

ZAKLJUČNO POROČILO
O REZULTATIH OPRAVLJENEGA RAZISKOVALNEGA DELA
NA PROJEKTU V OKVIRU CILJNEGA RAZISKOVALNEGA
PROGRAMA (CRP) »KONKURENČNOST SLOVENIJE 2006 – 2013«



REPUBLIKA SLOVENIJA
NOSILEC JAVNEGA POOBLASTILA
JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST
REPUBLIKE SLOVENIJE, LJUBLJANA 3

I. Predstavitev osnovnih podatkov raziskovalnega projekta

1. Naziv težišča v okviru CRP:

4. Moderna socialna država in večja zaposlenost

2. Šifra projekta:

V5-0292

3. Naslov projekta:

Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih

| | |
|--------------------------------|--------------|
| Prejeto: 14-10-2008 | Sig. z: Oks |
| Šifra zadeve: 63113-350 / 2008 | Prih.: |
| | Vrednost: 15 |

3. Naslov projekta

3.1. Naslov projekta v slovenskem jeziku:

Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih

3.2. Naslov projekta v angleškem jeziku:

Causes and extent of the working poor

4. Ključne besede projekta

4.1. Ključne besede projekta v slovenskem jeziku:

Zaposlitev, tvegano delo, prekarnost, delovna razmerja, delavska zaščita, revščina

4.2. Ključne besede projekta v angleškem jeziku:

Employment, risk, precarious labour, labour relations, labour protection, poverty

5. Naziv nosilne raziskovalne organizacije:

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo

5.1. Seznam sodelujočih raziskovalnih organizacij (RO):

/

6. Sofinancer/sofinancerji:

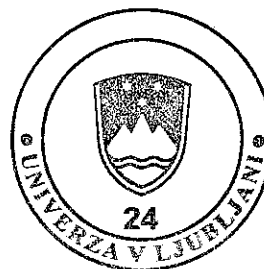
Urad vlade za razvoj

7. Šifra ter ime in priimek vodje projekta:

18606

Vesna Leskošek

Datum: 30. 9. 2008



Podpis vodje projekta:

PROF. DR. ANDREJA
KOEJANČIČ, REKTORICA
PO TOOBLASTILU:

Podpis in žig izvajalca:

doc. dr. Vesna Leskošek

doc. dr. Bogdan Lešnik

Vesna Leskošek

Bogdan Lešnik

II. Vsebinska struktura zaključnega poročila o rezultatih raziskovalnega projekta v okviru CRP

1. Cilji projekta:

1.1. Ali so bili cilji projekta doseženi?

- a) v celoti
 b) delno
 c) ne

Če b) in c), je potrebna utemeljitev.

1.2. Ali so se cilji projekta med raziskavo spremenili?

- a) da
 b) ne

Če so se, je potrebna utemeljitev:

2. Vsebinsko poročilo o realizaciji predloženega programa dela¹:

OPREDELITEV PROBLEMA:

V zadnjih letih se soočamo s pojavi, ki nakazujejo nastajanje novih skupin revnih, ki si kljub zaposlitvi ne morejo zagotavljati dostojnega preživetja in živijo pod pragom revščine. Ker ne dosegajo minimalnega dohodka, so upravičeni do denarne pomoči, ki jo uveljavljajo pri pristojnih centrih za socialno delo. Statistični podatki nakazujejo nekaj pojavov, ki bi jih bilo potrebno natančneje proučiti.

Prvi je zniževanje stopnje tveganja revščine in zviševanje števila upravičenih do denarnih pomoči. Stopnja tveganja revščine je bila v letu 2000 13% (dohodek brez dohodka v naravi), v septembru 2004 pa je bila 11,9%. (moški 10,7%, ženske 12,6%) (Vir: splet MDDSZ; SURS). Stopnja tveganja revščine zaposlenih se je prav tako znižala iz 5,0% v letu 2000, na 3,9% v letu 2003 (brez dohodka v naravi). Zaposleni moški so v večjem tveganju revščine, kot zapolene ženske. Pri samozaposlenih je tveganje revščine bistveno višje, čeprav se prav tako zmanjšuje iz 18,6% v letu 2000 na 15,6% v letu 2003 (ženske v bistveno večjem tveganju revščine kot moški). Število zaposlenih upravičencev do denarne pomoči se je v letih 2002-2004 povečalo za štirikrat (tudi zaradi zvišanega cenzusa, vendar nižjega od rasti plač). V letu 2002 je bilo število upravičencev 479, konec leta 2004 pa 1.519 (število zaposlenih vlagateljev). Stopnja tveganja revščine za zaposlene se torej znižuje, zvišuje pa se število zaposlenih upravičencev do denarnega nadomestila, kar posledično pomeni, da se stopnja tveganja revščine znižuje zaradi prejemanja denarnih dodatkov in ne zaradi izboljševanja zaposlitvenih pogojev.

