradi vsebine teksta samega.*

*Načeloma sodelujem s stabilnimi akterji na trgu, nikoli se mi ni še zgodilo, da kdo ne bi želel plačati ali da ne bi mogel, tako da so kar likvidni, če sklepam po svojih izkušnjah. Se mi pa to dogaja pri tej večji agenciji, s katero sodelujem; zato je to tudi moj recimo srednjeročni cilj, da ne bi več toliko delala zanje, ker jih moram vsakokrat opozarjati na potek roka plačila. Že tako imajo po difoltu razmeroma dolg rok plačila, in sicer 45 dni, vendar jaz kot prevajalka računa ne morem izdati takoj, ko opravi prevod, pač pa šele takrat, ko je potrjen, to pa lahko traja tudi mesec dni – naročnik je Evropska komisija. In ko oni objavijo naročilo na spletu, potem se ve, da je prevod OK. Šele nato lahko izdam račun, na izplačilo katerega pa čakam do 45 dni (njihov rok), redno pa zamujajo še dlje, saj ko jih opozorim, navadno traja kar še nekaj dni, da plačilo prejmem. V res skrajnem primeru se lahko vse skupaj raztegne tudi do 3 mesece. A to je res skrajni primer; ne vem, kaj je zadaj, ozadja ne poznam.*

*Kot prevajalec moraš sicer na to računati, zato skušam finance načrtovati unaprej, kolikor se pač da; da imam vedno nekaj prihrankov, od katerih lahko živim.«*

Glede pravic iz delovnega razmerja, nadomestila bolniške odsotnosti, regresa, plačila dopusta: ko zboli, nikoli ne dela, nikoli ni, tako svetuje tudi vsem svojim kolegom, ki se kdaj silijo delati bolni, ker je mnenja, da je to kontraproduktivno. Bolezen odleži, da se pozdravi, svojim strankam pa sporoči, da je bolna in trenutno ne dela. Načeloma s tem pri naročnikih do sedaj še ni imela težav, to

razumejo in se v tem primeru prilagodijo z roki oz. projekt dodelijo komu drugemu, vedno se najde način za ureditev situacije. Dopust si je do sedaj še vedno lahko privoščila, finančno gledano, drugače pa je časovno, ker mora to bolj načrtovati, da svoje redne naročnike vnaprej obvesti, kdaj in koliko časa bo odsotna. Tudi na dopustu ne dela, nastavi si avtomatski odzivnik o odsotnosti, maile spremlja minimalno, sem in tja, da npr. v primeru stalnih strank, svojih rednih in dobrih naročnikov, poskrbi, da jim da kontakt od kakšnega kolega za čas, ko je ona odsotna, če se jim s prevodom mudi. Regresa ni in o njem sploh ne razmišlja, do sedaj ga je imela le enkrat, ko je delala v administraciji v eni pisarni, sredstva zanj tako namenja iz svojih zalog. Ima nekaj podobnega, kot je rezervni sklad oz. se zanj vsaj trudi, čeprav ni tako organizirano; načeloma pa ob vsakem večjem projektu nameni nekaj sredstev tudi temu, poleg časovne razpoložljivosti, kamor za vsak primer všteje tudi kakšen dan za potencialni bolniški dopust ali odsotnost zaradi česa drugega. Lani (2019, op.) so se ji ta sredstva zmanjšala zaradi prenove stanovanja, tako da se morda zdaj spopada z malo večjimi pritiski, katero novo delo sprejeti in katerega ne na račun svobode, da katero delo tudi zavrne, če ji ne ustreza najbolj.

Njen dohodek prek s.p.-ja se pojmuje kot mezda, nima drugih transferjev, nekaj malenkosti (zelenjava, sadje, hrana) dobi od staršev, ki imajo vrt, drugo pa vse kupuje v trgovini glede na potrebe. Njen dohodek pa lahko glede na dejavnost precej variira, ni stalen na mesečni ravni, ampak je lahko precej visok, npr. za 5000 EUR, drugič pa računa kak mesec sploh ne izda, v povprečju pa izda 3 račune na mesec.

Kreditov nima, oba s partnerjem sta proti kreditom, ne želita si jih imeti, raje namensko varčujeta in potem s prihrankov investirata v določene zadeve. Se pa zaveda težavnosti pridobivanja kredita v primeru npr. nakupa stanovanja, saj sta oba s fantom s.p.-jevca in ga ne bi niti dobila, banka jima ga ne bi odobrila oz. bi ga dobila v tako majhnem znesku, da si z njim ne bi mogla nič kaj dosti privoščiti. Stanovanjski problem ima rešen.

MD: *»To imam urejeno, sreča je, da s partnerjem živiva v isti hiši kot moji starši, ta pa je dovolj velika, da je lahko razdeljena na več gospodinjstev, tam sva tudi zdaj izvedla prenovo, tako da živiva v svojem stanovanju/gospodinjstvu tam. Sorazmerno prispevava*

*za stroške, najemnine ni – v glavi nama to sicer predstavlja najin vložek v adaptacijo. Stanovanje sicer ni najino, sva pa vanj vložila določena sredstva s prenovo in to predstavlja najemnino.*

*Tako imam rešen stanovanjski problem in to veliko odvzame od stresa, vsaj kar se tiče mesečnih stroškov, ker drugače bi bila kar pod pritiskom, če bi bilo treba še okoli 500 EUR dajati za najemnino, saj vemo, da so najemnine v LJ precej visoke.«*

Stroškov s prevozom skorajda nima oz. so ti nizki, saj dela od doma ali v bližini doma, kamor gre s kolesom ali v primeru slabega vremena z javnim prevozom. Mesečne vozovnice ne kupuje, ker se ji ne splača, koristi le posamezne vožnje. Kadar pa opravlja tolmačenje zunaj Ljubljane, dobi povrnjene potne stroške do lokacije dela.

Fizično je zdrava, veliko se ukvarja zlasti z jogo, da ohranja zdravje, prav tako pa ji ta zelo pomaga tudi pri stopnji obvladovanja stresa. Sedenje za računalnikom ni ravno idealno delovno stanje po njenem mnenju, a se ji zdi, da je to – tudi zunaj jezikovnih poklicev – danes kar prevladujoča oblika dela. Redno si vzame čas za odmore med delom, da se pretegne, raztegne, saj ne zdrži neprekinjenega dela v nedogled, saj jo to veliko bolj kot fizično izčrpa psihično. V prostem času pa skuša čimveč časa preživljati daleč stran od računalnika.

*MD: »Glede stresa pa: več vrst ga je, sama pri delu občutim zlasti ta časovni pritisk, sploh od tega večjega naročnika, ker oni nič ne gledajo na dnevne norme ali mene, moje zdravje kot posameznice, po večini pritiskajo z roki in je potem na meni, da imam to v mislih tako pri pogajanju za rok kot določanju glede dnevne norme ob upoštevanju še drugih obveznosti, ki jih imam, ali če si hočem vzeti še kakšen dan več za tolmačenje ali morda računam z odsotnostjo, bolniška ipd. Tako da je to na meni, da svoj stres uravnavam vnaprej oz. ga vsaj poizkušam, saj če projekt opravim slabo, tvegam ne samo odtegljaj pri enkratnem plačilu (skrajni primer), pač pa tudi da delo v prihodnje izgubim oz. mi ga več ne dodelijo.«*

Zdravstveno zavarovanje si plačuje, tako osnovno kot dodatno/dopolnilno, ima pa sklenjeno še posebno življenjsko varčevanje za manjši znesek za obdobje 15 let, kjer gre en del v fond za zavarovalnino, ki jo lahko v primeru poškodb koristi, drugi pa v varčevalno shemo. Gre za precej ugodno komercialno zavarovanje, ki ga je

sklenila samostojno in je neodvisno od osnovnega in dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja.

MD (mnenje o vrstah zdravstvenega zavarovanja): *»Dopolnilno je v bistvu obvezno, zato bi jaz vse to dala pod eno streho in ne komercialnim zavarovalnicam, ki imajo s tem velike zasluzke. Tako sem za enotno, eno premijo pod državnim okriljem, tako da ta – država – pokriva vsem, tudi na račun delodajalca – s.p.-ja, raje plačujem več, kot da plačujem na dva konca, in če zamudim, tvegam potem še penale. Saj gre za delno zamrznitev, poznam tudi zgodbe, ko so se ljudje znašli v groznih situacijah, ker si niso mogli tega privoščiti oz. jih je morala potem reševati družina oz. so s tem celo ogrozili svoj poslovni obstoj in tvegali osebni stečaj.«*

MD (želje in odnos do dela): *»Prevajanje in tolmačenje me delno tudi osebno izpolnjujeta, ne pričakujem pa stodontne izpolnitve iz naslova dela, ker si želim imeti ločeno zasebno in delovno plat življenja, hkrati pa tudi dovolj časa in na drugi strani finančne varnosti, da se lahko posvetim tudi drugim hobijem, ki niso nujno vsi monetizirani, pa me vseeno izpolnjujejo in osrečujejo.«*

MD (netipične oblike dela, mnenje): *»atipične oblike dela niso vse nujno same po sebi slabe, tako kot tehnologija v jezikovnih poklicih ni nujno nekaj slabega, seveda pa je pri obojem zelo pomembno, da se spoštujejo določeni standardi, ki zagotavljajo normalne pogoje dela in življenja posameznikov iz vseh delovnih skupin ali statusov. Na primer, če si zaposlen na projektu, da imaš po njegovem zaključku možnost za nekakšno prehodno obdobje, kjer si varen finančno, preden si poiščeš/najdeš novo delo.*

*Mislím tudi, da se med mladimi na splošno spreminja predstava o delu, ne želimo si več, niti to ni več fizično mogoče, dela za vse življenje na enem mestu/v istem podjetju, tako da gremo v korak s časom in to novo fleksibilizacijo, a nikakor ne na račun socialne varnosti oz. samo pod zagotovili, da bo šlo za dostojne pogoje dela in življenja za vse prebivalce in vse družbene skupine.«*

## **Prevajalka**

PK, ženska, stara 33 let, ima 7. stopnjo izobrazbe, po bolonjskem



sistemu je prvostopenjski študij prevajalstva (angleški in italijanski jezik, op.) opravila na Filozofski fakulteti, drugostopenjski študij poslovnih ved pa na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Zdaj je že več kot 3 leta samozaposlena, ima s. p., pred tem pa je delala v prevajalski agenciji za določen čas enega leta, še pred tem pa prek avtorskih pogodb in študentskega dela; zaposlena je bila do sedaj samo enkrat. Vključena je v zadrugo jezikoslovcev: učiteljev tujih jezikov, prevajalcev in lektorjev, tam je zelo aktivna, v druga stanovska društva ni včlanjena, se ji pa povezovanje oz. vključenost v določeno organizacijo zdi zelo pomembno, saj ti to omogoča podporo in zaslombo, ki je sam ne bi imel/nimaš. Kot freelancer si namreč za vse sam; za reševanje tudi tistih težav, za katere sam nisi usposobljen.

PK: *»Zadruga ali društvo pa te zagotovo opolnomoči, se postavi zate in za tvoje pravice, tako imaš morda tudi več naročil, možnost nasvetov, posvetov z vidika prevajalskega dela, pa tudi z vidika tehničnih rešitev. Sem članica samo zadruge, mi je pa ta zadruga ogromno dala, zato bi vsem, ki se podajajo na to pot, članstvo v skupnosti, pa v kakršnakoli ta že je, zelo priporočila. V Sloveniji je morda malo občutek, da vsako stanovsko društvo malo na svojo stran vleče, to mislim, da bi bilo treba to poenotiti, je pa članstvo absolutno pozitivna stvar; priporočam vsem.«*

Na splošno, generalno gledano je s svojim zaposlitvenim statusom zadovoljna, pridejo obdobja, ko je manj, bolj pa je zaskrbljena zaradi razmer na trgu v času pandemije koronavirusa in po njem, kako se bo to odražalo na njenem delu, kot če bi bila zaposlena.

PK: *»Status s.p.-ja mi omogoča svobodo, kar se tiče delovnika, izbire dela in lokacije ter časa; tudi zato v tem še vztrajam. Bolj kot ne se plusi in minusi glede dela vežejo na formalno pravno obliko dela, tj. s.p.-jevstvo. Obstaja nekakšna stalna prisotnost, konstanta stresa, saj si v stresu, ko imaš dela veliko, kako boš vse zmogel, in na drugi strani, ko ga nimaš, kako boš zmogel po prihodkovni strani. Glavni minus je tako, da nikoli ne veš, kaj se bo zgodilo, obstaja nepredvidljivost/stres tako z vidika obremenitve kot vidika prihodka.«*

Tovrstna oblika dela (prek s.p.-ja, op.) je bila njena želja, imela je

možnost pogodbe za nedoločen čas, a je bilo plačilo slabo za tako odgovorno delo, tako da se je odločila za samozaposlitev, ker ni želela delati pod ponujenimi delovnimi pogoji in za tako plačilo. Pogodbo za zaposlitev je zavrnila, ker je presodila, da lahko do istega dohodka brez pritiskov, ki jih je bila deležna tam, pride tudi sama. Status samozaposlene ji načeloma omogoča večje prihodke, je pa na drugi strani tudi njihova fluktuacija večja. Varnosti zaposlitve se je tako odpovedala zavestno. Status s. p.; v luči novih razmer (koronavirusna epidemija, op.) in tudi že prej je začela razmišljati tudi še o drugih možnostih; že na začetku leta pa se je odločila, da bo to leto zanj prelomno, ali bo po njegovem koncu še vztrajala v panogi ali ne oz. si bo poiskala nekaj drugega. Največji razlog za iskanje druge možnosti je, da bi si želela, da ima vsaj eden od njiju s partnerjem redno zaposlitev, saj sta se nekaj mesecev nazaj zanimala za stanovanjski kredit in ker sta oba s.p.,-jevca, izpadeta iz vseh kreditnih shem. V splošnem si želi za prihodnost, da bi imel vsaj eden od njiju redno zaposlitev, čeprav morda na račun nižjega plačila od zdajšnjega.

PK (o prekarnosti): *»V prevajanju je zelo težko govoriti o prekarnosti, do neke mere se čutim kot prekarka, ne pa v obliki kot nekdo, ki dela za enega ali dva delodajalca in je bil v to pod narekovaji s strani delodajalca zaradi lažje fleksibilnosti odpuščanja prisiljen, ti, se mi zdi, so v slabšem položaju kot jaz. Jaz imam na mesec lahko tudi do 10 različnih strank, in če ne naroči ena, pa tisti mesec naroči druga. Kar pa se tiče ureditve statusa s. p. in naših pravic z vidika države, ker ta status v primerjavi s pravicami zaposlenih ni enak, pa se pogosto počutim, kot da sem zapostavljena, kot drugorazredni državljan, saj nimam dostopa do kredita, bolniške, socialne varnosti. Glede višine prihodkov se ne počutim toliko prekarno, ampak sem dejansko nekje vmes.«*

Kolegi s fakultete, ki zdaj delajo v panogi kot prevajalci ali tolmači, večinoma vsi delajo na tak način, torej kot s.p.-ji. Trije njeni sošolci s fakultete, s katerimi so si še blizu, so samozaposleni, tako da je to kar prevladujoči model zaposlovanja. Morda zaposlujejo kakšna ministrstva ali agencije, a je to minoren delež. Nekatera podjetja, zlasti tuje podružnice v Sloveniji, imajo t. i. in house prevajalce, a so to velikokrat študenti prevajalstva. Sama je bila pred časom na enem takem razgovoru v velikem uspešnem tujem podjetju, kjer so

iskali notranjega prevajalca za poln delovni čas od 8. do 17. ure, a so vseeno želeli študenta/študentko. Tukaj gre po njenem mnenju za prekarni položaj, v katerem so študentje na istem kot s.p.-jevci. Včasih se prevajalci lahko začasno, za čas trajanja projekta, kot je sedaj predsedovanje EU, zaposlijo tudi za določen čas. Tako je na primer en njen kolega dobil službo za čas projekta za 2 leti; služb, vsaj rednih, dolgotrajnih, za prevajalce po njenem vedenju ni. Glede prihodnosti ne ve, koliko časa in na kak način bo še delala v tej panogi. V splošnem se ji zdi dobro, da ima poleg jezikoslovnega študija še nekaj drugega zraven, da ji da to nekoliko več možnosti za zaposlitev zunaj prevajalstva, trenutno pa še nima načrtov, ne razmišlja še, kje in kdaj. Želela pa bi si pogodbe za nedoločen čas, kjer bi se oba pogoja, tako višina plače kot dolgoročnost zaposlitve, povezali v neko stabilnost, ker če imaš npr. minimalno plačo in pogodbo za nedoločen čas, ti to zares ne omogoča dostojnega življenja, preživetja.

PK (o organizaciji dela, rokih in stresu): *»Zanimiva stvar, po približno 3 letih dela od doma, se mi je sedaj zgodila. Ugotovila sem, da ni tako fajn delati od doma, kot si nekateri predstavljajo, ki niso nikoli delali od doma. Tako da sem si najela pisarno, delim si delovni prostor skupaj z zadrugo in stremim k temu, da čimveč delam iz pisarne. S tem sem zelo zadovoljna, urejen delovnik zelo dobro vpliva na moje psihično počutje in zdravje. Vem, da je 3 leta od doma terjalo neki davek na moje zdravje, saj ljudje moramo biti med ljudmi. Trenutno sicer delam od doma, sicer ne po lastni izbiri (karantena zaradi epidemije koronavirusa v državi), a smo vsi na tem trenutno.*

*Sama si organiziram in odrejam delo, so pa, se mi zdi, roki vse krajši, te narekujejo naročniki, navadno agencije, večina sicer razume, kaj pomenijo, drugi pa pritiskajo, pogosto pa je tako, da so tudi oni del kroga in nekdo drug z roki pritiska nanje. Z organizacijo dela sem zadovoljna, nisi pa nikoli povsem prost. Roki pa na drugi strani niso samo zlo, so tudi orodje za produktivnost in motivacijo. Zame roki niso stres, je pa res, da imam poleg svoje primarne dejavnosti, tj. core – prevajanje, za kar sem edino plačana, še drugo delo. Minimalno poleg prevajanja me čaka še neka določena minimalna količina administracije konec/začetek meseca, ko moram izdati račune, sem pa tudi normiranka, nimam računovodstva, kar*

*pomeni, da sama plačujem davke v e-davkih, sama izpolnjujem rekapitulacijsko poročilo, tako da to po mojem vzame kak delovnik na mesec. Če ni čisto neposrednega dela iz prevajanja, je pa iskane dela, marketing, posodabljanje CV-ja, uporabljam prevajalska orodja, tako da ves čas tudi posodabljam in poglobljam svoje znanje v zvezi z njimi in iščem nove opcije za vodenje projektov.*

*Poleg same nestavitnosti zaposlitve je največji stres, vsaj zame, to, da si za vse sam. Ti si vržen v ta ocean in plavaš, npr. imaš problem z računalnikom, torej čisto tehnične narave, pa ni IT-jevca, ki bi ti pomagal, na katerega bi se lahko obrnil, imaš neplačnike, pa se moraš z njimi ukvarjati sam ... Za vse si sam, nimaš opore, na katero bi se naslonil v primeru težav. Roki so kratki, ja, ampak morda imam jaz srečo, da niso vsi tako najhapani nanje in mi ne predstavljajo hudega stresa. Če pa kdo vztraja in presodim, da je rok pretiran, sem se pa do zdaj že tudi naučila, da ne sprejemem, ne delam takega projekta, ker ni računice.»*

Večinoma dela za agencije, pri delu zanje pa je tako, da ob začetku sodelovanja podpišeš pogodbo, kjer so določene tako postavke kot drugi pravni razlogi, možnosti za sodelovanje, načeloma pa ni predvidenih višjih postavk iz naslova roka, nujnega prevoda. Pri končnih naročnikih (te ima v največji meri prek zadruga, katere članica je), tam pa preveri tako zahtevnost kot rok prevoda in ceno glede na oboje spreminja. Večinoma pa ima manj končnih naročnikov, njeni naročniki so predvsem tuje agencije.

*PK: »Delam sicer še za eno slovensko agencijo, ki pa je veja ene tuje agencije; je pa tu tako, če oni nimajo naročil, jih nimam niti jaz. Zdaj konkretno npr. delam za ene 3 italijanske agencije, od katerih že 2 tedna nisem dobila naročila, ker vemo, v Italiji so razmere (koronavirusna epidemija, op.) še veliko hujše kot pri nas. Pozna se usaka najmanjša malenkost; spomnim se recimo enkrat, ko je bil v Italiji, pred nekaj leti, potres in 2 tedna ni bilo nič, nič, niti enega naročila. Ful sem odvisna od stabilnosti svojih strank, njihove stabilnosti jaz sama sicer ne morem oceniti, ker nimam neposrednega vpogleda v njihovo poslovanje, procese. Ta slovenska agencija, za katero delam, o kateri sem prej govorila, ki je del ene večje tuje agencije, dela veliko v avtomobilski industriji in pred dvema letoma sem dobivala na mesečni bazi naročila od njih, celo toliko,*

*da bi lahko živela samo od njih. Zdaj pa, ko je avtomobilistična industrija v upadu, oni nimajo naročil, posledično pa niti jaz. Tako da je to vse zelo soodvisno, a mislim, da ni več panoge, ki ne bi bila več odvisna, na žalost, od nekih globalnih tokov.«*

V (vzajemne, rezervne ipd., op.) sklade ne vlaga, dopušča, da je konservativna, a vanje ne vlaga, morda tudi zato, ker z njimi ni dobro seznanjena. Si pa zato skuša pri vsakem naročilu, tisto, kar ne gre za redne stroške, dati malo na stran, da ima potem za bolniško odsotnost, dopust, nujne primere. V splošnem ima srečo, da je zdrava, če že zboli, zboli za kakšnim prehladom. Takrat odleži do kakšne 3 dni, a potem jo dela počaka in mora nadoknaditi tudi čez vikend, kar ne govori v korist temu, da si zares privoščil bolniško. Na dopust gre, a si denar zanj privarčuje sproti ob delu, je pa, pravi, ponovno tako, da moraš vedeti, da ti kot s.p.-ju za čas dopusta izpade dohodek, tako da moraš vedno računati tudi s tem. Za izdatke skuša sproti dajati denar na stran, nujne ali izredne potem črpa od tam, gre pa za en manjši delež. Se ji pa zdi, da bo tudi zdaj v tej novonastali situaciji to prišlo še kako prav (epidemija koronavirusa in gospodarska, finančna kriza, ki ji sledi, op.). Zaslužek prek s.p.-ja ji predstavlja mezдно plačilo, nima drugih/drugačnih prejemkov, niti rente, niti drugih transfernih prejemkov ne. Večinoma vse življenjske potrebščine kupuje v trgovini, nekaj zelenjave dobi od staršev, ki imajo vrt.

PK: *»Ne predstavljam pa si, kako bi bilo, če bi zbolela zares, nočem niti vedeti, to bi bilo verjetno usodno za s. p., dobila bi nadomestilo šele po mesecu in pol, tako da ... Fino bi bilo imeti opcijo bolniške, tudi s stališča države. Saj dolgoročno zdravi ljudje delajo in država z njimi nima zdravstvenega bremena, bolni ljudje na trgu dela pa ne ustvarjajo ničesar in so posledično tudi breme za državo. Zdi se mi, da ljudje v splošnem želijo biti zdravi, vsak človek pa produktiven in aktiven del družbe. Nihče si kar sam po sebi ne želi izkoriščati države na ta račun. Pogosto pa se mi zdi, da se tako gleda na, tudi zaposlene, ampak zdaj v luči s.p.-jev, nas. Seveda bi se lahko našel tudi tak, ki bi to izkoriščal, ampak na račun tega, da to preprečimo, smo mi vsi zdaj v depriviligiranem položaju. Mislim, da ni nikomur zares do tega, po domače povedano, da bi glumil bolezen, zato da bi izkoriščal državo.«*

Občasno občuti posledice zaradi svojega prevladujočega načina dela,

to je sedenje ob prevajanju, predvsem bolečine v križu in ramah, a to rešuje s športom oz. poizkuša na ta način omiliti. Dolgoročno razmišlja o uvedbi stoječega delovnega mesta, za zdaj ima to v načrtu, ni pa še tega dejansko uresničila. Pred poškodbami in negativnimi vplivi dela na zdravje se poizkuša zaščititi zlasti s športom, tekom, kolesarjenjem in plezanjem. Predvsem plezanje se ji zdi dobro zaradi možnosti okrepitve hrbtnih mišic.

Stroški za prevoz so del zaslužka, jih pa skorajda ni, na delo se namreč vozi s kolesom. Kar ima stroškov, je hrana oz. malica na delu in najem delovnega prostora (coworking pisarna, op.).

PK: *»Mi ostane nekaj, ne da gre vse za najnujnejše, to ne, ampak kot pravim, imam srečo, da so stroški za najemnino nizki, si pa ne predstavljam, da bi morala ob današnjih razmerah si iskati stanovanje za najem, pri teh razmerah in cenah bi mi ostalo bolj malo oz. nič. Najemnina se mi ni višala, ne. Ko dam za vse stroške, prispevke, dohodnino, hrano, najemnino, mi ostane še nekaj za priložnostne aktivnosti in nekaj si lahko prihranim, ampak se bojim, kaj bo v naslednjih mesecih (situacija, vpliv koronavirusa na naročila).«*

S partnerjem trenutno živita v najetem stanovanju, ona sama že 5 let, nameravata ostati vsaj še kakšno leto, nekoč pa bi si želela imeti lastniško stanovanje. Pred približno pol leta sta se začela zanimati za nakup in ugotovila, da zaradi svojega zaposlitvenega statusa, oba sta s.p.-jevca, nista kreditno sposobna, tako da to trenutno še ni možno. Sicer se ne selita pogosto, njuna najemodajalka pa je tudi zelo v redu, skrbna in razumevajoča, za čas koronakrize jima je denimo ponudila celo določen odpustek, znižani delež najemnine, če bi jo potrebovala. Najemnina se ji za čas najema ni višala. Z najemi v splošnem nima slabih izkušenj, je pa zdaj trčila v kruto realnost, kar se tiče s.p.-jev in kreditiranja.

PK: *»Po merilih bank trenutno nisva kreditno sposobna. Pred to zadnjo spremembo Banke Slovenije, 1. 11. 2019, bi dobila 30.000 EUR, zdaj pa še to ne; nič. Ne glede na poroka, tudi to sva predlagala, ni opcij, edino če bi starši za naju vzeli kredit. S.p.-ji so pojmovani kot rizična skupina, ki nimajo zagotovljenih stalnih dohodkov oz. ti niso dovolj stabilni, zato ni garancije, da bi lahko redno odplačevali kredit. Za banko nisva kreditno sposobna.«*

Glede zavarovanja: plačuje obe zavarovanji, osnovno prek s.p.-ja in dopolnilno, česa drugega še dodatnega pa ne. Zanj je to (leto 2020, op.) prelomno, saj če bo to dejavnost nadaljevala, ve, da si bo morala omisliti verjetno še eno dodatno zavarovanje. Obstajajo namreč zavarovanja za bolniške odsotnosti, kot nekakšno bolnišnično nadomestilo v primeru bolnišnične oskrbe, npr. za bolnišnični dan ti krijejo 30 EUR/dan.

PK: *»Iskreno ne vidim razloga, zakaj bi se komercialne zavarovalnice vtikale v javno zdravstvo. Konkretno zdaj so se povišali prispevki za s. p., in OK, to razumem, bi bila pa prej pripravljena tu notri še plačevati dopolnilno zavarovanje, kot pa da to plačujem posebej. Nisem sicer zavarovalniški strokovnjak in ne vem, si pa lahko predstavljam, zakaj imajo komercialne zavarovalnice interes, da jih posebej plačujemo oz. da so del javnega zdravstva, mislim pa, da bi moralo to drugo, dopolnilno zdravstveno zavarovanje postati del sfere obveznega zavarovanja brez posrednikov iz privatne sfere.«*

Pogoje svojega dela in porast netipičnih oblik dela zajame v splošni oceni stanja in poda svoje mnenje.

PK: *»Ja, na tej točki me to delo izpopolnjuje, je velik del moje identitete in četudi se bom določila za delo izven tega področja, nimam še načrta, se ne bom tako lahkega srca odločila za opustitev tega dela, ker to sem jaz, to delam, v to sem vlagala toliko let, ampak se bom morala odločiti za varnost ali pa to. Če bodo razmere še slabše, kot so zdaj, na področju prevajalstva v splošnem in tudi s.p.-jev, pa se ne vidim, da bi to delala lahko dolgoročno, 30 let oz. še dlje, tudi zaradi zdravja ne. Načrta pa res nimam.*

*Tehnični vidik napredka, sprememb v prevajalstvu je machine translation, post editing, kar pomeni, da je tekst preveden strojno, prevajalec pa ga potem dobi samo v pregled/popravke. Tega sama ne delam, nikoli še nisem sprejela naročila s tega področja, ker se mi zdi, da gre za nekakšno degradacijo poklica, morda ne ravno degradacijo, zagotovo pa to ni smer, v katero bi si želela, da gre prevajalstvo. Za zdaj ne delam tega, mi ni treba. Razumem pa, da kdor je tehnično ful podkovan, se lahko vidi v tem, mene pa, ki nisem tako tehničen tip, da bi znala uporabljati algoritme, to ne veseli. To je seveda odvisno tudi od področja prevajanja, recimo*

za pogodbeno pravo je strojno prevajanje že precej izpopolnjeno, na drugi strani pa se ne da enako dobro na ta način prevajati kulturnih, humanističnih tekstov, ki so zelo zahtevni, plačani pa zato niso več.

Problem, ki ga vidim, je ta, da je prevajalska panoga še vedno ena najbolj hitro rastočih, tako da bi si mislil, da so tudi prevajalci vse bolj plačani, da so njihovi prihodki vse večji, pa je ravno obratno, vse manj so plačani. Panogo so ugrabila velika podjetja iz zlasti ZDA in VB, jaz poznam ta, ki imajo tako finančne kot kadrovske resurse za pridobivanje res velikih projektov. Potem pa te velike projekte drobijo na manjše in jih dajejo v izvedbo manjšim agencijam, te še naprej manjšim in tako je krog sklenjen pri zelo slabo plačanem prevajalcu na repu verige, t. i. bottom feederjih. Prevajalci so plačani mizerno, veliki pa kujejo ogromne dobičke. Panoga je, tako kot še kakšna druga, tako postala talec velikih korporacij. Gre za podjetja, ki se grejo čisti biznis, najamejo delovno silo za izvedbo posla, na vse drugo okrog pa ne mislijo.

Tu sama vidim glavno odgovornost države, ta bi morala za tourstne oblike zaposlitev, kot so s.p.-ji ali druge atipične vrste zaposlitev, omogočiti določen sklad, ki bi jim zagotavljal socialno varnost. Nepoštenost sistema trga dela in razvoja dela v splošnem (atipične vrste zaposlitev, fleksibilizacija itd.), ki se nam obeta, to bi moralo biti naslovljeno in upoštevano v prihodnjih politikah. Dosti je tudi takih poklicev, za katere si težko predstavljam, da bi bili lahko primerljivo obravnavani v okviru fiksnih, rednih zaposlitev, a vseeno mislim, da je odgovornost države, državnih politik, da jim zagotovi varnost na drugačen način.«



# Jezikoslovje - komentar

**Daša Ložar**

---

## **Prekarnost kot nova delovno-delavska realnost**

Na pragu letošnjega poletja, ob koncu maja 2020, je bilo v nacionalni register brezposelnih vpisanih več kot 31.400 posameznikov in posameznic v starosti med 25 in 39 let. Koronavirusni epidemiji sicer lahko pripišemo večji del krivde za nastalo situacijo, a je na drugi strani ne moremo okriviti, da že od leta 2008, začetka predhodne svetovne finančne krize, prekarnost zlasti med mladimi in z normalizacijo tedanjih razmer na trgu dela, tudi današnjega časa, le narašča. Po deležu mladih z začasnimi zaposlitvami danes tako v Sloveniji močno odstopamo od evropskega povprečja. Pavšalno bi lahko rekli, da mladim in mladim, ki so sodili v skupino do 30 let pred desetletjem, v času svetovne recesije, varnost in stabilnost ne pomenita toliko kot morda starejšim, a to ni res; vsaj ne na dolgi rok. Zlasti ne v času osamosvajanja, realizacije kategorije »odraščati«, tj. reševanja stanovanjske problematike, načrtovanja družine in skrbi za zdravje ter z njimi možnostjo ohranjanja aktivne državljanske države. Z eno besedo omogočanja in skrbi za t. i. »normalno« življenje, čeprav se predstave o njem lahko razlikujejo oz. jih lahko kadarkoli kakorkoli relativiziramo.

Osnovno kategorijo preživetja predstavlja plačano delo in če tega ni oz. je to nestabilno, ves čas v primežu neoliberalnih teženj po biti boljši, hitrejši, učinkovitejši, lepši, uspešnejši, ob tem pa še v najboljši

formi in razgledan, inteligenčen, družbeno občutljiv ter prilagodljiv, to ne prinaša blagostanja in možnosti za dostojno življenje vseh, temveč prej obratno – nenehen boj za golo preživetje, ekonomsko ohranitev. Neizpodbitno dejstvo je, da le ekonomsko stabilna oseba, ki ne živi v nenehnem, vsakodnevnem ali vsakdanjem strahu za to, kako bo plačala stanovanje (morebitna najemnina), stanovanjske stroške, hrano in druge položnice, lahko preišča družbo in družbene dogodke, svoje želje in stremeljenja v njej. Ali z drugimi besedami – aktivno deluje in napreduje tudi na drugih področjih, ki niso nujno zaposlitveno-preživetvene narave.

Stanje na trgu dela danes povzroča rahljanje socialnih odnosov, načela odgovornosti in solidarnosti in položaja dela; družbena odgovornost se prenaša na posameznika, porušeno je ravnovesje med delom in kapitalom. Prihaja do tekme vsakega z vsakim, tekme za »biti ali ne biti«, ki zasleduje darvinistični princip delovanja – zmago najmočnejšega. Vse bolj se uveljavlja nevaren koncept za vse, ki živijo izključno od plačanega dela, tj. plač, saj se varna prožnost vse bolj zamenjuje s prožno varnostjo (ang. flexicurity iz: security, varnost). Prekarnost v splošnem utrjujejo prepričanja, ki temeljijo na t. i. obči predpostavki normalizacije negotovosti v sferi dela. Gre za konsenz, da dandanes služb za nedoločen čas pravzaprav ni več, da praktično ne obstajajo in tako nihče ne more biti več trajno varno zaposlen. Vsi smo na trgu, drug drugemu konkurenca in s tem na prepihu, v stalno negotovem položaju. Pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz zaposlitve, pa se vse bolj uveljavljajo kot specifična, dejanska stvar posameznika in ne skupine delavcev ali splošnih delavskih pravic. Ljudje so tako pripravljene prevzeti čedalje manj stabilna dela, opraviti več (bolj kakovostnega in profiliranega) dela v čedalje krajšem času. Trend tovrstne ureditve sodobnega trga dela in tempo ter pogoji dela, ki mu pritičejo, se vse bolj kažejo za mučne in nevredne dostojnega življenja, saj se izražajo v stopnjevanju stresa ter zdravstvenih, tako fizičnih kot psihičnih, težavah posameznikov (izgorelost, tesnoba, strah).

