

Ivan Svetlik

## DELO IN KAKOVOST ŽIVLJENJA

*Članek obravnava vpašanja kvalitete, centralnosti in razsrediščenja zaposlitve ter njihov vpliv na kakovost življenja. Pri tem na osnovi rezultatov empiričnega proučevanja kakovosti življenja in zaposlovanja v osemdesetih letih v Sloveniji opozarja na ohranjanje osrednjega mesta zaposlitve v življenju posameznikov, kakor tudi na razmeroma nizko kakovost fizičnega in socialnega delovnega okolja. To znižuje kvaliteto življenja sploh. Izход iz takšnega položaja nakazujejo podatki o razsrediščanju zaposlitve v smislu naraščajočega samozaposlovanja, neregularnih oblik zaposlovanja, skrajševanja delovnega časa in obsežnih neformalnih delovnih dejavnosti. Kakovost zaposlitve pa bo mogoče izboljšati predvsem z izboljšanjem tehnologije ter z intelektualizacijo in profesionalizacijo dela.*

*The article deals with the implication of the quality, centrality and decreasing centrality of employment on the quality of life. On the basis of empirical analysis of the quality of life in Slovenia carried out in the 80ies it points at the persisting centrality of employment as well as at the low quality of physical and social work environment. This contributes to the overall low quality of life. The solution of these problems is suggested by the data which support the thesis about decreasing centrality of employment in terms of expanding selfemployment, irregular employment patterns, shortening of working time and extensive informal work activities. Nevertheless, the quality of employment can be improved primarily by means of modern technologies and by the intellectualization and professionalization of work.*

### delo, zaposlitev, kvaliteta življenja

#### Uvod

Najbrž razprava o kvaliteti življenja z nobene plati ni tako ambiguitetna kot prav z vidika dela. Delo predstavlja najbolj homogen in najobsežnejši segment dejavnosti v življenjskem ciklu posameznika. Obsega približno polovico življenjskega cikla. V tedenskem ciklu zavzema neposredno delo brez upoštevanja priprave nanj in brez upoštevanja reprodukcije delovne sile petino do četrtno človekovega časa. Delovni dan je še vedno za večino ljudi sestavljen iz treh enakih delov, od katerih je eden namenjen izključno samo delu. Dejavnosti, ki jih ne štejemo za delovne, so v veliki meri namenjene pripravi na delo. Delo je vir družbenega bogastva in zato tudi bogastva vsakega posameznika. Poleg tega pa so delovne institucije v središču institucionalnih sistemov sodobnih družb. Zato najbrž kakovost delovnega življenja daje neizbrisni pečat celotnemu življenju posameznika.

Koncept kakovosti življenja je usmerjen na vprašanje zadovoljevanja potreb ljudi (Rus idr., 1985). Po Allardtu jih lahko delimo na materialne, societalne in personalne. Izrazimo jih tudi z: imeti, ljubiti in biti. Ljudje zadovoljujejo svoje potrebe tako, da uporabljajo določene materialne in nematerialne vire oziroma, da imajo nadzor nad njimi. Kot je

ugotavljal že Titmuss (1987), bodo ljudje, ki nimajo na voljo ustreznih virov za zadovoljevanje svojih potreb, postajali vse bolj odvisni. Kakovost njihovega življenja se bo zniževala.

Ko poskušamo razumeti pomen dela za kvaliteto življenja, se znajdemo pred vrsto vprašanj.

Ali je delo sploh mogoče obravnavati kot vir, glede na to, da gre pri delu v prvi vrsti za proces? Švedska raziskovalca Erikson in Åberg sta se rešila iz te zagate s tem, da sta zožila vprašanje na razpolaganje z zaposlitvijo (s službo). Najbrž imata prav, kajti od vseh oblik dela (glej Svetlik idr. 1988) je edino zaposlitev, delovno mesto, nekaj, kar človek ima, kar mu daje stalno plačo, status in celo vrsto socialnih in političnih pravic. Toda kako potem obravnavati vrsto neformalnih del in del, ki se pojavljajo na meji med formalnim in neformalnim? Kako obravnavati samozaposlenost? Ali so v primerih teh del pomembnejši drugi viri kot so znanje, sredstva za proizvodnjo, kapital, prosti čas in podobni?

V čem se kaže centralnost zaposlitve kot posebne oblike dela in posebne družbene institucije? V kolikšni meri je zaposlitev sredstvo za zadovoljevanje človekovih materialnih in nematerialnih potreb, v kolikšni meri pa zaposleni pri delu samem lahko zadovoljujejo nekatere societalne in personalne potrebe neposredno? V kolikšni meri je mogoče zaposlenim pri delu "ljubiti" in "biti"? Ali gre v prvi vrsti za kvaliteto delovnega življenja - zaposlitve, ali pa za zaposlitev kot pogoj kakovosti življenja? Ali se ni pomembno ukvarjati predvsem s kvaliteto instrumentalnega dela, pač glede na to, da je v določenem obsegu neobhodno in glede na to, da je kakovost intrinzičnega dela že v njem samem? Ali je kvalitetno življenje tistih ljudi, ki so lahko zaposleni in lahko čim več delajo, ali tistih, ki lahko z reducirajo obseg dela na minimum ali celo shajajo brez njega (Gorz, 1985)?

Kako pomembni so kazalci razsrediščenja dela (Offe, 1986)? Ali ne gre pri tem procesu predvsem za razsrediščenje zaposlitve in za spremembe v "institucionalni delitvi dela" (Svetlik idr., 1988)? Kakšen je pomen teh sprememb za kakovost delovnega življenja in za kakovost življenja sploh? Ali ni v tem procesu ključno predvsem povečevanje posameznikove avtonomije, povečanje svobode izbire, ki se iz strukturnega zornega kota kaže kot povečevanje števila opcij, na primer, da se posameznik lahko zaposli ali ne, da lahko izbira med različnimi oblikami zaposlitve oziroma dela, da lahko izbira dolžino in razporeditev delovnega časa, da je avtonomen na delovnem mestu? Ali nista prav avtonomija in možnost izbire prava kazalca nadzora nad viri in s tem kazalca kvalitete življenja?

Navedenih vprašanj v enem samem članku ni mogoče podrobno razčleniti in tako nanje dati, vsaj hipotetičnih odgovorov. Prav tako nimamo na voljo zadosti empiričnega gradiva, da bi lahko nanje zadovoljivo odgovorili. Naš namen je, da iz raziskovanja kvalitete delovnega življenja in iz raziskovanja problemov dela in zaposlovanja, ki smo ga opravili v osemdesetih letih,<sup>1</sup> povzamemo tiste rezultate, ki nekatera navedena vprašanja vsaj utemeljujejo, če že ne dajejo nanje vsaj delnih odgovorov. Pri tem se bomo omejili na podatke za Slovenijo in le mestoma opozorili na razlike v odnosu do drugih republik oziroma regij v Jugoslaviji.

### Centralnost zaposlitve

Zaposlitev bo najbrž še dolgo zavzemala osrednje mesto med vsemi oblikami dela, med raznovrstnimi dejavnostmi posameznikov in med različnimi družbenimi institucijami. Njena centralnost se kaže vsaj v dveh pogledih: prvič v deležih ljudi, ki jo imajo ali si jo

želijo, kakor tudi v deležu časa, ki ga ji namenjajo, in drugič v pomenu, ki ga ima zaposlitev za ekonomski in politični položaj posameznikov.

Za mero centralnosti zaposlitve le težko jemljemo delež zaposlenih v celotni populaciji, saj je med trenutno nezaposlenimi večina takih, ki se pripravljajo na vstop v sistem zaposlenosti, ali pa so iz njega izstopili po redni poti in so se upokojili. Zato se po mednarodnih merilih dežele z več kot 40% zaposlenega prebivalstva štejejo za dežele z visoko stopnjo zaposlenosti. V Sloveniji se ta odstotek giblje okrog 44, v celotni Jugoslaviji pa okrog 29.