Drug pojav je rast prožnosti zaposlitev, ki se odraža predvsem v zaposlitvi za določen čas, za delni ali polovičen delovni čas in podobno. Na eni strani se obravnava zaposlitev kot ukrep, s katerim se posameznikom zagotavlja možnosti za pridobivanje dohodka za preživljanje sebe in svojih družin ter aktivno vključevanje v družbo, vključno z reševanjem (znajševanjem, odpravo) njihove morebitne revščine in socialne izključenosti. Vendar na drugi strani lahko določene oblike zaposlitve na novo generirajo ali ohranjajo revščino (ali je vsaj ne odpravljajo). S ciljem večje zaposlenosti in zmanjševanja brezposelnosti ter domnevnega doseganja večje prilagodljivosti trga dela, produktivnosti in uspešnosti gospodarskega razvoja se med drugim spodbujajo tudi različne fleksibilne oblike zaposlitve in več fleksibilnosti v delovnih razmerjih. Ob tem pa je nujno ugotoviti, katere (fleksibilne) oblike zaposlitve so primerne in kakšna ureditev posameznih različnih oblik fleksibilnega zaposlovanja je primerna (in zato vredna spodbujanja s strani države pri njenem poseganju na trg dela) z vidika usklajenega gospodarskega in socialnega razvoja družbe in zmanjševanja revščine in socialne izključenosti, ter doseganja cilja »več in boljša delovna mesta za vse«.

Tretji pojav je utrjevanje regionalnih razlik. Pomurska, Podravska, Savinjska, Zasavska, Srednjeposavska in Koroška regija so prostori, kjer je odstotek prejemnikov denarnih dodatkov najvišji in kjer je tudi najvišji odstotek revščine otrok. To so tudi regije, kjer beležijo najmanjši odstotek BDP na prebivalca in najvišjo stopnjo brezposelnosti (VIR: splet MDDSZ, SURS). Zmanjševanje regionalnih razlik je sicer eden od pomembnih vladnih ciljev že dlje časa, vendar se ves čas te razlike večajo in utrjujejo. Pri tem je uporaba sredstev iz strukturnih skladov sicer usmerjena tudi v razvijanje novih delavnih

¹ Potrebno je napisati vsebinsko raziskovalno poročilo, kjer mora biti na kratko predstavljen program dela z raziskovalno hipotezo in metodološko-teoretičen opis raziskovanja pri njenem preverjanju ali zavračanju vključno s pridobljenimi rezultati projekta.

mest, vendar hkrati beležimo tudi hitro nastajanje in propadanje lokalnih podjetniških iniciativ, ki naj bi imele namen odpirati nova delavna mesta. Pri tem je pomembno omeniti prikrito revščino, ki se pojavi zaradi neplačevanje prispevkov. Ta se pojavi šele takrat, ko želijo sicer zaposleni upravičenci uveljaviti katero od svojih pravic, kot je pokojninsko ali zdravstveno varstvo, pa je ne morejo ali pa so uvrščeni med samoplačnike. Kljub občasno povečanemu javnemu interesu, se problem še ni odpravil.

Četrti pojav je spremenjena vloga države v odnosu do kapitala in trga dela, ki posredno vpiva tudi pojav zaposlenih revnih. Na to opozarjata tudi European Anti-Poverty Network in European Foundation for Improving Working and Living Conditions. Trdita, da je zmotno prepričanje, da bo gospodarska rast sama po sebi odpravila revščino, ker bo imela učinek na povečanje števila delovnih mest. Izkušnje kažejo, da je gospodarska rast prispevala prej k večanju števila bogatih in povečevanju družbenih neenakost. Dohodek, ki ga ustvarijo velika podjetja se namreč distribuira lastnikom in delničarjem in v manjši meri v razvoj, poleg tega je dohodek porazdeljen neenakomerno tudi po regijah. V želji po povečani gospodarski rasti države zmanjšujejo pravice iz dela ter z zmanjševanjem delavske zaščite omogočajo kapitalu večje dobičke (flexibility vs. security). Države prevzemajo vedno več odgovornosti za tiste, ki na takšnem trgu ne morejo konkurirati in sicer tako, da ustanavljajo zaščitene zaposlitve predvsem za hendikepirane, starejše, prve iskalce zaposlitve, nekatere skupine žensk in etnične manjšine. Delo v takšnih zaposlitvenih organizacijah je slabše plačano, ker se pogosto povezuje s psihosocialno rehabilitacijo delavcev in se na ta način individualizira njihov problem. Po drugi strani pa države zmanjšujejo sredstva za denarne socialne transferje in govorijo o odvisnosti od denarnih pomoči, neaktivnosti iskalcev zaposlitve in pripomorejo k diskriminatornim prepričanjem. Ker je delo manj zaščiteno in vedno bolj prožno, je pojav zaposlenih revnih splošno značilen in del globalizacijskih procesov.

Poudariti je potrebno, da je na področju zaposlenih revnih značilno pomanjkanje relevantnih podatkov (kdo so revni zaposleni, kakšna je njihova izobrazbena struktura, iz katere družbene skupine izhajajo, katere so panoge, kjer so najpogostejši in podobno), tisti, ki pa so na voljo, so zastareli (stari dve leti ali več), kar preprečuje takojšnjo analizo. Podatkovne baze torej zaostajajo za hitro spreminjajočim položajem na trgu delovne sile. Zato je potrebno pridobivati ustrezne podatke na terenu.