Velika podjetja vse pogosteje na mesta stalno zaposlenih najemajo zunanje izvajalce in si s tem večajo dobičke, na plečih delavcev in zmanjševanja stroškov iz naslova dela. Prej zaposleni so zdaj povsod samozaposleni, odgovornost za delavske pravice in svoboščine pa je tako v celoti prenesena s podjetij, delodajalcev na delavce, delojemalce. Delavci nase prevzemajo vsakršna tveganja,

nimajo plačanega dopusta, bolniške odsotnosti, vikendov, zanašajo se lahko le na izračune enot svojega opravljenega dela. Niso kreditno sposobni, živijo »iz rok v usta«, vsak dan »znova, na novo v star-em boju« in izgublajo upanje ter z njim potrebno moč, energijo za izboljšanje svojih in razmer drugih, soogroženih ali prekarno prizadetih v prihodnosti.

Država bi morala stremeti k vzpostavitvi stabilnih mehanizmov za povečanje števila trajnih zaposlitev; v odprtem dialogu tako s stroko kot nevladniki in ljudmi s polja prekarnega dela – prekarno zaposlenimi, na drugi strani pa aktivno omejevati neželene začasne zaposlitve. Delodajalcem, zaposlovalcem pa se enostavno ne bi smelo več splaćati zaposlovati prekarno, kar bolj plastično pomeni, da ne bi smel obstajati prostor za razkorak med teorijo (relativno dobro formalno ureditvijo in zapovedmi) in dejanskim stanjem stvari.

Vlada bi morala poskrbeti za učinkovito prilagoditev zakonodaje z upoštevanjem delavskih pravic, ki bi prekarlost onemogočala in ne obratno, ter učinkovit, dosleden in stalen inšpekcijski nadzor področja. Sindikalna gibanja pa bi morala zagovarjati, pomagati vzpostavljati in vztrajati na enakih standardih za vse vrste zaposlenih, tudi prekarcev, na vseh ravneh zaposlitve (dolžina in vrsta delovnika, področje plačevanja dela in zdravstvene zaščite) ter po svojih zmožnostih preprečevati zlorabe oz. izvajati stalne pritiske za njihovo preprečevanje.

Mladim do 29 in tistim do 39 let, ki s(m)o bili v skupini mladih pred desetletjem, danes zaradi slovenskega zgodovinskega konteksta družine do določene mere še zmorejo omogočati amortizacijo zaposlitvene in posledično preživetvene negotovosti; vprašanje, ki vpije v nebo, pa je, kako dolgo še. Kako dolgo še bo stalno spreminjajoča se in že spremenjena nova delovna skupnost to zdržala in kdaj, na kateri točki bo to usodno prizadelo vse nas, tako državo kot njene državljane?

---

Viri:

- intervjuji z izbranimi jezikoslovci
- Intihar, A. (2020): 'Tekma mladih za biti ali ne biti', Delo, leto 62, številka 146, strani 1, 10.
- Poglajen, Č. (2018): Intervju z dr. Aleksandro Kanjuo Mrčela: 'Ne skrbite, oni, ki so lastniki premoženja, še vedno spijo 8 ur na noč', Skozi oči prekariata, objavljeno 19. 1. 2018, dostop na: <https://www.spehna.kruhu.com/academia/aleksandra-kanjuo-mrcela-ne-skrbite-oni-ki-so-lastniki-premozenja-se-vedno-spijo-8-ur-na-no>, 22. 6. 2020.



# Prevajalstvo

Zgodbo je zapisala **Evgenija Milenkova**, članica Gibanja.

Mnogi podiplomski študenti živijo kot prekarni delavci. Prekariat je vrsta izkoriščanja delovne sile, zlorabe, pridobivanja dobička, ki ima različne učinke na ekonomsko, socialno, psihološko in poklicno življenje delavcev.

Novi diplomanti so najbolj izpostavljeni tej obliki izkoriščanja, ker so na začetku vstopa na trg dela. Oni so tisti, ki bodo sprejeli vse pogoje, pridobili nekaj praktičnih izkušenj, dokazali, da lahko delajo v vseh okoliščinah, samo zato, da delodajalec opazi njihove sposobnosti in to, koliko so pripravljeni delati na vse pretege, da pri tem ne pokažejo šibkosti na začetku svoje karijerne poti.

Tovrstna mlada oseba je S. K., diplomirana prevajalka in filologinja, ki je dobila priložnost prevajati za eno najuspešnejših založniških podjetij v Severni Makedoniji. Delo je takoj, brez zadržkov sprejela, brez vprašanj glede pogojev in plačila, le da je poudarila, da je prevajalka začetnica z minimalnimi izkušnjami in je delala na svojih dveh prejšnjih prevodih pod stalnim nadzorom lektorja. Založba je odgovorila, da to ni problem, da vsi njihovi prevajalci delajo vzporedno z lektorjem in da se bo tudi ona med prevajanjem knjige posvetovala z lektorjem. S. K. so vprašali, koliko bi stal prevod knjige s 400 stranmi, predlagala je ceno v skladu s standardnimi pravili določanja cen iz prevajalskega združenja, torej 6 evrov na stran. Založba jo je prosila, naj zmanjša ta znesek, ker je prevajalka začetnica, Strinjala se je, da bo zaračunala 4 evre na stran. S. K. je nato prejela 10 strani za

preizkusni prevod. Teh 10 strani je založba odobrila in ji sporočila, da so dobro prevedene, zato lahko nadaljuje s prevodom preostale knjige.

S. K. je čakala tri tedne, da ji pošljejo pogodbo, v tem času pa je trdo delala brez nje. Tri tedne kasneje je prejela pogodbo brez skupnega dogovorjenega zneska. Čistega zneska je manjkalo 300 evrov, kar je za mlado osebo veliko denarja. Prijazno jih je prosila, naj popravijo pogodbo, oni pa so ji takoj poslali novo z natančnim skupnim neto zneskom. Ena od pogodbenih izjav je bila, da bi morala založba plačati dogovorjeni znesek tri tedne po prejemu prevoda.

Med prevajanjem je S. K. večkrat prosila za posvet z lektorjem, ampak ga ni dobila. Knjigo je vseeno prevedla pravočasno, potem pa so spet minili trije tedni, plačila za opravljeno delo pa ni dobila. Obrnila se je na založbo in opozorila na zamudo s plačilom. Takrat so ji denar nakazali, vendar 300 evrov manj, kot so bili dogovorjeni. Ponovno se je obrnila na založbo, tokrat so ji odgovorili po dveh tednih in sporočili, da niso zadovoljni s prevodom, da ga pošiljajo v popravek in da prekinjajo sodelovanje za prevod naslednje knjige, čeprav je S. K. že začela s prevajanjem in je temu namenila največ svojega časa. Prejela je tudi grozeče e-poštno sporočilo, da bodo, če ne namera-va popraviti prevoda, zoper njo sprožili sodni postopek in zahtevali vračilo denarja, ki so ji ga izplačali. Za mlado prevajalko je bil to izjemen psihološki stres, saj še nikoli ni prejela takšne grožnje. Zaradi pritiskov je postala tudi demotivirana. Želela si je, da nikoli več ne bi prevajala, saj se je bala, da spet ne bi dobila tistega, kar si zasluži. Hkrati se je spraševala, kaj bi se zgodilo, če bi jo založba res tožila, saj je vedela, da so sodni stroški previsoki in da si jih mogla privoščiti. Tožba bi bila tudi slaba reklama za nekoga, ki se je šele lotil prevajalskega posla.

S. K. se je zavedala, da bodo v prevodu napake, bile pa so v tistih delih, za katere je od lektorja zahtevala posvet, a kot rečeno, tega ni dobila. V popravek so ji poslali tudi prvih 10 strani, ki jih je prevedla kot preizkus, čeprav so bile najprej odobrene in pohvaljene. S. K. je knjigo po navodilih predelala dvakrat, denarja pa še vedno ni dobila. Štirikrat je prosila za plačilo celotnega zneska, ki sta ga v pogodbi podpisali obe strani, vendar je prejela odgovor, da založba ni dolžna plačati, dokler ni zadovoljna s prevodom. Pred tem so ji na založbi povedali, da ji preostalega denarja ne nameravajo plačati, dokler ne izvede popravkov. Obveznosti založbe po pogodbi so bile, da mora

založnik plačati skupni neto znesek tri tedne po prejemu prevoda, tri tedne po izteku roka. Obveznosti prevajalke so bile, da je morala prevod popraviti naknadno, torej po lektoriranju. S. K. je to vedela, ker je to običajen postopek vsakega literarnega prevoda. Eno lektoriranje knjige bi lahko trajalo mesece. To ne pomeni, da bi moral prevajalec toliko časa čakati na plačilo. S. K. se je posvetovala s pravno osebo, ki ji je povedala, da založba nima razlogov za vložitev tožbe zoper njo, ker so bile izpolnjene vse njene obveznosti (predložitev prevoda v skladu z rokom, ne le eno, ampak dvojno popravljanje).

Odvetnik je tudi poudaril, da pogodba ni bila popolna in ni bila jasna, v sporazumu ni bilo določeno ali navedeno, v katerem delu postopka prevajanja (pred ali po popravkih ali po prejemu celotnega končnega izdelka) bo dobila plačilo. V pogodbi ni bilo zapisano, da bo dobila 300 evrov manj, če ne bodo zadovoljni s prevodom.

Minilo je veliko časa, knjiga je bila prevedena, popravki so bili opravljeni, S. K. še ni prejela 300 evrov, ki po pogodbi manjkajo. Založba ni dala nobenega odgovora glede plačila, ali bodo kdaj plačali njen trud s celotnim zneskom ali ne.

S. K. je poleg finančnega in psihičnega stresa oškodovana tudi poklicno. Poklicni razvoj mladih omejuje resen dejavnik v prekarni obliki. S. K. je bila preprečena pravica do dela pri drugih literarnih prevodih in izboljšanja prevajalskih sposobnosti v tem procesu. Ta položaj se bo verjetno prenesel na druge založbe, zato bo njena možnost sodelovanja z njimi omejena, saj nihče ne bo slišal njene strani zgodbe.

Zato je namen te deljene izkušnje mladega prevajalca posredovati javnosti, doseči vse mlade, zlasti prevajalce, naj bodo previdni pri branju pogodb, ker vedno obstaja možnost, da se v njih kaj skrrije. Če imajo priložnost, naj se pred podpisom posvetujejo s pravno osebo.





# Tekstilna industrija v Sloveniji

Pogovor je opravila in povzela **Hana Radilovič**, članica Gibanja

---

Sogovornica iz tekstilne industrije je stara 46 let. Dela v podjetju, kjer obdelujejo tekstil in končne izdelke prodajajo naročnikom, ki jih nato posredujejo trgovinam. V podjetju dela že skoraj tri desetletja, vendar se je v zadnjih dobrih desetih letih veliko spremenilo. Prvih 15 let je sogovornica delala po pogodbi za nedoločen čas in prejemale minimalno plačo. Že odkar je prišla v podjetje, so bila odpuščanja in odpovedi relativno pogosti tako pri pisarniških kot pri proizvodnih delovnih mestih. Ko je pred dobrimi desetimi leti položaj podjetja postal zelo nestabilen, so delavke bile odpuščene, vodstvo pa jim je predstavilo dve možnosti: a) podjetje se zapre ali b) en del delavk zaposlijo nazaj za določen čas. Veliko delavk je takrat ostalo na zavodu ali se zaposlilo drugje, določen del nekdanjih zaposlenih za nedoločen čas pa je bil zaposlen pri omenjenem podjetju za določen čas. Tako se je začelo veriženje pogodb, ki trajajo včasih 14 dni, drugič 1 mesec, lahko tudi 3 mesece. V času med potekom ene pogodbe in sklenitvijo naslednje podjetje delavke včasih pusti brezposelne tudi po več mesecev. Tako je bilo tudi med epidemijo COVID-19 v Sloveniji. V tem času delavke običajno izpolnjujejo pogoje za nadomestilo za brezposelnost. Pri tem ni vedno jasno, kdaj jim bo podjetje ponudilo naslednjo pogodbo za določen čas, saj je to odvisno od količine naročil.

Od okoli 300 zaposlenih, ki jih je podjetje imelo pred tremi desetletji, sogovornica pravi, da jih je zdaj okoli 50. Ob vprašanju, ali

so pogodbe za določen čas značilne za tekstilno industrijo v Sloveniji, sogovornica pravi, da je zanjo značilno predvsem to, da se zapirajo proizvodnje. Čeprav nima točnih informacij, predvideva, da je v drugih tekstilnih proizvodnih podjetjih situacija za delavce podobna, kar se tiče vrst pogodb.

Kljub vsemu temu je sogovornica omenila nekaj vidikov, ki naredijo to službo vzdržno, in sicer predvsem dobre odnose s sodelavkami in nadrejeno. Tudi delovni čas, ki traja od 6. do 14. ure vsak delovnik, ji ustreza, saj ima popoldne še dovolj časa, da se ukvarja z družino, obdeluje vrt in njivo ter se sprošča. Med delom imajo polurni odmor za malico in 10-minutni odmor. Sogovornica pa posebej poudari, da je na delovnem mestu dovolj uvidevnosti, da gredo delavke lahko na stranišče, ko to potrebujejo, in jim ni treba prositi za dovoljenje. To je pomembno predvsem, kadar imajo delavke menstruacijo in potrebujejo več odmorov oziroma morajo zaradi slabega počutja domov. Bolniški dopust dobi, kadar zanj prosi, s tem nima posebnih težav. Če bi želela prekiniti pogodbo, pravi, da bi lahko odšla z danes na jutri. Za dopust pravi, da ji zaradi pogodbe za določen čas pripadata 2 dneva na mesec, vendar se lahko tudi dogovori, da do 16 dni porabi v večjih kosih. Poleg teh 16 dni ima še 10 dni kolektivnega dopusta v kosu, skupaj 26 dni.

Delovni proces nadzoruje nadrejena, ki ji pravijo »majstr'ca«, pri čemer sogovornica ni prepričana, ali gre zgolj za managerko ali lastnico podjetja. Delovne naloge v proizvodnji obsegajo šivanje, krojenje, likanje, zlaganje in risanje krojev. Sogovornica dela vse razen krojenja in risanja krojev, slednje je omejeno na eno od sodelavk in majstr'co. Za zaščito in uniformo imajo na delovnem mestu na voljo sandale, ščitnike in halje, vendar slednjih načeloma ne nosijo. Zaradi varnosti morajo imeti spete lase, čeprav sogovornica pripomni, da so delavke starejše in imajo po večini tako ali tako krajše lase.

Opaznejših zdravstvenih težav, ki bi izhajale iz dela, po izkušnjah sogovornice ni, razen seveda običajnih težav, ki izhajajo iz sedečega poklica. Tudi posebnega stresa, pravi, da zaradi službe ne doživlja. Je pa ob podrobnejših vprašanjih o pogojih dela povedala, da temperatura v proizvodnih prostorih močno niha med letom, saj ni klime (poleti so notri namerile tudi po 36 °C), prav tako je stavba starejša in slabše izolirana. Od časa do časa dela tudi ob sobotah, dodatne ure pa se naberejo včasih proti koncu tedna, ko je treba dokončati naročilo. Kadar dela za vikend, je delovni dan dolg 12 ur namesto

običajnih 8, ocenjuje pa, da dela približno 5 sobot na leto. Omeni, da nekatera naročila nimajo tako strogih rokov, vendar za njih ni vedno časa znotraj rednega delovnega procesa. V teh primerih nadrejena prosi tiste delavke, za katere ve, da imajo doma šivalni stroj in so pripravljene dodatno delati doma, da vzamejo material in sklenejo vzporedno podjemno pogodbo. Sogovornica pravi, da spada med tiste, ki šivajo tudi doma, in da ji pri podjemni pogodbi ustreza to, da je večji delež neto zaslužka. Ponudba za delo od doma sicer pravi, da pride enkrat na dve leti.

Zanimivost, ki jo sogovornica poudari proti koncu pogovora, je solidarnost med delavkami, ki je nekoč bila formalizirana v obliki sindikata. Ta je deloval v času, ko so še prevladovale pogodbe za nedoločen čas, sindikat pa je bil omejen na podjetje. Sindikat je omogočal, da so delavci lahko vzeli notranji kredit, enkratno denarno pomoč (posebej omeni primere, ko je kakšni delavki umrl mož). Vse vodilne vloge so se delile med delavkami samimi, vendar se je ob prehodu na pogodbe za določen čas sindikat formalno razpusil. Sogovornica kot glavni razlog navede, da zato, ker si niso mogle več privoščiti članarine, saj je štel vsak evro. Toda solidarnostne vezi so se na neformalni ravni ohranile – denarno pomoč ob priložnosti še vedno samoorganizirano naberejo in namenijo sodelavkam, ki jo potrebujejo. Ohranile so tudi stik s pravniki, ki so jim bili na voljo prek sindikata. Na tej točki, pravi, da se ne bi mogla ali želela prekvalificirati za drug poklic, po srednješolski izobrazbi je namreč tekstilno-obrtni konfekcionar. Kar se tiče pogodbe za določen čas in njihovega veriženja, je sogovornica povedala, da ji najbolj manjka občutek varnosti, da ima zagotovljeno delovno mesto do upokojitve. Sicer pravi, da bi bila pripravljena delati tudi v takih negotovih okoliščinah, če bi bila le plača višja. O prekarnosti pravi, da ne razmišlja in se ne obremenjuje, saj ji je pomembno to, da ima delo, plačo in da gre ob normalnem času domov. Na vprašanje o tem, kako vidi prihodnost tekstilne industrije, odgovori, da bi bilo treba ponovno začeti ceniti delo v Sloveniji, ne le v tekstilu, temveč delo kot tako. Opaža namreč, da so v Franciji, Italiji in Nemčiji bolje plačani za podobno delo. Omeni, da slovenskih delavcev za proizvodnjo čevljev ne želijo plačevati v Sloveniji in da raje najemajo delavce na Poljskem ali Hrvaškem. Omeni absurd tega, da lahko kupimo hlače, torej dokončan tekstilni izdelek, po nižji ceni kot blago, iz katerega so – tako razvrednoteno je delo v nekaterih državah, iz katerih uvažamo oblačila.

# Tekstilna industrija v Sloveniji - komentar

**Hana Radilovič**

---

Primer delavke v tekstilni industriji zelo jasno osvetljuje problem fleksibilizacije delovne sile. V kapitalističnem svetovnem sistemu, v katerega je vpeta tudi Slovenija, je značilno porajanje novih donosnih produkcijskih procesov oziroma industrij, ki jih vpeljujejo države centra. Toda zaradi težnje profitne stopnje, da sčasoma pade, posamezne industrije postanejo manj donosne, produkcijski obrati pa se selijo najprej v polperiferne, nazadnje pa v periferne države.

Slednje znotraj ekonomskega sistema »potegnejo ta kratko«, saj tudi tista vrednost, ki jim jo uspe proizvesti prek industrij z nižjo stopnjo profita, postane plen držav centra po principu neenake menjave med centrom in periferijo. Slovenija v tem spletu odnosov pade v polperiferijo, drsi pa vedno bolj stran od centra. Tekstilna industrija je primer produkcijskega procesa, ki je svoje zlate dni doživel v Veliki Britaniji že v 18. stoletju, od takrat pa so se tekstilni produkcijski obrati selili vedno bolj na obrobja ekonomskega svetovnega sistema, šli so tudi skozi Slovenijo, danes pa so se zasidrali v državah z izjemno poceni delovno silo, denimo v Bangladešu, Etiopiji in tako dalje. Za našo tekstilno delavko v Sloveniji je to pomenilo, da je bila priča popolnemu prestrukturiranju zaposlovalnega modela svojega podjetja v zadnjih 30 letih – podjetje je delavkam dalo »izbiro« med brezposelnostjo in prekarnim delom. Prihodnost tekstilne proizvodnje v Sloveniji izven posameznih nišnih luksuznih znamk ni obetavna. Omenjena delavka je izobrazena in usposobljena zgolj za delo s

tekstilom in v Sloveniji v tej industriji ne najde več neprekarizirane oblike dela. Vendar ni le ona na izgubi, tudi država sama želi čim manj škode zaradi padcev dobičkov. Toda namesto da bi iskala pot ven iz tega začaranega kroga padanja profitne stopnje in seljenja produkcijskih obratov, država vso odgovornost in tveganje prestavi kar na delavko – ona sama je sedaj odgovorna za to, da se prekvalificira, postane prilagodljiva, torej fleksibilna. Ključen problem fleksibilizacije je v tem, da ne rešuje omenjenega začaranega kroga, ampak zgolj odlašča spopadanje s sistemskimi pomanjkljivostmi. To postaja posebej očitno, ker se v luči množic akterjev na kapitalističnih trgih in hitrega vpeljevanja tehnoloških novosti v produkcijski proces cel krog vrti hitreje – stopnja profita pade hitreje, industrije hitreje selijo svoje proizvodnje na cenejša obrobja, delavci pa so potemtakem prisiljeni v totalno prekvalifikacijo dva- ali večkrat v svojem življenju. In krog bo sčasoma postajal le še hitrejši. Ko delavka sprejme zahtevo po fleksibilizaciji, to ne pomeni osvoboditve, kot nas marksiko prepričuje, temveč vedno bolj intenzivno podrejanje zahtevam kapitala po višanju dobičkov na račun delavkine kakovosti življenja in dejansko na račun njene svobode.



# Tekstilna industrija v Bosni in Hercegovini

Pogovor je opravila **Irma Sarać Hukanović**, prevedla in povzela je **Hana Radilović**

---

Pomemben ukrep v Jugoslaviji po 2. svetovni vojni je bila t. i. participacija delavcev, ki so jo uvedli v panogah in velikih korporacijah. Ta ukrep je bil namenjen temu, da bi se naslovile potrebe delavcev, medtem pa so tudi sindikati postali pomemben del družbenega življenja ... Podjetja so imela status »drugega doma« in delavci so se na njih čustveno navezali ... Dopustovali so v počitniških nastanitvah v lasti podjetij in jim tako ni bilo treba plačevati za bivanje ali hrano... Vse se je spremenilo z začetkom denacionalizacije. V Bosni in Hercegovini je to postalo posebej intenzivno po vojni.

Konec vojne v Bosni in Hercegovini in prehod od socializma h kapitalizmu sta močno zaznamovala mnoga podjetja in panoge. Spremembe v načinu poslovanja so posebej prizadele delavce. Nekatere spremembe so bile prehod od zaposlitev za nedoločen čas na zaposlitve za določen čas, uvedba drugačnih delovnih pogojev, znižanje količine letnega dopusta, zvišanje storilnosti in tako dalje.

V Bosni in Hercegovini opažajo najslabše plače v tekstilni industriji. Delavci pogosto prejmejo minimalno plačo pod pogojem, da izpolnijo ogromne norme. Večkrat se zgodi, da prek banke sicer prejmejo minimalni dohodek, ampak morajo del vrniti, če niso dosegli norme. Tokrat se bomo obrnili k zgodbi A. A. (začetnici uporabljamo, ker oseba, katere zgodbo predstavljamo v tem besedilu, ne sme biti izpostavljena potencialnim pritiskom in grožnjam z odpustitvijo s strani lastnika podjetja, kar ni redkost v tej državi.) Ženski, ki šteje



65 let in ima srednješolsko izobrazbo. V tekstilni industriji je začela delati pred vojno, medtem pa je zamenjala nekaj različnih podjetij znotraj industrije.

Najprej sva spregovorili o primerjavi časa pred in po vojni. Povedala je, da je pred vojno bilo v posameznem podjetju okoli 400 zaposlenih v podjetju, zdaj jih je približno 30. Delali so po 8 ur brez polurnega odmora, kot velja sedaj, so pa tudi podaljševali po potrebi. Nadure so bile plačane v podjetju, kjer je delala. Imeli so pogodbe za nedoločen čas.

*AA: »Imeli smo sindikat in delavski svet, medtem ko sedaj ni več sindikata, pa tudi kadar je, večina delavcev ne ve, kaj početi v sindikatu. Preveva me občutek, da v tem času sindikat ni več na strani delavcev, ampak lastnika podjetja.«*

Zaposleni so imeli zavarovanje za primer poškodbe na delovnem mestu, za kar so prejeli kompenzacijo. Ko smo jo povprašali, kako je bilo s pogodbami o zaposlitvi, je povedala, da so bile pogodbe za nedoločen čas splošna praksa. Poskusna doba je trajala 1 mesec in bila plačana, medtem ko so novinci v industriji dobili možnost 6-mesečnega usposabljanja z zagotovljeno prehrano in prevozom. Po tem usposabljanju so jim ponudili pogodbe o zaposlitvi sprva za 3 ali 6 mesecev, nato so jih vzeli za nedoločen čas.

Takoj po vojni med letoma 1992 in 1995 so sogovornico spet vzeli pri istem podjetju kot poprej, vendar pod veliko slabšimi pogoji. Nekaj časa je delala na črno, včasih je dobila pogodbo za kakšen mesec dni, ni pa imela pokritih prispevkov za zavarovanje. Po zakonu bi njej in drugim delavcem morali po nekaj mesecih ponuditi zaposlitve za določen čas, a tega podjetje ni storilo. Vrstile so se nadure, v katere jih je podjetje sililo, izpolnjevati so morali visoke norme, saj so le tako lahko naprej delali pri podjetju. O sindikatu več ni bilo ne duha ne sluha. Zaradi neplačanih prispevkov s strani podjetja je sogovornica od konca vojne do leta 2010 izgubila med 10 in 15 let delovne dobe. Po letih kopičenja dolgov in menjavah direktorjev je podjetje šlo v stečaj. Delavke in delavci so s stavko poskusili dobiti plačane prispevke za nazaj in s tem priznano delovno dobo, vendar jim ni uspelo.

Direktorjem zdaj ne zaupajo več. V tekstilnem podjetju, kjer sogovornica trenutno dela, sicer ima pogodbo za nedoločen čas in pravi,

da misli, da ji prispevke plačujejo. Kot sama opiše, država podjetjem nalaga visok drugi bruto, ki znaša približno dvakratnik neto plače, ki jo prejme delavec, medtem pa podjetje to breme skuša zvaliti na delavce same. Zaradi nezaupanja sogovornica pogosto hodi preverjat k davčnemu uradu, ali ji podjetje plačuje vse prispevke – pravi, da jo že poznajo kot redno obiskovalko.

Vprašali smo jo, kako je bilo z dopustom pred in po vojni, sogovornica je odgovorila, da so pred vojno bili prosti ob uradnih praznikih in koristili kolektivni dopust. Število dni dopusta je bilo odvisno od delovne dobe – delavcem je pripadalo 21 dni do enega meseca dopusta. Posebej je poudarila, da se proste nedelje niso štete kot koriščenje dopusta. Zdaj pa imajo skupaj s prazniki 20 prostih dni, od tega marsikateri dan pade na nedeljo in se vseeno šteje v kolektivni dopust. Poleg tega si delavke in delavci ne upajo vzeti bolniške odsotnosti, saj jim v podjetju sicer grozijo z izgubo službe. Poleg sindikatov so izgubili tudi dostop do komisije, ki oceni, ali je delavec sposoben za delo.

Če so včasih s podjetjem hodili na izlete v Gradec in na Hrvaško, kjer je podjetje imelo nastanitve in jim krilo stroške prehrane, zdaj kvečjemu dobijo rože za 8. marec in včasih kakšna darila. V šali reče, da so enkrat celo dobili kosilo na račun podjetja. Poudarja, da je v primerjavi s podjetjem, kjer je delala takoj po vojni, sicer nekoliko bolje z delovnimi pogoji, vendar je visoka norma zanjo vedno bolj nedosegljiva, saj se stara. Zaradi pogostejših zdravstvenih problemov mora večkrat hoditi na preglede in ji zato v podjetju bolj grozijo z odpuščanjem. Le še nekaj let ji je ostalo, preden je upravičena za upokojitev, zato se boji odpuščanja, saj je drugje pri teh letih ne bi vzeli. Ko situacijo primerja z razmerami v času socialistične Jugoslavije, pravi, da bi jo za primer odpuščanja morala obravnavati disciplinska komisija, ki bi najprej morala ugotoviti, ali je delavka prekršila kakšne člene pogodbe o zaposlitvi. Temu bi sledila sankcija, šele nato odpustitev. Dandanes pa se vse vmesne korake preskoči in takoj letiš, pravi. Spominja se, kako so včasih imeli več demokracije na vseh ravneh podjetja, pa tudi več varnosti in svobode. Delavke in delavce se je spoštovalo, prav tako njihove pravice. Zaradi izjemno poslabšanih razmer v podjetjih se zaposleni bojijo dvigniti glas, saj skušajo čim dlje obdržati mesečno plačo, četudi minimalno.



# Avtomobilaska industrija v Severni Makedoniji

Pogovor je opravila in povzela **Sara Velkoska**, članica Gibanja

V šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je veljalo, da so podjetja nekakšne socialne institucije s togo hierarhijo, ki delavcem omogočajo vseživljenjsko zaposlitev, višino plače, ki upošteva njihovo delovno dobo, ter možnosti in pravico do sindikalnega organiziranja. Toda z uvedbo fleksibilnosti se je začel postopek sprejemanja ameriškega korporativno-kapitalističnega načina poslovanja, ki podjetjem omogoča določanje višine plače glede na delovno uspešnost posameznika, možnosti delitev dela, najem zunanjih sodelavcev za določene vrste del ali področja dela, zunanje direktorje, napredovanja na podlagi kompetenc namesto starosti, zasledovanje interesov delničarjev namesto zaposlenih/delavcev in zaposlovanje mlajših zaposlenih na vrhuncu njihove kariere. Takšen proces je prispeval k povečanju števila prekarnih delavcev, ki njihova življenja v vseh pogledih dela vse bolj negotova. Podjetja so si začela vedno bolj prizadevati za uvedbo količinske, funkcionalne in plačane fleksibilnosti. To je bilo storjeno z uvedbo »netipičnih« oz. »nestandardnih« pogodb, na primer pogodb za določen čas, pogodb s krajšim delovnim časom ali sezonskih pogodb. Te vrste pogodb imajo za podjetja številne prednosti, kot so: nižji stroški plač, izogibanje plačanim dodatkom za zahtevnejše delo oz. delovno uspešnost, neudeležnost pri razdelitvi dobička iz poslovanja podjetja, manjše splošno tveganje itd.

O tej temi sem se pogovarjala z makedonsko proizvodno delavko Bil-

jano Markosko, zaposleno v velikem avtomobilskem podjetju. Tudi po treh letih in pol še vedno dela na podlagi začasne pogodbe, za katero, poudarja, se ni zavzemala sama. Politika podjetja je takšna, da na začetku ob nastopu službe naprej podpišeš pogodbo za tri mesece, nato pa se ta podaljšuje, in sicer za šest mesecev, potem za devet in najkasneje za eno leto. Šele po petih letih dela v tem podjetju lahko dobiš pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Markoska pravi, da so pogoji za prekinitev delovnega razmerja s strani delavca zelo natančno določeni. V nasprotnem primeru, ko pa želi delodajalec odpovedati delovno razmerje delavcu, pa v pogodbi obstaja nekaj posebnosti, ki mu dovoljujejo, da to stori takoj. Na vprašanje o prednostih in slabostih te oblike dela je odgovorila: *»Mislím, da takšna pogodba bolj štíti podjetje, ker če se odločijo zaposlenemu predčasno odpovedati pogodbo, kar se je pogosto dogajalo med pandemijo, to lahko naredijo takoj. Verjetno je v pogodbi nekaj pogojev, ki jih mi kot delavci ne razumemo v celoti, delodajalci pa jih zato izrabljajo v svojo korist. Po drugi strani pa, če želi zaposleni zapustiti službo, prenehati delati v podjetju, obstajajo za to natančno določeni pogoji in postopki, kot je na primer predčasno obvestilo o odpovedi. Mislím, da pri tem za delavce ni nobenih prednosti.«*

Ko gre za odmore med delom, ki jih določi delodajalec, Markoska pravi, da niso prilagojeni njihovim potrebam in zahtevam. Zaradi težavnosti in kompleksnosti njihovega dela v proizvodnji dva odmorá, en za kosilo, ki traja 20 minut, drugi pa 10 minut, nista dovolj. Svoje delovne pogoje opisuje kot zadovoljive, a k temu dodaja: *»Ker se na delo vozím v drugo mesto, porabím za vožnjo veliko časa, kar mi ni všeč. Delam na premični liniji, tekočem traku v proizvodnji, ki zahteva hitrost. Moje delo je fizično in psihično naporno, saj imamo zanj določeno tudi dnevno delovno normo. Linija se zelo hitro premika, v določenem času moram narediti tisto, kar se od mene po normi zahteva, kar pomeni, da nimam ne prostora in ne časa za počitek. Ko moraš na stranišče, greš pogosto težko, ker moraš prej najti nekoga, ki bi te pri delovnem traku lahko nadomestil. Običajno pa ima tisti, ki bi te lahko pokríl, že dovolj svojega dela in ne more prevzeti še tvojega. To je največji problem.«* Velika podjetja zaposlenim pogosto ne puščajo prostora za izbiro. Vsi vidiki njihovega delovnega življenja so natančno določeni s pogodbami, ki ustrezajo podjetju, pri čemer se ne upoštevajo ne potrebe ne želje zaposlenih. Biljana je opozorila, da če iz kakršnegakoli razloga potre-

buje prosti dan, tega ne more dobiti. Enako je z njihovimi dopusti oz. počitnicami: *»No, tudi naše počitnice določi podjetje. Imamo kolektivni dopust, običajno je to poleti, v avgustu, kar je po eni strani dobro, saj imamo takrat en mesec skupaj prosto in točno vemo, kdaj to bo. Toda ta enomesečni dopust ni v celoti plačan. Imamo 70 % neplačanih dni, kar je odvisno od števila sobot, ki smo jih že delali, je kot nekakšna naročnina. Kar pomeni, da imamo plačane le dni, ki jih zakon določa kot dopust, druge dni pa kompenziramo z »delovnimi sobotami« čez leto. Pozimi imamo vsako leto prosto, tj. počitnice od 20. decembra do 8. januarja.«*

Stres izhaja iz načina organizacije dela. Delavci so postavljeni v podrejen položaj in morajo za ohranitev svoje zaposlitve upoštevati zahteve in določila delodajalca. Novonastala koronska kriza dodatno otežuje njihov položaj. Od začetka krize so delovne razmere postale le še bolj prekarne. Zaposleni morajo vsak mesec sklepati novo začasno pogodbo o delu, kar zgolj povečuje njihov stres in strah. Na koncu vsakega meseca tako niso prepričani, ali bodo lahko delali še naprej ali bodo odpuščeni. Ko sem jo vprašala o stopnji njenega stresa zaradi dela, je odgovorila: *»Ta je zelo visoka. Nenehno sem pod stresom. Predvsem v času pandemije sem ves čas v skrbeh za svoje delovno mesto. Ko smo se po prvem popolnem zaprtju družbe vrnili na delo, je bilo zaradi zmanjšanja obsega dela odpuščenih veliko število zaposlenih. Linija, v kateri sem delala, je bila ukinjena in veliko mojih kolegov je bilo odpuščenih, sama pa sem imela srečo, saj so me le prestavili na drugo linijo. Vsega sem se morala naučiti znova in to mi je povzročilo dodaten stres. Prav tako smo med pandemijo začeli podpisovati le začasne pogodbe za en mesec. Tako konec vsakega meseca nisem prepričana, da bom naslednji mesec še imela službo.«*

Plače so še eno področje, kateremu je bila vpeljana fleksibilnost. Višina plače zaposlenih v avtomobilskem podjetju je odvisna od ur opravljenega dela, vrste izmene, v kateri delajo, pa tudi od bonusov, ki jih za delo prejema. V času koronske krize so se bonusi dela občutno znižali, kar delavce postavlja v še slabši družbenoekonomski položaj. Kadar delajo nadure, te niso ustrezno plačane, temveč se jim ti dnevi štejejo med počitnice. Vse to pa nam daje žalostno, a realno sliko o negotovem položaju delavcev v nekaterih velikih proizvodnih podjetjih.