Boljša mera centralnosti zaposlitve je delež zaposlenih in tistih, ki iščejo zaposlitev v populaciji, stari od 15 do 75 let, torej tisti, ki ima možnosti, da bi bila zaposlena. V Sloveniji je ta delež v letu 1989 56,5%. Najboljša mera centralnosti zaposlitve pa je po našem mnenju delež zaposlenih in iskalcev zaposlitve v tistih starostnih razredih, v katerih je redno izobraževanje v glavnem zaključeno, ne začne pa se še predčasno upokojevanje. Tako vidimo, da je v letu 1989 v Sloveniji v starostnem razredu od 25 do 44 let blizu 95% aktivnih. Ta delež vključuje tudi samozaposlene, teh je v celotni populaciji le okrog 10%. Ti podatki nazorno potrjujejo tezo o centralnosti zaposlitve.

Druga mera centralnosti je v uvodu navedeni delež časa, ki ga zaposleni v svojem življenju namenijo delu pri svojih delodajalcih. Ta mera bi zaradi neizdelanosti utegnila zavajati. Če govorimo, da zaposlitev spremlja zaposlenega približno polovico življenja, bi morali temu dodati še leta izobraževanja; teh ima v Sloveniji generacija od 25 do 34 let v povprečju že 11,6 in v dobri meri predstavljajo tudi pripravo na zaposlitev.

Porabo časa posameznika za zaposlitev lahko opazujemo tudi skozi tedenski cikel. Na prvi pogled se 20 do 25% časa za zaposlitev zdi malo. Čeprav nimamo na voljo raziskovalno potrjenih podatkov, lahko vendarle domnevamo, da vsaj polovico od preostalega časa ljudje porabijo za reprodukcijo delovne sile za zaposlitev, to je za aktivne oblike počitka, rekreacije in sprostitve. To potrjuje tudi nenehno negodovanje družbenih planerjev in menedžerjev nad tistimi delavci, ki poleg zaposlitve opravljajo še druga dela, namesto da bi počivali.

Vključenost v sistem zaposlenosti in poraba časa posameznikov v njem bi morala vplivati tudi na njihov družbeno ekonomski položaj. V raziskavi o kakovosti življenja v Sloveniji iz leta 1984 (Svetlik, 1985) smo celotno populacijo razdelili na naslednje kategorije: zaposleni, latentno brezposelni, odkrito brezposelni, neaktivni, obrtniki in kmetje. Najprej nas je zanimal njihov gmotni položaj. Merili smo ga z naslednjimi indikatorji: dohodek na člana gospodinjstva od 5 do 15 tisoč; lastništvo osebnega avtomobila ali čolna, jadrnice, počitniške prikolice ali počitniške hiše; opremljenost gospodinjstva z gospodinjskimi stroji - nadstandardna ali standardna; lastništvo več kot dveh predmetov trajne porabe, kot so fotografski aparat, filmska kamera, projektor, šivalni ali pletilni stroj, kasetofon, magnetofon, gramofon in pianino oziroma klavir in standardna ali nadstandardna kakovost opremljenosti stanovanja. Izkaže se, da so zaposleni edina kategorija, ki so na vseh indikatorjih dobili nadpovprečne vrednosti. To pomeni, da je bil na vseh navedenih indikatorjih delež zaposlenih večji kot delež celotne populacije.

Zanimal nas je torej položaj zaposlenih glede na druge kategorije prebivalstva. Zato smo jih razvrstili glede na odmike od povprečnih vrednosti na izbranih indikatorjih. Kot kaže tabela št. 1, zaposleni zavzemajo na dveh indikatorjih prvo, na dveh drugo, na enem četrto in na enem peto mesto. Vsota rangov oziroma skupni rang materialnega položaja uvrsti zaposlene na drugo mesto med zaposlitvenimi kategorijami, kot je razvidno iz tabele št. 2. Pred zaposlene se uvrstijo le latentno brezposelni, ki so po večini mladi ljudje brez

otrok, ki se izobražujejo ali (in) živijo pri starših ali zakoncih ter tako uživajo standard zaposlenih. Zanimivo je opaziti, da so samozaposleni obrtniki in kmetje pravo nasprotje zaposlenim, saj na vseh indikatorjih materialnega položaja dobijo podpovprečne vrednosti. Rahla izjema so obrtniki v primeru lastništva osebnega avtomobila in drugih luksuznih predmetov.

*Tabela 1: Razvrstitev zaposlitvenih kategorij glede na indikatorje materialnega položaja*

Indikatorji materialnega položaja Zaposlitvene kategorije	Dohodek na člana gospodinjstva	Lastništvo luksuznih dobrin	Opremljenost gospodinjstva z aparati	Lastništvo predmetov trajne potrošnje	Stano-vanjski standard	Število oseb v stanovanju
Zaposleni	1	1	2	2	4	5
Latentno brezposelni	4	3	1	1	1	2
Odkrito brezposelni	3	4	4	3	3	3
Neaktivni	2	5	3	4	2	1
Obrtniki	6	2	6	5	5	6
Kmetje	5	6	5	6	6	4

*Tabela 2: Vsote rangov in skupni rang zaposlitvenih kategorij glede na njihov materialni položaj*

Zaposlitvene kategorije	R	R
Zaposleni	15	2
Latentno brezposelni	12	1
Odkrito brezposelni	20	4
Neaktivni	17	3
Obrtniki	30	5
Kmetje	32	6

Za iste kategorije smo ugotavljali tudi njihov družbenopolitični položaj. Merili smo ga z naslednjimi indikatorji: sintetični indikator družbene moči, ta predstavlja kombinacijo naslednjih, s katerimi smo prav tako merili razmerja v družbenopolitičnem položaju: članstvo v eni ali več organizacijah ali društev; članstvo v družbenopolitičnih organizacijah; delegat v podjetju ali zunaj njega; funkcionar ali delegat nad občinsko ravni. Metodološko smo ravnali podobno kot v primeru ugotavljanja materialnega položaja. Slika pa je tudi podobna kot v prejšnjem primeru. Na vseh indikatorjih družbenopolitičnega položaja zaposleni dobijo nadpovprečne vrednosti glede na vrednosti celotne populacije. Izjema je članstvo v družbenopolitičnih organizacijah, čemur pa ne moremo pripisovati posebnega pomena. Poleg tega imajo samo še v primeru članstva v organizacijah in društvi odkrito brezposelni nekoliko bolj nadpovprečne vrednosti kot zaposleni.

Kot kaže tabela št. 3 - v njej so posamezne kategorije prebivalstva razvrščene glede na odmike od povprečnih vrednosti celotne populacije na izbranih indikatorjih, prikazane pa so tudi vsote rangov in skupni rang - so zaposleni zavzemali osrednji položaj tudi v družbenopolitičnem sistemu. Centralnost njihovega položaja se je kazala še zlasti v odnosu do samozaposlenih in neaktivnih.

*Tabela 3: Razvrstitev zaposlitvenih kategorij glede na posamezne indikatorje družbenopolitičnega položaja, vsota rangov in skupni rang*

Indikatorji družbenopolitičnega položaja Zaposlitvene kategorije	Družbena moč	Članstvo v DPO	Samo-upravna aktivnost	Funkcije	Članstvo v društvih	$\sum R$	R
Zaposleni	1	5	1	1	2	10	1
Latentno brezposelni	2	4	4	2	3	15	3
Odkrito brezposelni	5	2	3	3	1	14	2
Neaktivni	4	1	6	4	5	20	5
Obrtniki	3	3	2	5	4	17	4
Kmetje	6	6	5	6	6	29	6

Podatke iz raziskave o stratifikaciji in kakovosti življenja v Jugoslaviji iz leta 1987 smo obravnavali z nekoliko drugačno interpretacijsko shemo. Opazovali smo naslednje socialno kategorije: zaposlene, latentno brezposelne, odkrito brezposelne, študente, druge neaktivne ter samozaposlene obrtnike in kmete skupaj. Študente smo ločili od drugih neaktivnih, ker se od njih ne razlikujejo le po starosti in predstavljajo razmeroma številčno skupino. Samozaposlene pa smo združili v eno skupino, ker jih je bilo v vzorcu malo in ker smo v prejšnji raziskavi ugotovili veliko podobnost pri njihovem družbenoekonomskem položaju.