Problem lahko torej strnemo v naslednje ugotovitve:

- povečevanje zaposlenih revnih, na kar kaže porast denarnih pomoči
- regionalne razlike
- nastajanje tveganih zaposlitev in zmanjševanje nivoja delavske zaščite
- prekarne zaposlitve (delo povezano s tveganji)
- pomanjkanje podatkov
- nastajanje zaščitene zaposlitve začasnega značaja
- zmanjševanje sredstev za denarne transferje
- pomanjkanje vpogleda v življenjske situacije in pogoje zaposlenih revnih
- pomanjkljiva vednosti o skupinah, ki so posebej izpostavljene problemu (so to etnične manjšine, hendikepirani, ženske, enostarševske družine, starejši ali kdo drug).

Z raziskavo bomo odgovorili na naslednja vprašanja:

- iz katerih regij izhajajo zaposleni revni?
- katere so panoge, kjer so najpogostejši?
- kakšna je izobrazbena raven?
- so to pretežno samska gospodinjstva ali gre za družine (dvostarševske, enostarševske)?

- kaj so poglobitni vzroki za njihovo revščino?
- zakaj se njihovo število veča?
- kakšna je pravna zaščita in zakonodaja, da je pojav sploh mogoč (minimalni dohodek)?
- kakšen je vpliv delovno in socialnopravnih norm na zaposlovanje na eni strani in na zagotavljanje dostojnega življenja z delom?
- je pojav značilen za posamezno skupino ljudi?
- je pojav vezan predvsem na prožne oblike zaposlitev?

Na ta vprašanja bomo odgovorili s kvantitativno in kvalitativno metodologijo:

- Uporabili bomo razpoložljive baze podatkov v SLO in EU.
- Analizirali bomo veljavno delovno zakonodajo in socialnopravne norme z vidika zastavljenega problema.
- Opravili bomo primerjalno analizo SLO in EU dokumentov, ki govorijo o zaposlenih revnih, prožnosti in varnosti zaposlitve ter zaščiti zaposlitev.
- S terenskim delom bomo pridobivali podatke o življenjskih situacijah zaposlenih revnih in uporabili v ta namen strukturiran intervju.
- Izvedli bomo fokusne skupine z vladnimi in nevladnimi organizacijami ter zaposlenimi revnimi, da bi ugotovili njihovo razumevanje problema ter tako pridobili podatke, ki jih statistične baze ne ponudijo.
- Izvedli bomo študijo primera in sicer se bomo usmerili v poglobljene intervjuje z ljudmi s hendikepom in tako pridobili vpogled v učinke zaščitenih ali drugih oblik zaposlovanje teh oseb ter ugotavljali njihovo resnično materialno stanje.

REZULTATI

Predstavili bomo povzetke rezultatov, ker je k pričujočemu poročilu priloženo tudi poročilo v celoti.

1. Definiranje

Najobširnejša raziskava je bila narejena leta 2004 pri Evropski fundaciji za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev. Naslov raziskave je Zaposleni revni v EU. Med drugimi rezultati je obširno poglavje namenjeno definiranju pojava. Definicije revnih zaposlenih se razlikujejo in odražajo raznolikost predstav o tem, kaj naj bi uporabili za definiranje zaposlenih revnih. Da bi lahko posameznike uvrstili v kategorijo zaposlenih revnih, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

1. da živijo v gospodinjstvu, ki je revno
2. da so zaposleni ali iščejo zaposlitev
3. so delali ali iskali zaposlitev določeno obdobje (od enega do šestih mesecev) preteklega leta ali pa so akumulirali ustrezno (enakovredno) število delovnih ur.

2. EU primerjave

V vseh zajetih državah je bila leta 2001 stopnja revščine za zaposleno populacijo (od 4,6 % do 12,0 %) nižja kot za celotno populacijo v državi (6,9 % - 20,1 %). Stopnje revščine za populacijo v gospodinjstvih z zaposlenimi člani se nahajajo nekje vmes (5,6 % - 16,1 %). V nekaterih državah v stopnjah revščine med zaposlenimi, med tistimi, ki živijo v gospodinjstvih z zaposlenimi člani in med celotno populacijo ni velikih razlik (Avstrija, Luksemburg, Nizozemska). Tako vidimo, da zaposlitev ni vedno 'zaščita' pred revščino. Čeprav je korelacija med revščino na sploh in revščino med zaposlenimi, obstajajo tudi izjeme. Tak primer je Irska, ki ima relativno nizek delež revnih zaposlenih, medtem ko je splošna stopnja revščine kar visoka (čez 15 %).

Neko splošno razlago razlik med državami v obsegu revščine lahko najdemo v stopnji radodarnosti socialne države. Ugotovitev je, da je pri višji stopnji radodarnosti socialne države stopnja revščine med zaposlenimi nižja. Izjema je spet Irska, kjer je stopnja radodarnosti socialne države dokaj nizka, stopnja revščine na sploh visoka, stopnja revščine med zaposlenimi pa med nižjimi v Evropi.

Med evropskimi državami obstajajo pomembne razlike v velikosti gospodinjstev, v katerih ljudje živijo in v strukturi zaposlene populacije oz. populacije, ki dela. Gospodinjstva so številčno večja na jugu Evrope, na Irskem in v Avstriji. Pomembno je predvsem število odraslih članov gospodinjstva. Velikost gospodinjstev je močno povezana z značilnostmi države blaginje, saj vidimo, da so gospodinjstva večja v državah, kjer je stopnja radodarnosti socialne države nižja. Pomoč in vloga družine sta v teh državah še posebej pomembni.