# Študentsko delo brez slovenskega državljanstva

Pogovore je opravila in povzela **Vladana Rančič**, članica Gibanja

---

## Sogovornica 1

Sogovornica, s katero sem govorila, prihaja iz Severne Makedonije. Dežele, iz katere gre dobro število mladih v tujino, da bi tam poiskali službo ali študirali. Leta 2017 se je odločila vpisati magisterij v Ljubljani. Ni hotela ostati v svoji državi, ker službe v Severni Makedoniji ni našla. Ljudje, ki so podpirali vladajočo stranko, so namreč dobili službe, toda tisti, ki jih niso podpirali ali niso bili iz bogatih družin, so se znašli pred velikimi izzivi pri iskanju zaposlitve.

Uspelo se ji je vpisati na magisterij in nadaljevati šolanje v Sloveniji, za katero meni, da ji nudi več ugodnosti, ker je v Evropski uniji. Začela je delati prek študentskega servisa. Ker ni govorila slovensko, je delala v proizvodnji. Nato je našla službo v logistiki in vzporedno delala v proizvodnji, ob vsem tem pa še študirala. Delo v tovarni primerja z robotskim delom.

*»Samo stojiš in delaš. Nič drugega. Razumem, da je takšno delo, ampak se zgodi, da ti postane dolgčas, ko vse delaš avtomatično.«*

Ker je delala prek študentske napotnice, so ji plačali na uro. Ni zaslužila veliko, ker je skoraj polovica plače šla za davke, ki jih je morala plačati kot nerezident Slovenije. Delala je 8 ur na dan. Če je zamudila 5 minut pri prvi uri, ni bila plačana za celo uro. Morala



je počakati do začetka naslednje ure, da je smela začeti delati. Delo v logistiki ni bilo naporno in zanimivo, konec tedna je delala v treh izmenah. Najhuje je bilo, ko je opravljala tretjo izmeno, na katero se je težko navadila.

Dneve, ko je istočasno delala in študirala, opisuje kot zelo naporene in stresne. Ko ji je slovenščina šla bolje od rok, je začela iskati novo službo. Čez nekaj časa so jo zaposlili v administraciji velikega podjetja, kjer je delala 40 ur na teden. Pravi, da plača ni bila posebej visoka, da pa je upala, da bo s trdim delom dobila delovni vizum po končanem magistriraju. Na začetku je bilo v novi službi še vse v redu, potem pa so sodelavci začeli z mobingom in nanjo prelagali vedno več dela.

*»Niso mi hoteli pokazati, kako ali kaj se mora narediti. Vse sem se sama učila. Najhuje je bilo, kadar so oni samo klepetali med seboj in ob koncu delovnega časa pustili veliko nepostorjenega, kar sem morala jaz potem narediti. Vsako naduro so mi morali odobriti, vendar sem ostajala tudi, kadar niso, saj sem želela pokazati, da sem dobra delavka in da si zaslužim ostati v podjetju.«*

Po nekaj mesecih se je odločila, da si poišče novo službo, ker v tem podjetju ni več videla prihodnosti. Delala je kot za dve osebi, plačana pa je bila premalo, tudi sodelavci ji niso hoteli pomagati.

*»Zanimivo je bilo, ko sem dala odpoved, takrat so nadrejeni imeli samo lepe besede zame in so mi hoteli dati delovni vizum. Ampak nisem ostala, ker pogoji za delo niso bili najboljši.«*

Na koncu si je našla službo v računalniškem podjetju in je zelo zadovoljna. Na začetku je delala 8 ur, zdaj dela več in ima tudi več odgovornosti, ker ji je uspelo napredovati. Pravi, da so nadure plačane, vendar ne vse. Razume, da mora za boljšo kariero delati več in za zdaj ji neplačane nadure ne predstavljajo prevelikih težav. Prejema plačo in regres in je s tem zadovoljna. Na malico gre lahko kadarkoli in kolikor dolgo hoče, pomembno je le, da je delo opravljeno čez dan. Nadomestila za bolniško odsotnost do sedaj še ni potrebovala, dopust pa koristi po potrebi. Ima enoletno pogodbo, ki jo želi podaljšati. Skrbi pa jo prihodnost, ker vse postaja dražje.

*»Najbolj idealno bi bilo, da naslednjič dobim pogodbo za nedoločen čas ali vsaj za 2 leti. To pa zato, ker se mi bo tudi delovni vizum podaljšala za več let in mi ne bo vsako leto treba skrbeti glede vračanja v Severno Makedonijo po dokumente in čakanja na upravnih enoti cele dneve zaradi vizuma.«*

Med počitnicami je v stiku z delom in po potrebi tudi sprejema naloge. Pravi pa, da ima dobre sodelavce, ki za naloge najprej poskrbijo sami, njo pa kontaktirajo samo, če res ne zmorejo narediti nečesa. Kadarkoli lahko dela tudi od doma in med pandemijo covid-19 je to prišlo prav. Dela tudi, kadar je na obisku doma v Severni Makedoniji, ker je na tak način lahko dlje časa tam in preživi več časa z družino. Živi v najemniškem stanovanju, njena plača je dovolj visoka, da lahko kaj tudi prihrani. Za zdaj nima prevelikih stroškov in je večinoma osredotočena na delo in kariero.

## **Sogovornik 2**

Sogovornik, s katerim sem se pogovarjala, je študent iz Severne Makedonije, ki je v Ljubljano prišel pred dvema letoma. Ko je prišel, je takoj začel iskati službo, saj ni imel dovolj denarja. Začel je delati v restavraciji s hitro prehrano. Sprva se mu je tudi uspelo osredotočiti na študij, čez nekaj časa pa se je odločil, da bo samo delal, ker je moral prihraniti denar in ga poslati tudi svoji družini.

Delo v restavraciji sprva ni bilo naporno. Potem pa je začel delati več ur in se tako pokazal kot priden delavec. Začel je delati v kuhinji po 10 ur na dan. Ker mu je bil denar na prvem mestu, si je želel še več delovnih ur. Če bi želel počitnice, bi jih lahko imel, a bi si v tem primeru moral izpad prihodka kriti sam, ker je delal prek študentske napotnice. Prav tako sprva ni hotel iti v svojo državo in se videti z družino, ker bi izgubil veliko delovnih dni. A ko se je odločil, da bo šel, je več ur delal in privarčeval, da je lahko nekaj dni preživel v domovini brez večjih finančnih težav.

Pri delu v kuhinji se je večkrat zgodilo, da se je opeknel, in sčasoma so se mu zaradi neprestanega dela v nogah začele pojavljati hude bolečine. Stresno okolje, v katerem dela, je za A. S. velik izziv. Svoje nadrejene opisuje kot dobre, ampak živčne. Eni so boljši od drugih. Pri nekaterih nadrejenih komaj čaka, da se delovni dan konča, pri drugih dela kot za svoje.

*»Dobro vodenje in organizacija imata v stresnih situacijah veliko težo. Vsak nadrejen ne zmore premagati situacije in vzpostaviti reda. Najhuje je, ko vsi kričijo nate in pričakujejo, da boš delal za dve ali tri osebe naenkrat.«*

Ko se je začela epidemija koronavirusne bolezni 2019, so se pojavile dodatne težave. Ni mogel delati, ker ga kot študenta niso mogli uvrstiti na čakanje. Ostal je brez službe in brez denarja. Ker nima slovenskega državljanstva, tudi ni imel pravice do državne pomoči študentom.

Zaradi tega se je v času najhujše pandemije odločil, da bo službo poiskal v trgovinah. Ko se je epidemiološki val končal, se je vrnil v restavracijo, vendar obseg dela ni bil velik in je posledično moral delati tako v trgovini kot restavraciji.

Želi si nadaljevati izobraževanje, vendar izgublja motivacijo.

*»Študij je pomemben, vendar mislim, da si tega ne morem privoščiti. Potrebujem denar, želim si redno službo tukaj, zdaj pa po pandemiji ne vem, ali mi jo bo uspelo dobiti.«*

### **Sogovornica 3**

Nekdanja profesionalna športnica se je navdušila nad idejo študija v Sloveniji in se prijavila na Fakulteto za šport.

*»Vse se je zgodilo hitro, nisem preveč skrbela, ali bom sprejeta ali ne, a globoko v sebi sem se želela vpisati na športno fakulteto in postati trenerka. Toda zdaj, ko mi ni uspelo, sem se odločila, da bom ustavila svoje sanje in se osredotočila na drugo prihodnost.«*

Ko je niso sprejeli na Fakulteto za šport, se je odločila naslednje študijsko leto vpisati nekam drugam. Vpisala se je na Fakulteto za gradbeništvo in geodezijo. Zdelo se ji je zanimivo in sprva je mislila, da bo zmogla. Začela je delati v restavraciji za hitro hrano, denarja ni tako zelo potrebovala, ampak si je želela samostojnosti. Prihaja iz dobro stoječe družine, ampak ne želi, da bi ji njeni bližnji financirali življenje tukaj.

Delo v restavraciji ni bilo naporno, imela je dovolj ur za plačilo stroškov, ker pa je plačala dodatni davek za študente brez slovenske-

ga državljanstva, se ji je zdelo vse skupaj nepravilno. Zato je začela iskati delo v kavarnah, kjer bi lahko delala prek napotnice in dobila tudi nekaj na roko. Ko je začela delati v kavarni, jo je to izčrpavalo, prejemale pa je več denarja in dobivala tudi napitnino.

*»Po eni strani je to super, ker delate prek študentske napotnice in imate tudi pokrite prispevke za pokojninsko dobo. Toda včasih se vam zgodi, da kot tujec plačate preveč in da morate trdo delati, da pokrijete svoje stroške in imate normalno življenje. V kavarni lahko delam manj ur, zaslužim pa več. Tako imam več prostega časa za študij ali druženje s prijatelji.«*

Svoj čas zelo ceni in prilagodljivost delovnega časa v kavarni vidi kot veliko prednost. Počasi je začela delati tudi v dveh drugih kavarnah in tako zaslužila več denarja. Ker v Sloveniji vidi svojo prihodnost, si želi čez nekaj let kupiti stanovanje. Posledično pa si za zdaj želi urediti svoj finančni položaj, a tudi svojih sanj ni pozabila. Želi doseči nekaj varnosti in se nato osredotočiti na svoje sanje.

*»Delo v kavarni ni za vsakogar, lahko ste nekoliko bolj odprti in pokažete zobe, saj se čez vikend zgodi, da ljudje veliko pijejo, in ko jim rečete, da zapirate, protestirajo. Ampak nimam preveč težav, ker sem se navadila strank, one pa name in me bolj spoštujejo.«*

Svoje dolgoročne prihodnosti ne vidi v kavarni, vendar želi zdaj zaslužiti nekaj več, da se bo kasneje lahko znova osredotočila na študij.

# Študentsko delo brez slovenskega državljanstva - komentar

**Vladana Rančič**

---

Republika Severna Makedonija je majhna država v jugovzhodni Evropi. Za prebivalstvo tej državi lahko rečemo, da je večna uganka, ker je bil zadnji obsežnejši popis opravljen zdaj že daljnega leta 2002. Prebivalstvo je takrat štelo malo več kot 2 milijona prebivalcev. Nekateri sklepajo, da se je do zdaj celo prepolovilo. Najpogostejši razlog za zmanjšanje števila prebivalcev je odhod ljudi v tujino zaradi boljšega življenja. Pravijo, da se zaupanje in vztrajnost vedno izplačata. Obstaja nešteto primerov, ko tuji študenti, ki so se odločili za študij v Sloveniji, v zelo kratkem času dosežejo velik uspeh.

A kako; na račun česa? Njihov uspeh pogosto izhaja iz neplačanega delovnega časa, nespoštovanja študentskih delavcev s strani delodajalcev ter iz zlorabe študentskega statusa, še posebej pri študentih, ki prihajajo iz tujine in imajo tako v Sloveniji status nerezidenta.

Mnogi študenti se sploh ne zavedajo, da so bili izkoriščeni in nepošteno plačani. Treba je poudariti, da morajo tuji študenti, zlasti iz držav, ki niso v Evropski uniji, pri izplačilih prek študentske napolnice plačati še dodatne davke (dvojno obdavčevanje dohodka) in je zato njihova neto plača precej nižja od prejemkov slovenskih študentov. Študentsko delo za tuje študente tako predstavlja neke vrste legalno prekarizacijo. Sami študenti ne vidijo težav v nešteto opravljenih delovnih urah na eni strani in precej nižjih dohodkih na svojih računih na drugi strani.

Poudariti velja, da je v času pandemije COVID-19 veliko študentov

izgubilo študentske službe. Tako so bili prisiljeni prositi za denar za preživetje svoje družine, druga možnost, ki jim je preostala, pa je bila le še vrnitev domov za čas karantene. Seveda v začetku ukrepov za zajezitev širjenja virusov, ko je bilo to še mogoče. Študentski servisi med pandemijo niso objavljali oglasov za delo, z izjemo dela v živilskih trgovinah. Pozitivno je bilo to, da se je dnevna plača povišala za celo dvakrat v primerjavi z običajnimi dnevnimi prejemki za tovrstno delo, vendar je bilo zdravstveno tveganje za študente, ki so sprejeli tovrstno delo, na drugi strani prav tako veliko. Tega ne gre zanemariti.

Delo v gostinskem sektorju, zlasti v kavarnah, lahko prinese tudi spopadanje s številnimi nevšečnostmi, na primer pijanimi strankami, ki si pred zaprtjem želijo še »zadnje runde« in v svoji pijanosti, opitosti postanejo do zaposlenih pretirano domačni in celo nespoštljivi, nesramni. Neredko se v takšnih situacijah celo zgodi, da gostje prosijo študent(k)e natakarjo\_ice oz. gostinske delavce, naj jim oni plačajo pijačo, ker jim je trenutno zmanjkalo denarja. S. S. vse takšne neprijetnosti vedno skuša rešiti na civiliziran način in brez posredovanja lastnika bara ali gostilne oz. restavracije. A vprašanje ostaja – je to zares pravi način, da vsa odgovornost pade na študentske delavce? Pogosto se znajdemo v številnih stresnih situacijah, ki lahko postopoma, sčasoma negativno vplivajo na nas in naše psihološko ravnovesje, počutje in samopodobo. To nas lahko vodi v stalno živčnost, pasivno agresivnost ali celo izgubo motivacije ne samo za delo, pač pa tudi za druge vsakdanje in vsakodnevne opravke. Le korak stran pa so nato brezvoljnost oz. občutki manjvrednosti, anksioznost in/ali depresija. Delodajalci o študentih ne razmišljajo enako kot o svojih rednih zaposlenih. Zato jih niti ne motivirajo niti ne spodbujajo k napredku. S. S. pravi, da je njena motivacija za delo v gostinstvu ta, da jo bodo morda sprejeli v redno službo in bo tako dobila delovno vizum, da bo še naprej lahko prebivala v Sloveniji. To je lahko nevarno, ker delavec, katerega nadaljnje bivanje v državi je odvisno od delodajalca, začne sprejemati delovne pogoje, ki jih sicer ne bi sprejel. Vprašanje je, ali je sploh smiselno trpeti prekarizacijo in to stanje na tak način ohranjati? Ali je res vredno toliko žrtvovati, da lahko ostaneš v tuji državi, v tem primeru v Sloveniji? In kar je najpomembnejše; naj študentje tudi v prihodnje še vedno ostanejo del pravno regulirane prekarizacije? Oziroma z drugimi besedami: kako dolgo se jih lahko še izkorišča kot prekarne delavce?

**5.**

**RAZMISLEKI O  
PREKARNEM  
DELU**

# Razmislek k spreminjanju družbene miselnosti: o paradigmi samoodgovornosti

**dr. Nina Vodopivec**, etnologinja in kulturna antropologinja,  
raziskovalka na Inštitutu za novejšo zgodovino

---

Kot socialna antropologinja se ukvarjam z raziskovanjem izkušenj in družbenega vrednotenja dela v Sloveniji. V eseju podajam razmislek o spremembah na trgu dela v povezavi z novo predpisano normativno delavsko subjektiviteto. Poudarjam, da je pomembno poleg materialnih sprememb na trgu dela spremljati načine, kako se je v družbi spreminjalo razumevanje družbenih pogojenosti in kako so spremembe postopoma vzpostavljale nove samoumevnosti.

V zadnjih 15 letih sem ugotavljala, da je spremembe na področju trga dela, zaposlitvenih in socialnih politik, družbenih pričakovanj in odnosov v Sloveniji močno zaznamovala paradigma samoodgovornosti. Samoodgovornost razumem kot miselno matrico, po kateri naj ne bi posameznik ničesar pričakoval od nobenega, poskrbel in odgovarjal sam zase ter se zanesel sam nase. Ne kritiziram ideje, da je pomembno prevzeti odgovornost za svoja dejanja, te je v družbi premalo, temveč kritično prevprašati sodobni makronarativ, ki je takšno ideologijo vzpostavljala na področju zaposlovanja, družbene in socialne varnosti, zdravja in izobraževanja. Paradigma je na makro ravni spreminjala odgovornosti, tveganja, odnose med sistemi socialnega varstva in trga delovne sile, med državo, trgov in posameznikom, na mikro ravni normativno delavsko subjektiviteto, položaj posameznika in naše odnose do samih sebe.

Pred 15 leti sem ugotavljala, da se je v Sloveniji začela vzpostavljati paradigma, ljudje so se nanjo v javnosti sklicevali s posebnimi po-



jasnili in v izraziti antisocialistični drži. Sčasoma pa je, predvsem za mlade generacije, postala samoumevna.

Pri raziskovanju samoodgovornosti sem izhajala iz razmišljanja sociologa Nikolasa Rosa, ki je proučeval paradigmo v zahodnih liberalnih demokracijah. Rose je pozval k problematizaciji našega jezika. Gre za intelektualno tehnologijo, je zapisal, ki uokvirja našo miselnost in posledično usmerja delovanje (1998). Bil je kritičen do ekonomske in menedžerske vednosti, ki sta uzurpirali različne nivoje družbenega, vzpostavili podjetniški model kot model samoodgovornega bivanja in delovanja.

Koncept podjetja v tem smislu ne pomeni zgolj poslovne organizacijske forme, pa čeprav te ne gre minimizirati, saj je politika v Sloveniji predvsem po finančni krizi aktivno spodbujala samozaposlovanje v obliki samostojnega podjetnika (kot način reševanja brezposelnosti). Koncept podjetja, na katerega se sklicujem v eseju, postane model za preoblikovanje našega jaza, našega delovanja in bivanja, ter tudi družbenega upravljanja in reševanja družbenih problemov.

Podjetniška orodja in tehnike so se namreč iz poslovnega sveta preselile na druga področja; izobraževanja, znanosti, urbanega upravljanja, na področje reševanja družbenoekoloških problemov (David Harvey 1989). Ob odmiku države s področja družbene skrbi so številne nevladne organizacije prevzele vlogo lajšanja družbenih stisk. Ob finančnih izgubah nevladnega sektorja pa so se skozi model socialnega podjetništva in prek dobrodelnih donacij začele tržiti tudi te dejavnosti.

Neoliberalni podjetniški model sloni na posamezniku, genialcu, inovatorju, kreativcu, ki naj bi z idejnimi preboji neprestano ustvarjal novosti in s tem skrbel za družbeni razvoj. Posameznik naj bi aktivno samoodgovorno skrbel za svojo zaposljivost, ki je po novem definirana kot sposobnost posameznika, da se karierno in osebnostno preoblikuje. Samozaposlovanje skupaj s trženjem samih sebe (kar je sestavni del aktivnih politik zaposlovanja) zagovarjajo številni zaposlitveni portali, klubi, sejmi, karierni centri, tečajji in delavnice, ki učijo oziroma spodbujajo k trženju veščin in spretnosti. Poleg strokovnih znanj so v sodobnem času postale pomembne t. i. mehke veščine; predvsem inovativna podjetnost, odzivnost, kreativnost, komunikativnost, vodstvene sposobnosti, toleranca, fleksibilnost, lojalnost, prevzemanje tveganja, dobro upravljanje s stresom. Po neoliberalnem imaginariju je zaposljivost odvisna prav od mehkih

veščin. Ljudje so sami odgovorni za to, da si jih pridobijo. Veščine in kompetence so konceptualizirane kot predmeti. Možno jih je kupiti, tržiti, zapakirati in postaviti na trg dela, kar naj bi posamezniki obvladali s trženjem samih sebe. Razvila so se različna znanja, šole, kjer učijo, kako razvijati veščine ter kako jih prodajati in tržiti.

Gre za jezik, ki so ga uvedle ekonomske in politične elite (ter stroka) ne glede na politična prepričanja (pa čeprav z različnimi poudarki). Prevezli pa smo ga in začeli uporabljati vsi mi. Vladanje (v takšnem kontekstu razlage) poteka skozi podjetniški model, podjetniško kulturo, ki se kaže kot nova politična racionalnost. Poudarjam, da namen eseja ni kritizirati podjetništva kot organizacijske oblike delovanja, temveč podjetništvo kot politično racionalnost, ki postavlja vsesplošni model našega bivanja in delovanja. Oblast v tem primeru ni razumljena kot nekaj vsiljenega, temveč je sestavni del vseh nas. Udejanja se skozi miselnost, kar je konceptualno razvijal že Michel Foucault. V liberalnih demokracijah je, po Rosu, tehnologija vladanja skrita v konceptu avtonomije in svobode. V iluziji osebne svobode smo ljudje ponotranjili sisteme družbenega nadzora, red uresničujemo kot »samonadzorovani, samozanesljivi in samoodgovorni subjekti«, ki stremimo k »samoizboljševanju, samoizpolnjevanju in samouresničitvi«. Tovrstni diskurzi so temeljnega pomena pri sodobnem družbenokulturnem vrednotenju dela, ki temelji na ideji, da skozi delo uresničujemo in izboljšujemo sami sebe. Gre za ideal oz. družbene pozive, ki nas ne določajo dokončno, a naša življenja močno zaznamujejo. Kljub temu poudarjam, da ljudi ne vidimo zgolj kot rezultat ideoloških mehanizmov oz. pasivnih žrtev »zlobnega Sistema«. In ne zgolj kot dejavnih v uresničevanju te paradigme.

Paradigma se je v Sloveniji vzpostavljala v izraziti antisocialistični drži, v zelo jasno zastavljenih opozicijah med preteklim socialističnim kolektivizmom in sodobno samoodgovornostjo, ki poteka v prevzemanju kapitalističnih individualističnih načel. Ne glede na takšne argumentacije paradigma ni zajela zgolj sprememb v Sloveniji ali v drugih postsocialističnih državah, temveč se je v okviru neoliberalnih politik vzpostavljala tudi v preoblikovanih kapitalističnih družbah. Sodobni pozivi k solidarnosti, družbeni skrbi in odgovornosti se pogosto pripisujejo nostalgичnemu hrepenenju po socializmu. Na takšen način, s politično oznako socialističnega kot ideološko napačnega oz. ahistoričnega, se delegitimira tiste, ki ne sledijo oz. ne morejo slediti

normativnim predpisom, oz. tiste, ki zahtevajo drugačno prihodnost. Prikaže se jih kot nostalgike ali pa od pomoči odvisne in kot parazite. Sociologinja Vesna Leskošek je opozorila, da je postalo nevarno, ker se je administrativne kategorije iz politik, kjer se je posameznike kategoriziralo po statusu in aktivnosti ter neaktivnosti, preneslo na osebnostne značaje ljudi in s tem v moralne kategorije, kar je pripeljalo do patologizacije prejemnikov denarnih pomoči. Njena analiza reform socialne varnosti (po letu 2005) je pokazala, da so politike utemeljevale socialno varnost kot kulturo odvisnosti, ki omogoča zlorabe. Z razlagami patološke odvisnosti se je kriminaliziralo prejemnike pomoči.

Politika je uporabljala oznako parazitskega kot politično orodje pri družbenem izključevanju. Na takšen način je patologizirala zaposlene v javnem sektorju po finančni krizi leta 2009. Tako je diskvalificirala umetnike in kulturnike v zadnjem času.

Nevarno je, ker se je individualiziralo razumevanje družbene pogojenosti. Družbenih položajev, neenakosti, brezposelnosti in revščine pogosto ne vidimo več kot strukturno zaznamovane, temveč kot rezultat (ne)odgovornega ravnanja posameznika (oz. njegove napačne izbire). Pomembno vprašanje torej je, kako se kolektivno zaznamovana usoda v družbi kaže oz. kako obravnava. Podjetniški ekonomski modeli so postali optika, skozi katero v družbenem smislu doživljamo svet okoli nas, naše odnose in razvoj. S ponotranjenjem samoodgovornosti verjamemo, da smo sami odgovorni za svoj položaj. Kar je tesno povezano s krivdo. Svojega družbenega položaja, tudi izgube dela, ne dojamemo kot posledice zunanjih dejavnikov, temveč se z njo identificiramo. Pa čeprav ne v celoti, saj, kot sem že zapisala, nas paradigma ne zaznamuje dokončno.

Neoliberalni subjekt je zamišljen kot avtonomen in racionalen posameznik, ki obstaja pred kakršnimikoli odnosi. Družboslovno humanistična kritika opozarja, da posameznik ne obstaja pred odnosi, saj se skozi odnose dejansko šele vzpostavlja. Ključno pri razpravi je razumevanje avtonomije, saj se sodobne negotove režime zaposlovanja, družbene varnosti, izobraževanja in zdravja utemeljuje prav v svobodi in avtonomiji. Pa čeprav velika večina ljudi zaradi pomanjkanja materialnega, a tudi družbeno simbolnega kapitala avtonomije dejansko nima. Avtonomija v liberalnem smislu je zamišljena v obliki samostojnega, neodvisnega posameznika, ki se zanese sam nase. A vendar avtonomija zraste iz odnosov in se v odnosih vzpostavlja.

Antropologinja Kathleen Millar zato govori o relacijski avtonomiji. Tudi različna gibanja staroselcev v Južni Ameriki ali antiglobalizacijska gibanja se z razlagami avtonomije borijo za vzpostavljanje drugačnih oblik družbenosti in soobstoja – ne v smislu atomizacije Jaza, temveč kot možnost oblikovanja skupnosti in vezi medsebojne odvisnosti (David Graeber). Dejansko smo avtonomni zgolj v odnosih, torej premislimo, za kakšno avtonomijo se bomo prihodnje borili.

O negotovosti in življenjski ranljivosti gre razmišljati izven zaposlitvenih statusov: v povezavi s stanovanjsko problematiko, z zdravjem in drugimi kulturnimi pričakovanji glede našega bivanja in delovanja ter v povezavi z našimi odnosi z ljudmi ter čustvenimi in telesnimi odzivi, kar zajame tudi psihofizične posledice različnih (družbenih) pritiskov. Takšen pogled razkriva, da je družbeno preživetje odvisno od naše medsebojne povezanosti in drugih oblik prepoznanja – od vrednotenja našega dela in nas samih do infrastruktur, ki sooblikujejo naše mesto na svetu.

Zgodovinsko gledano je bilo preživetje ljudi večinoma nezanesljivo. Ideja, da si moraš pomagati sam, ima globoko zgodovino. Kar so imeli ljudje za nepravilno. Na različne načine so se borili za organizirano skrb in porazdelitev tveganja. Pojem samoodgovornosti je zgodovinsko pogojen (Andrej Pančur 2012), a se je v preteklosti prepletal (in se tudi danes) z idejo solidarnosti, ki se je uresničevala predvsem v okviru družine, sorodstva, medsosedskih odnosov, v stanovskih organizacijah, v samoorganizaciji združništva v 19. st. ipd. Obeh paradigem, kljub različnim poudarkom v različnih časovnih obdobjih, zato ne gre razumeti izključevalno.

Antropološko in zgodovinsko gledano prekarnost, če jo razumemo kot negotovost plačanega dela, ni nova. Prekarnost je videti nova s sodobne oz. polpretekle perspektive Evrope in nekaterih drugih industrializiranih dežel, medtem ko je bila na globalnem jugu norma (pa čeprav se je ni tako označevalo in so tudi tam obstajale težnje oz. obljuba po drugačni prihodnosti). V več primerih industrializiranih dežel t. i. globalnega severa je norma stalne zaposlitve, delavske zaščite, družbene in socialne varnosti vezana na kratko zgodovinsko obdobje.

Genealogija negotovosti pokaže, da je negotovost stalnica kapitalističnega delovanja. Kar je pomembno ozavestiti in s tem demistificirati preteklo družbeno pogodbo med delom in kapitalom.

Tudi v fordističnih in socialističnih režimih so bile nekatere populacije izključene, tudi takrat so obstajale neenakosti in diskriminacije (etnične, spolne, nacionalne, razredne idr.). Plačano delo je odvisnostno razmerje. Zato nekatere avtorice in avtorji pozivajo, da se prevpraša plačano delo kot ekonomsko in družbeno zahtevo. Kar pa nikakor ne izničuje zgodovine družbenih bojov in priborjenih delavskih pravic.

Feministična kritičarka Kathi Weeks (2011) poudarja, da je delo tudi življenje in naj nas to premakne, da premislimo družino, dom, druge oblike sodobne negotovosti (v sklopu drug drugega). Poziva k prevpraševanju samoumevnosti, ki jih prinaša vrednotenje plačanega dela. Sprašuje, zakaj naj bi bilo delo ekonomska nujnost, družbena dolžnost in moralna praksa.

Sama se zavzemam za aktivno spominjanje zgodovinskih bojov in priborjenih kolektivnih pravic. Nagovarjam poziv feministke Silvie Federici, da se vrnemo k zgodovinski tradiciji delavskega gibanja, organiziranja vzajemne pomoči in znova premislimo to izkušnjo.

Pa ne zato, ker bi jo želeli reproducirati, temveč zato, da bi lahko v njej našli navdih. Zato da ne pozabimo, da je lahko tudi drugače.

A hkrati dodajam, razmišljajmo in delujmo v smeri zadružniškega združevanja, borimo se za UTD, proti neenakosti, premislimo družbeno in skupno v sklopu medsebojne soodvisnosti, prekarnost v kontekstu širše življenjske ranljivosti in družbene organizacije, tudi v povezavi z deželami t. i. globalnega juga. Zato se odprimo v vizijo odrasti, ki zajame okoljsko problematiko, globalne neenakosti, kritično prevprašuje ideje razvoja in rasti (degrowth movement).

Premislimo jezik, ki ga uporabljamo.

Vprašanje je, kaj zahtevamo in kako to ubesedimo. Saj ne gre zgolj za zahtevo, temveč za perspektivo našega mišljenja (kar večkrat opozori Kathi Weeks). In to sama razumem kot odpiranje prostorov zamišljanja, ki zaznamujejo smeri, v katerih lahko delujemo v prihodnje.





# Neznosna lahkost jezikanja ali o položaju prevajalk danes

**Daša Ložar**, strokovna delavka Gibanja za dostojno delo in socialno družbo na projektu »Delati skupaj: za solidarno družbo« s področja parcipatornih in sodelovalnih družbenoekonomskih praks, raziskovalka prekarosti s poudarkom na jezikoslovju, sociologinja kulture in jezikoslovka, diplomantka ruskega jezika in književnosti

---

Jezik, jeziki in jezikanje? Vse naštete oblike besede jezik in njihove pomenske osti se odlično povezujejo in nadgrajujejo, sploh v premisleku o položaju prevajalk v zdajšnjem času in razmerah.

Covid-19 je v Sloveniji še vedno prisoten, uradno razglašeni epidemiji koronavirusne bolezni (še) ne vidimo jasnega konca, posledice zdravstvene krize, naložene na zadnje okrevanje gospodarstva in družbe po izbruhu svetovne finančne krize (2008, 2009) v letih med 2014 in 2018, pa so tu. Če k temu dodamo še napisano-nenapisano večno zahtevo po nespremenjeni evropski neoliberalistični profitni logiki nenehnega oplajanja kapitala v brezmejni rasti, smo na točki korona sedanjost.

Kakšen je poklic prevajalke, kako je videti in v kakšnem položaju so prevajalke dandanes, poskusimo kar se da plastično opisati nadalje. Pri tem nam bodo poleg številnih večletnih izkušenj in lastne analize prekarnege dela in prekarosti na različnih poklicnih področjih pomagali še nekateri podatki, zbrani v zadnji raziskavi Poligona in CzK (Poligon kreativni center in CzK – Center za kreativnost pri MAO – Muzej arhitekture in oblikovanja v Ljubljani, december 2020), raziskavi JZS (Jezikovna zadruga Soglasnik, pomlad 2017), glavni izsledki in poudarki magistrske naloge Benčina (2019) ter področnih strokovnjakinj Zidar Forte, Pregelj, Mikolič Južnič iz Bele knjige o prevajanju (2019). Da pa zapis ne bo le jezikanje in prazni blabla, predstavimo tudi nekaj smernic in priložnosti za izboljšanje



razmer, kot jih vidimo deležnice in stroka.

Prevajanje pomeni delo z jezikom za jezik in ljudi. Jezik je svet in smo mi v njem. Povezujemo ga praktično z vsako in vsemi družbeno ekonomskimi vidiki, gospodarskimi panogami in na drugi strani običajnim življenjem – prostim časom in sporazumevanjem, komunikacijo per se. Prevajalke so doma v literaturah sveta in svoji domači, znanosti, tehniki, turizmu, glasbi, umetnosti, trgovini, z globalizacijo pa še v vsakršnih odpotovanjih zasebne in/ali poslovne narave.

O prevajalkah kot splošni spolni oznaki poklica pišemo, ker je prevajalsko delo izrazito feminizirano. In tudi espeizirano. To pomeni, da je večina prevajalk samozaposlenih, ima svoje s.p.-je, le manjši delež jih je (redno) zaposlenih, bodisi v večjih podjetjih ali državnih, vladnih službah. Med samozaposlenimi velja podatek, da je skoraj 80 % registriranih jezikoslovk, ki delajo kot prevajalke, tolmačke, lektorice, učiteljice tujih jezikov ali opravljajo še druge vrste jezikoslovnih del. Tako lahko zapišemo, da je več kot dve tretjini samozaposlenih prevajalcev v Sloveniji žensk. Zaradi dejstva, da prevajalskega jezikoslovnega dela ne opravljajo samo za to izobražene posameznice, takih je le tretjina, pa natančno število ljudi v tem poklicu ni znano. Poleg diplomantk prevodoslovja delo prevajalke opravljajo še druge povečini prav tako visoko izobražene posameznice, kot so diplomantke tujih jezikov, zlasti angleščine v kombinaciji še z enim drugim tujim jezikom ali drugim humanističnim strokovnim področjem. Zelo pogosto se s prevajanjem ukvarjajo tudi kolegice humanistke drugih smeri, kot so: klasična ali splošna filologija, filozofija, politologija, kulturologija, umetnostna zgodovina, sociologija kulture, zgodovina, arheologija ipd.

Delo prevajalke obsega t. i. splošno prevajanje v in iz različnih tujih jezikov v ciljni jezik v obliki pisnega prevajanja, književno in tehnično prevajanje, multimedijsko prevajanje (ang. voice-over), podnaslavljanje, kot tudi simultano ali konsektivno tolmačenje in sodno prevajanje. V širši okvir jezikoslovnih poklicev pa sodita še lokalizacija, lektoriranje, uredniško delo, jezikovno svetovanje in drugo.