To pot nas ni zanimal zgolj materialni oziroma politični položaj navedenih kategorij, temveč razmerje med kontribucijo in retribucijo vsake izmed njih, torej razmerje med tem, kar določena kategorija družbi prispeva in kar od nje dobi. Skladno z modelom, ki ga je oblikoval Rus (1988), so skupine, ki veliko prispevajo in veliko dobijo promovirane oziroma centralne, skupine, ki malo prispevajo in tudi malo dobijo, so marginalne, skupine, ki veliko prispevajo in malo dobijo so deprivilegirane, ter skupine, ki malo prispevajo in veliko dobijo, privilegirane.

Tudi v tem primeru se nismo odločili za neko objektivno, ampak za relativno mero. To pomeni, da smo kontribucijo in retribucijo opazovali glede na to, ali je delež posameznikov, ki nekaj prispevajo ali nekaj dobijo, v posamezni kategoriji večji ali manjši od deleža celotne populacije, ki je zajeta v vzorec. Za mero kontribucije smo imeli na voljo naslednje štiri kazalce: delež posameznikov v skupini, ki opravljajo plačano neformalno delo, delež posameznikov v skupini, ki so pridobili stanovanje z zidavo ali ki še gradijo, delež posameznikov v skupini, ki delajo neformalno brez plačila in povprečno tedensko število ur neplačanega neformalnega dela. Prispevka zaposlenih in samozaposlenih v obliki njihovega dela na delovnih mestih nismo upoštevali. Prav tako pa pri kazalcih retribucije nismo upoštevali njihovih dohodkov oziroma plač.

Za mero retribucije pa smo imeli na voljo naslednje štiri kazalce: opremljenost oziroma kvaliteto stanovanja, lastništvo predmetov zabavne elektronike, lastništvo osebnega avtomobila in opremljenost gospodinjstva. Ti kazalci so podobni tistim, ki smo jih v prejšnji raziskavi uporabili za merjenje gmotnega položaja.

Sorazmerno velikost kontribucije oziroma retribucije smo torej ugotovili na osnovi odmikov od povprečnih vrednosti, ki veljajo za celotno populacijo, na navedenih indikatorjih. Tako smo dobili sliko, ki jo kaže tabela št. 4. Pri tem opozarjamo, da sta skali

kakovost stanovanja in lastništvo avtomobila obrnjeni in da delež, višji od povprečja, pomeni podpovprečno retribucijo.

*Tabela 4: Kontribucija in retribucija socialnih kategorij v Sloveniji (% v kategoriji; ure neformalnega dela so merjene v številu ur na teden)*

	KONTRIBUCIJA				RETRIBUCIJA			
	plač. nef.delo	gradi stano- van.	nepl.nef .delo	ure nef.dela	podst. kval. stan.	več predm. elekt.	nima avta	visoko oprem. gosp.
Povprečje za celotno populacijo	19	20	91	35	36	42	46	77
Zaposleni	13	29	97	35	32	49	24	82
Odkrito brezp.	0	0	100	41	67	33	67	67
Samozaposleni	0	17	100	33	44	22	39	89
Študenti	50	7	83	20	36	57	78	83
Neaktivni	0	18	86	48	39	16	65	56

Zaposleni imajo na dveh indikatorjih kontribucije nadpovprečne, na enem povprečne in na enem podpovprečne vrednosti. Lahko ocenimo, da kot skupina nadpovprečno prispevajo k družbeni blaginji, posebej če k temu dodamo delovni čas. Hkrati imajo na vseh indikatorjih retribucije nadpovprečne vrednosti. Tako jih lahko štejeemo za centralno skupino. Nasproti njim so neaktivni brez študentov, ki dobijo na treh indikatorjih kontribucije podpovprečne vrednosti in na enem nadpovprečno. Na vseh indikatorjih retribucije pa dobijo podpovprečne vrednosti. Zato jih lahko štejeemo za marginalno kategorijo. Odkrito brezposelnim lahko pripišemo rahlo depriviligiran, študentom in samozaposlenim pa rahlo privilegiran položaj. Latentno brezposelnih v slovenskem podzorcju nismo zajeli.

Iz obeh analiz sledi, da so zaposleni v najboljšem materialnem položaju, iz prve pa tudi, da je njihov družbenopolitični položaj med vsemi kategorijami najugodnejši. Druga analiza nas navaja k neposrednemu sklepu, da so zaposleni centralna družbena skupina oziroma kategorija. Od tu je le še korak do potrditve, da je zaposlitev osrednja oblika dela in da zavzema osrednje mesto med družbenimi institucijami. To je še posebej očitno, če nasproti položaju zaposlenih oziroma nasproti zaposlitvi postavimo položaj samozaposlenih oziroma samozaposlenosti. Samozaposleni sicer prispevajo manj v obliki neformalnih delovnih aktivnosti, je pa njihov tedenski delovni čas kake štiri ure daljši od delovnega časa zaposlenih, kot kažejo podatki iz let 1989 in 1990 (Svetlik, Trbanc, 1991). V retribuciji pa samozaposleni očitno zaostajajo za zaposlenimi. Sklepamo, da je to nesorazmerje predvsem posledica namerne institucionalne regulacije, ki je favorizirala zaposlitev in omejevala samozaposlenost. V socialistični ureditvi se je to dogajalo tudi zaradi ideoloških razlogov.

Če se kvaliteta življenja odčitava na zadovoljevanju potrebe "imeti", potem lahko rečemo, da biti zaposlen zanesljivo in v nadpovprečni meri vodi tudi k pridobivanju drugih materialnih virov. Zaposlitev je torej pomembna za gnotno plat kakovosti življenja. Njeno instrumentalno naravo še dodatno potrjujejo podatki iz leta 1989. Medtem ko so se realni dohodki v osemdesetih letih zmanjšali, se je močno povečalo število nadur zaposlenih, podvojil se je delež delavcev, ki bi radi imeli daljši delovni čas ob višjem dohodku,

zmanjšal se je delež delavcev, ki bi radi imeli krajši delovni čas, aspirirani delovni čas pa se je od 37 ur na teden leta 1984 podaljšal na 39,3 ure na teden (Svetlik, Trbanc, 1991).

Ti podatki nam ne povedo nič določnega o pomenu zaposlitve za zadovoljevanje potreb "ljubiti" in "biti". Lahko samo sklepamo, da pretirana instrumentalnost omejuje druge dimenzije zaposlitve. Hkrati pa je tudi mogoče, da boljši materialni položaj omogoča bogatejše socialno življenje in samoaktualizacijo v nedelovnem času oziroma pri nedelovnih dejavnostih. Težko je tudi reči, katerim potrebam bolj streže politični status, ki ga zagotavlja zaposlenost, materialnim, societalnim ali personalnim. Glede na to, da merimo politični status predvsem z družbeno močjo, kaže, da predvsem slednjim. To vprašanje bomo osvetlili v naslednjem razdelku.