Delež zaposlenih članov gospodinjstev (delež oseb, ki v gospodinjstvih prinašajo dohodek) je najvišji na Danskem in najnižji v Italiji, Španiji in v Grčiji, kar med drugim odraža razlike v stopnjah zaposlenosti žensk med omenjenimi državami. Pomembni so tudi podatki o deležu samozaposlenih in deležu zaposlenih v kmetijstvu. Zopet so ti deleži najvišji v južni Evropi (Grčija, Portugalska), delež zaposlenih v kmetijstvu je visok tudi v Avstriji. Pričakovali bi, da te omenjene razlike med evropskimi državami lahko pojasnijo tudi razlike v obsegu revnih zaposlenih v teh državah.

Razlike med državami v obsegu revnih zaposlenih predstavljajo osnovo za nadaljnjo multivariantno analizo. Zajeta je bila populacija od 16 do 65 let, torej zaposljive osebe. Oblikovana sta bila dva modela in sicer model 1 (M1), ki obsega samo eno spremenljivko na posamezno državo in model 2 (M2), ki upošteva več spremenljivk in nam pokaže katera skupina ljudi je med zaposleno populacijo bolj podvržena revščini. Pri obeh modelih dobimo koeficient verjetnosti revščine med zaposlenimi. Oba koeficienta tveganja oziroma verjetnosti dobljena pri M1 in M2 pa za posamezno državo nista enaka, razlike med njima bomo pojasnjevali v nadaljevanju.

Dobljeni rezultati so večinoma podobni rezultatom raziskav o revščini na sploh. Danska, ki ima najnižjo stopnjo revščine, je bila izbrana za referenčno kategorijo. Rezultati pa kažejo, da so razlike v obsegu revnih zaposlenih med evropskimi državami vedno statistično značilne.

Faktorji, ki na ravni posameznika vplivajo na stopnjo tveganja revščine med zaposlenimi, so naslednji. Glede na starost, obstaja najmanjše tveganje za revščino med zaposleno srednjo populacijo. Glede na izobrazbo je tveganje najmanjše med zaposlenimi z višjo izobrazbo. Glede na spol med zaposlenimi moškimi in ženskami ne obstajajo statistično pomembne razlike v stopnjah tveganja revščine. Slika se nekoliko spremeni, če poleg spola upoštevamo še zaposlitvene spremenljivke (delovni čas, delo za nizko plačo, poklic). Če ne upoštevamo teh faktorjev, so zaposlene ženske manj podvržene revščini kot moški. Dejstvo, da je ločitev oz. razpad partnerske zveze pogosto povezana z večjimi ekonomskimi pritiski oz. obremenjenostjo, pa je skupina zaposlenih žensk po razvezi povezana z visokim tveganjem revščine.

Če natančneje pogledamo vpliv strukture gospodinjstva, potem vidimo močno povezavo med velikostjo gospodinjstva in stopnjo tveganja revščine. Večje je gospodinjstvo določene osebe, večja je verjetnost revščine te osebe. Razlike glede na starostno strukturo otrok v gospodinjstvu so majhne. Medtem, ko število članov gospodinjstva narekuje obseg potreb in v primeru majhnih otrok tudi vpliva na potencialne omejitve na področju dela, pa osebe, ki prinašajo dodaten dohodek v gospodinjstvo, znižujejo stopnjo tveganja revščine gospodinjstva. Zaposleni osebi najbolj koristi, če v gospodinjstvu živi z drugo osebo, ki je zaposlena za polni delovni čas, pa tudi zaposlene osebe, ki živijo z drugimi zaposlenimi,

ki delajo s skrajšanim delovnim časom ali občasno, so manj podvržene revščini. Kot je že bilo omenjeno, na stopnjo tveganja revščine vplivata tudi delovni čas zaposlenega (osebe, ki delajo občasno ali s skrajšanim delovnim časom so bolj podvržene revščini kot zaposleni s polnim delovnim časom) in višina plače (slabo plačani delavci so bolj pogosto revni kot ostali). Stopnja tveganja revščine slabo plačanih delavcev ni veliko višja kot pri samozaposlenih delavcih. Zaposleni v kmetijstvu (večinoma so samozaposleni) imajo višjo stopnjo tveganja revščine kot zaposleni v drugih panogah. Razlike obstajajo tudi med visoko kvalificiranimi delavci in nizko oz. nekvalificiranimi delavci; slednji so bolj pogosto revni kot prej omenjeni.

M2 nam pokaže razlike v stopnjah tveganja revščine med zaposlenimi v evropskih državah in upošteva več spremenljivk, s tem pa tudi – kot je že bilo omenjeno - daje različne rezultate kot M1, ki upošteva le eno spremenljivko. Če primerjamo te koeficiente v posameznih državah, vidimo da se koeficient v primeru upoštevanja vseh spremenljivk (M2) večinoma močno zmanjša. To še posebej velja za Portugalsko, Grčijo in Italijo. Obstaja pa tudi nekaj držav, kjer se koeficient ni samo zmanjšal, ampak se je obrnil celo v negativno smer. Taka primera sta Irska in Španija, ki imata tako upoštevujoč vse spremenljivke (M2) najnižjo stopnjo tveganja za revščino med zaposlenimi.