Na globalnem trgu prevodov vlada precejšnja fragmentacija.

Največja podjetja predstavljajo le petino celotnega trga, nekaj podobnega pa velja tudi za Slovenijo, kjer si 20 % deleža od prihodkov na trgu delijo štiri prevajalska podjetja. Četudi je prevajalski poklic

eden od najstarejših in so gospodarski kazalniki za prevajalski sektor še pred zdajšnjo svetovno zdravstveno krizo novega koronavirusa napovedovali, da bo povprečna letna rast sektorja med 5 in 6 % (podatki prevajalskega raziskovalnega centra Nimdzi iz leta 2018), so položaj prevajalk in razmere na trgu zanje danes precej nezavidljivi. Lanski (2020) pomladna in jesenska raziskava, opravljeni skupaj med več kot 3000 delavkami kulturno-kreativnega sektorja (KKS), kreativnega centra Poligon in Centra za kreativnost, kamor uvrščamo tudi (vsaj) književne prevajalke ter filmske/video podnaslavljalke, je jasno pokazala in opozorila na vse značilnosti in posledice prekinitve dela oz. njegovega manka in nato drastičnega zmanjšanja v obsegu. Razkrila pa je tudi naravo poslovanja v času epidemije, pogled, spopadanja in razmišljanja delavk o krizi ter njihovih (z)možnostih in ne(z)možnostih, da krizo prebrodijo. Analiza je pokazala, da so kulturno-kreativne delavke že prej živele sorazmerno skromno, korona kriza pa je njihov položaj še radikalno poslabšala. Najbolj ogrožene so, kot izhaja iz povzetka analize anket, prekarizirane delavke, ki so med vsemi delavkami KKS najslabše plačane. V času epidemije pa se jim je prihodek tudi najbolj občutno znižal. Vladni ukrepi pomoči za KKS niso bili zadostni oz. bi lahko celo zapisali, da jih sploh ni bilo. Posledično je zaznano občutno povečevanje razlik med delavkami v javnih, varnejših zaposlitvah in prekarkami KKS.

Narava jezikoslovnega poklica je po večini neregulirana in, kot že zapisano, ne omogoča klasične redne zaposlitve, zato je večina prevajalk samozaposlenih. Prevajalke, jezikoslovne delavke so skoraj izključno in predvsem same svoje osebne, zasebne in poslovne sreče kovač. Tu velja dodati jezikoslovno opazko, da ženska različica poimenovanja poklica kovač kovačica ne označuje ženske, ki bi opravljala ta težaški poklic, pač pa (le) njegovo ženo.

Osnovno poklicno poslanstvo dobre prevajalke je opraviti kar najboljši možni prenos besedila iz enega v drug, tj. ciljni jezik, ne da bi zanemarila bistvo prevoda. Ta pa se zaokroža v jezikovni natančnosti – slogovni in slovnični neoporečnosti, čim večji terminološko-pomenski enakovrednosti besedila ter ohranjanju pomenskih ravni in sporočila izvirnika. Poleg tega pa je prevajalka sama zadolžena še za pridobivanje, spremljanje in vodenje svojih naročnic, pogajanje za cene svoje storitve, vodenje financ in drugo.

Samozaposlene prevajalke se sicer lahko pohvalijo s fleksibilnim, prilagodljivim delovnim in prostim časom, saj imajo popolno av-

tonomijo in nadzor nad svojim delom, njegovim potekom ter rezultati. Opravljajo delo, ki jih načeloma izpolnjuje in izpopolnjuje, saj z njegovo pomočjo ves čas pridobivajo nova znanja na raznolikih strokovnih področjih in drugje. A na drugi strani ostaja neizpodbitno dejstvo, da so samozaposlene jezikoslovke na splošno pri svojem delu pod večjim pritiskom zaradi večjega števila delovnih ur, dodatnega neplačanega dela (mreženje, marketing, iskanje naročnic, pogajanje za nova naročila ipd.), kratkoročnih naročil z vse krajšimi roki za vse večji obseg dela, vse večje cenovne tekme navzdol – dumpinga pri postavkah za njihovo opravljeno delo in negotovosti glede nadaljnega poslovanja, saj si delo iščejo in urejajo same.

Večina jih ne zaposluje drugih delavk, zato sodijo med enoosebne samozaposlene, ki so tudi zato bolj izpostavljene prekarizaciji.

Približno 450 EUR mesečno morajo zaslužiti samo za to, da pokrijejo najnižje socialne, pokojninske in zdravstvene prispevke, ki jim jih nalaga status samostojne podjetnice. Zaslužki pa na drugi strani niso veliki, zlasti zaradi vse večjega dumpinga pri prevajalskih tarifah in pogosto nerednih izplačil ali zamud pri honorarjih in zdaj še zmanjšanja naročil zaradi ekonomizacije poslovanja naročnic zaradi zdravstvene situacije v svetu, tako da lahko zelo pogosto prevajalke neposredno uvrstimo v prekariat. Na žalost ne gre več za tako novi, zagotovo pa vse bolj prisoten in naraščajoči, delavski razred 21. stoletja.

Prekarne delavke v jezikoslovju se soočajo s prekarnostjo, kar v danem kontekstu pomeni, da gre za negotovo in navadno slabše plačano delo samostojnih podjetnic ter izplačila prek s.p.-jev ali pogodb civilnega prava, kot so avtorske, podjetne pogodbe ipd. Status samozaposlene ne predvideva bolniških nadomestil – plačane bolniške odsotnosti ali dopusta, ne jamči minimalne plače ali povrnjenih stroškov za malico in prevoz. S.p.-jevka mora sama poskrbeti za najprej dovolj dela in zaslužka, da si bo potem lahko privoščila počitek, prosti čas ali dopust, počitnice. Misli pa mora, če si to seveda lahko privošči, še na določen varčevalni, rezervni sklad denarja za primere potencialno daljše bolniške odsotnosti z dela.

Zaradi narave prevajalskega dela samozaposlenih posameznic, ki je nekonsistentno v količini in razporejenosti ter delovnem prostoru in času, se to pogosto kaže kot socialna izključenost, izoliranost in osamljenost, stres ali še huje – delovna izgorelost. Tako raziskave kot splošno poznavanje področja kažejo tudi, da je zelo pogost in za

samozaposlene jezikoslovke povsem normalen prezentizem, tj. prisotnost na delu, delo kljub slabemu počutju ali boleznim, zaradi katere bi bila v drugačnih delovnih razmerjih delavka upravičena do bolniške odsotnosti. Prevajalke večinoma delajo od doma, s tega vidika jih epidemiološka zapoved lanskega in letošnjega leta #ostanidoma ni tako presenetila oz. prizadela, a tudi one poročajo, da se je zaradi šolanja njihovih otrok doma, partneričine službe od doma, skrbi za gospodinjstvo in druga domača opravila dinamika dela doma korentno spremenila in vpliva tako na njen poklicni kot zasebni bivanjski ozir.

V zadnjem času je tako v prevajalstvu kot jezikoslovju v splošnem vse več govora o prekarizaciji tovrstnih poklicev, pomanjkanju dostojnih delovnih mest zanje in nizkih tarifah za prevajalske oz. druge jezikoslovne storitve.

Jezikoslovke svoje delo navadno opravljajo iz kateregakoli domačega prostora, ki postane njihova začasna pisarna (miza ali blazina z računalnikom in prevajalskimi orodji, programi na njem), v delovni in socialni izolaciji, kar jim posledično otežuje, če že ne pomembno omejuje, usklajevanje prostega z delovnim časom, ločevanje službenega in zasebnega življenja, načrtovanje družine, večjih investicij ali aktivnega počitka brez skrbi za dovolj dela in zaslužka po vrnitvi.

Vrste prevajalk se med seboj zelo razlikujejo, področje je izrazito segmentirano, različna so tudi okolja, v katerih jezikoslovke delujejo. Če strnemo tako razmišljanja kot stališča prevajalk samih kot strokovnjakinj, je prevladujoče mnenje, da bi bilo treba status in položaj prevajalk bolje urediti.

Najbolj pereči problemski sklopi za ureditev področja so naslednji: urediti bi bilo treba status samostojne podjetnice za primere jezikoslovnih poklicev, regulacijo poklica z njegovo stanovsko ureditvijo, ustanoviti prevajalski sindikat, platformno umbrella zadrugo ali zbornico, vzpostaviti register prevajalcev, doseči zakonsko preprečevanje dumpinga, v enem – celostno zaščititi prevajalski poklici in njegovo delovno področje.

Za začetek pa bi bilo dovolj že, če bi nam uspelo preprečiti dumping pri prevajalskih in drugih jezikoslovnih tarifah pri javnih naročilih, kjer je edino merilo za izbor še vedno velikokrat izključno cena, ali vzpostaviti register prevajalcev, ki bi zagotavljal kakovostne strokovnjake za kakovostno storitev po dostojnih cenah za človeka dosto-

jno življenje znotraj (bolniška odsotnost, dopust, malica, prevoz) in zunaj službenega vsakdana (dopust, prosti čas, družina, večje vsakdanje življenjske investicije, kot sta avto ali stanovanje).

Ena od možnosti za to je zagotovo v povezovanju in sodelovanju prevajalk, jezikoslovk samih. V Soglasniku smo se pred zdaj že skoraj 7 leti, leta 2014, združile jezikoslovke različnih profilov (prevajalke, tolmačke, lektorice in učiteljice tujih jezikov) in osnoval jezikovno zadrugo, prvo in edino te vrste pri nas, ki deluje kot platforma za ponudbo naših storitev na trgu. Omogoča nam projektni servis – vodenje in obdelavo naročil, finančno in računovodsko zaledje, podporo ter promocijo naših storitev. Zagovarjamo združne vrednote solidarnosti, skupnostnega dela, enakovrednega lastništva in deljenja dobička, z eno besedno zvezo: pošteno plačilo za pošteno delo.

Naš dolgoročni cilj je iz producentske zadruge postopoma preiti v delavsko in zagotoviti čim več stabilnih in vrednih, dostojnih delovnih mest za jezikoslovke, združene v zadrugi. Vse imamo pravico do dostojnega življenja na račun dostojnega dela. Zanj pa se moramo posamično in sistemsko ves čas zavzemati in aktivno boriti.

Zaključujemo pa s poezijo. Tudi v njej je ključ.

*Vse je jezik,  
Rečeš,  
In mizo med nama zasedejo  
Misli, ki ostajajo na koncu stavkov.  
/.../  
Kar rečem,  
Je več kot beseda  
In manj kot sem jaz.  
Rolete so spuščene,  
Življenje z druge strani okna  
Je tiho.  
Še ta kozarec medu pijem,  
Preden te poljubim;  
Nobene besede več.  
Jezik je tvoj zaveznik.*

iz pesmi Strah pred jezikom avtorice Katje Perat (zbirka Najboljši so padli, 2011, Beletrina)

---

Prispevek je bil prvotno objavljen na spletnem portalu Vrabec anarhist kot del sklopa prispevkov o prekarnosti v sodelovanju z Gibanjem za dostojno delo in socialno družbo.

V pričujočem prispevku zavestno in namensko ženski slovnični spol uporabljamo kot nevtralen. Kot navadno moški se ženski slovnični spol tu nanaša na kateri koli spol ter tudi tako skuša poseči onstran ozkega spolnega binarizma moški – ženska.



# Arhitekturno delo = prekarno delo

**Martina Ferfila**, arhitektka, članica Gibanja, ena izmed pobudnic za ustanovitev Sindikata arhitektov, krajinskih arhitektov in prostorskih načrtovalcev (SAKAP)

---

*»Stroka je polje spopada in dokler razmere dela v njej ne bodo urejene ali pa, in to najmanj, vsaj legalne, so vsi pozivi k poenotenju stroke neupravičeni!«*

arhitekt Miloš Kosec, revija Outsider, št. 17, Delo/Lenoba, str. 87

Moja samorefleksija se prekarnemu delu v arhitekturi približuje s treh stališč: z branjem brezpravnega položaja delavk in delavcev, z odkrivanjem odsotnosti nujnega dialoga ter kot beleženje odsotnosti blagostanja. Obenem mi gre za odkrivanje najmanjšega skupnega imenovalca vseh prekarnih delavk in delavcev. Faza obsežne samorefleksije mene kot prekarne delavke, ki pripomore k poimenovanju stvari z ustreznimi imeni, še traja. Ko se človek tega loteva, je največkrat podvržen občutenju, da vse skupaj najprej razpade, da bi se kasneje povezalo v nov uvid.

Osebna stiska me je v zadnjih dveh letih razpela in gnala v razumevanje procesov, ki sem jim bila podvržena v zadnjem desetletju svoje poklicne kariere arhitektke projektantke. Začela sem ozaveščati, kakšni so dejanski vplivi in učinki nespoštovanja delovnopravne zakonodaje v arhitekturni dejavnosti, ki je konstantno v razmahu in ne doleti samo mladih, ki šele vstopajo na trg dela. \*Po podatkih, ki jih je objavila revija Outsider, namreč 64,2 % arhitektov in 76,2 % študentov potrjuje, da so v podjetju, v katerem so delovali ali delujejo, prisotne »nelegalne« oblike dela. Dve tretjini arhitektov zasluži



manj od povprečne plače. Struktura delujočih v arhitekturni dejavnosti (podatki so pridobljeni na podlagi ankete<sup>1</sup>) se poleg redkih zaposlenih (teh je 17, 5%) deli na:

- samozaposlene v kulturi (v nadaljevanju SKD) in znotraj tega na tiste, ki imajo priznано plačilo prispevkov, in na tiste, ki te pravice nimajo. Znotraj tega se struktura deli še na SKD, ki delujejo samostojno (14,4 %), in na SKD, ki delajo v podjetjih (21,5 %),
- na samostojne podjetnike, tu je delitev podobna na tiste, ki samostojno delajo, in na tiste, ki delajo v podjetjih (22,9 %),
- na lastnike arhitekturnih birojev, ki so v tem podjetju zaposleni (11,6 %),
- in na lastnike birojev, ki imajo kombiniran status, in sicer ga združujejo s statusom samozaposlenega v kulturi.

Ko je bilo pred skoraj dvema letoma objavljeno pismo študentov arhitekture, ki je v širši javnosti in tudi v sami stroki zelo odmevalo, je to končno odprlo dialog naše stroke v obe smeri; v javnost in med arhitekti samimi. Njihovo pismo je do mene prispelo kot krik in obenem kot znak, da mladi ne bodo ustrezljivi in ponižni do izkoriščevalskega sistema, v katerega s(m)o povabljeni že v času študija.

Arhitekturna dejavnost je namreč od osamosvojitve naprej delovala domala brez dialoga, če upoštevamo, da bi bil najbolj legitimni znak dialoga to, da stroka uveljavi in uredi razmere dela s kolektivno pogodbo. Smo ena redkih panog, ki kolektivne pogodbe še nima. Do sedaj še ni bilo formalnega poskusa organizacije skupine, ki bi zastopala interese delavcev v arhitekturni dejavnosti. Tako znotraj delovnega procesa nimamo sistematiziranih delovnih mest, posledično s tem zagotovljenega napredovanja v smislu sistemskega višanja dohodka v znak prepoznavanja, da se z leti delovanja višata odgovornost in obremenitev, ki se razporedi na delavce v arhitekturnem procesu. Velja, da je naša stroka maksimalno prekarizirana. Ob vsem tem je treba zahtevane dolge delavnike razumeti kot odsotnost organizacije optimalnega delovnega procesa in seveda tudi kot znak nespoštovanja pravice posameznika do prostega časa in skrbi za zdravje. Kakšna stroka vse to dopušča?

Ker sama ne bi mogla bolje zapisati, na tem mestu še enkrat navajam arhitekta Miloša Kosca: »*Pravzaprav bo šele takrat lahko začela*

*nastajati kot resnična, demokratična, legitimna in poštena stroka.*« Naša stroka se ne želi spoprijeti z izgubljenim položajem poklicne avtonomnosti in spoštovanja ter za zdaj ostaja nemočna in neodzivna. Onstran vzrokov in posledic pa ne vidi svoje lastne vpletenosti.

## **Kolektivna pogodba kot znak dialoga, legitimnosti in spoštovanja**

Odsotnost kolektivne pogodbe pomeni odsotnost določb, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih.

V kršitvah kolektivnih pravic se skriva ranljivost vseh nas, prekarnih delavk in delavcev, zato je kolektivna pogodba znak pripravljenosti na dialog in urejanje razmer ter odpravljanje nelegalnih delovnih praks. Kako pogumno se je spustiti v oblikovanje kolektivne pogodbe v času, ko prihaja do blaznega pritiska na odpravo že veljavnih kolektivnih pogodb, bo pokazal čas. Pod drobnogledom se izkaže, da je na neki način kolektivna pogodba v interesu tudi stroke same in delodajalcev, ker vsem vpletenim omogoča bolj urejeno poslovno okolje. Kot vse kaže, arhitektke in arhitekti to spoznavamo na »boleč« način.

Pogoji dela so za nekatere nevzdržni, ker vlada premoč ene strani v odnosu do druge. Sindikat je prostor pobude, ki v resnici pomeni poziv k dialogu, v katerem so končno jasno podane zahteve od spodaj navzgor, ki so legitimirane že v sami odsotnosti dialoga in premoči ene strani.

Ključno vprašanje je, ali je sklenitev kolektivne pogodbe prekarnim delavcem sploh dostopna. Z odgovorom nanj se milo rečeno razkrijeta pester brezpravni položaj in domet aktivne uporabe prava za prekarne delavce.

## **Arhitekturna delovna kultura**

Vprašanje, ki se odraža v vsakodnevni stiski mnogih arhitektov, je, kako lahko arhitekt ustvarja tako imenovano arhitekturo upanja in prosperitete, če se sam sooča z obremenitvami, ki jih prinaša prekarno delo.

Na arhitekturni sceni je vsesplošno prisotno kršenje delovnopravne zakonodaje, saj nekateri vodilni v arhitekturni praksi v večini primerov zanikajo dejstvo, da tudi delodajalec nima pogodbene svobode,

saj objektivne razloge za zaposlitev določa zakon in ne delodajalec ali delojemalec. Veliko arhitektk in arhitektov se na trgu dela s kršitvami sooča že vrsto let.

Tina Gregorič, profesorica in soustanoviteljica arhitekturnega biroja Dekleva Gregorič arhitekti, je pred kakšnim letom ali dvema povedala v eter radijske oddaje, ki jo je pripravil RTV SLO: *»Mi si žal ne moremo privoščiti zaposlovati ostalih arhitektov ... in se potem oni sami odločajo, na kakšen način se dogovorimo, kaj se zdi njim najbolj primerno, da uredimo to naše sodelovanje.«*

Odsotnost zadostne ponudbe solidnih rednih zaposlitev sili diplomantke\_te in študentke\_e v razna pogodbena sodelovanja. Svobodna izbira je v prijemu opevane deregulacije trga dela seveda vedno znova izničena. Izničena je za vse tiste, ki jim je status samozaposlitve prinesel brezpravni položaj, delavcev se v delovni proces namreč ne da vključiti kot gospodarske družbe, kot storitve in kot blago, ne da bi jim vzeli dostojanstvo in jim odrekli socialne in delavske pravice. Obstaja kultura izkoriščanja, ki se je razvila na področju arhitekturne dejavnosti. Pod njenim vplivom se čez čas zaveš, da je sistem nastavljen tako, da šteje vsaka oddelana minuta. V trenutku, ko ne moreš opraviti odmerjenih mesečnih ur, ki ti zagotavljajo preživetje, lahko ogroziš svojo eksistenco samozaposlenega v prikritem delovnem razmerju. Biti brez kolektivnih pravic je seveda ogrožajoče. To je eden od nevidnih obrazov prekarnega dela v arhitekturni panogi in tudi drugod.

## **Nevidni v arhitekturni hierarhiji**

*»Privilegiranost ima tak značaj, da je nevidna tistim, ki privilegij uživajo.«*

Obstaja jasen, skoraj enoplasten pogled pooblaščenih arhitektov. To je samo eden izmed mnogih položajev, ki jih je treba zasesti znotraj arhitekturnega procesa, je pa edini priznan in spoštovan. Sistemsko spregledani in izključeni so vsi drugi, saj se nova gradbena zakonodaja vrti samo okrog pooblaščenih arhitektov, krajinskih arhitektov in inženirjev. Poudarek je na pooblaščenih. To so tisti, ki imajo javno licenco za opravljanje poklicnih nalog. Prisotna je temna stran reguliranega poklica, saj je ločnica zelo jasna med tistimi, ki so vsaj delno zastopani, in med tistimi, ki so dobesedno nevidni, ker delujejo

izven reguliranega poklicnega naziva. Ko se zakonsko lotevaš zaščite poklicnega naziva, nujno pride do tega, da nekoga postaviš v prvi, nekoga v drugi plan, nekoga pa gotovo izključiš. V osnovi ne bi bilo nič narobe z reguliranostjo poklica, če bi le obstajala komunikacija med enimi in drugimi. Nevidnost pride z odsotnostjo dialoga in je vedno nevarna, o tem se lahko zgodovinsko prepričamo na vsakem koraku. Že leta se naši poklicni Zbornici za arhitekturo in prostor Slovenije prišepetava, da bi nas vse, ki smo arhitekturni dejavnosti potrebni, vključila v sistem, pa se to vztrajno ne zgodi. Novi Zakon o arhitekturni in inženirski dejavnosti (ZAID) se sedaj popravlja toliko, da so nov status dobili kandidati za pooblaščen arhitekta, ki bo, tako kot je zastavljen, lahko nova oblika statusa na razpolago za nadaljnje izkoriščanje mladih diplomantov.

### **Kreativnost na račun samih pravnih pogojev – najemaš storitev in ne delavca**

Podjetjem, ki svoje cilje uresničujejo s prekarnimi delavci, se pravno dopušča, da najemajo storitve in ne delavcev. V past prekarnosti se ujameš zato, ker ti trg dela ponuja slabše od slabšega.

Voditeljica Vida Petrovčič je pred nekaj tedni v eni izmed oddaj na nacionalni televiziji nepričakovano in precej pavšalno razlagala, da je bila iniciacija prekariata pri nas narejena z izbiro nekaterih posameznikov, da bodo *»redni zaposlitveni bruto«* zamenjali za *»samozaposlitveni bruto«*.

Iniciacija prekariata pri nas se je zares zgodila s tem, da se je močnejša stran v enačbi začela odpovedovati delovnemu pravu.

Tega ne smemo nikoli pozabiti. Za arhitekturno dejavnost v Sloveniji se da pokazati, da so se rednim zaposlitvam prvi odpovedali ravno delodajalci s podporo države, ki je takoj po osamosvojitvi na hitro zaprla vsa velika projektivna državna podjetja ali jih prepustila v privatizacijo. Starejši kolegi pripovedujejo, da je v trenutku nastala praznina. Potem ko so nastali sveži arhitekturni biroji v duhu neoliberalizma, zaposlitev niso več ponujali; na voljo so bila samo še pogodbeno sodelovanja.

Priznana arhitektka Tina Gregorič pove: *»Nam je bilo to zelo jasno kot študentom arhitekture konec devetdesetih, da v bistvu ne bomo zaposlitve dobili in da moramo na drug način uresničiti svoj poklic.«*

## **O razpršenosti arhitekturne stroke – o tkivu, ki ne drži več skupaj**

Arhitekturno delo, kot ga poznamo danes, nas je razpršilo tako, da med seboj nismo povezani. Mogoče smo danes že na točki, ko je razpršenost v arhitekturni stroki dosegla najvišjo točko, kajti zaznati je trend, da je edini spoštovani ideal znotraj stroke to, da si lastnik arhitekturnega biroja. In tako je samozaposlitev skoraj samoumevna kategorija. V naslednjih letih bo velik izziv, kako ohraniti arhitekturno produkcijo, ki temelji na miselni in kreativni praksi.

Veliko razpršenost ponudnikov v arhitekturni dejavnosti lahko razumemo v vsaj dveh smislih: na eni strani kot beg od slabih delovnih pogojev k individualnemu uresničevanju poklica arhitekta, na drugi strani pa ravno ta razpršenost, ki je kolateralna škoda globalno promovirane kapitalistične ideje, da vsakemu posamezniku lahko uspe z individualnim angažmajem, ogroža stabilno jedro stroke, s katerim so zavarovani strokovnost, znanje in veščine.

Varčevanje, za katero so se pred desetletji odločili lastniki arhitekturnih birojev, ko so zreducirali redno zaposlovanje, se danes že da izmeriti v obliki pomanjkanja izobraženega kadra, ki bi želel delati v večjih organiziranih birojih.

Rezultat ankete je pokazal, da dve tretjini arhitektov dela v nestandardnih oblikah dela. Leta 2017 je bilo 1733 registriranih pravnih subjektov, ki so imeli skupaj 1831 zaposlenih oziroma 1,05 delavca na pravni subjekt. Takšna razpršenost trga dela je pokazatelj razširjenosti nespoštovanja delovnopravne zakonodaje.

### **Osebni za-govor prekarne delavke**

V resnici ne obstaja noben legitimen razlog, da bi me sistemska sila silila v brezpravni položaj, v nevidnost in v odsotnost dialoga, v odpoved socialnim in delavskim pravicam, v položaj drugorazredne državljanke.

Raje bi, da me ne najamejo kot storitev in plačajo kot blago!

Raje bi, da nimam statusa gospodarske družbe.

Raje bi, da nisem delodajalka in delavka v isti osebi.

Raje bi, da država, ko gre za moje bolniško nadomestilo v prvih 30 dneh, ne bi iz zveze delavka – delodajalka zradirala delavke!

Raje bi izbrala drug študij in drug poklic.

Raje bi, da so se med preteklo finančno krizo še vedno spoštovali standardi ILO!

### **Opomnik: zakaj prekarizacija v družbi**

Nicolas Schmit, trenutni evropski komisar za delo in socialne zadeve, je povedal: »*Prekarizaciji smo priča zaradi pretekle deregulacije trga dela.*«

To priznanje je mejnik, ki smo ga na simbolni ravni čakali. Ker eno je, da o tem že leta razpravljajo sindikalne strukture, akademska sfera in seveda civilna družba. Drugo je, ko to izjavi evropski komisar.

S tem javnim priznanjem je konec sprenevedanja nekaterih glede prekarnega dela tudi v državnih in političnih vrhovih, ki so odprli vrata deregulaciji trga dela in z njo ustvarili pekel za milijone in milijone prekarjih delavk in delavcev.

O psihološkem discipliniranju nekaterih klasično zaposlenih delavk in delavcev v arhitekturni dejavnosti, z izkoriščanjem vseprisotne prekarnosti, pa kdaj drugič. Žal smo priča pojavu raznih oblik šikaniranja tudi nekaterih zaposlenih, ker jim je bila dana ta »ugodnost«, da niso prekarci.

---

Prispevek je bil prvotno objavljen na spletnem portalu Vrabec anarhist kot del sklopa prispevkov o prekarnosti v sodelovanju z Gibanjem za dostojno delo in socialno družbo.

<sup>1</sup>Zasnova ankete: Outsider. Obdelava: Srđan Nađ in Urška Podlogar Kos, Revija Outsider, št. 17, Delo/Lenoba, str. 76



# Ali plače makedonskih učiteljev zadostujejo za preživetje in dostojno življenje?

**Vladana Rančić**, diplomirana psihologinja, nekdanja mednarodna prostovoljka na Gibanju v sklopu Evropske solidarnostne enote

---

Za mnoge, ki vstopijo v akademski svet, velja, da glavno prednost tovrstne zaposlitve vidijo v svobodi raziskovanja in prenosu znanja, ne v višini plače. A hkrati velja, da je, zlasti v kapitalističnem svetu, ta nujna za preživetje.

K. N. je po končanem dodiplomskem študiju s področja organizacijskih ved oziroma poslovne administracije uspelo najti službo v svojem rodnem mestu v Severni Makedoniji. Zaposlitev je dobil v zasebnem visokošolskem zavodu, kjer je prej študiral, in sicer v obliki pogodbe o zaposlitvi – v praksi gre za delovni sporazum za delo s krajšim delovnim časom. V devetih mesecih od februarja leta 2019 je pod nadzorom in po navodilih nadrejenih delal na več različnih administrativnih in organizacijskih delovnih mestih. Od novembra lani pa je zaposlen kot redni akademski tajnik in ima pogodbo za nedoločen čas. Mnogi ljudje v Severni Makedoniji predpostavljajo, da ima nekdo pogodbo za nedoločen čas, to pomeni, da si je s tem že uredil (skoraj) vsa področja življenja in da mu bo z njo vse bistveno lažje. Nihče pa ne pomisli, da je lahko tudi pogodba za nedoločen čas pogosto s stališča golega preživetja za posameznika nezadostna. Predvsem to velja takrat, ko je delavec neustrezno oz. premalo plačan za svoje delo (glede na izobrazbeno raven, sposobnosti, prizadevanja, starost ipd.).

Delovni pogoji se od zaposlitve do službe razlikujejo, prav tako tudi perspektiva zaposlenega. K. N. svoje delovne razmere in pogoje



opisuje kot odlične, saj ima možnost, da si kot zaposleni samostojno oblikuje potek delovnega dneva vključno z odmori med delom. Naloge si organizira sam, ko mu jih predhodno odobri direktor. Prostovoljno ostaja aktiven tudi izven svojega delovnega časa, da bi si tako zmanjšal obseg dela v rednem času službe. Verjame, da njegov delovni položaj zahteva skrbnost in aktivno sodelovanje, želi se dokazati in karierno napredovati, zato povedanega v prejšnjem stavku ne problematizira. Opaža pa tudi, da se je v obdobju epidemije COVID-19 in z njo zunanje prisile k digitalizaciji izobraževalnih procesov povečala njegova motivacija za delo. Vesel je tudi, da so starejši zaposleni spoznali in sprejeli dejstvo, da je mogoče delati od doma, saj lahko predavanja študentom s pomočjo tehnologije potekajo skoraj povsem normalno. Dodal je še, da imajo nekateri starejši zaposleni težave pri vzpostavljanju poklicnih odnosov ter spremljanju napredka tehnologije in njegovem sledenju. Zato je ponosen, da je imel pri sodelovanju s študenti nekaj možnosti, da dokaže nasprotno in pomaga pri vzpostavitvi sistemskih sprememb na bolje. Zelo je hvaležen direktorju, meni, da je bil deležen njegove podpore in zaupanja.

Za delo je motiviran, saj ves čas obstajajo možnosti za osebni in poklicni napredek, kar sta pri delu njegova glavna cilja. Želel bi si zasesti mesto najprej asistenta profesorja in morda z vztrajnim akademskim delom v prihodnosti kdaj tudi mesto višješolskega profesorja. Na trenutnem delovnem mestu se tako ne vidi dolgoročno, več bi si namreč v prihodnje želel delati na projektih, ki vključujejo mednarodne izmenjave študentov. S svojo plačo je zadovoljen, zadostuje mu za pokritje osebnih stroškov, še vedno pa mu ostane nekaj prihrankov. Regres je vključen v njegovo pogodbo o zaposlitvi in s strani delodajalca izplačan pravočasno. Vendar dejstva, da mu na drugi strani finančno pomagajo tudi starši, ni mogoče izključiti.

Živi sam, v stanovanju svojih staršev, stanovanjske stroške in del stroškov za hrano pa mu večinoma pomagajo kriti oni.

Sklepamo lahko, da mesečni življenjski stroški K. N. niso tako visoki, ker mu vsaj pri pokrivanju nekaterih pomagajo še starši. Odprto vprašanje pa ostaja; bi bila njegova plača dovolj, da pokrije vse njegove življenjske stroške, če ne bi imel pomoči staršev?

Žal pa je podoba dostojnih plačil za dostojno življenje posameznikov zaposlenih v makedonskih javnih zavodih lahko tudi drugačna. V primerjavi z denimo zasebnimi izobraževalnimi zavodi.

Težave javnega proračunskega sektorja, ki vključuje tudi administrativne in izobraževalne delavce, so se začele septembra 2019<sup>1</sup>, ko je najprej potekala množična opozorilna akcija SONK (Neodvisni sindikat Republike Makedonije za izobraževanje, znanost in kulturo). Dobil je ogromno podporo vseh zaposlenih v sektorju; podprli so jo učitelji, člani sindikatov iz dejavnosti predšolske vzgoje (zaposleni v vrtcih) in kulturniki, KSS (Konfederacija svobodnih sindikatov Makedonije), vsi panožni sindikati KSS, pa tudi številni sindikati, s katerimi je SONK vzpostavil medsebojne odnose sodelovanja in podpore. Med drugimi tudi sindikat iz Republike Slovenije, s katero ima SONK dvostranski sporazum o sodelovanju in medsebojni pomoči. Enodnevna opozorilna stavka je imela en cilj: doseči zvišanje plač vseh zaposlenih v izobraževalnem sektorju. Sledila je splošna stavka, v kateri je vlada predlagala 10-odstotno zvišanje plač od aprila 2020 dalje. SONK pa si prizadeva za zvišanje plač v izobraževanju od začetka letošnjega leta naprej, tj. 1. januarja 2020, in se zavzema tudi za nadaljnje odstotno usklajevanje plač, v skladu oz. enakovredno z višanjem minimalne plače na nacionalni ravni.

Vlada Republike Severne Makedonije je sporazum sprejela, nato pa so sledili še konstruktivni sporazumi glede plačila regresa za dopust, dejanskih stroškov prevoza na delo, plačila nadur, dejanskega plačila za delo v razredih s kombiniranim poukom in razreševanje drugih odprtih vprašanj. Sporazumi urejajo tudi spremembe kolektivnih pogodb za osnovnošolski in srednješolski izobraževalni sektor.

Ministrstvo za delo in socialno politiko Severne Makedonije pa navkljub prizadevanjem še naprej ne upošteva zahteve po uvedbi regresa za vse javne uslužbenke, ki prejemajo plače iz državnega proračuna. Zdaj, v obdobju epidemije koronavirusa, je država predlagala znižanje plač v javni upravi za več kot 50 %. Na 37. seji vlade je bila sprejeta uredba, ki uporabnikom proračunskih sredstev za plače in dodatke k plači odvzema pravico do izplačila nadomestil in plačnih dodatkov v času trajanja izrednega stanja.