### **Kvaliteta zaposlitve in kvaliteta življenja**

Kvaliteto zaposlitve smo v letu 1984 (Rus idr., 1985) in 1987 (Boh idr., 1988) merili s kvaliteto fizičnega in socialnega delovnega okolja. Za mero kakovosti fizičnega okolja smo uporabili naslednje kazalce: fizični in psihični napor pri delu, fizične delovne razmere in monotonija dela. Kakovost socialnega delovnega okolja pa smo merili z razporeditvijo delovnega časa, zamenljivostjo pri delu, avtonomijo pri delu in z odnosi s sodelavci, nadrejenimi, podrejenimi, strankami in drugimi. Pri tem je treba opozoriti, da se delovne razmere pogosto bistveno razlikujejo med spoloma, med starostnimi, izobrazbenimi in drugimi socialnimi kategorijami. Zaradi premajhnega vzorca teh razlik za Slovenijo v letu 1987 nismo mogli upoštevati.

Po podatkih iz leta 1987 ima slaba tretjina slovenskih delavcev fizično naporno ali izčrpavajoče delo, slaba četrtnina jih dela v zelo neugodnih fizičnih delovnih razmerah, več kot tretjina pa jih opravlja monotono ali zelo monotono delo. To je veliko manj od jugoslovanskega povprečja, kjer je v takem položaju malo manj ali malo več kot polovica delavcev. Ugotavljamo tudi bistveno boljšo sliko v primerjavi z letom 1984, kar pa je mogoče v dobršni meri pripisati pristranosti vzorca v korist višjih izobrazbenih kategorij. Višje izobrazbene kategorije in višji socialni razredi delajo namreč v precej boljših fizičnih razmerah kot nižji. Tako je Drobničeva v letu 1984 ugotavljala, da je imelo 61% delavcev z manj kot osnovno šolo fizično težko delo in 50,2% monotono delo. Ustrezna odstotka za delavce z višjo ali visoko izobrazbo sta bila 19 in 11,6 (Rus idr. 1985). Ta razmerja se v opazovanem obdobju najbrž niso spremenila.

Četrti kazalec kvalitete fizičnega delovnega okolja je psihični napor pri delu. Psihično naporno ali izčrpavajoče delo je opravljal leta 1987 83,6% slovenskih delavcev, kar je več od jugoslovanskega povprečja in več kot leta 1984. Pri tem je psihično bolj naporno delo nekoliko bolj značilno za višje izobrazbene kategorije.

Kaj nam ti podatki povedo o kakovosti zaposlitve? Težko bi pričakovali, da delavci lahko zadovoljujejo pri delu svoje societalne in personalne potrebe, če jih fizično delovno okolje močno obremenjuje. Pri tem je pogosto zadosti že en moteč dejavnik, na primer vročina, ropot ali monotonija tekočega traku. Vsaj eden od neugodnih delovnih pogojev (brez upoštevanja fizičnega in psihičnega napora ter monotonije) je leta 1987 spremljal tri četrtine zaposlenih Slovencev. To upravičuje oceno o nizki kvaliteti zaposlitve. Visok delež delavcev s psihično napornim delom nas ne sme zavesti. To ni zanesljiv kazalec intelektualno zahtevnega dela, ki bi služilo potrebi "biti". Glede na nizko zahtevnost tehnologije v naših podjetjih psihični napor najbrž povzročata predvsem visoka stopnja konfliktnosti in slaba organizacija dela.

Tabela 5: Kvaliteta delovnega okolja (v odstotkih od celotne relevantne populacije)

	Slovenija 1984	Slovenija 1987	Jugoslavija 1987
<b>IDIKATORJI KVALITETE DELOVNEGA OKOLJA</b>			
Imajo fizično naporno ali izčrpavajoče delo	43.8	32.4	46.1
Imajo psihično naporno ali izčrpavajoče delo	70.2	83.6	79.0
Imajo vsaj en neugoden fizični delovni pogoj	89.5	73.2	46.5*
Imajo monotono ali zelo monotono delo	45.7	35.7	55.6
Imajo neugodno ali zelo neugodno razporeditev delovnega časa	14.5**	32.6	42.7
So lahko zamenljivi pri delu	***	49.2	56.1
So zelo neavtonomni na delovnem mestu	18.2****	15.2	23.3
Delajo v neugodni ali zelo neugodni socialni klimi	54.1	51.3	45.5

\* Delež delavcev z zelo neugodnimi pogoji za delo.

\*\* Delež delavcev z zelo neugodno razporeditvijo delovnega časa.

\*\*\* Ni podatka.

\*\*\*\* Delež delavcev, ki nimajo nobene avtonomije na delovnem mestu.

Ob tem ne smemo spregledati, da so omejitve, ki jih predstavlja fizično delovno okolje, bistveno manjše v višjih socialnih razredih oziroma v višjih izobrazbenih kategorijah. Delavci v teh kategorijah so tako manj omejeni pri zadovoljevanju societalnih in personalnih potreb.

Med merami socialnega delovnega okolja bi lahko z zadovoljevanjem potrebe "ljubiti" neposredno povežali konfliktnost odnosov, v katere se zapletajo zaposleni na svojih delovnih mestih in ki kažejo na bolj ali manj ugodno socialno klimo. Leta 1987 je kar 51,3% zaposlenih v Sloveniji delalo v neugodni ali zelo neugodni socialni klimi. To je nekoliko več kot v celotni Jugoslaviji in le nekoliko manj kot leta 1984.

Neposredno zvezo z zadovoljevanjem potrebe "biti" kaže stopnja zamenljivosti pri delu. Pri tistem, ki ima občutek, da ga lahko pri delu kadarkoli zamenja kdo drug, bi težko pričakovali visoko stopnjo samopotrjevanja. Takih delavcev je bilo v Sloveniji leta 1987 le malenkost manj kot polovica.

Zadovoljevanje potreb "ljubiti" in "biti" je najbrž tesno povezano z avtonomijo posameznika na delovnem mestu in z razporeditvijo njegovega delovnega časa. Zaposleni v Sloveniji so glede na ta dva kazalca v nekoliko ugodnejšem položaju kot glede na prejšnje. Zelo majhno avtonomijo na delovnem mestu je imelo leta 1987 15,2% zaposlenih. To pomeni, da so imeli fiksni delovni čas, da se je zahtevala točnost pri prihodu na delo in da so imeli tudi na delovnem mestu velike omejitve tako pri razporejanju svojega časa kot komuniciranja z drugimi. Odstotek delavcev s temi omejitvami je precej pod jugoslovanskim povprečjem in tudi nižji kot leta 1984. Je višji za moške kot za ženske, značilen pa je tudi za nižje izobrazbene kategorije oziroma za nižje razrede.

Neugodno ali zelo neugodno razporejen delovni čas je imela leta 1987 slaba tretjina zaposlenih v Sloveniji. To pomeni, da niso delali samo v dopoldanski izmeni, oziroma, da niso mogli svobodno izbirati svojega delovnega časa. Glede na to, da smo za neugodno



razporeditev delovnega časa šteli tudi dvoizmensko delo, delež delavcev z neugodno razporeditvijo ni pretirano visok. Je tudi precej nižji od jugoslovanskega povprečja. Neugodna razporeditev delovnega časa je zlasti značilna za moške, za nižje izobrazbene kategorije oziroma za delavski razred.

Čeprav je stopnja avtonomije zaposlenih razmeroma visoka, pa neugodna socialna klima in visoka stopnja zamenljivosti bistveno omejujeta zadovoljevanje societalnih in perosonalnih potreb zaposlenih pri delu. Kaže, da skozi gosto sito omejitev fizičnega in socialnega delovnega okolja lahko pride le malo posameznikov, ki jim zaposlitev omogoča kaj več kot neposredno zadovoljevanje materialnih potreb. Pri tem so v najbolj neugodnem položaju zaposleni iz delavskega razreda oziroma delavci brez kvalifikacij. Teh pa je bilo leta 1989 med zaposlenimi v Sloveniji še skoraj cela četrtnina.