Da bi poiskali spremenljivke, ki najbolj določajo razlike v koeficientu posamezne države dobljenem pri M1 ali pri M2, je bilo oblikovanih pet modelov z različnimi spremenljivkami:

- model a: starost, spol, izobrazba;
- model b: sestava gospodinjstva;
- model c: sestava gospodinjstva, delovni čas zaposlenih, položaj na trgu dela;
- model d: zaposlitveni status, višina plače (slabo plačano delo);
- model e: poklic (področje trenutne zaposlitve)

V največ primerih imata sestava gospodinjstva in zaposlitev (delovni čas, položaj na trgu dela) največji vpliv na spremembo koeficienta verjetnosti revščine med zaposlenimi v posamezni državi. Vpliv teh dveh spremenljivk je posebej močan na Irskem, v Španiji, pa tudi v Grčiji in Italiji. Vemo tudi, da so v teh državah gospodinjstva številčno večja kot drugod po EU, imajo pa tudi razmeroma nizko vključenost žensk na trg dela. Če pogledamo vrednosti omenjenih spremenljivk na Danskem, vidimo precejšnje razlike (številčno manjša gospodinjstva in večjo zaposlenost žensk). Obstaja pa tudi nekaj držav, kjer ti dve spremenljivki nimata pomembnega vpliva na koeficient verjetnosti revščine med zaposlenimi. Višina minimalne plače, poklic in zaposlitveni status pomembno vplivajo na vrednost koeficienta v Grčiji in na Portugalskem. To odseva visok delež samozaposlenih in zaposlenih v kmetijstvu v teh državah. Na Portugalskem so pomembni še socio-demografski dejavniki, predvsem izobrazba, ki vrednost koeficienta verjetnosti revščine med zaposlenimi zvišuje še v Španiji, Italiji in na Irskem, vendar pa je njen pomen v primerjavi z vplivom sestave gospodinjstva in same zaposlitve majhen.

Revščino med zaposlenimi je potrebno razložiti še iz vidika institucionalnih okvirjev države ter zakonodaje na področju socialne varnosti in zaposlovanja ('makro raven'). Na tej makro ravni so bili oblikovani trije sklopi spremenljivk, ki vplivajo na verjetnost revščine med zaposlenimi. Prvi se nanaša na vpliv socialne države na verjetnost revščine med zaposlenimi, drugi na vpliv indikatorjev s področja trga dela in tretji na vpliv ekonomske rasti in stopnje brezposelnosti. Znotraj posameznega niza spremenljivk so bili oblikovani trije različni modeli. Model a in b vsebujeta individualne karakteristike, model c pa dodaja še ekonomski položaj.

Rezultati modela 1a potrjujejo pričakovanja. Radodarna socialna država, dobro urejeno

varstvo otrok in večja nadomestila za brezposelne (njihov vpliv na tveganje revščine med zaposlenimi je nekoliko nižji od ostalih dveh indikatorjev) zmanjšujejo tveganje revščine med zaposlenimi. Radodarna država torej ne 'ščiti' le brezposelnih pred revščino, ampak tudi zaposlene. Predvsem socialni prejemki in dobro organizirano javno varstvo otrok imajo zelo pozitivni vpliv. Ob upoštevanju posameznih individualnih karakteristik in značilnosti gospodinjstva se slika nekoliko spremeni, nastajajo nekatera manjša odstopanja. To se najbolj kaže v primeru Irske in Španije, kjer kombinacija številčno velikih gospodinjstev in nekoliko nižja zaposlenost žensk nekako kar izničita vpliv socialne države oziroma je zaznati celo njen potencialni negativni vpliv na verjetnost revščine med zaposlenimi. Če odmislimo omenjeni državi pa je na splošno v vseh zajetih državah opaziti pozitivni vpliv socialne države na verjetnost revščine med zaposlenimi. Ta splošna tendenca je zaznana tudi ob upoštevanju ekonomske rasti in brezposelnosti (1c model).

Drugi niz modelov preverja vpliv spremenljivk s področja trga dela na verjetnost revščine med zaposlenimi. Večja vloga sindikatov oziroma boljše kritje delavcev (higher union coverage) je povezano z manjšo stopnjo revščine med zaposlenimi. V državah z decentraliziranim načinom usklajevanja plač je tveganje revščine med zaposlenimi večje, pokazalo pa se je, da je v državah z usklajevanjem plač na ravni panoge ali centralnim usklajevanjem, kjer pa nimajo predpisane minimalne plače, to tveganje celo večje. Potrebno je poudariti pomen spremenljivk, ki preverjajo poklicno strukturo prebivalstva države in stopnjo samozaposlenosti, saj ta dva indikatorja v kombinaciji z višino minimalne plače in načinom usklajevanja plač odločilno vplivata na verjetnost revščine med zaposlenimi.