V sklopu pregleda stanja si pogledjmo še nekaj dejstev o plačnem sistemu in stanju v Severni Makedoniji. Minimalna neto plača v Republiki Severni Makedoniji znaša 14.934 MKD (makedonska valuta – makedonski denar) ali 240,82 EUR<sup>2</sup>, povprečna plača pa 26.422 MKD ali 429,94 EUR<sup>3</sup>. Zanimivo je, da makedonski Državni statistični urad (DSO) že zadnjih osem let ni izračunal in predstavil vrednosti oz. cene za mesečno potrošniško košarico življenjskih

potrebščin prebivalcev Severne Makedonije. Le Zveza sindikatov Makedonije (SSM) je redno opravljala tovrstne izračune. Čeprav naj bi se po podatkih DSO življenjski stroški znižali, se po podatkih SSM viša vrednost mesečne potrošniške košarice. Razlika v oceni je verjetno posledica različnih kategorij izdelkov, na katerih temeljijo izračuni obeh institucij. V grobem pa ti kažejo, da so spremembe maloprodajnih cen in življenjskih stroškov januarja 2019 pogojevale vrednost minimalne potrošniške košarice, ki jo je izračunala Zveza sindikatov Makedonije. Ta vključuje neizogibno potrebne skupine izdelkov in storitev za preživetje štiričlanske družine (prehrana, stanovanje, higiena, prevoz, kultura, oblačila in zdravje) za marec 2020 in znaša 32.941 MKD ali 534,40 EUR.<sup>45</sup>

<b>Izdelek</b>	<b>Cena v MKD</b>	<b>Cena v EUR</b>
mleko, 1 l	51	0,83
jajca, paket 12	182	2,96
paradižnik, 1 kg	59	0,96
domači sir, 500 g	410	6,66
krompir, 1 kg	29	0,47
štruca belega kruha	29	0,47
mesečna najemnina za 45 m2 veliko stanovanje	12,066	195,99
stanovanjski stroški za 1 osebo <sup>6</sup>	1,606	26,09
mesečna vozovnica za javni prevoz <sup>7</sup>	1,372	22,29

Če pogledamo cene izdelkov in stanovanj, vidimo, da minimalna potrošniška košarica za štiričlansko makedonsko družino ne zadostuje za dostojno življenje. Raziskave Akademske unije navajajo velike razlike med plačami zaposlenih na javnih univerzah, ki se financirajo netransparentno. Profesorji komentirajo, da »lovijo« študente, da bodo njihove plače višje oz. normalne, in s tem znižajo merila znanja.<sup>8</sup> Spomnim se, da nam je, ko sem bila študentka na Filozofski fakulteti v Skopju, ena od profesorice povedala, da v študentih vidi zgolj de-

nar. Povprečna neto plača na UKIM<sup>9</sup>-u znaša približno 38.000 MKD (613,77 EUR), vendar se po fakultetah višina plač bistveno razlikuje. Prav tako se razlikujejo plače javnih in zasebnih zavodov, lahko rečemo, da so plače v zasebnih zavodih redne, večje in pokrijejo vse stroške, ki sledijo pogodbi o zaposlitvi. Lastnik Evropske univerze v Severni Makedoniji je v enem intervjuju povedal, da povprečna plača v zasebnih zavodih znaša okoli 2.250 EUR, zgornja meja pa je 3.100 EUR.<sup>10</sup> Zaradi velike razlike in pomanjkanja pravil o enakosti imajo profesorji, ki delajo v zasebnih zavodih in šolah, boljši finančni položaj. Profesorje v javnih zavodih izkoriščajo in prekarizirajo, s tem kakovost izobraževanja postaja vse nižja. Te težave ne vplivajo samo na učitelje, ampak tudi na študente. Kakšna je njihova prihodnost? Na eni strani starši nimajo dovolj za preživetje čez mesec, na drugi strani pa nižanje kakovosti izobrazbe ogroža možnost mladih, da se prek izobrazbe dvignejo po socialni lestvici.

---

<sup>1</sup> SONK (Neodvisni sindikat Republike Makedonije za izobraževanje, znanost in kulturo). Novice. Dostopno na: <https://sonk.org.mk/>.

<sup>2</sup>Zveza sindikatov Makedonije. Rešitev minimalnega plačila iz meseca aprila 2020. Dostopno na: <http://www.ssm.org.mk/mk/zgolemuvanje-naminimalnata-plata-od-mesec-april-2020-godina>.

<sup>3</sup>Državni statistični urad Republike Severne Makedonije. Kazalnici. Dostopno na: <http://www.stat.gov.mk/KlucniIndikator.asp>.

<sup>4</sup>Zveza sindikatov Makedonije. Vrednost minimalne potrošniške košarice za marec 2020. Dostopno na: <http://www.ssm.org.mk/mk/vrednosta-nasmk-za-mart-2020-godina>.

<sup>5</sup>Expatisan.com Stroški bivanja v Makedoniji. Dostopno na: <https://www.expatisan.com/cost-of-living/country/macedonia>.

<sup>6</sup>Stanovanjski stroški za 1 osebo v 45 m<sup>2</sup> (garsonjera) v mestu. Vključujejo komunalno, upravnika, električno, ogrevanje ...

<sup>7</sup>Povprečna vrednost mesečne vozovnice za javni prevoz na državni ravni.

<sup>8</sup>Spasovska, Mirjana. Ogromne razlike v plačah državnih fakultet. Dostopno na: <https://www.slobodnaevropa.mk/a/30291323.html>.

<sup>9</sup>Univerza Sv. Kiril in Metodij v Skopju.

<sup>10</sup>Hadži-Zafirova, Žaklina. Trojke kontrolirajo učiteljske plače, Dostopno na:

<http://www.globusmagazin.com.mk/default.asp?ItemID=8238D4CC7A036A458ED7436EA15972ED>.



# (Sizifov) boj

**Mitja Šuštar**, diplomiran pravnik, predsednik Sindikata kulture in narave Slovenije GLOSA

---

Drage prijateljice in prijatelji.

Snovalci zbornika so mi namenili posebno čast: na kratko moram spregovoriti o zgodovini naših prizadevanj za pravice ponižanih in razžaljenih. Spoštljivo se jim zahvaljujem, predvsem pa Denisu Miklavčiču, ker se je vse skupaj začelo z njim.

Honorarci so bili zmeraj nekaj manjvrednega, na robu družbe. Še v prejšnjem režimu niso imeli pravic, ne do tekočega računa na banki, ne do kreditov, pa tudi do izobraževanja ne. Kolega Denis se je nekoč zelo želel udeležiti seminarja o organizaciji dela, a mu je takratna producentka redakcije na nacionalni televiziji, kjer je delal, rekla, da je seminar samo za zaposlene. Kljub temu da je hotel plačati, se ni omeščala. Opravljal pa je popolnoma isto delo kot zaposleni, le da zanj niso veljali normativi in delovni čas. Kaj šele plačilo! To je bilo tako mizerno, da jim je producentka plačevala dodatek za socialne prispevke preko potnih nalogov. Ko je tudi njegova žena začela honorarno delati, pa so ji krili samo polovico prispevkov, češ, ženskam plačamo manj! Namesto dopusta si je poiskal kakšno delo pri filmu ali drugih poletnih projektih, da je lahko preživel. Ker upanje umre predzadnje, se je s tem nekako sprijaznil. A vdal se ni, kljub temu da so ga vztrajno spotikali. Še leta 1987 so mu pogojevali zaposlitev z včlanitvijo v zvezo komunistov.

In potem je junija 1991 prišla osamosvojitvev. Novi začetki in novo upanje. Honorarci in drugi prekarci so potrpežljivo čakali, da se jih

bo kdo spomnil. A so ostali pozabljeni od Bogá in ljudi. Še naprej so bili cenena delovna sila in drugorazredni državljani in še naprej so delali namesto zaposlenih, ki so prejeli plačo zato, ker so bili v službi, in ne zato, ker bi delali. Med desetdnevno vojno so bili zelo primerni za dežuranje in pokrivanje izpada zaposlenih na RTV, ki jih iz različnih vzrokov ni bilo na delovnem mestu. Po umiritvi razmer se jih je vodstvo RTV spomnilo z zahvalnim pismom, medtem ko so zaposleni prejeli denarno nagrado.

Nekateri so si izborili pravico do štirih tednov plačanega dopusta in plačila socialnih prispevkov. Slabše se je godilo filmskim delavcem, saj je produkcija slovenskih filmov upadla, dela v drugih republikah bivše države ni bilo več, producenti niso imeli denarja, naš trg pa je preplavila ameriška produkcija. Tako so si poiskali delo drugje, postali so telefonisti, vratarji in podobno. Znanje in izkušnje so odšle iz filmske dejavnosti. Ministrstvo za kulturo je celo ugotovilo, da je filmska industrija predraga za tako majhen trg, kot je Slovenija. Na srečo so ukinitve slovenske filmske dejavnosti preprečili v Strasbourgu, kjer so dejali, da je Islandcev le 300.000, pa imajo še kako dober film. Poleg tega je film del nacionalne kulture.

Prelomno pa je bilo nepojmljivo in necivilizacijsko dejanje: TV Slovenija je honorarcem odvzela pridobljene pravice do dopusta in plačila prispevkov za socialno varnost. Na Denisovo pobudo je Društvo slovenskih filmskih ustvarjalcev marca 1997 sprejelo resolucijo o delu samostojnih filmskih in televizijskih delavcev. Z njo so zahtevali pravice iz splošne kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe za kulturo in kolektivne pogodbe javnega zavoda RTV Slovenija.

Osnova za izračun honorarja naj bo bruto vrednost primerljivega delovnega mesta, z vsemi dodatki iz kolektivne pogodbe, vključno za delovno dobo. Bolniški in redni dopust, nadure, nedeljsko, praznično in nočno delo, stroški prehrane, prevoza in podobno – vse to naj se uredi s kolektivno pogodbo. Treba je zavarovati tudi strokovnost poklicev, samostojni delavec mora imeti priznan status, preden ga delodajalec angažira za opravljanje strokovnega dela.

Ne bom navajal vseh aktov, sestankov in poti od Poncija do Pilata, ker jih je preveč. Moram pa omeniti, da se je Denis aprila 1997 povezal s predsednikom sindikata Glosa Dorom Hvalico. Tedaj je bilo prvič vzpostavljeno sindikalno delovanje samozaposlenih, Glosa si je edina drznila pod svoje okrilje vzeti prekarce v kulturi. Že decembra 1997 je bila Glosina sindikalna konferenca samostojnih ustvarjalcev

na področju kulture in informiranja SUKI včlanjena v EURO MEI in vse od tedaj je izjemno mednarodno aktivna in spoštovana. Leta 2005 smo na Ekonomsko-socialnem svetu predlagali ustanovitev medresorske delovne skupine za razreševanje problematike samozaposlenih v kulturi in leta 2009 je bila na Ministrstvu za kulturo tudi ustanovljena.

Prizadevanja SUKI so bila in ostajajo: status samozaposlenih v kulturi iz delodajalcev spremeniti v delavce, s čimer bi dobili pravico do socialnega dialoga in sklepanja kolektivnih pogodb. Večkrat predlagane spremembe Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo, podprte tudi na lizbonski Generalni skupščini UNI MEI oktobra 2015, so temeljile ravno na predlogu SUKI-jeve kolektivne pogodbe za samozaposlene. A so se zataknille v medresorski proceduri, zaradi hudega nasprotovanja zasebnih poslovnih subjektov, t. i. nevladnih organizacij, ki izkoriščajo delo svobodnjakov za izvajanje projektov in programov, ki so (skromno) financirani na podlagi razpisov Ministrstva za kulturo, zaradi česar ti zasebniki svojih sodelavcev ne plačujejo ustrezno. Tudi z usodo posebnega zakona o samostojnih delavcih na področju kulture, pri pisanju katerega smo aktivno sodelovali, je podobno, zaspal je v predalu parlamentarne pisarne.

Naj kultura ostane javna dobrina, kakovostna, subvencionirana in dostopna najširši množici! Ohranimo in čuvajmo mrežo javnih zavodov, ker je to naša primerjalna prednost! Dvignimo pa prekarce, ker si to zaslužijo, s strogimi mehanizmi nadzora razvijmo in nadzorujemo trg kulturnih dobrin, davkoplačevalski denar naj bo usmerjen v njegovo spodbujanje in v spodbujanje vstopa na zunanje trge!

Zahtevamo konec nehumanega izkoriščanja. Zahtevamo, da nas pravni sistem učinkovito zavaruje kot šibkejšo stran in omogoči pogoje ustvarjanja, ki revščine ne bodo povečevali, marveč jo bodo odpravili. Zahtevamo varno, zdravo in spoštljivo delovno okolje ter dostojno plačilo za dostojno delo, nasprotujemo pa netipičnim in kulturnega človeka nevrednim oblikam dela. Zahtevamo vzpostavitev človeškega dostojanstva v kulturi in nasploh.

Končno začnimo izpolnjevati Splošno deklaracijo človekovih pravic iz leta 1948, katere najbolj resne in trdne pa tudi najbolj znane so besede, da se vsi ljudje rodijo svobodni ter imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Vsi smo torej dolžni zagovarjati, razvijati in udejanjati spoštovanje pravic in svoboščin ter biti na preži, bodisi v epidemičnih bodisi v bolj normalnih časih, se z vsemi sredstvi boje-



vati za več in boljše namesto za manj in slabše, da prekarec ne bo več prekarec! Znova in spet pozdravljamo izjavo priznanega slovenskega pisatelja, da narod, ki se pogreza v barbarstvo, lahko rešuje samo kultura!

---

Prispevek izhaja iz skupne izjave Sindikata kulture in narave Slovenije GLOSA in Sindikalne konference samostojnih ustvarjalcev na področju kulture in informiranja SUKI, objavljene na spletni strani GLOSA januarja 2016.



**6.**

**STROKOVNO O  
SODOBNIH RAZME-  
RAH ZA DELO**

# Predlogi za omejevanje prekarnosti: od analiz k praksi

**dr. Gorazd Kovačič**, profesor na Oddelku za sociologijo Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani in predsednik Visokošolskega sindikata Slovenije

---

Ta prispevek zagovarja stališče, da je treba v prizadevanjih za omejevanje prekarnega dela in prekarnosti preiti od analiziranja in ozaveščanja javnosti k zasnovi in izvajanju konkretnih sistemskih ukrepov. Ukrepe bomo razdelili v dve skupini. V prvi gre za povezovanje sedaj individualiziranih prekarne delavcev v različne oblike kolektivne organiziranosti, ki jim omogočajo skupno nastopanje na trgu delovne sile oz. storitev in s tem izboljšanje tržnega položaja.

V drugi skupini ukrepov gre za reforme institucionalnih ureditev, ki predstavljajo pravni in socialni okvir oz. robne pogoje, pod katerimi delujejo akterji na trgu. V zvezi s prvo skupino ukrepov, kjer gre za ukrepe znotraj samega trga, domnevamo, da nismo pripravili izčrpnega seznama in da inovativne prakse na področju ekonomske demokracije lahko ponudijo še kaj. V zvezi z drugo skupino ukrepov, ki so zunajtržni, pa ne bomo niti poskušali naštetih nabora strukturnih problemov in možnih politik za njihovo reševanje, temveč bomo kot zgled, da so reformne politike možne in izvedljive, predstavili en ukrep. Ta posega v enega ključnih problemov prekarne delavcev, ki opravljajo delo kot civilnopravni ponudniki storitev, to je v oteženo možnost koriščenja bolniškega dopusta. To vodi v začarani krog slabšega zdravja, izčrpanosti, nižanja produktivnosti in zato nadaljevanja obsežnega dela, skratka v reprodukcijo prekarnosti.

V prvem poglavju bomo podali kratek pregled glavnih raziskovalnih in publicističnih pristopov k analiziranju prekarnosti. V drugem

poglavju bomo pojasnili, da je učinkovitejše državno odkrivanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij sicer potrebno, vendar rešuje le manjši del problemov prekarnosti, zato je treba razvijati in uveljavljati prej omenjene ukrepe za povezovanje prekarnih delavcev na trgu in za izboljšanje robnih pogojev trga. S tem se bomo ukvarjali v tretjem in četrtem poglavju. V slednjem bomo predstavili konkreten predlog uvedbe novega obveznega zavarovanja za hitrejši nastop bolniškega nadomestila, ki ga je razvila projektna skupina Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani in Gibanja za dostojno delo in socialno družbo v projektu ŠIPK »Interdisciplinarna analiza problematike bolniškega nadomestila samostojnih podjetnikov« (Kovačič idr. 2020).

## **Analize prekarnosti**

V zadnjem desetletju in pol je bila v Sloveniji objavljena vrsta znanstvenih in publicističnih prispevkov o prekarnem delu. Prekarnost je dobila ime, to poimenovanje se je uveljavilo in strokovna in širša javnost vesta, da je prekarnost obsežen družbeni problem z resnimi posledicami za kratkoročno in dolgoročno blaginjo. Številni publicistični prispevki orisujejo prekarnost skozi značilne zgodbe posameznikov, cilja tovrstnih objav sta ozaveščanje javnosti in moralni pritisk na odločevalce. Znanstvene obravnave prispevajo podatke o obsegu, pojavnih oblikah in posledicah prekarnosti, pa tudi razlage, kateri globalni in lokalni družbeni procesi jo povzročajo. Empirične znanstvene prispevke lahko glede na njihov pristop razdelimo v pet tipov.

- 1.) Prispevki, ki so uporabili sumarne podatke iz obstoječih statističnih baz (npr. Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015; Ignjatović in Kanjuo Mrčela 2017; Bembič 2018).
- 2.) V letu 2020 so bili objavljeni tudi rezultati dveh raziskav, ki sta z anketo zbrali lastne, četudi še vedno nekoliko pomanjkljive podatke o ekonomskem, delovnem, zdravstvenem idr. položajih prekarnih delavcev (Kovačič idr. 2020; Domadenik idr. 2020).
- 3.) Prispevki, ki orisujejo prekarnost skozi pričevanja prekarnih delavcev (npr. Vidmar Horvat 2012; Ograjenšek 2018), kar je metoda, sorodna tisti v publicističnih prispevkih.
- 4.) Pregledni prispevki, ki povzemajo tuje študije iz medicine dela

(saj lokalnih doslej še ni bilo) in institucionalne podatke (npr. Dodič Fikfak 2018; Lemut-Strle 2008; Bilban in Antolič 2020; Drnovšček Hafner 2018).

5.) Pravne analize (npr. Rajgelj 2018; Rataj, Bagari in Strban 2020; Bagari, Rataj in Strban 2020; Bagari 2018; Laporšek, Franca in Arzenšek 2018). (Povzeto po Kovačič 2020: 116.)

Znanstveni prispevki prinašajo tudi teoretske razlage širitve prekarne delo kot posledice polperiferne vpetosti slovenskega gospodarstva v mednarodno delitev dela in suspenza pravne države. Polperifernost (Wallerstein 2006: 33–44; Podvršič in Breznik 2019) se odraža v segmentaciji trga delovne sile vzdolž dveh produkcijskih načinov in zaposlitvenih režimov v profitnem sektorju. Del delavcev, ki jih najdemo predvsem v raznovrstni zahtevni proizvodnji v elektro, kovinski, strojni in zlasti avtomobilski izvozni industriji, ima močno iskane, specialistične in na delovnem mestu nadgrajene kompetence. Zaradi tega je njihov individualni pogajalski položaj dober, nadgradijo pa ga še s kolektivnimi pogajanjem, ki jih vodijo podjetniški sindikati. Rezultat je zaposlitveni režim polivalentne stabilnosti z varnimi zaposlitvami in vsaj srednje visokimi plačami. Na drugi strani so pomožni proizvodni delavci v industriji, ki jih podjetja najemajo (pogosto od agencij) in odpuščajo glede na nihanja naročil, množični delavci v storitvah, kjer so potrebne le splošne kompetence, pa tudi številni ponudniki intelektualnih storitev, ki jih stiskajo naročniki na plitvem trgu kulture.

Vsi ti so podvrženi gospodarskim ciklom in ostri cenovni konkurenci med ponudniki delovne sile in med njihovimi delodajalci v zasičenih storitvenih panogah z nizko dodano vrednostjo (Stanojević 2004; Stanojević in Furlan 2018). Zato je njihova individualna pogajalska moč nizka, poleg tega ni nadgrajena s kolektivnimi pogajanjem, saj so ravno te panoge, v katerih bi delavci najbolj potrebovali sindikate, v času od približno leta 2005 (Broder 2016: 26) utrpeli najboljše desindikalizacijo. Rezultat je zaposlitveni režim numerične fleksibilnosti, katere pravni izraz so prekarne oblike pogodb. Pravna negotovost omogoča delodajalcem in sili delavce, da sprejemajo intenzivno delo in dolge delavnike, s katerimi si popravijo nizke osnovne plače oz. urne tarife. Gospodarski model, ki temelji na (samo) izčrpanju prekariziranih delavcev in s tem kompenzira nizko dodano vrednost in neučinkovito upravljanje kapitala v velikem

delu gospodarstva, soomogoča tudi država s prešibkim nadzorom, ponekod tudi pomanjkljivo zakonodajo, predvsem pa s praktičnim suspensom delovnega prava. Kršitve nekaterih pravnih norm, zlasti glede omejene dolžine delovnika, zakonskih norm o zaposlovanju za določen čas, izplačevanja vseh delov bruto plače in drugih predpisanih izplačil, so tako množične, da so normalizirane in predstavljajo kalkulativna izhodišča poslovnih modelov podjetij, zlasti v nizko produktivnih panogah (Kovačič 2017).

Javni pomen publicističnih in znanstvenih objav o prekarnosti lahko ocenimo takole. Za obstoj prekarnosti vemo. Zavedamo se njenih negativnih posledic na kratkoročno in dolgoročno blaginjo in kakovost življenja prekarnih delavcev. Slutimo tudi njene strukturne vplive na dolgoročno stabilnost vzajemnih shem obveznih socialnih zavarovanj (pokojsinske, zdravstvene idr. blagajn, ki se napajajo iz prispevkov iz dela in predpostavljajo prevlado standardnih delovnih razmerij). Poznamo zgodovinske in strukturne razlage segmentacije trga delovne sile, kjer je splošna težnja kapitala po izkoriščanju kombinirana z izpostavljenostjo posameznih kapitalov zaostreni konkurenci. Poznamo tudi razlage neoliberalizma kot državno omogočenih in spodbujenih praks intenziviranega izkoriščanja delavcev in akumulacije kapitala prek razlaščenja in drugih oblik redistribucije v korist bogatih in kapitala, s čimer se je ta prilagodil na pogoje stagnacije produktivnosti (Harvey 2012; Drenovec 2020). Od tod, od tega zavedanja problematike in vednosti o njej, je treba delati korake naprej, k predlogom in kampanjam za izvedbo praktičnih ukrepov za omejevanje prekarnosti.

## **Preprečevanje prikritih delovnih razmerij je treba izboljšati, a to ni dovolj**

Prvi, temeljni sklop ukrepov za omejevanje prekarnega dela je gotovo doslednejše uveljavljanje norme iz Zakona o delovnih razmerjih o zaposlovanju za nedoločen čas, kadar so več kot dve leti skupaj izpolnjeni zakonski elementi delovnega razmerja. Tu ima največjo odgovornost država, zlasti vlada kot organ, odgovoren za zagotavljanje kadrovskih in materialnih, pa tudi pravnih pogojev za bolj gost in učinkovit inšpekcijski nadzor.

Vse kaže, da aktivno urejanje trga dela ni bilo prioriteta nobene vlade. Inšpektorat za delo je imel vrsto let na voljo le dobrih 30 inšpektorjev

za nadzor nad zakonitostjo zaposlovanja, konec leta 2020 pa jih je imel 55 za več kot 220.000 pravnih oseb. Kadrovsko podhranjeni inšpektorat se utegne zgolj odzivati na prijave, ne zmore pa voditi aktivne politike usmerjenih pregledov v dejavnostih, ki so glede na objavljene novinarske zgodbe in dostopne numerične podatke znane po pogostih kršitvah delovnega prava.

Dodatno težavo predstavljajo pomanjkljivi zakoni. V preteklosti so bile velika težava omejene pristojnosti IRSD za ukrepanje, saj je Zakon o inšpekciji dela omogočal inšpektorjem v primeru ugotovljene kršitve le odreditev vzpostavitve zakonitega stanja. Delodajalec-kršilec je stanje lahko pravno stanje uredil tudi tako, da je odpustil delavce v prikritih delovnih razmerjih, oškodovanci pa so imeli nato na voljo le drago in dolgo sodno pot za odpravo krivice. Novela ZID-1A je oktobra 2017 dala inšpektorjem za delo pooblastilo, da v primeru ugotovljenih kršitev odredijo obvezno sklenitev pogodbe za nedoločen čas. Še vedno pa imajo inšpektorji težave z ugotavljanjem in dokazovanjem kontinuiranosti dela pod nadzorom dejanskega delodajalca, kar je eden ključnih elementov delovnega razmerja. IRSD je zato že večkrat predlagal novelacijo Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, a brez uspeha.

Toda tudi če bi država odločneje pristopila k odkrivanju in sankcioniranju prikritih delovnih razmerij, bi s tem rešila le manjši del prekrasnosti. Po podatkih različnih raziskav (Laporšek, Franca in Arzenšek 2018: 129–136; Kovačič idr. 2020: 79) je le okrog četrtnina samozaposlenih v prikritem delovnem razmerju. Preostali so čisti »free-lancerji« in njihov pravni status ustreza njihovem dejanskemu položaju na trgu dela oz. storitev. K tem je treba prišteti še več deset tisoč prekrasnih delavcev, ki zaslužijo tako malo, da se jim ne spleča imeti nobenega delovnopravnega ali poslovnega statusa, zato delajo ali po posameznih civilnopravnih pogodbah, ali račune za njihovo delo oz. storitve izstavljajo prijatelji s statusom (s. p., študenta, samozaposlenega v kulturi itd.), ali pa so dninarji, ki jih naročniki plačujejo v gotovini. Pri vseh teh prekrasnih delavcih dejansko niso izpolnjeni elementi delovnega razmerja kot temeljne predpostavke delovnega prava. So na čistem trgu storitev, kjer jih različne stopnje izpostavljenosti konkurenci močno razslojujejo v razponu od tistih, ki z delom zaslužijo samo za plačilo prispevkov oz. za zelo skromno preživetje (če delajo le na črno), do poslovno uspešnih samozaposlenih z visokimi dohodki in rezervami za slabe čase (Kovačič 2020).



Pogosti predlogi ekonomistov iz paradigme poslovnih ved, da je rešitev iz slabega položaja na trgu v krepitvi kompetenc posameznikov, niso odgovor na sistemski problem, ki zadene vse tiste, ki nimajo podjetniške žilice in niso nadpovprečno sposobni. Resda lahko večje število in večja masa kupne moči tistih, ki se dobro pozicionirajo v mednarodni delitvi dela, za seboj potegne višanje dohodkov tistih, ki ponujajo storitve na lokalnem trgu (Giraud 2006: 236–237), toda tudi ti se še vedno razslojujejo glede na svoje poslovne spretnosti in na priložnosti, ki jih imajo v skladu s svojim družbenim in geografskim položajem. Kulturni kapital pač vpliva na izobraževalne poti, pa tudi podjetniška žilica je ena od oblik habitusa. Predlogi krepitve individualnih kompetenc ne odgovarjajo na problem izhodiščnih neenakosti, ki jih povzročajo družbeni dejavniki; bolj kot strukturni predlog za izboljšanje možnosti prikrajšanih so opis strategije, ki jo uspešni že uporabljajo.

Kaj preostane drugim? Kakšni sistemski ukrepi lahko izboljšajo njihov položaj? To vprašanje lahko razdelimo v dva dela, izhajajoč iz dveh dejstev. Prvič, prekarni delavci delujejo na trgu storitev. In drugič, ta trg je uokvirjen z različnimi državnimi predpisi in državnimi institucijami, katerih predpostavke bolj ali manj ustrezajo dejanskemu poslovnemu položaju različnih tipov prekarne »free-lancerjev«. Prvo vprašanje, s katerim se bomo ukvarjali v naslednjem poglavju, je, s kakšnimi organizacijskimi rešitvami lahko »free-lancerji« zmanjšajo medsebojno razdrobljenost in konkuriranje ter skupaj okrepijo svoj položaj na trgu nasproti naročnikom. Drugo vprašanje je, ali obstajajo državne institucionalne ureditve, ki niso optimalno prilagojene posebnemu položaju prekarne »free-lancerjev« in jim ga zato še dodatno otežujejo ter, seveda, s kakšnimi institucionalnimi inovacijami jih je mogoče reformirati.

## **Ukrepi za kolektivno izboljšanje tržnega položaja prekarcev**

Kolektivno delovanje za izboljšanje skupnega položaja na trgu lahko obsega več vrst ukrepov.

1.) Poskusi sindikalizacije prekarcev. Ti sicer v Sloveniji doslej niso bili ravno uspešni, predvsem pa je vprašanje, kakšne storitve bi sindikati lahko nudili »free-lancerjem«, ki so zunaj delovnega prava (Kovačič 2018).

2.) Organiziranje zadrug, ki lahko članom poleg organiziranega nastopa na trgu in okrepitve moči pri pogajanjih o višini cen storitev ponujajo razbremenitve od izvajanja določenih storitev, zlasti na področju poslovne administracije. Terenska raziskava projektne skupine, ki je proučevala razloge za prezentizem samozaposlenih, je pokazala tudi problem nezaupanja med samozaposlenimi, ki otežuje delegiranja izvedbe naročil kolegu-konkurentu v času bolezni samozaposlenega. Več intervjuvancev je izrazilo potrebo po mreži domašnjih izvajalcev, ki bi bili zaposleni v zadrugi ali npr. v obrtno-podjetniški zbornici in bi jih ta poslala izvest naročilo med bolniškim dopustom člana, ne da bi jim trajno prevzeli naročnike (Kovačič idr. 2020: 126–127).

3.) Korak več predstavljajo strokovne zbornice, ki lahko v strokovnih poklicih predpisujejo minimalne tarife. Za to si morajo izboriti zakonska pooblastila in obenem preseči pravne ovire v smislu omejitve veljavnosti Zakona o varstvu konkurence, ki zaradi zaščite potrošnikov pred tistimi podjetji, ki so močni igralci na trgu, preprečuje dogovarjanje med ponudniki, medtem ko gre v primeru individualnih delavcev-podjetnikov za zaščito šibkih igralcev pred močnimi igralci na trgu. Težavo lahko predstavlja tudi interpretacija 101. člena Pogodbe o delovanju Evropske unije, ki prav tako varuje konkurenco in ščiti potrošnike pred korporacijami, njegova uporaba za omejevanje zbornične regulacije strokovnih del pa pomeni ščitenje prekarnosti (Šučur 2020).

4.) V nekaterih državah, npr. v Španiji in Nemčiji, kolektivne pogodbe s svojo veljavnostjo in pravicami zajemajo tudi dele prekarnih delavcev; npr. ne le tistih, ki so zaposleni v agencijah za posredovanje delovne sile, temveč tudi ekonomsko odvisne samozaposlene (Tičar 2012: 227, 247). V Sloveniji je takšen predlog leta 2017 pripravila sindikalna konfederacija KSS Pergam, in sicer naj bi nova splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo imela razširjeno veljavnost tudi za ekonomsko odvisne samozaposlene in njihove pretežne naročnike. Pogovori o SKP med socialnimi partnerji so nato zastali, predvsem zaradi neenotnosti med delodajalskimi organizacijami oz. zaradi radikalizacije dela teh organizacij.

## **Primer ukrepa za sistemsko zaščito prekarcev: zavarovanje za hitrejši nastop bolniškega nadomestila**

V tem delu prispevka ne bomo poskušali razdelati izčrpnega seznama institucionalnih težav, s katerimi se spopadajo prekarno (civilno-pravno) zaposleni, temveč bomo prikazali zgled predloga za rešitev ene od njih. Gre za težavo ureditve bolniškega nadomestila, za katero sami samozaposleni ugotavljajo, da je med najbolj perečimi (Domadenik idr. 2020: 268). Njena posledica je prezentizem. V njem se zgoščajo in reproducirajo težave samozaposlenih z višino in varnostjo dohodkov, zdravstvene težave, samoizčrpavanje, izgorelost in dolgoročna negotovost blaginje.

Projektna skupina projekta ŠIPK »Interdisciplinarna analiza problematike bolniškega nadomestila samostojnih podjetnikov«, ki sta ga izvedla Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani in Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (Kovačič idr. 2020), je empirično in normativno obdelala problem prezentizma samozaposlenih in zanje neugodne ureditve instituta bolniškega nadomestila. Razvila je tudi predlog normativne rešitve v obliki uvedbe novega obveznega zavarovanja za hitrejšo kritje bolniškega nadomestila. Eden glavnih namenov projekta je bil pokazati, da je sistemske ovire mogoče premostiti z institucionalnimi reformami in da je sistemska rešitev, ki bi zmanjšala prezentizem in samoizčrpavanje samozaposlenih, stroškovno in organizacijsko izvedljiva.

Projektna skupina je ugotovila, da je eden glavnih razlogov za prezentizem v primeru krajših bolezni samozaposlenih ta, da si ne morejo privoščiti bolniškega dopusta, ker nimajo niti zadostnih prihrankov niti zavarovalnega kritja bolniškega nadomestila za prvih 30 delovnih dni bolniške odsotnosti. Obvezno zdravstveno zavarovanje vsem zavarovancem iz dela izplačuje bolniško nadomestilo šele od 31. delovnega dne dalje, pred tem pa jim ga mora delodajalec. Samozaposleni so sami svoji delodajalci in tisti, ki na trgu zaslužijo slabo in imajo minimalne prihranke, preprosto morajo delati bolni, da plačajo neizogibne podjetniške in življenjske stroške. Podatki NIJZ kažejo, da samozaposleni le redko koristijo krajši bolniški dopust in da uradno prijavljeno bolniško odsotnost koristijo predvsem v primerih dolgotrajnejših hujših bolezni (Bilban in Antolič 2020: 246–247). To pomeni, da delajo bolni in se jim zato kopičijo negativne trajne zdravstvene posledice, dokler jih ne prizadene huda bolezen.

Po podatkih iz omenjenega projekta ŠIPK na sicer nereprezentativnem, a velikem vzorcu je imelo pred krizo zaradi epidemije covid-19 več kot 60 % samozaposlenih prihranke, ki so zadoščali za mesec ali manj pokrivanja nujnih življenjskih in poslovnih stroškov (Kovačič idr. 2020: 81). Rešitev zanje je lahko novo dodatno obvezno zavarovanje, prek katerega vsi samozaposlenih ustvarijo stabilen denarni tok in vir za kritje nadomestila za čas bolniške odsotnosti, ki običajno nastopi kot presenečenje. Gre za tipično tveganje, katerega stroške se najlažje obvladuje z zavarovalno shemo.

Predlog projektne skupine predvideva zakonsko vzpostavitev novega oz. dodatnega obveznega zavarovanja za kritje nastopa bolniškega nadomestila že od vključno 4. ali 6. delovnega dne dalje. Vanj bi bili obvezno vključeni samozaposleni, ki ne zaposlujejo drugih, saj ti nimajo možnosti delegirati izvedbe naročil, iz katerih bi pridobili dohodek, svojim sodelavcem. Samozaposlenim, ki zaposlujejo, bi lahko ponudili možnost prostovoljnega vstopa v zavarovanje, kar bi bila alternativa varčevanju za primer bolezni. Za ekonomsko odvisne samozaposlene naj zakon predpiše obveznost njihovega pretežnega naročnika ali skupine lastniško medsebojno povezanih podjetij, ki skupaj izvajajo vlogo pretežnega naročnika (to bi zahtevalo dopolnitev definicije ekonomsko odvisne osebe v ZDR-1), da plačujejo predlagano novo zavarovanje v korist svojih ekonomsko odvisnih izvajalcev.

Novi obvezni prispevek bi obračunavali na isti zavarovalni osnovi kot druge prispevke. V primeru minimalne odmere prispevkov, ki si jo v Sloveniji prikazuje kar skoraj 70 % samozaposlenih (Rataj, Bagari in Strban 2020: 151), smo višino mesečnega prispevka za predlagano zavarovanje v primeru 5-dnevne čakalne dobe (torej zavarovalnega kritja bolniškega nadomestila od vključno 6. delovnega dne bolniške odsotnosti dalje) ocenili na 16,32 EUR, v primeru 3-dnevne čakalne dobe pa na 25,63 EUR. Tak mesečni izdatek večini samozaposlenih ne bi smel predstavljati prevelike težave, v zameno pa bi pridobili možnost počitka in dobre ozdravitve v primeru krajših bolezni ter boljše dolgoročno ohranjanje zdravja in produktivnosti.