Dvig kakovosti zaposlitve je v prvi vrsti odvisen od tehnoloških sprememb, ki jih bo spremljala profesionalizacija dela. Upanje za spodnjo četrtnino zaposlenih je tako predvsem v poklicni usposobitvi, za poklicno usposobljene pa v višji stopnji profesionalizacije. Ali pa bodo možnosti za izboljšanje kakovosti življenja še naprej iskali zunaj sfere zaposlitve in si bodo prizadevali, da to sfero nujnosti, kot jo po Marxu povzema Gorz, omejijo na minimum? Pri tem zveni paradoksalno podatek, da v osemdesetih letih ob padanju realnih osebnih dohodkov zaposleni težijo k podaljševanju delovnega časa, kar je še posebej značilno za nižje izobrazbene kategorije.

Ali se omejitve, ki jih pred zaposlene postavlja delovno okolje, kažejo tudi v kakovosti njihovega zasebnega življenja? Da bi nekoliko osvetlili to vprašanje, pogledjmo zveze med delovnim okoljem na eni in izrabo prostega časa ter razvadami, utrujenostjo in počutjem na drugi strani.

V tabeli št. 6 so prikazani koeficienti, ki opisujejo povezanost med delovnim okoljem in izrabo prostega časa. Dobili smo jih tako, da smo delež zaposlenih, ki delajo v ugodnih delovnih razmerah in se v prostem času ukvarjajo z določeno dejavnostjo, delili z deležem zaposlenih, ki delajo v neugodnih delovnih razmerah in se v prostem času ukvarjajo z isto dejavnostjo. Če je koeficient 1, to pomeni, da se enako pogosto ukvarjajo z določeno dejavnostjo v prostem času oboji, tisti, ki imajo ugodne, in tisti, ki imajo neugodne delovne razmere glede na določeno mero pogojev za delo. Če je koeficient večji od 1, to pomeni, da se z določeno dejavnostjo v večji meri ukvarjajo delavci, ki delajo v ugodnejših delovnih razmerah in nasprotno, če je koeficient manjši od 1.

*Tabela 6: Koeficienti povezanosti med kazalci kvalitete delovnega okolja in kazalci izrabe prostega časa.*

	FIZIČNI NAPRO	DELOV- NI POGOJI	PSIHIČ. NAPOR	NONO- TONIJA	DELOV- NI ČAS	AVTO- NOMIJA	KONF- LIKTI
Pogosto obiskuje prijatelje in znance	0,87	1,63	0,66	1,0	1,6	2,93	0,94
Revno izrablja prosti čas	1,27	1,03	3,9	0,68	1,68	E	1,25
Ne potuje med počitnicami	1,29	1,19	1,83	0,47	0,83	1,76	0,94
Ne zabava se zunaj doma	1,21	1,08	3,75	0,89	0,9	2,21	0,71
Ne ukvarja se z elitnimi aktiv.	1,45	0,94	1,96	0,94	1,02	3,14	0,9

Koeficienti kažejo, da na različno izrabo prostega časa pomembno vplivata predvsem dva dejavnika delovnega okolja. To sta psihični napor in avtonomija pri delu. Rezultati so nekoliko nepričakovani. Zaposleni, ki imajo psihično bolj naporno delo, bolj pasivno izrabljajo svoj prosti čas, se pravi, da ne počnejo ničesar ali spremljajo množične medije in obiskujejo prijatelje in znance. Hkrati se manj posvečajo takoimenovanim elitnim dejavnostim, kot so obiskovanje gledališč, branje strokovne literature, izleti, šport, izobraževanje in umetniške dejavnosti. Poleg tega med počitnicami manj potujejo in se manj zabavajo zunaj doma. Enak vzorec opazimo pri zaposlenih, ki so pri delu bolj avtonomni. Ti v nasprotju s prejšnjo kategorijo le pogosteje obiskujejo svoje prijatelje in znance.

Kaže, da velja pri zaposlenih v Sloveniji takoimenovana kompenzacijska hipoteza. Psihična zavzetost oziroma obremenjenost pri delu zahteva počitek oziroma večjo pasivnost v prostem času. Pri tem moramo upoštevati, da so psihično močno obremenjeni skoraj vsi zaposleni, torej tudi veliko tistih, ki nimajo intelektualno zahtevnega dela, in ne le intelektualci, za katere sicer velja transfer hipoteza (Sadar, 1984).

Večja avtonomija na delovnem mestu omogoča precejšnjo stopnjo sociabilnosti in samopotrjevanja, in tega ni potrebno iskati v raznovrstnih oblikah izrabe prostega časa. Se pravi, da za določene kategorije zaposlenih, to pa so praviloma bolj izobraženi, ki so pri delu tudi bolj avtonomni, kvaliteta zaposlitve ni tako nizka, kot bi lahko sklepali iz nekaterih indikatorjev. Ti rezultati so povsem drugačni od rezultatov, ki so jih dobili švedski raziskovalci kakovosti življenja (Erikson, Åberg). Ti namreč v prostem času nadaljujejo podobne aktivnosti, kot jih opravljajo na delovnih mestih. Ali naše delavce zaposlitev zadovolji ali pa jih preveč izčrpa?

Razmerje med delovnim okoljem na eni ter razvadami, utrujenostjo in počutjem na drugi strani prikazujemo na podoben način kot razmerje med delovnim okoljem in izrabo prostega časa. Ustrezni koeficienti so navedeni v tabeli št. 7. Med opazovanimi kazalci najbolj očitno diferencira zaposlenc glede na splošno počutje delovno okolje. Pri tem je zanimivo, da imajo manj težav s počutjem tisti delavci, ki imajo fizično in psihično bolj naporno delo, hkrati pa tudi tisti, ki delajo v ugodnejših fizičnih delovnih razmerah in ki imajo večjo avtonomijo pri delu. Iz tega bi lahko izvedli sklep, da je za počutje delavcev pomembno oboje: ugodne fizične okoliščine in socialno delovno okolje, kakor tudi primerna obremenjenost z delom. Nedelo, ki je bilo tako značilno za naša podjetja z visoko podzaposlenostjo, lahko slabo vpliva na počutje zaposlenih.

Sicer pa je za opazovanje razvad, počutja in zdravja pomemben predvsem en element delovnega okolja. To je avtonomija pri delu. Bolj avtonomni delavci manj pijejo, več kadijo, so bolj obremenjeni z gospodinjskimi deli, zdravstveno stanje jih pri delu manj ovira, imajo manj težav s počutjem imajo manj bolezenskih simptomov in bolj poredko obiskujejo zdravnika in zobozdravnika kot manj avtonomni delavci. Če izvezemo kajenje, potem lahko nedvomno trdimo, da avtonomija na delovnem mestu ne prispeva le h kvaliteti zaposlitve temveč tudi k dobremu počutju in zdravju ljudi v njihovem zasebnem življenju. Drugo vprašanje pa je, kaj avtonomija zaposlenih pomeni za tehnološko nezahtevne delovne procese, kjer sta pomembna tehnološka disciplina in podrejanje zaposlenih strojnemu sistemu. Vprašanje, kako dvigniti kakovost življenja, nas tako zopet vrne k zahtevi po izboljšanju tehnologije in po profesionalizaciji dela, s katero je visoka stopnja avtonomije komplementarna. Medtem pa lahko v proizvodnjah z nezahtevno tehnologijo, kakršne prevladujejo pri nas, avtonomija pomeni anahronizem.

Tabela 7: Koefficienti povezanosti med kazalci kvalitete delovnega okolja in kazalci razvad, počutja in zdravja.