3. Pravni okvir - delovnopravna ureditev

Za obravnavo pojavnosti zaposlenih revnih je bistvenega pomena analiza delovnopravnih norm, saj gre za skupino ljudi, ki imajo status delavca v delovnem razmerju in torej opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, pri čemer je bistvena causa tega razmerja prav plačilo za delo. S pogodbo o zaposlitvi se namreč delavec zaveže delodajalcu nuditi svoje delo, opravljati zanj določeno delo, delodajalec pa mu je za to dolžan plačati. Plačilo je bistvo pogodbe o zaposlitvi, saj delavec opravlja delo za drugega prav zaradi plačila. Za delavca plača predstavlja dohodek, praviloma glavni, pretežni ali celo edini vir sredstev za preživetje njega in njegove družine (Kresal, B. 2001, s. 13). Zato plačilo delavca in njegova zaposlitev bistveno opredeljujeta njegov dohodkovni položaj (poleg dohodkov drugih družinskih članov oziroma članov življenjske skupnosti, v okviru katere si organizira gospodinjstvo; v tej zvezi pa spet velja, da si večina oseb zagotavlja svoje preživetje z odvisnim delom). Delavec je eksistenčno odvisen od plače, ki jo pridobiva na podlagi svoje zaposlitve. Zato bi pričakovali, da je to plačilo oziroma zaposlitev takšna, da vsakomur zagotavlja dostojno življenje in preprečuje revščino. Pa vendar so nekateri ljudje kljub zaposlitvi revni, nimajo dovolj sredstev za dostojno življenje, njihovi dohodki pa ostajajo pod pragom revščine. Ne le z vidika posameznika, tudi z vidika celotne družbe je to problem. V okviru koncepta socialne države to pomeni, da ti ljudje kljub zaposlitvi ostajajo »na robu«, nimajo ustreznih možnosti za dejavno vključitev v družbo, soočajo se z nevarnostjo socialne izključenosti, država pa na drugi strani nosi odgovornost zagotavljati tem ljudem socialni minimum, tudi z različnimi socialnovarstvenimi dajatvami iz sistema socialne varnosti. V socialno-tržni družbeni ureditvi bi pričakovali, da »se delo izplača« (making work pay) in da si z zaposlitvijo vsak sam lahko zagotavlja (vsaj) eksistenčni minimum, dajatve iz sistema socialne varnosti pa zagotavljajo dohodkovno

varnost posameznikov v tistih primerih, ko ti iz različnih razlogov ne morejo sami pridobivati sredstev za življenje z zaposlitvijo (npr. v času bolezni, brezposelnosti, starosti, itd.).

Če delavcu njegova zaposlitev ne zagotavlja dovolj sredstev za življenje, se postavi tudi vprašanje, zakaj bi se ljudje sploh zaposlili, zakaj bi sploh delali (delo je seveda tudi več kot le podlaga za pridobivanje dohodka, vendar pa kljub temu to ostaja osnovni in bistveni vidik zaposlitve), prav tako pa se odpira tudi temeljno vprašanje porazdelitve bremen med delavci, delodajalci in državo (družbo), saj se v tem primeru namreč breme zagotavljanja dostojnega življenja zaradi večjega obsega socialnih dajatev za te ljudi prenese na državo (družbo). V tej zvezi je seveda bistvena ugotovitev ta, da so številni delavci zaradi svojega šibkejšega pogajalskega položaja in ekonomske odvisnosti v razmerju do delodajalcev pripravljani, pravzaprav prisiljeni sprejeti zaposlitev in delo tudi pod zelo neugodnimi pogoji in čeprav jim ponujeno plačilo za njihovo delo ne zagotavlja niti dostojnega življenja niti eksistenčnega minimuma ('bolje nekaj kot nič'), kar lahko pripelje, in v preteklosti tudi je pripeljalo, do nevzdržnih delovnih razmer, vključno s pojavom zaposlenih revnih.

Delovno pravo se je razvilo kot odgovor na pretirano izkoriščanje delavcev v času začetnega liberalnega kapitalizma (v Sloveniji nekje od sredine 19. stoletja dalje). Njegova funkcija je zagotavljati določen minimum pravic delavcev. Seveda je vsakokratno pravno-politično vprašanje, kje je ustrezen equilibrium upoštevanja nasprotujočih si interesov delavcev in interesov delodajalcev v tem procesu, ki je vedno rezultat določenega specifičnega zgodovinskega, ekonomskega, socialnega, kulturnega in siceršnjega civilizacijskega konteksta določene družbe in se v času spreminja. Temeljni namen delovnega prava pa je vedno bil zagotavljati določene minimalne pravice delavcev. Zakaj? Da bi tudi tej skupini ljudi zagotovili določen sprejemljiv socialni položaj v družbi, zagotovili socialni mir in pravičnejšo porazdelitev bogastva v družbi. Delovno pravo je v tem okviru razvilo različne instrumente varstva delavcev. Z vidika obravnave zaposlenih revnih je zato osrednje vprašanje, kateri instrumenti, kateri instituti delovnega prava so tisti, s katerimi se preprečuje pojav zaposlenih revnih oziroma zmanjšuje obseg tega pojava, kakšna delovnoppravna ureditev in katere delovnoppravne norme spodbujajo in katere zavirajo pojav zaposlenih revnih v konkretni družbi ter ali obstajajo mehanizmi znotraj delovne zakonodaje za omilitev tega pojava.