V preteklosti (npr. 29. 9. 2017 in 1. 3. 2018) so bili v DZ že vloženi predlogi za hitrejšo kritje bolniškega nadomestila,<sup>1</sup> vendar v breme ZZS in brez dodatnega finančnega vira (bodisi dviga prispevne stopnje bodisi uvedbe novega obveznega zavarovanja). Taki predlogi bi pomenili neupravičeno subvencijo samozaposlenih v primerjavi

z delodajalci, ki morajo v prvih 30 delovnih dneh sami izplačevati bolniško nadomestilo svojim zaposlenim, povzročili pa bi tudi dodatno krčenje košarice zdravstvenih storitev, saj je sklad za financiranje obojega isti. Enak, le da še bistveno obsežnejši učinek bi povzročilo splošno skrajšanje čakalne dobe do nastopa kritja bolniškega nadomestila iz OZZ tako za samozaposlene kot tudi za zaposlene brez znatnega povečanja prispevne stopnje. Treba je razumeti, da obvezna socialna zavarovanja temeljijo na stabilnem in sprotnem denarnem toku, kjer uvedba nove pravice zahteva dodatne prispevke.

Predlog novega zavarovanja predvideva tudi varovalke zoper zlorabe na strani zavarovancev. Prostovoljni status predlaganega zavarovanja je nesprejemljiv, ker bi povzročil pojav negativne selekcije: mlajši in bolj zdravi bi se redkeje odločali za njegovo sklenitev, v zavarovalni shemi bi ostajali le starejši in bolj bolni, s čimer bi zavarovalne premije naraščale vse do propada sheme (Stanovnik 2012: 154–156). Teorija zavarovanj pozna tudi problem moralnega hazarda, ki pomeni bolj tvegano vedenje, če so stroški uresničitve tveganj preneseni na nekoga drugega. Rešitve so sistemska vloga neodvisnih vratarjev in različne verzije odbitne franšize, med katere lahko na področju zdravstvenega zavarovanja štejemo institut čakalne dobe na nastop pravice do denarnega nadomestila. Vlogo vratarjev v obstoječem sistemu uveljavljanja pravic iz OZZ že igrajo osebni zdravniki, ki odredajo bolniško odsotnost. Možno je, da bi deležniki v procesu usklajevanja zakonske reforme, ki bi uvedla predlagano zavarovanje, zahtevali tudi uvedbo dodatnih komisij pri ZZZS, ki bi preverjale upravičenost bolniške odsotnosti samozaposlenih. Delo teh komisij bi povzročalo dodatni strošek, zaradi katerega bi morali dvigniti prej navedeno višino prispevkov. Institut čakalne dobe bi bil v funkciji preprečevanja zlorab v primerih blažjih nekajdnevniških bolezenskih stanj, poleg tega delodajalce, tudi samozaposlene, destimulira za pretirano intenziviranje delovnega procesa, ki bi vodilo v pogosto izčrpanost delavcev.

Projektna skupina se je spoprijela s problemom samozaposlenih z zelo nizkimi dohodki, ki bi jim tolikšen nov obvezni izdatek predstavljal relativno veliko breme. Na podlagi lastnih anketnih podatkov o neto dohodkih samozaposlenih in njihovem delovnopravnem statusu je ocenila, da je pred izbruhom pandemije covid-19 v Sloveniji približno 18.600 (ali 18,9 % vseh) samozaposlenih zaslužilo manj od minimalne plače, obenem pa niso bili niti ekonomsko odvisni niti

niso zaposlovali drugih in bi se torej morali obvezno vključiti v predlagano zavarovanje. Za te smo predlagali, da bi jim novo zavarovanje plačevalo MDDSZ oz. MK, če so samozaposleni v kulturi s pravico do plačila prispevkov. Letni proračunski strošek smo ocenili na 3,3 milijona EUR v primeru 5-dnevne čakalne dobe oz. na 5,7 milijona EUR v primeru 3-dnevne čakalne dobe. Za ta letni znesek bi država zmanjšala zdravstveno ranljivost in tudi prezgoden upad produktivnosti ene od najranljivejših skupin na trgu delovne sile.

V evalvaciji izvedljivosti reforme, v kateri smo zbrali mnenja deležniških organizacij, je ta del predloga sicer naletel na nasprotovanje ali skepso z vseh strani. To izhaja iz nezaupanja do samozaposlenih in njihove pripravljenosti na pošteno sodelovanje v solidarnostnih javnih finančnih shemah. Na tako nezaupanje in očitke zoper poslovno kulturo zastojkarstva smo naleteli pri sogovornikih, ki prihajajo tako iz državnih institucij kot iz zastopniških organizacij tistih, ki so vpeti v delovna razmerja (Kovačič idr. 2020: 150–159).

Toda ta posplošeni očitek, ki leti na samozaposlene z visokimi dohodki, spregleda zelo slab položaj revnih samozaposlenih. Pravo obveznih socialnih zavarovanj predpostavlja, da je samozaposleni, ki ni delno zaposlen pri kom drugem, samozaposlen in zavarovan za poln delovni čas. Pod to predpostavko nasprotniki državnega plačevanja novega zavarovanja v korist skupine revnih samozaposlenih ugotavljajo, da država nobeni drugi skupini zavezancev ne priznava podobnega privilegija, in to razumejo kot nepravilno. Toda z vidika samozaposlenih z zelo nizkimi dohodki je problem ravno ta predpostavka, da so samozaposleni za poln delovni čas in da morajo plačevati tudi polne prispevke za obvezna socialna zavarovanja, četudi so njihovi dohodki močno pod minimalno plačo.

Državni prevzem stroška plačevanja prispevkov za predlagano novo zavarovanje revnih samozaposlenih bi imel v kombinaciji z določbo, da morajo ekonomsko odvisnim ta prispevek plačevati njihovi pretežni naročniki, tudi ta učinek, da bi država dobila pravni in finančni interes za preverjanje morebitne ekonomske odvisnosti revnih samozaposlenih. Preverjanje v poslovnih izkazih revnih samozaposlenih bi lahko po uradni dolžnosti izvajala FURS in IRSD. Taka ureditev bi prispevala k proaktivnosti države pri odkrivanju ne le primerov prikrite ekonomske odvisnosti, temveč spotoma tudi prikritih delovnih razmerij (Povzeto po: prav tam: 132–140).

---

<sup>1</sup>Predlog Zakona o spremembi in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (predlog Poslanske skupine Levice, 1. 3. 2018). Dostopno prek: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/ca20e005487d580dc2d6c-25ca161c5bc5369dd88913deeeoddc2a7819524e1ed>.

#### Literatura in viri:

Bagari, S. (2018). Delovno- in socialnopravni vidiki nestandardnih oblik zaposlitve v luči tveganja za prekarnost. V: Pravna praksa, 49–50, 42–43.

Bagari, S. (2019). Pravice in obveznosti v nestandardnih oblikah dela v sistemu socialnih zavarovanj. V: Delavci in delodajalci, XIX, 2–3, 275–295.

Bagari, S., Rataj, P., in Strban, G. (2020). Pravice in obveznosti oseb v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve v sistemu socialnih zavarovanj. V: Kresal Šoltes, K., Strban, G., in Domadenik, P. (ur.), Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza (Elektronska izdaja), 161–179. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, in Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo. Dostopno na: <http://www.pf.uni-lj.si/media/prekarno.delo.pdf>.

Bembič, B. (2018): Nestandardno zaposlovanje, prekarizacija in organizirano delo v Sloveniji. V: Stanojevič, M., in Furlan, S. (ur.): (Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji: 52–85. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Bilban, M., in Antolič, M. L., (2020). Družbeni vidiki naraščanja nestandardnih oblik dela: dohodkovna neenakost, revščina in vertikalna mobilnost. V: Kresal Šoltes, K., Strban, G., in Domadenik, P. (ur.), Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza (Elektronska izdaja), 213–260. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, in Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo. Dostopno na: <http://www.pf.uni-lj.si/media/prekarno.delo.pdf>.

Broder, Ž. (2016). Sindikalno gibanje v Sloveniji od osamosvojitve do danes: Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Dodič-Fikfak, M. (2018). Prekarno delo in zdravje. V: Skozi oči prekariata. Dostop na: <http://www.spehnakruhu.com/podpora/dr-metoda-dodic-fikfak-prekarno-delo-in-zdravje>.

Domadenik, P., idr. (2020). Empirična analiza prekarnosti na trgu dela v Sloveniji. V: Kresal Šoltes, K., Strban, G., in Domadenik, P. (ur.), Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza (Elektronska izdaja), 263–280. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, in Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo. Dostopno na: <http://www.pf.uni-lj.si/media/prekarno.delo.pdf>.

- Drenovec, F. (2020). V skritem kraju kapitalizma: Brskanje po marksizmu. Ljubljana: Založba /<sup>\*</sup>cf.
- Drnovšček Hafner, N. (2018). Psihološki vidiki prekarnega dela. V: Poglajen, Č. (ur.), Prekarnost in družbena negotovost: Interdisciplinarni pogledi na prekariat: 293–302. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Giraud, P.-N. (2006). Neenakost v svetu: Ekonomija sodobnega sveta.
- Harvey, D. (2012). Kratka zgodovina neoliberalizma. Ljubljana: Studia humanitatis.
- Ignjatović, M., in Kanjuo Mrčela, A. (2017). Prekarnost dela in zaposlovanja v Sloveniji: Pozabljena varna prožnost?. V: Kohont, A., in Stanojević, M. (ur.): Razpotja in prelomi: Spremembe na področju menedžmenta človeških virov v Sloveniji, 163–211. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Kanjuo Mrčela, A., in Ignjatović, M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. V: Teorija in praksa, 3(52): 350–381.
- Kovačič, G. (2017). The Practical Suspension of Slovenian Employment Legislation. V: Adam, F. (ur.): Slovenia: Social, Economic and Environmental Issues, 163–181. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Kovačič, G. (2018). Možnosti za sindikalizacijo prekarne delavce. V: Poglajen, Č. (ur.): Prekarnost in družbena negotovost: Interdisciplinarni pogled na prekariat, 121–136. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.
- Kovačič, G. (2020). Družbena stratifikacija samozaposlenih: Ekonomski položaj, intenzivnost dela in zdravje. V: Ignjatović, M., Kanjuo Mrčela, A., in Kuhar, R. (ur.): Družbene neenakosti in politika: Slovensko sociološko srečanje, Ljubljana, 6.–7. november 2020, 116–124. Ljubljana: Slovensko sociološko društvo, 2020.
- Kovačič, G., idr. (2020). Prezentizem in bolniško nadomestilo samozaposlenih. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani in Gibanje za dostojno delo in socialno družbo, 2020. Dostopno na: <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/book/235>.
- Laporšek, S., Franca, V. in Arzenšek, A. (2018). Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji? V: Economic and business review, 20, 129–145.
- Lemut-Strle, R. (2008). Zdravstvena varnost samozaposlenih. V: Delavci in delodajalci, 2/3(VIII), 367–387.
- Ograjenšek, I. (2018). Prekarizacija in kultura: Preživetvene strategije slovenskih ustvarjalcev v 21. stoletju. V: Č. Poglajen (ur.): Prekarnost in družbena negotovost: Interdisciplinarni pogledi na prekariat: 107–118. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Ograjenšek, I. (2019). Socioekonomski položaj in preživetvene strategije slovenskih samozaposlenih v kulturi. V: Economic and business review, 21(pos. št.): 51–56.



- Ograjenšek, I., in Perviz, L. (2015). Socioekonomski položaj samozaposlenih v kulturi: oris stanja v Sloveniji. V: Andragoška spoznanja, 21(4), 53-67.
- Podvršič, A., in Breznik, M. (ur.) (2019). Verige globalnega kapitalizma. Ljubljana: Sophia.
- Rajgelj, B. (2018). Pravni vidiki prekarizacije trga dela. V: Stanojević, M., in Furlan, S. (ur.): (Ne)dostojno delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji, 283–331. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Rataj, P., Bagari, S., in Strban, G. (2020). Vključitev nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve v socialna zavarovanja. V: Kresal Šoltes, K., Strban, G., in Domadenik, P. (ur.): Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, Elektronska izdaja, 145–160. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, in Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo.
- Stanojević, M. (2004): Mobilizacija človeških virov s povečevanjem intenzivnosti dela. V: Svetlik, I., in Ilič, B. (ur.): Razpoke v zgodbi o uspehu: Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji, 111–129. Ljubljana: Sophia.
- Stanojević, M., in Furlan, S. (ur.) (2018). (Ne)dostojno delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Stanovnik, T. (2012). Javne finance. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo.
- Šučur, M. (2020) Prevajalstvo: Globa za pogovor o dostojnem preživetju?. V: Dnevnik, 30. 10. 2020, dostopno na: <https://www.dnevnik.si/1042942239/kultura/knjiga/prevajalstvo-globa-za-pogovor-o-dostojnem-prezivetju>.
- Tičar, L. (2012). Nove oblike dela: Kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo? Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Vidmar Horvat, K., idr. (2012): Socialni položaj samozaposlenih v kulturi in predlogi za njegovo izboljšanje s poudarkom na temi preživetvene strategije na področju vizualnih umetnosti: Končno poročilo raziskovalnega projekta. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, in Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Wallerstein, I. (2006) Uvod v analizo svetovnih-sistemov. Ljubljana: Založba /\*cf.





# Pravni vidik prekarnosti: delovno- in socialnopravno varstvo delavcev v nestandardnih oblikah dela

**Sara Bagari**, magistrica prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, nekdanja vodja pravnega odbora na Gibanju, raziskovalka prava socialne varnosti

---

## Uvod

Čeprav se prekarno delo v pogovornem jeziku velikokrat uporablja kot sopomenka za nestandardne oblike dela, velja poudariti, da vse nestandardne oblike dela niso (nujno) prekarne. Prav tako pomembna je ugotovitev, da lahko dimenzije prekarnosti najdemo tudi v t. i. standardni obliki dela, tj. delovnem razmerju, ki je sklenjeno za nedoločen čas in s polnim delovnim časom. To izhaja tudi iz intervjujev, ki so zbrani v pričujočem zborniku. Za prekarnost so značilne različne oblike negotovosti, povezane z delom.

V poročilu o nestandardnih oblikah dela ILO opredeljuje sedem področij negotovosti: varnost zaposlitve, plačilo, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, socialna varnost, usposabljanje, zastopanje in druge temeljne pravice (ILO, 2016). Prekarnost v obliki navedenih negotovosti lahko najdemo tako pri standardnih kot nestandardnih oblikah dela, vendar pa različne raziskave ugotavljajo, da so tveganja za prekarnost bolj izrazita pri delavcih, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah dela (ILO, 2016; Broughton idr., 2016; Spasova et al., 2017).

Razlog za to gre, vsaj deloma, iskati v neprilagojenosti delovnega prava in sistemov socialne varnosti novim, nestandardnim oblikam dela.

## Koga varujeta delovno in socialno pravo?

Začetki delovnega prava segajo v konec 19. stoletja, ko se je z uvedbo množične proizvodnje oblikoval tudi pravni pojem delovnega razmerja. Subjekta delovnega razmerja nista v enakem položaju, saj je za delovno razmerje značilna neenakost, podrejen položaj delavca nasproti delodajalcu (Senčur Peček, 2011). Z namenom zaščititi delavca kot šibkejšo stranko v pogodbenem razmerju z delodajalcem se je razvilo tudi delovno pravo, ki delavcem zagotavlja minimalne standarde pravic (Senčur Peček, 2012).

Primerljive začetke lahko najdemo na področju socialne varnosti, kjer so prva moderna socialna zavarovanja<sup>1</sup> predstavljala obrambno sredstvo pred naraščajočimi delavskimi gibanji. V obliki, kot jih poznamo še danes, so bila socialna zavarovanja uvedena v 19. stoletju, kot zavarovance pa so vključevala izključno t. i. tipične delavce. Na tej zgodovinski predpostavki je bil oblikovan tudi slovenski sistem socialne varnosti (Strban, 2008). Čeprav so na začetku zagotavljali nizko starostno pokojnino, invalidske pokojnine ali nadomestila za primer bolezni, in še to le majhnemu delu družbe, so bili sistemi socialnih zavarovanj s strani različnih elit obravnavani kot odgovor na socialno vprašanje, kako vključiti rastoči industrijski delavski razred v obstoječi družbeni in politični red (Clasen, 1997).

V splošnem je sistem socialne varnosti od vsega začetka namenjen zaščiti, ki jo družba zagotavlja svojim članom ob nastanku socialnega primera, zaradi katerega pride do izgube oziroma bistvenega zmanjšanja dohodka ali povečanja stroškov skozi proces širše ali ožje družbene solidarnosti (Strban, 2012). Ta zaščita se izraža predvsem v zagotavljanju dohodkovne varnosti delavcem pri prehodu med zaposlitvami, v obdobju bolezni, invalidnosti, materinstva in starosti ter zagotavljanju dostopa do zdravstvene oskrbe.

Tipičnega delavca, ki je bil subjekt delovnega varstva in član socialnih zavarovanj, je predstavljal moški industrijski delavec v stalni zaposlitvi, praviloma neprekinjeno pri enem delodajalcu, za nedoločen in polni delovni čas. Razmere na trgu dela so se od takrat spremenile, vedno večje pa je število delavcev, ki so ekonomsko aktivni zunaj standardnega delovnega razmerja za poln in nedoločen čas. Ker se delovno pravo in sistem socialne varnosti nista v celoti in ustrezno prilagodila nestandardnim oblikam dela, je vedno več posameznikov, ki niso deležni ustrezne delovno- in socialnopravne zaščite.

## **Dimenzije prekarnosti v (ne)standardnih oblikah dela**

Kot rečeno, lahko v različnih oblikah dela prepoznamo različne dimenzije prekarnosti.<sup>2</sup> V nadaljevanju so predstavljene nekatere, ki jih lahko najdemo pri različnih nestandardnih oblikah dela, kot so bile omenjene v intervjujih.

V primeru zaposlitve na podlagi nestandardne oblike pogodbe o zaposlitvi (npr. za določen čas ali s krajšim delovnim časom) se lahko pojavi predvsem tveganje glede varnosti zaposlitve, (pre)nizkega dohodka in nezadostnega obsega socialne varnosti. Pomanjkanje varnosti zaposlitve oziroma zaposlitvene varnosti lahko zaznamo predvsem pri pogodbah za določen čas. Čeravno Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>3</sup> določa, da se mora pogodba o zaposlitvi skleniti za določen čas in sklepanje pogodbe za določen čas predvideva le v zakonu (ali kolektivni pogodbi) izrecno navedenih primerih, so te določbe v praksi velikokrat kršene. Tveganje nizkega dohodka lahko prepoznamo v vseh primerih dela s krajšim delovnim časom.

Npr. če posameznik dela s krajšim delovnim časom, ker uveljavlja pravico do plačila prispevkov iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, prejema plačilo le za delovni čas, ki ga dejansko opravi, v preostanku so mu kriti le prispevki za socialna zavarovanja. Z vidika socialne varnosti se težave pojavijo predvsem zaradi kratkih obdobji zaposlitve in njihovih prekinitiv, kar posledično pomeni, da posameznik, ki dela v takšnih oblikah, težje izpolni minimalne pogoje za upravičenost do pravic iz sistema socialnih zavarovanj (npr. pogoj predhodne zavarovalne dobe v trajanju 10 mesecev za upravičenost do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti).

Z izjemo ekonomsko odvisnih samozaposlenih, ki jim ZDR-1 (sicer neučinkovito, glej v naslednjem poglavju) zagotavlja določen obseg delovnopravnega varstva, samozaposleni niso subjekt delovnopravnega varstva. To je še posebej problematično pri samozaposlenih, ki so (ekonomsko ali osebno) odvisni od enega ali manjšega števila naročnikov. Tudi pri samozaposlenih velja kot eno izmed dimenzij prekarnosti poudariti nizke dohodke, ki lahko negativno vplivajo na različne vidike posameznikovega življenja (npr. na kreditno sposobnost), odražajo pa se tudi v nižjih nadomestilih iz naslova socialnih zavarovanj, ki se odmerijo od osnove, od katere so bili plačani prispevki. Če je osnova, od katere so bili plačani prispevki, nizka (ker so npr. dohodki samozaposlene osebe nizki), je nizko

tudi nadomestilo. Poleg navedenega so samozaposleni izpostavljeni tveganju nerednih plačil in zamud s plačilom. V drugo kategorijo uvrščam navidezne samozaposlene, tj. samozaposlene, ki so v prikritem delovnem razmerju. Gre za težavo, ki brez dvoma pomeni kršitev delovnopravne zakonodaje in za katero pravo že predvideva določene mehanizme. Vprašanje pa je, kako zagotoviti, da bodo ti mehanizmi učinkoviti in bodo preprečevali kršitve (o tem tudi v naslednjem poglavju).

Primerljivo velja tudi v primeru študentskega dela, ki presega njegovo občasno in začasno naravo. »Koronakriza« je težavo le še poglobila in poudarila problematiko nezadostnega obsega varnosti zaposlitve, ki v primeru študentskega dela nedvomno predstavlja visoko tveganje za prekarnost. Posamezniki, ki delo opravljajo preko študentske napotnice (pa tudi samozaposleni), namreč niso varovani pred odpovedjo brez razloga, nimajo pravice do odpravnine in praviloma nimajo pravice do razumnega odpovednega roka.

Kot zadnjo skupino lahko omenimo še osebe, ki delo opravljajo (le) na podlagi civilnih pogodb (npr. na podlagi avtorske ali podjemne pogodbe), pri katerih lahko prepoznamo praktično vse dimenzije prekarnosti. Ne le, da te osebe niso deležne delovnopravnega varstva, najmanjši je tudi obseg socialne varnosti. Delo na podlagi civilnih pogodb namreč ne predstavlja pravne podlage za vključitev v zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti, hkrati pa je manjši tudi obseg pravic iz zdravstvenega in invalidskega zavarovanja (glej Bagari, 2019).

## **Naslavljanje izzivov skozi spremembe zakonodaje**

O nezadostnem obsegu delovnopravne in socialne varnosti stroka opozarja že več let, celo desetletij, pa vendar se zdi, da pravega pristopa k težavi/am še vedno ni bilo. Kot primer lahko navedemo prikrita delovna razmerja, za katera gre, ko posameznik delo opravlja na drugih pravnih podlagah (npr. preko študentske napotnice, kot s. p., preko pogodb civilnega prava), čeprav so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja in bi se delo zato moralo opravljati na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kresal (2014) kot problem prikritih delovnih razmerij omenja zlasti posledice neučinkovitega nadzora in nespoštovanja predpisov v praksi, prenizkih kazni za kršitve in nizke splošne ravni ozaveščenosti nekaterih delodajalcev. Temu

lahko pritrdimo še danes, čeravno smo že leta 2017 pozdravili spremembo Zakona o inšpekciji dela (ZID-1A)<sup>4</sup>, ki je okreplila pristojnosti inšpektorjev za delo in obetala boj proti prikritim delovnim razmerjem. Žal lahko ugotovimo, da razen nekaj posameznih akcij Inšpektorata RS za delo večjih korakov na tem področju ni bilo storjenih. Omenjena sprememba tako učinkovitega nadzora ni prinesla, intervjuji, zbrani v zborniku, pa še naprej kažejo na nespoštovanje predpisov v praksi.

Rešitve prav tako ne gre iskati v 213. členu ZDR-1, ki je z uvedbo instituta ekonomsko odvisne osebe ekonomsko odvisnost opredelil kot dejavnik za priznanje nekaterih elementov delovnopravnega varstva (glej Tičar, 2013).

Statistični urad RS pri tem ugotavlja, da delež ekonomsko odvisnih samozaposlenih v Sloveniji narašča (uradna evidenca o ekonomsko odvisnih osebah se ne vodi), vendar pa se številke razlikujejo glede na opredelitev ekonomsko odvisne osebe. V letu 2012 je bilo samozaposlenih, ki nikogar ne zaposlujejo in delajo večinoma za eno stranko (kar praviloma opredeljuje ekonomsko odvisne osebe), 7,9 % samozaposlenih, v letu 2016 je bilo takih že 12,7 % samozaposlenih.<sup>5</sup> Navkljub temu se zdi, da 213. (ki podaja opredelitev ekonomsko odvisne osebe) in 214. člen ZDR-1 (ki določa obseg delovnopravnega varstva, ki so ga deležne ekonomsko odvisne osebe) ostajata mrtva črka na papirju. Iz intervjujev in prakse nasploh izhajajo, da je pomemben razlog za to strah samozaposlenih, da bi v primeru uveljavljanja statusa ekonomsko odvisne osebe naročnik z njimi prekinil sodelovanje. Kot drugi razlog lahko, primerljivo kot v prikritih delovnih razmerjih, navedemo nizko splošno raven ozaveščenosti tako ekonomsko odvisnih oseb kot njihovih naročnikov.

Primerljiv primer lahko najdemo tudi na področju socialne varnosti. Čeravno velja kot primerno označiti vključitev samozaposlenih v krog obveznih zavarovancev za primer brezposelnosti, ki jo je prinesel Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)<sup>6</sup>, se lahko težava pojavi pri izpolnjevanju pogojev za upravičenost do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, ki predstavlja temeljno pravico iz tega zavarovanja.

Samozaposlena oseba se mora namreč za upravičenost do nadomestila odjaviti iz socialnih zavarovanj in izkazati obstoj objektivnih razlogov za to.



## Zaključek

Ugotovimo lahko, da pravo že ponuja odgovore na nekatere probleme, ki so poudarjeni v intervjujih, vendar predstavlja temeljno težavo predvsem neuporaba zakonov v praksi, kar posledično pomeni, da so rešitve, ki jih lahko najdemo v njih, neučinkovite.

Nekatere od omenjenih težav lahko rešimo že z doslednejšo uporabo zakonskih določb v praksi, kar bo nedvomno terjalo tudi večji nadzor in aktivnost pristojnega organa. Po drugi strani se pojavljajo (vedno) novi izzivi, za katere pravo (še) nima ustreznih rešitev oziroma bo treba te še poiskati. Pri iskanju slednjih je treba upoštevati mednarodni in evropski pravni okvir, ki že ponujata ali vsaj nakazujeta nekatere odgovore. Kot primer lahko navedemo denimo Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji ter Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, med novejšimi iniciativami pa tudi predlog poslanke Evropskega parlamenta Leïle Chaïbi, da bi EU morala sprejeti direktivo o platformskih delavcih. Poleg pravnega okvira je treba prisluhniti pomislekom in izkušnjam iz prakse ter v razpravo o morebitnih spremembah vključiti tako strokovnjake kot vse relevantne deležnike na trgu dela. Pri tem ne sme zadoščati le ustanovitev različnih delovnih skupin, temveč si mora zakonodajalec prizadevati za konstruktiven dialog in čim prej aktivno pristopiti k iskanju rešitev.

---

<sup>1</sup>Tudi pred modernimi socialnimi zavarovanji so obstajale različne oblike kolektivnih oziroma državnih pomoči za primer nastanka različnih socialnih primerov, katerih obravnava bi presegala namene tega prispevka (podrobneje glej denimo Strban, G. (2005), *Temelji obveznega zdravstvenega zavarovanja*, Ljubljana: Cankarjeva založba, str. 17–21).

<sup>2</sup>Podrobneje glej Kresal Šoltes et al. (2020).

<sup>3</sup>Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

<sup>4</sup>Ur. l. RS, št. 55/17.

<sup>5</sup>Aktivno in neaktivno prebivalstvo, Slovenija, priložnostni modul, 2. četrletje 2017 (stat.si) (dostop november 2020).

<sup>6</sup>Ur. l. RS, št. 80/10 in nasl.

## Literatura in viri:

- Bagari, Sara (2019), Praveice in obveznosti delavcev v nestandardnih oblikah dela v sistemu socialnih zavarovanj, v: Delavci in delodajalci, 2–3/2019, str. 275–297.
- Broughton, Andrea et al. (2016), Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, Bruselj: Evropska unija.
- Clasen, Jochen (1997), Social insurance – an outmoded concept of social protection?, v: Clasen, J. (ur.), Social Insurance in Europe, Bristol: The Policy Press.
- Kresal, Barbara (2014), Prikrita delovna razmerja: nevarno izigravanje zakonodaje, v: Delavci in delodajalci, 2–3/2014, str. 177–199.
- Kresal Šoltes, Katarina et al. (ur.) (2020), Prekarno delo : multidisciplinarna analiza, Ljubljana: Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete: Ekonomska fakulteta.
- Mednarodna organizacija dela (MOD, 2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Ženeva: International Labour Office.
- Senčur-Peček, Darja (2011), Koga naj varuje delovna zakonodaja, v: Podjetje in delo, 6–7/2011, str. 1162–1173.
- Senčur Peček, Darja (2012), Vloga delovnega prava in njeno uresničevanje v spremenjenih razmerah, v: Podjetje in delo, 6–7/2012, str. 1483–1494.
- Spasova, Slavina et al. (2017), Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Strban, Grega (2008), Socialna varnost oseb aktivnih zunaj delovnega razmerja, v: Delavci in delodajalci, 2–3/2008, str. 346.
- Strban, Grega (2012), Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije. v: Delavci in delodajalci, št. 4/2012, str. 507–532.
- Tičar, Luka (2013), Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1, v: Delavci in delodajalci, 2–3/2013, str. 151–167.



# Pojav socialnega dampinga: razprava o aktualnem izzivu prava socialne varnosti

**Eva Juren**, študentka socialnega dela in koordinatorica socialnopravne klinike na PF UL

---

V tej razpravi se bom posvetila pojavi socialnega dampinga, ki ga definiramo kot gibanje na trgu dela, v sklopu katerega podjetja na račun zmanjševanja stroškov plač in kakovosti delovnih pogojev, ki so ponavadi v nasprotju s spoštovanjem človekovega dostojanstva, nudijo svoje proizvode ali storitve po občutno nižji ceni, kot je običajno (Buelens in Rigaux, 2016). Pojav je posledica trenutnega trenda fleksibilnosti na trgu dela v Evropi, katerega primarni namen je bil zmanjšanje brezposelnosti in segmentacije, a je v veliko državah prišlo do izkoriščanja te možnosti, kar ni prineslo želenega učinka, temveč povečevanje neenakosti in prikrajšanje številnih ljudi za dostojne pogoje dela in življenja (Kresal, 2014).

Pojav socialnega dampinga sicer ni bil specifično obravnavan na nobenem našem srečanju v okviru socialnopravne klinike, vendar se je znotraj posameznih srečanj velikokrat omenilo primere tega pojava. Ker ugotavljam, da se socialnemu dampingu v Sloveniji ne posveča posebne pozornosti in se o njem (še) ne govori veliko, čeprav je prisoten med nami, sem se odločila, da to razpravo namenim tej še zdaleč ne zanemarljivi tematiki.

Neoliberalistična ideologija je v Evropi in po svetu pridobila status dogme, kar pomeni, da dvomi o področju uporabe ali ustreznosti te niso upoštevani, ne glede na zadevo. Neomejena konkurenca znotraj delovne sile ni sekundarna posledica uvedbe liberaliziranega nadnacionalnega trga, ampak je njen glavni element in cilj. Prevlada

takšnega trga ogroža tako človeško dostojanstvo kot demokratično strukturo naše družbe, dolgoročne posledice pa bodo prinesle grožnjo tudi temeljem naše civilizacije (Buelens in Rigaux, 2016).

Neoliberalistična ideologija namreč izredno negativno vpliva na delavske pravice, ki so neprecenljiva civilizacijska pridobitev svetovne in zlasti evropske socialne dediščine. Te pravice so omogočile kakovosten socialni razvoj – zmanjševanje neenakopravnosti, revščine in izboljševanje delovnih in posledično tudi življenjskih razmer.

Sedaj se zaradi stalnega pritiska z reformami v smeri zniževanja, nespoštovanja ali izigravanja v praksi te pravice razgrajujejo, kar je nesprejemljivo (Bošković idr., 2013). Tako se je na trgu pojavilo veliko oblik nedostojnega dela, znotraj katerih se pojavlja socialni damping.

Znotraj Evropske unije je socialni damping definiran kot taktično udejstvovanje podjetij na trgu dela, kadar ponujajo svoje proizvode ali storitve po nižjih cenah na račun uporabe zakonskih ureditev, ki v sklopu evropskega delovnega prava omogočajo, da se njihovi zaposleni iz tujih držav oziroma njihove pogodbe o zaposlitvi razlagajo po zakonodaji druge države članice, kot je drugače v podjetju običajno (Buelens in Rigaux, 2016). Gre za izbiro zakonodaje, ki koristi podjetju oziroma delodajalcu, delavce pa postavi v slabši položaj. To je pravzaprav način, kako tuje delavce plačati manj ali jim znižati kakovost delovnih pogojev na račun višje dobičkonosnosti podjetja, ki je navidezno popolnoma v skladu z zakonom. Ni nujno, da se situacija navezuje na izključno tuje in domače delavce, lahko gre tudi za mlade in stare delavce ali kako drugače definirano razlikovanje glede na določene lastnosti delavcev. Ne glede na obliko, v kateri se pojavi, pa socialni damping predstavlja kompleksno socialno problematiko, oblikovano in izzivano s strani evropskega prava. Sama se bom v tej razpravi osredotočila na razlikovanje med tujimi in domačimi delavci, saj je to tudi najbolj pogosto in strokovno raziskano, hkrati pa so bili takšni primeri opredeljeni kot pogosti na našem srečanju socialnopravne klinike s predstavniki Zavoda za zaposlovanje.

Koncept socialnega dampinga je sestavljen iz dveh glavnih elementov, relativnosti in primerjave. Prvo vprašanje, na katero si moramo odgovoriti pred začetkom presoje, ali gre za socialni damping ali ne, je namreč, katero zakonodajo delovnega prava ob tem sploh upoštevati. V Evropski uniji vedno obstajata dve možnosti, evropska ali državna zakonodaja delovnega prava. Če si za referenco izberemo

evropski trg dela, svobodna izbira poljubnega sistema zakonodaje ene izmed držav članic glede plačilnih stroškov in uporaba tega ni nezakonita (Buelens in Rigaux, 2016). Evropski trg namreč deluje po načelu krepitve štirih svoboščin notranjega trga (prost pretok blaga, oseb, storitev in kapitala) z namenom zagotoviti rast, konkurenčnost in zaposlovanja (Uredba Evropskega parlamenta in sveta, 2008). Takšna ureditev torej dopušča svobodno izbiro glede uporabe zakonodaje delovnega prava v določenih zadevah. Zaradi tega dejstva je pomembno, da pri izbiri reference upoštevamo ključna razlikovanja oziroma primerjavo med evropsko in državno ureditvijo delovnega prava. Več kot očitno je, da ukrepi na področju notranjega trga, sprejeti na ravni Evropske unije, močno vplivajo na zakonodaje delovnega prava držav članic. Rezultat tega je, da zaradi tržne svobode in odsotnosti ustrezne evropske zakonodaje obstaja velika možnost, da so sistemi delovnega prava držav članic bolj nagnjeni h konkurenčnosti in komercializaciji.

V skladu s trenutnimi pravnimi normami se takšne ureditve ne razlaga, kot da bo čez čas povzročila izravnavo pogojev za zaščito delovnih mest do najnižje možne stopnje. To pa ne zdrži za pravne strukture, ki povzročajo pojav socialnega dampinga, ker dovoljujejo konkurenčnost med domačimi in tujimi delavci. Ti delavci so torej vsi zaposleni v isti državi, a so tuji delavci podvrženi bistveno manj doslednim sistemom socialne varnosti in zaščite delovnega mesta.