	FIZIČNI NAPOR	DELOVNI POGOJI	PSIHIČ. NAPOR	NONO-TONIJA	DELOVNI ČAS	AVTONOMIJA	KONFLIKTI
Ne pije	1,27	1,29	E	0,73	0,84	E	0,75
Ne kadí	1,0	1,32	1,64	0,83	0,84	0,58	0,88
Gospodinjsko delo ga ne utruja	1,41	1,22	0,79	1,27	0,84	0,65	0,93
Zdravje ga ne ovira pri delu	0,92	1,1	1,02	0,95	1,24	1,2	1,01
Nima težav s počutjem	0,74	1,94	0,71	0,85	1,18	2,2	0,97
Število bolezenskih simptomov	1,0	0,83	1,0	1,26	0,98	0,53	1,16
Število obiskov zobozdravnika	1,61	0,95	1,0	0,95	0,82	0,52	1,6
Število obiskov zdravnika	1,67	0,65	1,43	1,44	1,05	0,42	1,12

### Razsrediščenje zaposlitve

Nizka kakovost zaposlitve in počasne izboljšave na tem področju bi utegnile spodbuditi posameznike k iskanju možnosti za zadovoljevanje potreb, zlasti societalnih in personalnih, zunaj sfere zaposlenosti. Ob nizkih plačah pa to velja tudi za zadovoljevanje materialnih potreb. To bi utegnilo načeti centralnost zaposlitve kot posebne oblike dela in posebne družbene institucije.

Seveda pa lahko k temu pripomore tudi vrsta drugih dejavnikov. Eden ključnih je težnja delodajalcev po fleksibilnem trgu delovne sile, ki naj bi povečal varnost njihovih podjetij. V ta namen težijo k zmanjševanju jedra stalno zaposlenih s polnim delovnim časom in k povečevanju zaposlenih za določen čas, k pogodbenemu zaposlovanju, k izposojanju delavcev in podobno (Olk, 1990). Drugi dejavnik je reševanje krize države blaginje, ki ni sposobna vzdrževati polne zaposlenosti in ki išče dodatne vire za zadovoljevanje osnovnih potreb tudi v obliki dela in znanja državljanov, ki niso zaposleni za polni čas ali pa sploh ne dobijo zaposlitve. Moderna tehnologija vse bolj izriva delo iz neposredne proizvodnje, tako da sicer hitro razvijajoči se gospodarski sistemi ne morejo več absorbirati vse razpoložljive delovne sile. Ne nazadnje postaja delo zaposlenih v razvitih ekonomijah tako visoko profesionalizirano, da je vse težje ločevati med delovnimi in nedelovnim časom in da je potrebno znanje in sposobnosti zaposlenih nenehno obnavljati, tako da izobraževanje postaja vse bolj integrirano v delovne procese. Za posameznike postaja vse bolj privlačno tudi delo na domu, saj omogoča kombiniranje posla z drugimi delovnimi dejavnostmi. Ob vrsti kazalcev razsrediščenja zaposlitve, ki so jih navajali tudi avtorji (Offe, 1986; Olk, 1990), nekatere potrjujejo tudi naše raziskave.<sup>2</sup> Nekatere kazalce predstavljamo v tabeli št. 8.

Tabela 8: Izbrani kazalci razrediščenja zaposlitve

	LETO	
	1984	1990
Delež aktivnih v populaciji, stari od 15 do 75 let	74,4	72,2
Delež brezposelnih, ki so se pred tem izobraževali	48,7	29,2
Delež brezposelnih, ki so bili redno zaposleni	15,4	37,3
Delež brezposelnih, ki so bili začasno zaposleni	5,1	22,4
Delež zaposlenih, ki menijo, da nimajo trajne zaposlitve	20,9	29,8
- Od gornjih delež delavcev, ki se bojijo odpustov	3,3	49,9
- Od gornjih delež začasno zaposlenih	4,6	8,8
Od zaposlenih, ki iščejo drugo zaposlitev, delež tistih, ki iščejo redno	83,9	60,0
Od zaposlenih, ki iščejo drugo delo, delež tistih, ki se hočejo samozaposliti	3,3	25,7
Delež brezposelnih, ki se hočejo samozaposliti	5,1	11,5

V Sloveniji se je stopnja aktivnosti prebivalstva, starega od 15 do 75 let od 1984 do 1990 leta zmanjšala od 74,4 na 72,2. Ker je večina aktivnih zaposlenih in ker je delež samozaposlenih ostal majhen, le okrog 10%, lahko upravičeno sklepamo, da zaposlitev upada. To gre predvsem na račun zmanjšanja števila delovnih mest in odpušcanja, na račun stečajev podjetij in predčasnega upokojevanja.

Drugi kazalec ogroženosti zaposlitve je hitro naraščanje odkrite brezposelnosti v drugi polovici leta 1989 in naprej. Pri tem ne gre le za mlade, ki ne dobijo prve zaposlitve, temveč hitro raste delež ljudi, ki so izgubili zaposlitev. Tako je od leta 1984 do leta 1990 upadel delež brezposelnih, ki so se pred začetkom iskanja dela izobraževali ali pa so bili doma, in sicer v prvem primeru od 48,7 na 29,9 in v drugem primeru od 12,8 na 5,9. V istem obdobju pa je porastel delež iskalcev zaposlitve, ki so bili poprej redno zaposleni, od 15,4 na 37,3, oziroma tistih, ki so bili prej začasno zaposleni, od 5,1 kar na 22,4. V opazovanem obdobju se je močno povečala tudi stopnja latentne brezposelnosti, in sicer od 1,8 na 2,6. Kot ugotavlja v svoji analizi Trbančeva (1990), ne gre pri tem več toliko za tiste, ki bi bili pripravljeni vstopiti na trg delovne sile prvič, pač pa za tiste, ki so se s trga delovne sile zaradi nemožnosti zaposlitve umaknili. Vse bolj imamo opravka z apatičnimi delavci, ki dela preprosto ne iščejo več. Če pri tem upoštevamo, da se čas iskanja zaposlitve hitro podaljšuje in da že več kot polovico iskalcev dela lahko štejemo za dolgotrajno brezposelne, lahko pričakujemo vse večjo skupino takoimenovanih nazaposljivih oseb.

Podatek o naraščajoči rekrutaciji brezposelnih iz skupine začasno zaposlenih nas opozarja na širjenje neregularnih zaposlitev oziroma na fleksibilizacijo trga delovne sile. To bo omogočala liberalnejša delovna zakonodaja, pospeševala pa izpostavljenost podjetij tržnim pritiskom. Čeprav ne bomo takoj dosegli stopnje razvitih držav, na primer Zvezne republike Nemčije, kjer je imela leta 1986 neregularne oblike zaposlitev približno četrtnina vseh delavcev (Olk, 1990), pa je proces v tej smeri očit.

Od 1984. do 1990. leta se je povečal delež zaposlenih, ki menijo, da njihova zaposlitev ni trajna, in sicer od 20,9 na 29,8. Med njimi se je delež delavcev, ki se bojijo odpustov, dvignil od 3,3 na 49,9, in delež delavcev, ki so zaposleni za določen čas, od 4,6 na 8,8.

Ob fleksibilizaciji trga delovne sile pri nas sta pomembni vsaj dve ugotovitvi. Na tem segmentu se najde več žensk kot moških. Tako je med brezposlenimi, ki so bili začasno

zaposleni, leta 1989 12,9% moških in 30,3% žensk. Med odpuščenimi iz ekonomskih razlogov je 12,1% moških in 24,2% žensk. Negotovost zaradi zaposlitve za določen čas čuti 5,3% moških in 18,5% žensk. Druga ugotovitev pa je, da trg delovne sile postaja fleksibilen predvsem na strani povpraševanja, ne pa tudi na strani ponudbe. Ljudje se zaposlujejo za krajši delovni čas, za določen čas, pogodbeno in podobno predvsem po sili razmer, ker pač ni na voljo varnejših oblik zaposlitve. Sami pa po takih zaposlitvah ne aspirirajo posebej. Tako je delež zaposlenih, ki iščejo drugo delo in bi se radi zaposlili redno s polnim delovnim časom od 1984. do 1990. leta padel od 83,9 na 60. V istem obdobju pa je delež delavcev, ki bi se radi redno zaposlili s krajšim delovnim časom, ostal enak, le okrog 1,1%, začasne zaposlitve pa ni nikakršnega zanimanja.