Povzetek zaključkov in priporočil:

1. Minimalna plača sama po sebi ne more preprečiti revščine in ne pojava zaposlenih revnih. Je pa eden od pomembnih in učinkovitih ukrepov, ki v okviru socialne politike države lahko prispeva k omejitvi in zmanjšanju obsega pojava zaposlenih revnih v povezavi z drugimi ukrepi, kot so fiskalni ukrepi, dajatve iz sistema socialne varnosti ter ukrepi usmerjeni v usposabljanje in reaktivacijo depriviligiranih, posebej ranljivih in izključenih skupin delavcev (znižani davki na nizke plače, dajatve za zaposlitev, ohranitev in povečanje socialnih dajatev za delavce z nizkimi dohodki, itd.).
2. Slovenija ima relativno dobro zastavljeno ureditev minimalne plače z dolgo tradicijo, ki bi jo (glede na ugotovitve o njenih pozitivnih učinkih tako za preprečevanje revščine zaposlenih, zagotavljanje neke minimalne ravni dostojnega plačila za vse delavce, zmanjševanje dohodkovnih razlik in tudi zmanjševanje diskriminacije pri plačilu posebej ranljivih skupin delavcev ter zagotavljanja načela enakega plačila) veljalo ohraniti tudi v

bodoče. Sistem ima določene pomanjkljivosti, ki bi jih bilo treba odpraviti.

3. Primerno bi bilo sistem dograditi s sprejetjem celovitega systemskega zakona o urejanju minimalne plače, ki ne bi določal le vsakokratne višine in usklajevanja minimalne plače, temveč vsa vprašanja v zvezi z minimalno plačo, pri tem pa predvidel tudi ustrezno vlogo socialnih partnerjev.

4. Pri urejanju minimalne plače bi bilo treba težiti k temu, da se spoštuje raven vsaj 60% povprečne plače v državi (upoštevajoč neto zneske ter tudi relevantne socialne korektive).

5. Smiselno bi bilo tudi resno razmisliti o tem, da Slovenija podpre predloge za vzpostavitev sistema urejanja minimalne plače na ravni EU.

6. Fleksibilne oblike zaposlitve so lahko povezane s slabšim socialnim in ekonomskih položajem teh delavcev, kar lahko povečuje tudi nevarnost za pojav revščine med temi delavci. Zato mora biti pravna ureditev in praksa fleksibilnih oblik zaposlitve takšna, da na eni strani omogoča prilagajanje zaposlitvenih možnosti tako potrebam delodajalcev kot tudi potrebam delavcev po večji fleksibilnosti ter hkrati na drugi strani zagotavlja tudi ustrezno varnost zaposlitve in preprečuje možne zlorabe teh oblik zaposlitve.

7. Tako MOD kot EU v zadnjem času poudarjata pomen kvalitete delovnih mest, dela in ne zgolj njihove kvantitete ('decent work for all'; 'more and better jobs for all'). Evropski socialni model prožne varnosti med drugim poudarja, da je treba zagotoviti prilagodljivost trgov dela ob hkratnem spoštovanju potreb delavcev po ustrezni varnosti ter ohranjanju in razvijanju njihove zaposljivosti.

8. V Sloveniji je delež fleksibilnih oblik zaposlitev velik in narašča. Pri tem je še posebej opazen velik delež zaposlitev za določen čas in hitro naraščanje t.i. začasnih zaposlitev prek zaposlitvenih agencij, ki zagotavljajo delo drugim uporabnikom. Opazna je tudi večja zastopanost ranljivejših in zapostavljenih skupin delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve (večja zastopanost žensk, mladih, itd.).

9. Pri oblikovanju pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlitev bi bilo zato potrebno ureditev oceniti tudi z vidika možnih (negativnih) vplivov na segmentacijo trga dela in na nevarnost pojava zaposlenih revnih ter navedeno upoštevati pri ureditvi. Nadaljnja raziskava pojava zaposlenih revnih v Sloveniji bo pokazala, ali in koliko je ta pojav v praksi dejansko povezan tudi s t.i. fleksibilnimi oblikami zaposlitve.

10. Zaradi zelo visokih deležev zaposlitev za določen čas bi v bodoče kazalo resno razmisliti o uvedbi dodatnih ukrepov, ki bi učinkoviteje omejevali to obliko zaposlitve in preprečevali njene zlorabe v praksi. Med temi ukrepi bi lahko bili sledeči:

-bolj jasno določiti primere, ko je zaposlitev za določen čas dopustna, z nedvoumno zahtevo, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi razlog za zaposlitev za določen čas jasno in natančno izkazan (in ne le pavšalno naveden);

-natančneje urediti časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in možnosti za njihovo 'podaljševanje', zaporedno sklepanje (to področje je najpomembnejše, saj je prav pri zaporednem, verižnem sklepanju teh pogodb največ nevarnosti za zlorabe, prav tako pa je prav v tem primeru položaj delavcev, ki se jim vedno znova podaljšujejo pogodbe, pogosto za zelo kratka obdobja, najbolj problematičen); kot vprašljiva se tu izpostavlja dikcija zakona, da se časovno omejevanje nanaša na zaporedno sklepanje le, če gre za isto delo in za istega delavca (zakon bi moral omejevati zaporedno zaposlovanje tudi v primeru, če delodajalec na isto delo zaporedoma zaposluje različne delavce; po zgledu francoske ureditve pa bi veljalo uvesti generalno klavzulo, po kateri zaposlitve za določen čas ne smejo povzročiti trajne zasedbe del, ki sodijo v redno dejavnost podjetja); nadalje bi bilo smiselno razmisliti o določitvi maksimalnega števila podaljševanj (pogodba bi se npr. lahko največ enkrat ali dvakrat podaljšala za enako obdobje, kot je bila sklenjena); smiselno bi bilo omejiti možnost

določanja časa trajanja z opisnim rokom le na nekatere primere (npr. do vrnitve začasno odsotnega delavca, itd.) in kot pravilo določiti koledarski rok, prav tako pa bi bilo smiselno določiti tudi institut minimalnega trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerih, ko čas trajanja ni določen s koledarskim rokom, temveč je opisni; za primer opisnega roka bi bilo smiselno razmisliti tudi o uvedbi t.i. odpovednega roka, ko bi bil delodajalec zavezan, da določen čas vnaprej delavcu napove, kdaj se bo iztekel rok pogodbe;