Interpretacija o porazdelitvi pristojnosti, ki bi odobraval takšne situacije, bi morala prikrajšati državne zakonodajalce za njihovo pristojnost odločati v zadevah o vsebini delovnega prava. Prav tako bi potem nasprotovala Pogodbi o Evropski uniji, ki spoštuje suverenost državnih zakonodajalcev. Zaradi teh dejstev je v procesu presoje, ali v nekem primeru gre za socialni damping ali ne, bolj smiselno upoštevati državno zakonodajo in ureditev njenega trga dela kot referenco (Buelens in Rigaux, 2016).

Osnovni izziv v primeru socialnega dampinga je, kako zagotoviti socialno varnost vse večjemu delu populacije, ki se srečuje s fleksibilnimi in vse pogostejše tudi z nedostojnimi oblikami zaposlovanja in dela. Destandardizacija načinov zaposlovanja in dela v praksi pomeni prenos tveganja in negotovosti na posameznika in dolgoročni razkroj te družbe tako na ravni družbenega sistema kot na ravni posameznika. Ne gre samo za večanje družbene neenakosti in vprašanje socialne varnosti v materialnem smislu, temveč tudi

za psihofizične posledice, ki jih taki trendi povzročajo med člani te družbe in v družbi kot celoti (Ignjatović, 2017). Treba je upoštevati svetovne trende, kot sta globalizacija in vedno novejša tehnologija, ter dejstvo, da standardi sistemov socialne varnosti tem trendom niso prilagojeni. Ti standardi namreč še vedno temeljijo na pravicah, ki izhajajo predvsem iz redne zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kar je prej res prevladovalo med oblikami zaposlitve, vendar danes ni več tako.

Neoliberalistična ideologija je torej povzročila, da solidarnosti in sožitja občutno primanjkuje. Kakovost življenja je v prevladujočem delu prebivalstva odvisna od ravni zagotovljenih delavskih pravic in od delujočih institucij pravne in socialne države. To velja seveda samo v primeru, da se te pravice dejansko uveljavljajo, ne pa da so le deklarirane in v praksi neupoštevane ali sistematično kršene (Kresal, 2014). Ne smemo si zatiskati oči pred problemom, na katerega stroka opozarja že dlje časa in se vse bolj širi. Udejstvovanje socialnega dampinga je treba preprečiti in ustrezno sankcionirati. V našem razumevanju delovanja družbe so potrebni premiki – na področju razmerja med kapitalom in delom, socialne države in zagotavljanja temeljnih socialnih pravic. Zavedanje katastrofalnega učinka neoliberalizma, ki služi le peščici in povzroča izkoriščanje večine, je pomembno in nujno na tej točki, kjer smo sedaj.

---

Prispevek je bil prvič objavljen na spletni strani Gibanja za dostojno delo in socialno družbo maja 2021.

#### Literatura in viri:

- Boškić, R., Breznik, M., Kresal, B., Leskošek, V., Rihter, L., & Smolej, S. (2013). *Revščina zaposlenih*. Ljubljana: Sophia.
- Buelens, J., & Rigaux, M. (2016). *From social competition to social dumping*. Cambridge: Intersentia Ltd.
- Ignjatović, M. (2017). Izzivi na trgu dela. V M. Filipovič Hrast, & T. Rakar (ur.), *Prihodnost slovenske države blaginje* (str. 33). Ljubljana: FDV.
- Kresal, B. (2014). *Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje*. Delavci in delodajalci, 2–3, 177.
- Uredba Evropskega parlamenta in sveta (2008). Ur. l. EU 764/2008.







# Zadružništvo in zadruge; za druge, za nas – za koga?

**Daša Ložar**, strokovna delavka Gibanja za dostojno delo in socialno družbo na projektu »Delati skupaj: za solidarno družbo« s področja parcipatornih in sodelovalnih družbenoekonomskih praks, raziskovalka prekarosti s poudarkom na jezikoslovju, sociologinja kulture in jezikoslovka, diplomantka ruskega jezika in književnosti

---

Verjetno je vsaka od vas že kdaj slišala za zadrugo, zadružno podjetje oz. idejo, koncept zadružništva. In, kakšna je bila vaša prva misel, asociacija? Zelo verjetno je bila povezana z nekimi preteklimi časi, morda trenutki jugonostalgije, češ: »Zadruga, hm, to je nekaj socialističnega, samoupravnega, nekaj, kar je dandanes že preživeto.« Preživelo pa je (le) v kmetijskih in gozdarskih zadrugah. Pa ni čisto tako, vsaj ne tako enoznačno in enostavno.

Kje začetj? Najbolje na začetku. Kaj je zadruga ali kooperativa (ang. cooperative, kratko tudi coop) in kako se razlikuje od drugih oblik podjetij? Kaj so njene posebnosti in razlikovalne prednosti v primerjavi s kapitalsko družbo?

Zadruga je članska organizacija in vrsta podjetja, ki temelji na skupnem upravljanju – soodločanju in demokratičnem vodenju njenih članic. Gre za celostno gledano skupnostno podjetje, kjer zadružnice članice in lastnice zadruge o vseh odločitvah v zvezi z zadrugo odločajo skupaj po principu »ena članica – en glas«. O delovanju in usodi zadrug ne odloča kapital v obliki kapitalskih deležev (lastniški deleži, delniški vložki ipd.), pač pa posameznice same.

Zadruge ni mogoče preprosto prodati, prenesti v drugo državo ali jo kako drugače zaupati tretji osebi, ker so njeno bistvo in vsebina članice; ljudje, ki se jih ne da uvrstiti v sklad ali prenesti v obliki bančne transakcije.

Za zadrugo je značilna t. i. obrnjena odločevalska piramida, ki deluje po načelih popolne demokracije, tj. volje vseh članic. Natančneje to pomeni delovanje in upravljanje »bottom up«, od spodaj navzgor in ne obratno.

Najpomembnejšo vlogo pri upravljanju zadruga imajo vse zadružnice skupaj in ne posamično prek svojih funkcij (direktorica – vodje oddelkov – podrejene delavke). Članice so številčno najbolj zastopane v občnem zboru (vse članice), ki mu sledijo nadzorni zbor (izbor članic), upravni odbor (izbor članic) in direktorica oz. predsednica zadruga (ena članica izvoljena za določen mandat). S pomočjo instituta demokratičnega glasovanja se sprejema vse pomembne odločitve in imenuje članice v upravni in nadzorni odbor.

Avtonomno združene osebe se v zadrugo povežejo prostovoljno. Njihov namen je, da z ustanovitvijo zadružnega podjetja – zadruga nastopijo na trgu opolnomočeno, tj. skupaj, in tako zadovoljijo svoje ekonomske, socialne, kulturne ali druge potrebe, težnje. Zadruga so tako Mojca in Petra in Marko in Luka in Nejc in Katja in NE evri/dolarji in poslovni prostori in vozila in zemljišča in zaloge in terjatve in vrednostni papirji itd.

Osrednje zadružne vrednote se zaokrožajo v pravičnosti, enakosti, solidarnosti, demokratičnosti, samopomoči in samoodgovornosti. Začetki zadružništva segajo v 19. stoletje, ko se je to razvilo kot način družbenogospodarskega povezovanja. Kot protiutež in alternativa kapitalskim družbam pa zadruga s povezovanjem obstajajo in se razvijajo že več kot dvesto let. Članice zadrug v skladu s tradicijo zadružništva zagovarjajo etične vrednote, kot so: transparentnost, pošteno plačilo za pošteno delo, družbena odgovornost in skrb za druge. Mednarodna zadružna zveza (ICA – International Cooperative Alliance) je leta 1995 na generalni skupščini v Manchesteru v Veliki Britaniji poleg definicije zadruga in vrednot zadružništva sprejela še sedem (7) osnovnih načel zadružnega povezovanja, načina delovanja = zadružništva.

Osnovna zadružna načela so:

- 1.) prostovoljno in odprto članstvo (sprejemanje članic ne glede na spol, raso, politično in versko pripadnost)
- 2.) demokratično upravljanje (z zadrugo aktivno upravljajo vse njene članice)

- 3.) ekonomska udeležba članic (prispevek za vsako članico enak, običajno je del sredstev v skupni lasti, presežek pa se lahko izplača članicam ali nameni razvoju zadruga ali drugim dejavnostim, ki jih zadruga podpira)
- 4.) samostojnost in neodvisnost (zadruga so samostojne in neodvisne organizacije, ki morajo svojim članicam zagotoviti demokratični nadzor nad sredstvi)
- 5.) izobraževanje, usposabljanje in obveščanje (zadruga so dolžne svojim članicam zagotavljati izobraževanja in usposabljanja ter v javnosti delovati zagovorniško, jo ozaveščati o prednostih združnega načina delovanja in poslovanja)
- 6.) medzadružno povezovanje – sodelovanje z drugimi zadrugami (povezovanje na lokalni, regionalni, državni in mednarodni ravni)
- 7.) skrb za lokalno skupnost, okolje (zadruga si prizadevajo za trajnostni razvoj lokalne skupnosti)

Poznamo več vrst zadrug, ki delujejo na zelo različnih gospodarskih in družbenih področjih, kot so: bančništvo (zadružne banke), trgovina (zadružne prodajalne), storitvena dejavnost (gostinske zadruga, jezikovne zadruga), industrija, obrti, trgovina, ribištvo (ribiške zadruga), kmetijstvo (kmetijske, gozdarske zadruga), zdravstvo, nepremičnine (stanovanjske zadruga), šolstvo/izobraževanje (zadružne univerze), sociala (skrbstvene zadruga), energetika (energetske zadruga), kultura in umetnost.

Zadruga delimo po namenu delovanja ali glede na vrsto članstva in njihove potrebe, in sicer na:

- producentne zadruga = zadruga producentk: članice so lahko individualne ustvarjalke, obrtnice, kmetice, ustvarjalke, strokovnjakinje (npr. odvetnice, novinarki, prevajalke), športnice, umetnice, kulturnice ipd., ki skupaj stopajo na trg, si delijo stroške in tveganja ter se tako ne samo opolnomočijo, temveč tudi razvijajo, v poslovnem in osebnem smislu,
- uporabniške zadruga = zadruga uporabnic: uporabnice določenih storitev ali proizvodov se povezujejo v potrošniške, nabavne, kombinirane, stanovanjske, zavarovalniške, bančne, hranilniške in podobne zadruga,
- delavske zadruga = zadruga delavk: delavke = zaposlene v zadrugi, njene večinske lastnice, upravljavke in izvajalke. Nastanejo lahko

tudi iz delavskega prevzema oz. odkupa podjetja oz. preoblikovanja podjetja v zadrugo,

– socialne zadruge: to so zadruge v splošnem družbenem interesu, ki ne delujejo le v interesu svojih članic; aktivne so na določenem območju ali v določeni skupnosti. So večdeležniške z različnimi področji delovanja. Zagotavljajo lahko tako različne socialne storitve (skrbstvo, pomoč, osebne in gospodinjske storitve) kot splošno koristne proizvode (varna, ekološko pridelana hrana, komunikacijske storitve ipd.),

– razvojne zadruge: po strukturi in namenu so podobne socialnim zadrugam, več različnih deležnic je povezanih v zadrugo; gre za izvajalke, uporabnice, interesne skupine, lokalne skupnosti, pravne in fizične osebe, ki imajo skupni interes – razvoj specifičnega vsebinskega področja ali prostorskega območja.

Primeri iz Slovenije nekaterih od omenjenih vrst zadrug:

1.a) zadruga producentk: Zadruga Dobrina, zadruga za razvoj trajnostne lokalne preskrbe, z. o. o., so. p.

Mali kmetje – ekološki pridelovalci hrane lokalnega porekla si združeno združeni med seboj pomagajo pri enotnem nastopu na trgu. Tako si znižujejo posamične tržne stroške in zvišujejo svojo pogajalsko moč.

1.b) zadruga producentk: Zoofa, zadruga oblikovalk s področja mode in uporabnih umetnosti, z. o. o.

Oblikovalke so se združile pri skupnem nastopu na trgu, pri prodaji svojih unikatnih izdelkov v skupni trgovini. Gre po večini za prodajo unikatnih kreacij oz. kosov oblačil in modnih dodatkov, izdelanih v majhnih količinah. Ohranjajo individualni pristop in predstavitev svojih del kupkam, za trgovino (najem prostora) pa si delijo stroške ter s skupno znamko Zoofa in principom delovanja »umbrella« lažje, hitreje in učinkoviteje konkurirajo hitri modi in razvrednotenju oblačilne kulture v sodobnem času.

2.) zadruga producentk na poti v zadrugo delavk – delavsko zadrugo: Jezikovna zadruga Soglasnik, z. o. o.

Jezikoslovke različnih profilov: prevajalke, tolmačke, lektorice in učiteljice tujih jezikov so povezane v zadrugo jezikoslovnih produ-

centk, ki si dolgotrajno prizadevajo za stabilno, stalno zaposlitev oz. dosego položaja združno združenih jezikoslovnih delavk. Zadruga jim omogoča skupni nastop na trgu, boljše pogajalsko izhodišče pri varovanju delavskih pravic in ustrezne postavke za njihovo delo, delitev stroškov in profesionalno oporo ter medsebojno strokovno pomoč. Ukvarjajo pa se tudi z zagovorništvom poštenega plačila za pošteno delo na trgu jezikoslovnih storitev in splošno promocijo združništva in združnih načel ter vrednot.

3.) zadruga uporabnic: Zadrugator, z. o. o., so. p.

Bodoče souporabnice stanovanjske skupnosti so se povezale, da bi skupaj najele, kupile ali zgradile večstanovanjski objekt, ki bi ga nadalje tudi soupravljale z namenom zagotavljanja ekonomičnega, varnega in kakovostnega (skupnostnega) bivanja. Njihovo delovanje ob enem pokriva tudi informiranje in zagovorniške dejavnosti za uveljavitev stanovanjskega združništva v Sloveniji.

Kje in koliko je zadrug doma in v svetu? 1 od 6 ljudi na svetu je članica kakšne od zadrug.

V svetu je več kot 1,2 milijarde članic združnic povezanih v več kot 3 milijone združnih podjetij, z. o. o. (zadruga/združna družba z omejeno odgovornostjo). Združnice predstavljajo kar 15 % odraslega prebivalstva sveta. Približno 10 % vseh zaposlenih ljudi na svetu, v številki 270 milijonov, je združnic, tj. zaposlenih v zadrugah. V Evropi je 4,7 milijona prebivalk zaposlenih v zadrugah oz. velja, da je vsaka peta prebivalka Evrope članica kakšne od več kot 180.000 evropskih zadrug oz. združnih podjetij.

Zastopanost zadrug in združništva se razlikuje med državami in celinami sveta, ob omejitvi na domači evropski prostor pa lahko zapišemo, da je združni model poslovanja in delovanja – združno podjetništvo tradicionalno najmočnejše zastopano v Italiji, Franciji, Španiji in Nemčiji, vzhodnejše evropske države, med katere sodi tudi Slovenija, pa se še vedno zlagoma otepamo nalepke, ki se združništva drži še iz časov preteklih družbenopolitičnih ureditev. A združništvo vseeno v tem času brsti, cveti in se razvija, tudi v slovenskem prostoru, tako da se polagamo zaznavajo pozitivni premiki v dojemanju in sprejemanju tovrstnih organizacij. Leta 2020 je bilo v Sloveniji po podatkih Ajpesa registriranih 420 združnih podjetij, kar predstavlja 2842 združnic oz. 0,3 % vseh zaposlenih.

Zadruga se bistveno razlikujejo od t. i. »klasičnih« podjetij, saj so t. i. skupnostne, parcipatorne, delavske in socialne ekonomije za sedanjost in (še posebej) prihodnost. Sodiijo v širši okvir solidarnostnih ekonomij. Njihovo bistvo je udejanjeno v prostovoljnem članstvu, članskem lastništvu in demokratičnem načinu vodenja ter upravljanja njihove dejavnosti.

Povzemimo, kaj je zadruga.

Zadruga je podjetje v lasti njenih članic, te pa ga same in samostojno tako demokratično vodijo kot nadzirajo. Bolj kot kapital in zagotavljanje dobička zaposlenim je pomembno zadovoljevanje njihovih osnovnih ekonomskih, socialnih, lahko pa tudi kulturnih in drugih potreb, ki jim jih zadružni način ekonomskega delovanja omogoča. Gre primarno za člansko organizacijo in ne kapitalsko družbo. Namesto zaključka pa odgovor na vprašanje iz naslova: »Za vse nasvas, tebe in mene!« V zadrugo združene naprej v boljši jutri, saj kot veleva tudi afriški pregovor spodaj, smo zadružno združene lahko močnejše, uspešnejše, posledično pa tudi bolj zdrave in srečne!

Če bi rade šle hitro, pojdite same. Če bi rade šle daleč, pojdimo skupaj.

---

Prispevek je bil prvotno objavljen na spletnem portalu Vrabec anarhist kot del sklopa prispevkov o prekarnosti v sodelovanju z Gibanjem za dostojno delo in socialno družbo.

V pričujočem prispevku zavestno in namensko ženski slovnični spol uporabljamo kot nevtralen. Kot navadno moški se ženski slovnični spol tu nanaša na kateri koli spol in tudi tako skuša poseči onstran ozkega spolnega binarizma moški – ženska.

Viri:

[http://brazde.org/wp-content/uploads/2020/12/ZADRU%C5%BDNI%C5%AoTVO\\_Poro%C4%8Dilo-in-smernice-za-razvoj\\_2020.pdf](http://brazde.org/wp-content/uploads/2020/12/ZADRU%C5%BDNI%C5%AoTVO_Poro%C4%8Dilo-in-smernice-za-razvoj_2020.pdf)  
[https://socialna-druzba.si/sd\\_w1/wp-content/uploads/2020/08/Z-zadru%C5%BEni%C5%A1tvom-naprej.pdf](https://socialna-druzba.si/sd_w1/wp-content/uploads/2020/08/Z-zadru%C5%BEni%C5%A1tvom-naprej.pdf)  
<https://www.yumpu.com/xx/document/read/63355375/zadruga-kazipot-zdruzevanja>







# »Izjemni reveži« ali samozaposleni v kulturi

**Dejan Navodnik**, diplomiran sociolog kulture, nekdanji vodja odbora za trg dela pri Gibanju in strokovni sodelavec znanstvenega zbornika Prezentizem in bolniško nadomestilo samozaposlenih (2020)

---

Kakšen je življenjski položaj samozaposlenih v kulturi? Vse od leta 2010 se je sredstva na področju kulture krčilo. Kultura je bila grešni kozel, področje, kjer se je dalo izčrpati dodaten denar in ga nameniti za »najnujnejše« dejavnosti, ki so potrebne za nemoteno delovanje državnega aparata. Posledično je področje kulture postalo izrazito področje prekarnega dela. Samostojni podjetniki, ki opravljajo svojo storitev na kulturnem področju, in tisti, ki imajo status samozaposlenih v kulturi, so se znašli v slabih zaposlitvenih razmerah, ki jim ne zagotavljajo dovolj velikega zaslužka, da bi lahko s svojim delom normalno preživel. Če kulturnemu delavcu ni uspelo dobiti statusa samozaposlenega v kulturi ali redne zaposlitve v javnih zavodih, mu preostane, da odpre s. p. in v vsak mesec vstopi minimalno z minus 372 €, kolikor je bila višina mesečnih prispevkov za socialno varnost v letu 2018. Ko temu znesku dodamo še dejstvo, da si mora samostojni podjetnik sam iskati naročnike in da je višina njegovega dohodka odvisna od števila naročnikov v razmerju do višine plačila za opravljeno storitev, vidimo, da situacija postane precej stresna, nepredvidljiva in naporna. Enake probleme najdemo pri samozaposlenih v kulturi, ki se, kljub temu da so nekateri upravičeni do tega, da jim država vplačuje socialne prispevke, znajdejo v revščini in ne zaslužijo niti višine uzakonjene minimalne plače, ki je leta 2018 znašala 638,5 € neto.

V prispevku se bomo posvetili vprašanju, kdo sploh so samozapos-

leni v kulturi in s kakšnimi težavami se soočajo. Proti koncu pa bomo pogledali še proračun Ministrstva za kulturo, saj nas bo zanimalo, kako razporeja denar med različne dejavnosti.

Pri vprašanju, kdo so samozaposleni v kulturi, se bomo delno nanašali na raziskavo z naslovom Položaj samozaposlenih v kulturi in predlogi za njegovo izboljšanje s poudarkom na temi preživetvene strategije na področju vizualnih umetnosti, ki sta jo leta 2012 opravili raziskovalni skupini Filozofske fakultete in Ekonomske fakultete, financiralo pa jo je takratno Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport<sup>1</sup>, za posodobitve oz. spremembe zakonodaje pa se bomo sklicevali tudi na novejše vire.

Najprej moramo ločevati med samostojnimi podjetniki, ki opravljajo svojo dejavnost v kulturni panogi, ter med samozaposlenimi v kulturi. Ključne razlike so predvsem v tem, da lahko samostojni podjetnik v kulturi postane kdorkoli, ki ob registraciji svojega podjetja navede eno izmed kulturnih področij, na kateri bo deloval. Za vpis ne potrebuje dokazil o ustrezni izobrazbi ali delovnih izkušnjah, zaposluje lahko druge ljudi, prav tako pa sam skrbi za svoje knjigovodstvo.

Leta 2012 je bilo v Sloveniji približno 4000 samostojnih podjetnikov na področju kulture, med njimi lahko najdemo oblikovalce, tehnične podporne poklice v uprizoritveni umetnosti, kulturne ustvarjalce idr. Samostojni podjetniki v kulturni dejavnosti se navadno odločijo za odprtje normiranega samostojnega podjetja, pri čemer lahko ugotavljajo davčno osnovo kot razliko med prihodki in 80-odstotno normiranimi odhodki, če njihovi prihodki, ugotovljeni po računovodskih predpisih, ne bodo presegli 50 tisoč evrov. Pri tem lahko torej samostojni podjetnik uveljavlja 20 % normiranih stroškov. »Normirancem« prav tako ni treba voditi poslovnih knjig, Ministrstvo za finance pa jim predpiše, katere evidence je treba voditi<sup>2</sup>.

Kriterij za pridobitev statusa samozaposlenega v kulturi pa je še natančneje določen. Samozaposleni v kulturi ne more biti kdorkoli kot v primeru samostojnih podjetnikov, pač pa o statusu samozaposlenega v kulturi odloči minister za kulturo po posvetovanju s strokovno komisijo in Kulturniško zbornico. Če mu minister za kulturo odobri status samozaposlenega v kulturi, lahko slednji uveljavlja uzakonjene pravice, ki se še nekoliko razlikujejo od »normirancev«. Samozaposleni v kulturi lahko pod pogoji dohodkovnega cenzusa uveljavlja 25 % normiranih stroškov, pri tem mu prav tako ni treba voditi knjigovodstva, saj so stroški fiksno določeni, ne sme pa za-

poslovati drugih oseb. Pod pogoji, da kulturni delavec izkaže izjemni kulturni uspeh in da ima nizke dohodka, lahko zaprosi za pridobitev pravice za plačilo socialnih prispevkov (pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje) iz državnega proračuna. Ministrstvo za kulturo samozaposlenim s priznano pravico do plačila prispevkov, te obračunava od najnižje zavarovalne osnove za samozaposlene v višini 60 % bruto povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec<sup>3</sup>.

Toda omenjena raziskava je pokazala, da je višina prispevkov, ki jih prispeva Ministrstvo za kulturo, po objektivnih kriterijih nizka ter kratko- in dolgoročno neustrezna za nemoteno delovanje samozaposlenih v kulturi. Kot ugotavljajo, si nekateri samozaposleni ne vplačujejo prispevkov zaradi slabega finančnega stanja in drugih razlogov, kar pomeni, da bodo prejeli relativno nizke pokojnine.

Samozaposleni v kulturi tako predstavljajo zelo ranljivo skupino na trgu, so prekarni delavci, ki so v primerjavi s svojimi zaposlenimi kolegi v državnih kulturnih institucijah, glede na vloženo delo, dolžino delovnika, delovne obremenitve in dohodka, ki ga dosegajo, v neenakem položaju. Ne morejo namreč uveljavljati pravic redno zaposlenega, kot so: bolniški dopust, regres, nadomestila za brezposelnost, pravice do minimalne plače, stroškov za malico, prevoz itd. Njihov položaj bistveno določa zahteva po doseganju izjemnih rezultatov v omejenem časovnem obdobju<sup>4</sup>. Zaradi teh pritiskov se potencial samozaposlenih v kulturi izgublja, saj zaradi slabo urejenih socialnih pravic, njihovega ekonomskega položaja, negotovosti glede možnosti zagotavljanja lastnih prihodkov ipd. nimajo ne časa ne prostora za izvajanje izvirne dejavnosti, v ospredje so namreč postavljene skrbi in boj za lastno preživetje. V takšnih okoliščinah, kot bomo tudi dokazali v nadaljevanju, so samozaposleni v kulturi pripravljani sprejeti marsikatero dodatno delo, ki se ne dotika njihovega specializiranega področja, če želijo odplačati vse svoje mesečne življenjske stroške.

Samozaposleni v kulturi mora vsakih 5 let izkazovati nove izjemne dosežke, če želi svoj status podaljšati. Obrazce za uveljavitev statusa samozaposlenega pa mora oddati že nekoliko prej, kar pomeni, da ima približno 4 leta časa za svoj novi podvig. Opisani mehanizem lahko negativno vpliva na kakovost končnih izdelkov samozaposlenih v kulturi, sploh za specifične dejavnosti, ki zahtevajo več časa, saj je rok 5 let generaliziran.

Ne smemo pozabiti niti na nujo samozaposlenih po trženju samih sebe in iskanju potencialnih naročnikov. Tudi ta dejavnost od njih zahteva čas ter določene sposobnosti in spretnosti, kot so denimo komunikacijske sposobnosti, sposobnosti mreženja, čustvena inteligenca itd. Sem sodi tudi udeleževanje raznih zabav ali prireditev, na katere so povabljeni. Skratka, v ozadju je še veliko več t. i. postranskih dejavnosti, ki jih morajo samozaposleni opravljati, preden sploh pride do prodaje njihovega produkta oz. storitve. Podobne ugotovitve beležijo tudi v delu Interdisciplinarna analiza minimalne urne postavke v atipičnih oblikah dela, kjer so intervjuji s samostojnimi podjetniki na splošno pokazali, kako pomembno je biti vpet v veliko socialno mrežo, saj ta pozitivno vpliva na število naročnikov njihovih storitev<sup>5</sup>.

Kučić in Topolovec v svojem članku, objavljenem na spletnem portalu Pod črto, navajata, da več kot četrtnina samozaposlenih v kulturi, ki jim država krije prispevke za socialno varnost, prejema mesečni dohodek, ki je bil nižji od praga revščine, torej nižji od višine minimalne plače v letu 2018, ki jo mesečno prejema redno zaposleni v višini 638,35 €<sup>6</sup>. Ministrstvo za kulturo pravico do izplačila prispevkov za socialno varnost iz državnega proračuna uveljavlja zgolj tistim, katerih povprečni dohodek zadnjih treh let ne presega zneska 19.989,90 € bruto<sup>7</sup>. Cenzus torej določa, kdaj je nekdo upravičen do izplačila prispevkov. Če kulturni delavec preseže navedeni znesek, pa tudi če zgolj za nekaj deset evrov, si mora prispevke že vplačevati sam. Zaradi tega cenzusa se odpira možnost prikrievanja dohodkov, ki ima čisto racionalno podlago: če bom prikazal na svojem računu preveč, si bom moral vplačevati prispevke sam, ampak če to storim, bom pristal na slabšem, saj zaslužim le nekaj deset evrov nad cenzusom. Samozaposleni v kulturi se tako znajde v družbeno protislovnem položaju. Njegov položaj lahko opišemo kot položaj »izjemnega reveža«, tj. nekoga, ki se kljub izkazovanju izjemnih dosežkov po družbeno priznanih kriterijih komaj prebija iz meseca v mesec.

## **Situacije, v katerih živijo samozaposleni v kulturi**

Neodvisni in neprofitni spletni medij preiskovalnega novinarstva Pod črto je pred kratkim opravljal intervjuje s samozaposlenimi v kulturi ter raziskoval njihove okoliščine in prekarizacijo njihove panoge. Na tem mestu bom črpal iz dveh objavljenih člankov, saj

bom preko tega lahko pokazal bolj natančno, s kakšnimi težavami se srečujejo samozaposleni v kulturi.

Samozaposleni v kulturi se, ne glede na to, ali svoje delo opravljajo v sklopu vizualne umetnosti, uprizoritvene umetnosti, so oblikovalci, literarni kritiki, recenzenti, lutkarji ipd., srečujejo s podobnimi problemi. Čeprav so vsi sogovorniki uveljavljali pravico do tega, da jim država zaradi dokazanih izjemnih dosežkov vplačuje socialne prispevke, niso imeli zagotovljene socialne varnosti. Ta manko se najbolj lepo kaže v preskromnih dohodkih, da bi lahko, kljub davčnim razbremenitvam, mesečno zaslužili dovolj denarja za sprotno odplačevanje nujnih življenjskih stroškov. Tega pa nikakor ne gre pripisati lenobnosti ali brezdelju, saj njihovo vsakdanje delo presega 8-urni delavnik, ki je formaliziran v pogojih pogodbe o zaposlitvi, ki ga določa Zakon o delovnih razmerjih.

Naslednji problem, ki ga gre omeniti, so nizki honorarji za opravljeno avtorsko delo. Nižja kot je cena avtorske storitve, več različnih avtorskih pogodb mora samozaposleni opraviti, da dobi določeno višino dohodkov. Kar z drugimi besedami pomeni, da morajo samozaposleni v kulturi opravljati delo za več različnih naročnikov, mesečna višina dohodka pa je odvisna tako od števila naročnikov, za katera so opravili določeno storitev, kot tudi od dohodkovnega vrednotenja njihove vsakokratno opravljene storitve. Intervjuvanec, ki je delil svojo zgodbo za spletni medij Pod črto, je opravljal svojo dejavnost kot kritik in recenzent. Povedal je, da na njegovem specializiranem področju kritike projektnega dela ni dovolj. Bolj malo je priložnosti, da bi pisal dobro plačane kritike, medtem ko je nižje plačanih več, toda vse skupaj mu ne prinaša dovolj visokega dohodka, da bi lahko samo s tem delom normalno preživel mesec. Posledično mora iskati druga priložnostna dela. Tako je denimo sodeloval celo pri idejni zasnovi neke družabne igre in spisal članek o veganski prehrani. Kljub temu da opravlja zraven še priložnostna dela, se njegov mesečni dohodek giblje nekje okoli minimalne plače. Jasno je razvidno, da samo z opravljanjem svoje primarne dejavnosti čez mesec ne bi mogel normalno preživeti. Neki drugi intervjuvanec, ki je opravljal svojo dejavnost na področju umetniške fotografije, mora zaradi nezadostne višine dohodka hkrati fotografirati tudi izdelke za kataloge ali portretirati zaposlene za letna poročila. Na drugi strani je slikarka dejala, da mora včasih poslikati tudi kakšno otroško sobo, da lahko normalno preživi mesec<sup>8</sup>.

Če se navežem na v prejšnjem poglavju omenjen problem izgubljanja potenciala samozaposlenih v kulturi in njihove izvirnosti, lahko na konkretnih primerih vidimo, da se samozaposleni večino meseca borijo za svoje lastno preživetje, tako pa jim časa za izvirnost ne ostane prav dosti. Poleg tega natrpani urniki, stres, nenehna skrb, tesnoba in drugi psihični znaki, ki so značilni za prekarne delavce, zavirajo njihov potencial.

Izak Košir je leta 2017 v časopisu Mladina zapisal, da se kulturo preveč primerja s športom. Prepričan je, da težava ni v tem, da bi državi primanjkovalo denarja, temveč v pomanjkanju odnosa do kulture. Ko enkrat enačimo kulturo s športom, se začne nanjo gledati po logiki njene priljubljenosti v družbi v primerjavi s športom. In ker za kulturo ni tako enostavno »navijati« kot za šport, se zanjo namenja veliko manj denarja. Prav tako pa se začne na drugi strani kulturnike obravnavati kot športnike. Posledično se med kulturniki odvija prava mala tekma pri pridobivanju statusov samozaposlenih v kulturi – oddajajo reference, pišejo prošnje za priporočila ipd.<sup>9</sup>

## **Proračun Ministrstva za kulturo**

V tem poglavju se bomo predvsem nanašali na analizo iz leta 2017 z naslovom Analiza financiranja kulture, ki jo je naročilo Ministrstvo za kulturo<sup>10</sup>. V analizi ugotavljajo, da se je proračun za kulturo od leta 1992 do 2009 nominalno povečeval (iz 22 na 204 milijone evrov), leta 2010 pa je začel padati, tako da je leta 2016 znašal slabih 147 milijonov evrov. Z letom 2017 pa se je krivulja začela obračati navzgor, saj je bil sprejeti proračun za leto 2017 na višini dobrih 155 milijonov evrov, za leto 2018 dobrih 157 milijonov evrov in letos, leta 2019, nekaj več kot 193 milijonov evrov. Toda pri tem je možno opaziti, da se proračuna za kulturo v preteklosti ni reguliralo skladno z razmerami na trgu, pač pa se je proračun za kulturo krčil hitreje od drugih.

Financiranje glavnih kulturnih področij se je skozi čas precej spreminjalo, kar lahko pripišemo tudi prenašanju pristojnosti med ministrstvi, združevanju državnih organov, nastajanju novih področij in drugih posebnih dohodkov. Tako je bilo denimo leta 1992 največ (od 17 do 22 %) sredstev namenjenih za varstvo premičnine kulturne dediščine, glasbo in uprizoritvene umetnosti, medtem ko so se sredstva omenjenih dejavnosti zmanjšala (od 15 do 17 %), toda vseeno so

te tri dejavnosti še vedno najboljše financirane. Zakaj? To so namreč hkrati področja, katerih delovanje je v veliki meri zagotovljeno z javnimi zavodi in redno zaposlenimi, medtem ko na drugih področjih najdemo pretežno samozaposlene ali nevladne organizacije in podjetja (vizualne in intermedijske umetnosti, film, knjiga ipd.).

Približno 60 % vseh sredstev danes prejmejo javni zavodi, ki ta denar porabijo za izvajanje raznih programov, plače redno zaposlenih in svoje delovanje. 12 % Ministrstvo za kulturo nameni za investicije, 10 % porabi za delovanje samega ministrstva (Arhiv RS, Inšpektorat za kulturo in medije, Javni sklad RS za kulturne dejavnosti, Javne agencije za knjigo RS ipd.), 18 % pa nameni programom in projektom, ki jih izvajajo nevladne neprofitne organizacije in gospodarske družbe<sup>11</sup>.