Ljudje očitno čutijo, da neregularne oblike zaposlitve prinašajo veliko stopnjo negotovosti, ki zmanjšuje kakovost njihovega življenja. Tem bolj, ker celoten cikel dnevnih, tedenskih in letnih aktivnosti posameznikov ter dejavnosti komunalnih institucij, kakor tudi sistem socialne varnosti, niso prilagojeni dugačnim oblikam zaposlovanja. S tem se tudi nekatere dobre strani fleksibilnega zaposlovanja, kot so svobodnejše razpolaganje s časom, možnost kombiniranja posla z drugimi dejavnostmi in možnosti za bolj dinamične kariere ne morejo dovolj uveljaviti.

Če so ljudje že pripravljeni sprejeti večjo stopnjo tveganja, potem koristi, ki iz tega izhajajo, niso pripravljene podariti svojim delodajalcem. Hočejo jih zase. Zato upad zanimanja za redno zaposlitev s polnim delovnim časom pojasnjuje predvsem krepitev interesa za samozaposlovanje. Med zaposlenimi, ki iščejo novo delo, se je v obdobju 1984 - 1990 interes za obrt povečal od 2,2 na 13,3%, za svoboden poklic pa od 0 na 4,4%. Tudi med brezposelnimi iskalci dela se je zanimanje za samozaposlitev povečalo od 5,1 na 11,5%. Pri tem interes za kmetovanje upada, ustanavljanja novih podjetij pa še nismo ugotavljali. Po podatkih slovenske statistike se je od leta 1980 do leta 1984 število "lastnikov obratovalnic in delavcev v samostojnem osebnem delu" povečalo za 17%, od leta 1986 pa še za 13%.

V preusmerjanju ljudi od vse bolj negotove zaposlitve k samozaposlovanju je potrebno razbrati racionalno presojo. Prostor za novo podjetništvo je sicer nerazvit, a tudi nezaseden, tako da daje priložnost za nešteto iniciativ. Ljudje z idejami, ki le-teh v sferi zaposlenosti pogosto niso mogli uveljaviti in ki so izpostavljeni vse večjim pritiskom trga delovne sile, lahko trend padajoče varnosti - varnost pa je bistvena sestavina kakovosti življenja - obrnejo v nasprotno smer. Ta sprememba je radikalna in pomeni prehod od posredne varnosti, ki jo s stalno zaposlitvijo zagotavlja država, k neposredni varnosti, ki si jo bo z izobraževanjem, usposabljanjem in podjetništvom najprej zagotavljal vsak sam.

Rastoči interes za samozaposlovanje lahko jemljemo kot kazalec razsrediščenja zaposlitve. Res pa je, da so dolgoročno učinki procesa samozaposlovanja negotovi. Pričakovati je namreč postopno zasičenost prostora z novimi podjetji, kakor tudi propadanje nekaterih ter rast drugih, ki bodo odpirala vse več delovnih mest. Revitalizacijo samozaposlovanja poznajo tudi v razvitih deželah. Medtem ko je pri nas ta proces sprožila sprememba institucionalnega sistema, gre drugje za posledico novih malih tehnologij in za namerne ukrepe ekonomske politike, ki želi pomladiti proizvodno strukturo.

Samozaposlovanje ni le kazalec razsrediščenja zaposlenosti kot posebne oblike dela. Predstavlja tudi možnost za dvig kakovosti delovnega življenja, ki je v sferi zaposlenosti pogosto omejena. Pri tem ankete o motivih za samozaposlenost kažejo, da materialni motivi niso v ospredju. Največji pomen je dan avtonomiji (Gognjavec, 1989).

Pojav s podobnim pomenom za zaposlenost, kot ga ima samozaposlenost, je neformalno delo. Glede na to, da je to vprašanje obširno obravnavano drugje (Svetlik idr. 1988), velja na tem mestu navesti le nekaj najpomembnejših ugotovitev iz naših raziskav. To, kar preseneti, je izredna razširjenost neformalnega dela pri nas v primerjavi z razvitimi deželami. Tega ni mogoče pripisati le razlikam v načinih proučevanja. Razširjenost neformalnega dela je namreč posebej značilna za (bivše) socialistične dežele.

Po podatkih iz leta 1984 si je v Sloveniji kar 49,6% lastnikov stanovanj oziroma stanovanjskih hiš le-te pridobilo z zidavo, to pa je skoraj četrtina odraslih prebivalcev. 71,1% samograditeljem so pri tem z delom pomagali starši, drugi sorodniki in prijatelji. Vsaj eno uro na dan je opravljalo gospodinska dela 64,5% ljudi, in to povprečno 25,7 ure na teden. Ko smo leta 1987 gospodinjskim delom dodali še druga hišna opravila in skrb za osebni avto, to je več "moških" del, se je odstotek delavcev dvignil na 91,2, povprečno število ur na teden pa na 35,3. Popoldanski kmetje obdelujejo svojo zemljo povprečno 24 ur na teden. Vrtnari več kot polovica Slovencev, starih od 15 do 75 let. Leta 1987 se je odstotek ljudi, ki opravljajo razna plačana neformalna dela, dvignil na 19,8.

Najbrž imajo prav avtorji, ki trdijo, da ima neformalno delo v socialističnih deželah predvsem kompenzacijsko vlogo. Nadomešča nizko kvaliteto dela in delovnega okolja zaposlenih. Pri tem najbrž ne gre le za nizke plače, ki omogočajo zelo malo "imeti", temveč tudi za pomanjkanje avtonomije in ustvarjalnih izzivov, ki jih ljudje zato iščejo v neformalni sferi.

Ko smo opazovali tri oblike neplačanega neformalnega dela, to je gospodinska dela, samograditeljstvo in vrtnarjenje, smo ugotovili, da se pojavljajo v večji meri kot v višjih v srednjem in v nižjih dohodkovnih razredih. Vendar pa drugi indikatorji materialnega položaja kažejo, da pridejo respondenti, ki opravljajo ta dela, v večji meri v srednji ali v višji premoženjski razred kot tisti, ki se ne ukvarjajo s temi dejavnostmi. Iz tega sledi, da neplačano neformalno delo močno pripomore k izboljšanju gmotnega položaja posameznikov. To je samo po sebi umevno v primeru plačanih neformalnih del.

Spomnimo se podatkov o visoki stopnji konfliktnosti delovnega okolja, o visoki stopnji zamenljivosti zaposlenih in o tesni zvezi med avtonomijo na delovnem mestu in porabo prostega časa ki pa kaže, da se prilagaja kompenzacijskem vzorcu, to je, da se ljudje v prostem času izogibajo dejavnostim, ki so podobne njihovi zaposlitvi. Na tej osnovi bi bilo upravičeno postaviti hipotezo, da ljudje v času, ko ne opravljajo posla oziroma ko niso v službi poskušajo dodatno streči svojim potrebam "imeti", "ljubiti" in "biti", in to v veliki meri ravno z neformalnimi delovnimi dejavnostmi. Zelo verjetno je, da je za veliko večino delavcev, ki so izpostavljeni strogi tehnološki in organizacijski disciplini, mnogo lažje vzpostaviti pristne medčloveške odnose in se ustrvarjalno izraziti pri neformalnih delih, ki jih opravljajo v gospodinjstvu, soseski ali za prijatelje, kot pa na delovnem mestu.

Kaže se torej, da neformalno delo odvzema dobršen del centralnosti zaposlitvi in da hkrati dviga kakovost življenja. Vendar pa se zdi, da tu zadenemo ob naravne omejitve. Če samozaposlenost predstavlja alternativo zaposlenosti, predstavlja neformalno delo za večino posameznikov le dopolnitev le-te. Zato se z ekstenzivnim neformalnim delom hitro povečuje delovna obremenitev ljudi. V letu 1987 smo ugotavljali, da je celotna delovna obremenitev ljudi v Jugoslaviji za zaposlene delavce znašala v povprečju najmanj 66 ur na teden, v Sloveniji pa 73 ur na teden. Pri tem je bila celotna delovna obremenitev zaposlenih žensk še mnogo višja. Upravičeno lahko sklepamo, da takšen vzorec življenja siromaši prosti čas posameznikov in negativno vpliva na njihovo zdravje. Še posebej je to

očitno v okoliščinah, ko skoraj ne poznamo zaposlitev s krajšim delovnim časom. Takšno dviganje kakovosti življenja se torej lahko hitro sprevrže v svoje nasprotje.

## Pričakovanja

Med centralnostjo zaposlitve in nizko kakovostjo delovnega življenja nastaja razkorak, ki ga je Antončič (1985) poimenoval razkorak med delovno kulturo in delovno strukturo. Gre za nasprotje med tem, kar ljudje vrednotijo ter pričakujejo, in kar jim zaposlenost omogoča. Zelo malo je verjetno, da bi se kulturni standardi, ki določajo tudi standarde kvalitete življenja, znižali, saj so ti pri mladi generaciji še višji kot pri starejših. Zato je mogoče izhod iz omenjenega nasprotja iskati v drugih smereh.

Prva možnost je sprememba strukture dela, ki bi zagotavljala tudi višjo kvaliteto delovnega okolja oziroma delovnega življenja. To je odvisno predvsem od hitrosti tehnoloških sprememb, ki jih spremljata intelektualizacija in profesionalizacija dela. Vendar bo ta proces razmeroma počasen. Še večje vprašanje pa je, ali bo zajel vse zaposlene. Številni avtorji so mnenja, da ga bo deležno le manjše jedro stalno zaposlenih profesionalcev, ki bodo z zaposlitvijo lahko zadovoljevali večino svojih materialnih, socialnih in personalnih potreb.

Večini zaposlenih bodo sicer na voljo številne opcije glede oblik zaposlitve oziroma oblik delovnega časa, vendar bo kakovost ponujenega dela nizka. Zato bodo iskali možnosti za kvalitetno življenje v kombinaciji raznovrstnih zaposlitev z neformalnimi delovnimi dejavnostmi. To bo pospeševalo precese razsrediščenja zaposlitve.

Gornji proces polarizacije je mogoče omiliti s politiko radikalne redistribucije dela oziroma s skrajševanjem delovnega časa. Dolgoročno je ta trend očiten. Vendar pa ni mogoče zanesljivo trditi, da je močnejši od hitrega širjenja tekoimenovanih neregularnih zaposlitev. Skrajševanje delovnega časa in redistribucija dela bi povečala delež jedra stalno zaposlenih, ki bi jim bila omogočena profesionalna kariera. To pa bi imelo dva ne povsem komplementarna učinka. Krajši delovni čas bi zmanjšal središčnost zaposlitve, saj bi se obseg drugih aktivnosti temu ustrezno povečal. Na drugi strani pa je za profesionalce značilno, kot tudi Rus (1984), da ne ločujejo več dobro med delovnim in nedelovnim časom. Ali to pomeni neke vrste profesionalizacijo prostega časa in neformalnih delovnih aktivnosti?

V prihodnjem desetletju ima dobršen del Slovencev možnost izboljšati si kakovost življenja, posebej delovnega, tudi s samozaposlovanjem. Nagnjenost k temu je očitna. Čeprav bo konkurenca med novimi podjetniki postopno vse ostrejša, bo ta oblika dela najbrž ponujala več osebnih izzivov kot vse bolj negotova zaposlitev.

Očitno bo problem kakovosti življenja odprt predvsem pri kategorijah brezposlenih, nezaposljivih in delavcev na neregularnih segmentih trga delovne sile. Število opcij, ki jim jih za zdaj ponujajo delodajalci, ni posebej obetavno. Še posebej ne zato, ker so praviloma vse zelo skromne. Njim razsrediščenje zaposlitve prinaša predvsem manjšo stopnjo socialne varnosti. Ker pa je malo možnosti za vzpostavitev polne zaposlenosti, je potrebno razviti druge opcije. Med njimi Olk (1990) in Parkerjeva (1989) navajata zlasti uvedbo osnovnega dohodka za vse državljane. Olk pa se poleg tega zavzema tudi za priznanje in pospeševanje neplačanih dejavnosti. To pomeni na primer, da si ljudje pridobijo pravico do socialnega zavarovanja tudi na podlagi opravljanja socialnih storitev na lokalni ravni, da ljudem, ki skrbijo za ostarele na primer, dodeljujemo finančna sredstva, da pospešujemo skupine za samopomoč, kooperacijske kroge in podobno. Pomeni pa tudi, da socialni status temelji vse manj na delu oziroma na zaposlitvi in vse bolj na državljanstvu.

## Opombe

- 1 Podatke smo črpali predvsem iz treh raziskav: Kvaliteta življenja v Sloveniji 1984, Stratifikacija in kvaliteta življenja v Jugoslaviji 1987 in Anketa o kadrovskem potencialu 1989 in 1990. Vse raziskave so bile opravljene na Inštitutu za sociologijo v Ljubljani.
- 2 Če ni drugače navedeno, so podatki v nadaljevanju povzeti iz publikacije Zaposlitveni barometer 1984 - 1990 (Svetlik, Trbanc, 1991).

## Viri

- Antončič, V. (1985), Pomen dela, Družboslovne razprave, št. 2, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Boh, K. idr. (1988), Stratifikacija in kvaliteta življenja v Jugoslaviji, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Černigoj, S., N. (1986), Možnosti v izvenrednem času, Družboslovne razprave, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Drobnič, S. (1984), Kvaliteta delovnega življenja; Zaposlenost, brezposelnost in delovni čas, v Rus V. ur., Kvaliteta življenja v Sloveniji, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Erikson, R., Åberg, R., ur, Welfare in Transition, Living Conditions in Sweden 1968 - 1981, Oxford University Press (rokopis).
- Gognjavec, D. (1989), Razvoj drobnega gospodarstva v občini Domžale, Ljubljana: FSPN, (dipl. naloga).
- Gorz, A. (1985), Les chemins du Paradis, L'agonie du Capital, prevod v zborniku Boj proti delu, Ljubljana: Krt.
- Offe, C. (1986), Delo kot ključna sociološka kategorija?, Teorija in praksa, št. 12.
- Olk, T. (1989), Socialna država v Zvezni republiki Nemčiji - potreba po reformi in reformski koncepti, Družboslovne razprave št. 8.
- Parker, H. (1989), Instead of the Dole, Routledge, London.
- Rus, V., Arzenšek, V. (1984), Rad kao sudbina i kao sloboda, Zagreb: Sveučilišna naklada Liber.
- Rus, V., idr. (1985), Kvaliteta življenja v Sloveniji, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Rus, V. (1988), Socialna politika in enakost, Teorija in praksa, št. 7-8.
- Statistični godišnjak Jugoslavije, 1989, Beograd: Savezni zavod za statistiku.
- Svetlik, I. (1986), Ali je delo determinanta družbenoekonomskega položaja?, Družboslovne razprave št. 4.
- Svetlik, I., idr. (1988), Neformalno delo, Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, I., Trbanc, M. (1991), Zaposlitveni barometer 1984 - 1990, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Raziskovalni inštitut, Center za družbeno blaginjo.
- Titmuss, R. (1987), The Philosophy of Welfare, London: Allen & Unwin.
- Trbanc, M. (1990), Spremembe položaja in značilnosti brezposelnih, Anketa o kadrovskem potencialu, fazno poročilo, Ljubljana: Inštitut za sociologijo.