Koliko denarja pa nameni za financiranje samozaposlenih? Iz raziskave je razvidno, da je ministrstvo leta 2015 namenilo za prispevke samozaposlenih, republiške priznavalnine in bolniška nadomestila 7,2 milijona evrov. Leta 2015 je bila samozaposlena približno tretjina vseh kulturnih delavcev, kar predstavlja večji delež, kot ga lahko zasledimo v drugih panogah, kjer se povprečje giblje okoli 10 %. Slovenski statistični register je leta 2015 zabeležil 25.282 delovno aktivnih v kulturnih dejavnostih, od tega jih je bilo 6176 zaposlenih v javnih zavodih, preostali pa so bili zaposleni prek različnih pogodb civilnega prava: skoraj polovica je bilo samostojnih podjetnikov, okoli 2800 posameznikov pa je od tega imelo status samozaposlenega v kulturi. Izmed njih jih največ dejavnosti opravlja na področju arhitekture in oblikovanja, temu pa sledijo še glasba, uprizoritvene umetnosti in vizualne umetnosti. Izmed teh je kritje socialnih prispevkov s strani države koristilo 70 % samozaposlenih v kulturi<sup>12</sup>.

Po podatkih iz oktobra 2018 je v kulturi delovalo 14.861 oseb, od tega je bilo 36 % samozaposlenih. Pomemben podatek je tudi, da zadnje statistike za področje kulture segajo v leto 2017, takrat je država za kulturo skupno namenila 410 milijonov evrov<sup>13</sup>.

## **Zaključek**

Kot je razvidno iz statističnih podatkov financiranja področja kulture, so se sredstva za kulturno panogo krčila siloviteje od drugih, prav nasprotno pa se povečujejo počasneje. Država jih sicer zadnja leta zopet povečuje, toda to je zgolj rezultat trenutnih ekonomskih



razmer, ki to dopuščajo. Poleg tega pa dodatki vse do letošnjega leta resnično niso bili veliki, gospodarska rast preteklega obdobja je očitno končno prinesla večji priliv tudi za kulturo. Toda priložnostno povečevanje sredstev deluje bolj kot »kozmetični ukrep«, ki naj bi za nekaj časa utišal kritike državne politike. In v če se lahko trenutna vlada nadeja, da bo gospodarstvo še naslednja tri leta beležilo vsaj rahlo rast oz. ne bo stagnacije, se bodo lahko vodilni konec mandata pohvalili, da se je pod njihovim vodstvom finančno stanje v kulturni panogi izboljšalo, pa čeprav bi bile razmere samozaposlenih v kulturi še vedno podobne današnjim. Problemov samozaposlenih v kulturi se očitno ne da rešiti zgolj s povečevanjem finančnih sredstev, pač pa je potrebna strukturna sprememba na tem področju. Za primer: samozaposlenim v kulturi bi se lahko zagotovili denimo enaki pogoji kot slovenskim športnikom, ki so redno zaposleni v vojski ali na policiji, tako bi namreč imeli redno plačo vsaj v višini uzakonjene minimalne plače, poleg tega pa bi bili deležni tudi drugih socialnih pravic, ki so zapisane v Zakonu o delovnih razmerjih.

V tem članku je sicer tekla beseda o položaju samozaposlenih v kulturi, toda s podobnimi problemi se soočajo tudi samostojni podjetniki, ki delujejo na področju kulture. Njihov položaj je zelo podoben. Glavna razlika je v tem, da so samostojni podjetniki v kulturi popolnoma odvisni od razmer na trgu, od ponudbe in povpraševanja, tako kot vsi drugi samostojni podjetniki v drugih panogah, njihovi problemi so podobni in so rezultat sodobne sistemske ureditve trga dela, katerega osnovni člen oz. oblika zaposlitve je ravno samostojni podjetnik. Medtem ko bi se samozaposleni v kulturi ravno zaradi svojega priznanega statusa s strani državne institucije lahko izognili totalni podreditvi razmeram na trgu, tako da bi jim država zagotovila socialno varnost. In ravno na tej točki je razviden absurd »izjemnega reveža«. Priznanje izjemnih dosežkov je pogojeno s cenzusom, zato se lahko priznanje pokaže tudi kot breme. Če prekoračiš cenzus, tako ali tako nimaš veliko koristi od statusa. Potem se nam postavi vprašanje, komu in čemu sploh služi status samozaposlenega v kulturi v takšni obliki? Morda služi kot »kozmetični« ukrep, ki odlaš s tistim, kar bi dejansko moralo biti storjeno: sistemske spremembe kulturne panoge. Status samozaposlenega v kulturi je logični konstrukt sedanje sistemske ureditve trga dela, ki zaradi široko razvidnih sistemskih protislovij (denimo razmerje med številom razpisanih delovnih mest in številom iskalcev zaposlitev, izobraževanjem za

določeni poklic ter možnostmi za zaposlitev v tej panogi) iščečasne rešitve, ki se v končni instanci zreducirajo na določen spekter ponujenih možnosti posameznikom za lajšanje trenutnega položaja. Pod temi pogoji je vplačevanje socialnih prispevkov tistim samozaposlenim, ki ne prekoračijo cenzusa, zgolj ohranjanje statusa quo. Kot smo videli v prispevku, položaj samozaposlenih v kulturi kljub vplačevanju prispevkov s strani države ostaja kritičen, na obzorju pa za zdaj ni videti velikih sprememb.

---

Prispevek je bil prvič objavljen na spletni strani Gibanja za dostojno delo in socialno družbo oktobra 2019.

Literatura in viri:

<sup>1</sup> Vidmar, Madec, Ješe idr. Socialni položaj samozaposlenih v kulturi in predlogi za njihovo izboljšanje s poudarkom na temi preživetvene strategije na področju vizualnih umetnosti: zaključno poročilo. Filozofska fakulteta, Ljubljana (2012). Dostopno na: [http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/raziskave-analize/samozaposleni\\_v\\_kulturi/Samozaposleni\\_v\\_kulturi\\_koncno\\_porocilo-FINAL.pdf](http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/raziskave-analize/samozaposleni_v_kulturi/Samozaposleni_v_kulturi_koncno_porocilo-FINAL.pdf).

<sup>2</sup> Dostopno na: <https://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/normirana-obdavcitev>, glej tudi: <http://www.asociacija.si/si/2019/01/08/servis-avtorska-pogodba-ali-popoldanski-s-p/>.

<sup>3</sup> Dostopno na: [http://www.mk.gov.si/si/samozaposleni\\_v\\_kulturi/pravica\\_do\\_placila\\_prispevkov\\_za\\_socialno\\_varnost/obveznosti\\_na\\_podlagi\\_pravice\\_do\\_placila\\_prispevkov\\_in\\_opozorila/](http://www.mk.gov.si/si/samozaposleni_v_kulturi/pravica_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost/obveznosti_na_podlagi_pravice_do_placila_prispevkov_in_opozorila/).

<sup>4</sup> Prav tam: 6–9.

<sup>5</sup> Navodnik, Kraljevič, Papež, v Jenič idr., 2018: 31–33. Dostopno na: <http://www.pf.uni-lj.si/media/interdisciplinarna.analiza.minimalne.urne.postavke.v.atipicnih.oblikah.dela.pdf>.

<sup>6</sup> Kučić, Topolovec. Samozaposleni v kulturi: četrtnina z dohodkom pod pragom revščine (2018). Dostopno na: <https://podcrto.si/samozaposleni-v-kulturi-cetrtnina-z-dohodkom-pod-pragom-revschine/#comments>.

<sup>7</sup> Dostopno na: [http://www.mk.gov.si/si/samozaposleni\\_v\\_kulturi/pravica\\_do\\_placila\\_prispevkov\\_za\\_socialno\\_varnost/cenzus/](http://www.mk.gov.si/si/samozaposleni_v_kulturi/pravica_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost/cenzus/).

<sup>8</sup> Prav tam: <https://podcrto.si/samozaposleni-v-kulturi-cetrtnina-z-dohodkom-pod-pragom-revschine/#comments>.

<sup>9</sup> Izak Košir. Kulturniki kot športniki (2017). Dostopno na: <https://www.mladina.si/179517/kulturniki-kot-sportniki/>.

<sup>10</sup> Analiza financiranja kulture. Ministrstvo za kulturo. Ljubljana (2017). Dostopno na: <http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Fotogalerija/2017/8-avgust/>.

<sup>11</sup> Prav tam: 26–32.

<sup>12</sup> Prav tam: 71–75.

<sup>13</sup> Dostopno na: <http://www.eurydice.si/novice/zadnje-novice/surs-kultura-v-stevilkah-2017/> in <https://www.rtv slo.si/kultura/novice/kultura-v-stevilkah-povprecni-slovenec-zanjo-odrine-192-evrov-letno/479294>.



# Arhitektura kot tipičen primer prekarnosti

**Hana Radilovič**, sociologinja, etnologinja in kulturna antropologinja, članica odbora za trg dela pri Gibanju, raziskovalka visokega šolstva in urednica univerzitetne redakcije Radia Študent

---

## Uvod

Področje, na katerem se združevanje vednosti o človeški psihologiji in vednosti o družbeni organizaciji izkazuje za nujno, še posebej v zadnjem času, je analiza trga delovne sile. Bolj kot kadarkoli prej je subjektivni notranji svet posameznika vpoklican v prve vrste njegovega položaja v sferi produkcijskih razmerij. To je jasno razvidno na aktualnem primeru delavcev v arhitekturi, katerih poklic je od časa odcepitve Slovenije naprej podvržen deregulaciji, hkrati pa mistifikaciji. Peter Karba, samozaposleni arhitekt in sodelavec Radia Študent (redno pripravlja oddajo Hertz Arhitektur), je mnenja, da so v arhitekturi priča prekarnosti *»že od časov, ko ta še ni bila prepoznana kot splošen družbeni problem in se je prekarnost lahko utemeljevala z entuziazmom, mladostniško zagnanostjo in splošnim obosamosvojitvenim družbenim optimizmom«*. Nadalje pravi, da je na tem področju poklic arhitekture *»oral ledino«* (2019)<sup>1</sup>. Tudi dejstvo, da se arhitekturo vidi kot poklic in ne le službo, ni samoumevno. Že sam pomen besede *»poklic«* nakazuje na to, da v tej družbi ni videna le kot še ena vrsta mezdnega dela, temveč kot delo s posebno duhovno dimenzijo, zaradi katere se delavec počuti poklicanega, da to delo opravlja. Kot zapiše Kovač, arhitektura *»v sebi namreč združuje tako umetniško kot funkcionalno plat, pokriva kulturne in fizične sestavine, estetske in uporabne vsebine«*, zaradi česar

»velja tudi v neoliberalnem svetu za regulirano dejavnost posebnega pomena« (Kovač 2019). A pri takšnih vrstah dela gre vedno za nekakšno dvojnost, saj po eni strani podoba o višjem smotru in delu kot poklicu napaja lažno predstavo delavcev o njihovem položaju in otežuje njihovo združevanje, da bi si priborili vsaj osnovne delovne pogoje, po drugi strani pa arhitekturi ne moremo zanikati posebne vloge v krojenju družbenega vsakdana in teoretično-umetniške dimenzije, ki je potrebna za to, da si arhitekt zamišlja odnos med človekom in prostorom.

O potrebi po organiziranju delavcev v arhitekturi lahko govorimo zaradi širitve netipičnih oblik dela v tem poklicu, ki kljub posebni obravnavi s strani države delavcem ne omogoča, da bi si lahko privoščili bolniško odsotnost, dopust ali plačevali prispevke, posebej v pokojninsko blagajno, kar pomeni, da se mnogim obeta revščina po upokojitvi, če ne že prej. Velik del delavcev v arhitekturi (58 % po nedavni raziskavi arhitekturne revije Outsider (2019)) je samozaposlenih, določen del arhitekturnega trga delovne sile predstavljajo delavci prek študentske napotnice, podjetne ali avtorske pogodbe in delavci na črno (po omenjeni raziskavi naj bi 2/3 arhitektov na neki točki delalo na črno) – sestavljajo torej segment trga delovne sile, za katerega so značilne netipične oblike dela, ki delavcem ne omogočajo gotovosti ali stabilnosti. Hkrati pa jih podviržejo sodobni poznomoderni individualistični ideologiji neoliberalizma, ki jim v zrcalu kaže podobo njih samih kot svobodnih samostojnih akterjev, ki svojo podjetniško žilico lahko unovčijo in razvijajo, svoj človeški kapital pa plemenitijo. Realnost je sicer ta, da so to še vedno delavci glede na razmerje njihove delovne sile do kapitala njihovih naročnikov, v odnosu do katerih se pogosto znajdejo celo v prikritem delovnem razmerju, saj so celo pravno gledano odvisni od njih in se jim morajo do te mere podrejati.

## **Anonimno pismo študentov arhitekture**

Aktualno vrenje na področju arhitekture se je vnovič prebudilo z anonimnim pismom študentov arhitekture januarja 2019<sup>2</sup>. V njem so opozorili na izkoriščevalsko razmerje, ki ga do njih vzpostavljajo profesorji in drugi lastniki birojev, na neenakost med študenti, saj si ne morejo vsi privoščiti delati zastonj oziroma »za izkušnje« izven študijskega procesa, nenazadnje pa so prevprašali zastavitev študija,

ki jih vzgaja v prekarnost kot življenjsko danost. Študentje so pojasnili nevzdržnost situacije, v kateri so:

*»Projektantska podjetja pri nas pričakujejo od mladih diplomantov arhitekture že tako veliko praktičnih izkušenj, da silijo študente k temu, da si jih začnejo pridobivati čim prej. Večina študentov zato že zelo zgodaj (po prvem letniku študija) začne delati v arhitekturnih projektantskih podjetjih. To pa prispeva k podaljšanju študija. /.../ Tudi sicer je redno zaposlitev po diplomi nemogoče dobiti, gre praviloma za prekarne oblike dela (delo prek podjemnih pogodb oziroma največkrat prek s.p.-ja, seveda obstajajo vsi elementi delovnega razmerja, vendar se na to ne požvižgajo prav vsi). /.../ Pri vsej tej zgodbi dejavno sodelujejo tudi nekateri profesorji naše fakultete (na žalost številni!), ki imajo svoje arhitekturne biroje, v njih pa 'zaposlujejo' študente – nemalokrat pa gre pri vsem tem tudi za delo na črno.« (2019, str. 1–2)*

Kot eden izmed naslovnikov pisma smo se v Gibanju za dostojno delo in socialno družbo nemudoma odzvali z izjavo podpore študentom, skupaj s Sindikatom Mladi plus, Sindikatom prekarcev in Delavsko svetovalnico smo začeli s pregledom birojev v lasti profesorjev – nato pa je akcija začasno zamrla, ker nam ni uspelo dobiti neposrednega stika s študenti, ki so ostajali anonimni. Naslednji korak so sprožili v Sindikatu prekarcev in Sindikatu Mladi plus z agitiranjem na terenu, čemur smo se v Gibanju pridružili in skupaj organizirali prvo srečanje s študenti arhitekture in arhitekti. Skupaj s sindikati smo nastopili v vlogi zunanjih opazovalcev, ki bi bolj objektivno lahko raziskali situacijo med študenti. Za razliko od vodstva Fakultete za arhitekturo namreč ne bi hkrati zastopali tako profesorjev kot študentov. Menimo, da fakulteta ne more raziskovati same sebe objektivno, saj v anonimnem pismu študenti poročajo ravno o tem, da jih lastni profesorji jemljejo v svoje zasebne biroje, da delajo »za izkušnje«. Ob tem pa pogosto ne dobijo niti pisnega potrdila niti plačila. Naš podvig sodelovanja s študenti in delavci v arhitekturi se je obrestoval, saj smo dobili veliko več konkretnih informacij o izkoriščanju, kot je to uspelo fakulteti ali Študentskemu svetu FA. Na srečanjih smo se poleg tega s študenti in delavci v arhitekturi usklajevali glede možnosti ukrepanja, da bi jim zagotovili boljše delovne pogoje.

Po objavi anonimnega pisma študentov arhitekture so se začele odzivati relevantne institucije. Toda odzivom vodstva Fakultete za arhitekturo, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, Zbornice za arhitekturo in prostor Slovenije (ZAPS), Študentske organizacije Slovenije in drugih, ki na videz delujejo spodbudni, smo želeli nasproti postaviti dejstvo, da si večina študentov in delavcev v arhitekturi še vedno ne želi stopiti iz anonimnosti. Kot je poudarila ena izmed anonimnih študentk arhitekture, se je vodstvo Fakultete za arhitekturo bolj ukvarjalo s tem, da najde avtorje anonimnega pisma kot pa s tem, »da bi z dostojnimi cenami, plačili in izboljšanimi razmerami postali zgled celotni stroki«. Po pripovedovanju študentov in delavcev v arhitekturi so razmerja moči na fakulteti in na trgu dela še vedno prepolna tveganja zanje. Za prikaz bomo tu navedli izkušnjo študentke arhitekture, ki nam je pred novinarsko konferenco v Domu sindikatov, ki je potekala 15. marca 2019, poslala anonimno pismo<sup>3</sup>.

*»V enem izmed ljubljanskih birojev sem delala kot študentka čez poletje. Oglas sem našla na študentskem servisu in se prijavila. Na prvem sestanku je bilo rečeno, da je delovni čas od 8-ih do največ 17-ih. Glede plačila nisem imela možnosti izbire – bilo je 3,80 € na roke. Delovni dan nikoli ni bil krajši od 10 ur. V biro sem prihajala ob 8-ih in ga zapuščala okoli 18-ih, 19-ih, 20-ih, enkrat smo celo delali do polnoči. Malica in čas za malico nista bila plačana. Delalo se je 7 dni v tednu, dva meseca. Za opravljanje dela sem morala uporabljati lasten računalnik, službeni računalnik ni bil na voljo. Pri izdelavi natečaja, na katerem sem delala, nisem bila podpisana kot avtor, temveč kot sodelavka, čeprav se je celoten natečaj izdelal po mojih idejah in predlogih in so za njega dobili 2. nagrado.«*

Negotovemu položaju na trgu dela, katerega zgoščen prikaz vidimo v izpovedi študentke, se pridružuje tudi vzgajanje k sprejemanju prekarnosti kot normalne in celo zaželene že med samim študijem, kar je povezano tudi s podreditvijo Fakultete za arhitekturo pritisku trga dela na vedno bolj neposreden način. Težo tega tržnega pritiska v veliki meri nosijo prav študenti arhitekture, ki predstavljajo poceni ali celo zastoj delovno silo.

Na enem od srečanj z arhitekti smo obravnavali dokumente, s katerimi je Fakulteta za arhitekturo želela izpolniti zavezo, ki jo je dala javnosti in vodstvu Univerze v Ljubljani, da uredi razmere v birojih.

Ker smo ugotovili, da dokumenti stanja ne izboljšujejo, temveč ga le »legalizirajo« v obstoječi obliki, smo se predstavnice organizacij 12. marca 2019 udeležile seje Senata FA. Na tej seji smo želele nuditi strokovno znanje in izkušnje s terena organiziranja delavcev in študentov, da bi fakulteto opozorile na kontraproduktivnost dokumentov ter na potrebo po vključevanju študentov in širše javnosti na bolj neposreden način pri pripravi ukrepov za odpravo nezakonitih in izkoriščevalskih odnosov na trgu dela v arhitekturi. Čeprav so seje Senata javne, nam dekan in drugi profesorji niso želeli dati besede oz. so nam večkrat celo zagrozili, da bomo morale zapustiti prostor. Zato smo na novinarski konferenci želele predstaviti potek dogodkov, kot so si sledili po objavi anonimnega pisma študentov arhitekture, da bi javnost dobila jasno sliko o tem, kako se na pojav izkoriščanja javno izobraženih študentov za zasebno korist in prekarnost v arhitekturi odzivajo različne institucije in skupine. Na konferenco smo povabile tudi vodstvo Fakultete za arhitekturo – udeležil se je je dekan, ki je novinarjem lahko predstavil tudi svoje videnje situacije. Na konferenci smo omenjene organizacije zahtevale, da se študente in širšo javnost neposredno vključi v odločitve, ki jih Fakulteta za arhitekturo sprejema v odzivu na zasebno okoriščanje profesorjev na račun podplačanega in neplačanega dela študentov arhitekture. To zahtevo je dekan nemudoma zavrnil.

Uredniški odbor revije Outsider je nato aprila 2019 objavil raziskavo med študenti arhitekture in arhitekti o pogojih njihovega dela, da bi prišli do realne slike v obliki statistike. Številke so pokazale, da je anonimno pismo študentov bilo le vrh ledene gore, saj, kot smo navedli že zgoraj, ugotavljajo veliko razširjenost in normalizacijo prekarnosti na tem področju. Na Radiu Študent so se prav tako vrstili prispevki, ki so osvetljevali delovne razmere v arhitekturi, v enem od komentarjev raziskave z dodatnimi izjavami sicer še naprej anonimnih študentk arhitekture pa je ponovno bila v ospredju ugotovitev, da Zbornica (ZAPS) nezadostno opravlja vlogo regulatorja, ki ji je prepuščena na tem področju:

*»Po zakonu je poklic arhitekta eden izmed 450 reguliranih poklicev v Sloveniji. Med regulirane poklice se štejejo vsi, za opravljanje katerih je potrebno kakšno dovoljenje ali posebni pogoj. Toda regulacijo lahko razumemo tudi širše, saj je namen strokovnih združenj, kot je ZAPS, tudi ta, da vzdržuje družbeni ugled in notranjo vred-*



*nost dejavnosti. Glede na nedavno zbrane podatke Outsiderja, pa tudi glede na ugotovitve sindikatov in Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, zbornica nezadostno opravlja vlogo regulatorja cene in ugleda arhitekturne stroke.» (Radilovič 2019)*

Vedno več razlogov je bilo, da se ponovno premisli smisel Zbornice, v osnovi cehovske organizacije, ki je v svojem bistvu predstavnik »mojstrov« nasproti »vajencem«, torej nepooblaščenim arhitektom – pooblastilo pa je mogoče pridobiti le od Zbornice. Pooblašчени arhitekti se v veliki meri prekrivajo z lastniki birojev in tistimi, ki vodijo arhitekturne projekte in izkoriščajo poceni ali neplačano delovno silo številnih, pogosto preobremenjenih delavcev, ki si pooblastila in več sto evrov visoke članarine Zbornice ne morejo privoščiti ali pa preprosto ne posegajo po tem položaju. Kljub temu da se Zbornica predstavlja kot zmožna predstavljati in biti odgovorna za celotno arhitekturno področje, je iz njenega (ne)delovanja postajalo očitno, da ne predstavlja večine delavcev v arhitekturi, še posebej pa ne študentov, še najbolj usodna pa je bila ugotovitev, da ne zmore ali ne želi zagotoviti bolj vzdržnih delovnih pogojev in ustaviti spiralastega padanja cene arhitekturnega dela na vedno bolj tekmovalnem in razpršenem trgu.

## **Sindikalni boj v arhitekturi**

Pisci prispevkov so v omenjeni številki Outsiderja z različnimi ni ansami drezali v razredni konflikt znotraj svojega področja. Različni avtorji, med drugim tudi uredniki revije, ne delijo istega mnenja. Zato je to predstavljalo priložnost, da na aktualnem primeru analiziramo ideologije, ki se manifestirajo v določeni panogi, poleg tega pa se postavlja vprašanje, kje je na tako neurejenem trgu, kot je arhitekturni, ločnica med delavskim razredom ter predstavniki kapitala. Prekarizacija delovne sile namreč zamegli marsikatero prej očitno ločnico in tako sindikate kot družboslovce sili v to, da podrobneje določimo kriterije, po katerih eno ločujemo od drugega, saj je to prvi pogoj, da začnemo kovati predloge rešitev. Dodatna vprašanja, ki smo si jih ob vsem dogajanju lahko zastavili, so bila: Na koga naj bodo ukrepi za odpravo izkoriščanja naslovljeni? Kako zagotoviti, da tistim, ki so trenutno v položaju izkoriščevalca, celo monopolista, ne damo še več moči, da ohranjajo podrejenost delavcev? Kako po drugi

strani vsem zagotoviti socialno varnost in jih ne pomotoma pahnniti v negotov položaj po krivici? Kako bi bilo videti združevanje delavcev v arhitekturi in kako v tej luči ovrednotiti njihovo cehovsko organizacijo (ZAPS)? Kakšno vlogo igra Fakulteta za arhitekturo v odnosu do trga delovne sile, Zbornice in državne regulacije?

Med našo akcijo se je tudi med diplomiranimi arhitekti prebudil razmislek o lastni stroki in delovnih razmerah v njej – kulminacijo tega predstavlja pobuda za sindikaliziranje arhitektov, ki jo trenutno vodijo isti delavci, s katerimi smo se srečevali skupaj s študenti in ki v svoje dejavnosti slednje tudi vključujejo. Konec avgusta 2019 so organizirali prvo srečanje s podporniki, na katerem so predstavili analizo razmer na arhitekturnem trgu dela in dali pobudo, da se ustanovi sindikat, ki bi dejansko predstavljal vse delavce v arhitekturi za razliko od Zbornice in tako tudi omogočil sklepanje kolektivne pogodbe med delodajalci in delojemalci v arhitekturi. V vabilu na srečanje so ugotavljali, da obstajajo močni razlogi za to, da se združijo arhitekti različnih vrst:

*»Večina bi zagotovo rekla, da se arhitekti, urbanisti in prostorski načrtovalci najdemo nekje med umetniki in inženirji, ki opravljamo svoj poklic tudi v javno dobro. Ne glede na to, v kakšni pravni obliki opravljamo svoj poklic, ali smo zaposleni v projektivnem podjetju ali samostojno kot samostojni podjetniki oziroma samostojni delavci v kulturi, verjetno vsi bolj ali manj zaznavamo, da pogoji dela v tej panogi niso urejeni in niti ekonomsko vzdržni.«*

(Ferfila idr. 2019, str. 1)<sup>4</sup>

Pobudniki za ustanovitev sindikata so pripovedovali o tem, da težko najdejo sogovornike, saj je med njihovimi kolegi v stroki toliko sprenevedanja o tem, da »jim bo nekega dne uspelo«, da bodo »prišli na zeleno vejo« in da so slabi delovni pogoji le nekaj, skozi kar se morajo prebiti, da na koncu lahko uresničijo svoje sanje in postanejo lastniki biroja, uspešni projektanti in podobno. Po mnenju študentov, s katerimi smo se srečevali, je tudi Fakulteta za arhitekturo odgovorna za predstavo o tem, da je edini spoštovanja vreden položaj ta, da »postaneš lastnik biroja in vodiš svoje projekte«, kar pa je nedosegljivo za celotne generacije študentov arhitekture, vodi pa v razpršenost dejavnosti na skoraj dva tisoč samostojnih podjetnikov in podobnih pravnih statusov posameznikov, ki ne zmorejo

vzdrževati lastnega »podjetja« več kot nekaj let. Mnogi vztrajajo v prikritih delovnih razmerjih, ker »čez vikende lahko delajo za druge projekte« in ker »kadarkoli lahko menjajo«. Raven samoizkoriščanja narašča skupaj s predstavo o upravičenosti tega izkoriščanja, še najbolj paradokсно pa izpade prepričanje, da ravno z delom iznad vseh zakonsko določenih delovnih pogojev kujejo lastno pot do uspeha. Sogovornica, ki je približno 15 let delala v prikritem delovnem razmerju, je povedala, da se te iluzije počasi razblinijo šele po 40. letu, saj na neki točki posameznik ugotovi, da dela v istih pogojih že več deset let, vmes pa ni imel časa ali sredstev, da si ustvari družino, uredi bivanjsko situacijo in vplačuje prispevke nad minimalno vsoto, da bi si zagotovil varno upokožitev.

### **Psihološki učinki prekarnosti**

Vpogled v notranji svet prekarnih delavcev je nujen, ker sicer ne bi mogli razložiti tega, zakaj v teh razmerjih vztrajajo in nadaljujejo z iluzijo o podjetništvu tudi takrat, ko padejo v revščino (povprečna neto plača mladih samostojnih podjetnikov v Ljubljani znaša 431 evrov po raziskavi, opravljeni na Fakulteti za družbene vede). Primož Krašovec to razlaga s premestitvijo tveganja neposredno na delavca – med njim in tržnim pritiskom ni več šefa, ampak postane sam svoj zatiralski šef. Psihološko pa to deluje tako, da nezadovoljstva ne more več usmerjati v šefa, ampak vase. Kljub temu da ima delavec (ki se ima iluzorno za podjetnika) komaj kaj nadzora nad lastnim delovnikom in pogoji dela ali nad tržnim pritiskom, se dojema kot glavnega odgovornega za vse svoje uspehe in neuspehe. Kot to ubesedi Krašovec, se razredni boj začne odvijati znotraj delavca samega, ker vloga šefa vidi v samem sebi, četudi objektivno ni tako.

Raziskava Outsiderja je pokazala, da polovica arhitektov svoje delo vidi kot samoizpolnjujoče in dela s čustveno predanostjo. To je deloma posledica ideološke predstave o arhitektu kot enkratnem umetniškem geniju, ki se je usidral od Plečnika dalje, najbolj pa se te predstave oklepajo delavci v arhitekturi v kriznih časih, da bi si upravičili svojo sicer nerazumno pripravljenost delati do 16 ur na dan, vključno z vikendi in prazniki, brez delavskih pravic, ker so v prikritih delovnih razmerjih.

Če se pri poskusu pojasnjevanja psihologije arhitekturnih delavcev obrnemo še na Beauvoisa, lahko izvor njihovega ravnanja zaznamo v

procesu internalizacije. Ta proces po Beauvoisu »*najhitreje privede do ponovitve in celo do posplošitve predpisanih ravnanj*« (2000: 202). Če predpisana ravnanja v tem primeru pomenijo kapitalske in tržne pritiske k suženjstvu podobnim delovnim pogojem, ne bo arhitekt zaradi predstave o svoji »svobodi« kot samostojni podjetnik le menil, da je to podrejanje smiselno, ampak ga bo celo povezal s svojo naravo: »jaz sem požrtvovalen, to je moja podjetniška vrlina!«

## **Zaključek**

Na Poletni šoli sociologije 2019 so se zvrstili tudi prispevki o stanovanjski problematiki, na katero sta opozorila Klemen Ploštajner in Marija Glavaš. V razpravi je bilo mogoče prekarlost v arhitekturi in pomanjkanje državne stanovanjske oziroma nepremičninske politike povezati in ju razumeti kot del istega problema. Spomnimo najprej, da se skupine, kot so Akademski kolegij študentom, Zadrugator, Avtonomna tovarna Rog in drugi, ki delujejo v glavnem na območju Ljubljane, v zadnjem času posebej posvečajo temi stanovanjske preskrbljenosti ter pomanjkanja državne in občinske stanovanjske politike. V ta namen prirejajo dogodke, denimo skupščine skupine iz Akademskega kolegija, ki jo sestavljajo študenti in študentke, ki jim grozi izselitev iz tega študentskega doma. Skupščine so odprte vsem, ki se soočajo z negotovostjo pri nastanitvi in ki se želijo povezati med sabo ter na ta način spremeniti razmerje med lastniki in iskalci stanovanj. Vplivati želijo tudi na odnos, ki ga imajo občine in država do stanovanjske preskrbljenosti svojih prebivalcev. Na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani se s tem področjem intenzivno ukvarja Klemen Ploštajner, član stanovanjske zadruga Zadrugator, ki je o stanovanjski (ne)politiki in financiranju stanovanjskega trga napisal diplomsko in magistrsko nalogo (2014; 2016), zdaj pa kot mladi raziskovalec nadaljuje raziskovanje na tem področju. Kot je pojasnila članica skupine Akademski kolegij študentom Marija Glavaš, je Ploštajner postal redni obiskovalec njihovih skupščin, skupaj z njim so tudi organizirali bralni krožek o stanovanjski situaciji, da bi se tako člani skupine kot širša javnost lahko izobrazili o prekarizaciji stanovanjskega trga. Videti je mogoče vedno več povezav med teorijo in aktivizmom, stanovanjska problematika pa je v tem času pridobila veliko medijske pozornosti.

Pomanjkanje državne politike na področju urejanja prostora in zago-

tavljanja nastanitve svojim prebivalcem je v razpravi Ploštajner povezal s prekarnostjo na področju arhitekture. Biroji nimajo konstantnega in reguliranega »dovoda« dela, saj so odvisni od posameznih projektov, tudi javnih naročil. Posledica tega je ta, da ne zmorejo zagotoviti rednih zaposlitev svojim delavcem, kar vodi v širitev netipičnih oblik dela in prikritih delovnih razmerij ter celo dela na črno. Poleg tega pa jih kontraktualizacija (delo od pogodbe do pogodbe) in množenje manjših podjetij in samozaposlenih na področju arhitekture postavi v vedno bolj neusmiljeno tekmovalno okolje, v katerem je edini način, da preživijo, nižanje cene, to pa počno tako, da nižajo stroške delovne sile – varčujejo na delavcih. Ta razmislek je treba vključiti v sindikalna prizadevanja arhitektov, če želijo pri svojih prizadevanjih po boljših delovnih pogojih priti do dolgoročnih in vzdržnih dogovorov z državo in predstavniki kapitala.

---

Besedilo je leta 2019 nastalo na podlagi prispevka, predstavljenega v okviru Poletne šole sociologije na Fakulteti za družbene vede v organizaciji študentskega društva SocioKlub julija 2019.

<sup>1</sup> Zapis, ki ga je Peter Karba posredoval Gibanju za dostojno delo in socialno družbo marca 2019, ni javno objavljen, hrani ga avtorica prispevka.

<sup>2</sup> Pismo je javno objavljeno na spletni strani Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, vendar ne kot samostojna objava. Hrani ga tudi avtorica prispevka.

<sup>3</sup> Pismo hrani avtorica prispevka.

<sup>4</sup> Omenjen zapis ni javno objavljen, pobudniki sindikata so ga posredovali po svojih kanalih in objavili na Facebook skupini Mladi arhitekti Slovenije. Hrani ga tudi avtorica prispevka.

#### Literatura in viri:

Beauvois, J. P. (2000). Razprava o liberalni sužnosti: Analiza podrejanja. Prev. Borut Petrović Jesenovec in Slavica Jesenovec Petrović. Kobe, Zdravko, ur. Ljubljana: Krtina.

Krašovec, P. (2016). Še enkrat o neoliberalizmu III: psihoafektivni učinki neoliberalizma in neoliberalna subjektivnost. *Andragoška spoznanja*, 22(2), 67–79.

Kovač, B. (2019, 21. junij). Umetnost gradnje. *Mladina*. Dostopno na: <https://www.mladina.si/191680/umetnost-gradnje/>.

Ploštajner, K. (2014). Pravica do mesta: od neoliberalizma k skupnosti.

Neobjavljeno diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

Ploštajner, K. (2016). Financionalizacija prebivanja: stanovanje med menjalno in uporabno vrednostjo. Neobjavljeno magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

Radilovič, H. (2019, 1. april). Osebnostno izpolnjeni arhitekti in njihovi minimalci. [Radijska oddaja]. Pod katedrom. Ljubljana: Radio Študent. Dostopno na: <https://radiostudent.si/univerza/pod-katedrom/osebnostno-izpolnjeni-arhitekti-in-njihovi-minimalci>.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT**

URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

***Prekarnost je sistemski problem***, ki izvira iz težnje kapitala, da v imenu maksimizacije dobička drobi delovno silo, ji preprečuje sindikalno organiziranje in stalno teži k nižji ceni.

***Dokler torej živimo v sistemu, ki postavlja dobiček pred blaginjo ljudi, so žal v veliki meri možni le lepotni popravki, ki ne morejo odpraviti sistemskih teženj.***

V tem zborniku predstavljamo aktualne zgodbe delavk in delavcev, ki se spoprijemajo z vedno večjo negotovostjo in izkoriščanjem pri delu, ponujamo razmisleke članov in zunanjih strokovnjakov ter vas vabimo, da se pridružite uresničevanju zadanim ciljem društva.

Predolgo nas že jahajo! Vzravnajmo se!