-po zgledu nekaterih tujih ureditev bi veljalo razmisliti tudi o uvedbi t.i. pravice do odpravnine, do katere bi bili upravičeni delavci, zaposleni za določen čas ob prenehanju njihove zaposlitve pri delodajalcu (torej, če jih delodajalec ne bi ponovno zaposlil, bodisi za določen ali nedoločen čas); gre za posebno denarno odmeno zaradi prekarnosti takšne zaposlitve, na eni strani pomeni dodatno omejitev delodajalcu pri izbiri te oblike zaposlitve, na drugi strani pa za delavca pomeni neko odmeno za njegov sicer slabši, bolj negotov delovnopравни položaj.

11. Glede zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega je bistveno:

-ohraniti in razvijati možnosti, na podlagi katerih bo mogoče lažje prehajanje med polnim in krajšim delovnim časom (bodisi zaradi družinskih obveznosti ali drugih razlogov), pri čemer je treba jasno zagotoviti tudi pravico do vrnitve delavca nazaj na polni delovni čas;

-glede na to, da je v slovenski delovnopравни ureditvi dokaj dosledno uveljavljeno načelo enakega (sorazmernega) obravnavanja, je to smiselno ohraniti tudi vnaprej (smiselno je še dosledneje uveljavljati načelo sorazmernosti pravic), saj glede na izkušnje v drugih državah očitno obstaja nevarnost, da bi delavce, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, obravnavali manj ugodno (poročajo o nižjem plačilu, manj možnostih za napredovanje, ni vseh bonitet, itd.);

-potrebno bi bilo prilagoditi tudi ureditev socialnih zavarovanj, tako da bi enakovredno upoštevali delovno dobo ne glede na delovni čas, seveda pa bi bile dajatve iz socialnih zavarovanj sorazmerne vplačanim prispevkom od sorazmerno nižje plače za krajši delovni čas;

-nekritično zavzemanje za večje deleže part-time zaposlitev pa je lahko tudi vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja eden od največjih problemov posredne, prikrite diskriminacije delavk (slabši delovni pogoji, nižje plačilo, slabše delovnopravno varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve, itd.); pri ukrepih za spodbujanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom (npr. zaradi družinskih obveznosti) je zato treba posebne napore vložiti v to, da bodo ti ukrepi čim bolj spolno nevtralni, torej da bo njihov učinek tak, da bodo tudi v tej obliki zaposlitve čim bolj enako zastopani tako delavci kot delavke in da ne bo prišlo do spolne segregacije trga dela tudi na tem področju.

12. Glede začasnih zaposlitev prek zaposlitvenih agencij, ki so v zadnjem času v praksi bistveno narasle, bi bilo treba predvsem:

-bolj jasno in nedvoumno določiti, kdaj se z delavcem sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas in kdaj pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, pri čemer bi bilo smiselno spodbujati tudi v veljavni ureditvi predvideno zaposlovanje za nedoločen čas;

-razmisliti bi veljalo o bolj učinkovitem navezovanju in sklicevanju ureditve te oblike zaposlitve na ureditev zaposlitve za določen čas, vključno z vsemi varstvenimi varovalkami;

-z dodatnimi ukrepi bi bilo treba okrepiti že v veljavni zakonodaji določeno pravilo, da imajo ti delavci pravico do enake plače z vsemi dodatki in dodatnimi plačili kot pri

uporabniku neposredno zaposleni delavci.

13. Pravna ureditev različnih fleksibilnih oblik zaposlitve bi morala bolj slediti modelu prožne varnosti in ustrezneje uskladiti interese delavcev in delodajalcev. Delavcem je tudi v fleksibilnih oblikah zaposlitve treba zagotoviti ustrezno raven varstva zaposlitve, varstva dohodka oziroma primerljiv delovnopравни, socialni in ekonomski položaj glede na delavce v t.i. standardni obliki zaposlitve, s čimer bi zmanjševali tudi negativne učinke segmentacije trga dela.

4. Situacija v Sloveniji

Pokazalo se je, da se Slovenija pridružuje drugim EU državam predvsem v tem, da ni mogoče pridobiti podatkov, ki bi kazali na obseg pojava zaposlenih revnih. Dostopni so le podatki iz Ankete o delovni sili (v ačsu naše raziskave iz leta 2002). Statistični urad ne beleži podatkov o številu ljudi, ki prjemajo plačo, ki je nižja od minimalne plače in ne beleži sistematično zaposlitev in dohodkov v Agencijah za začasno zaposlitev. Podatkov ni moč pridobiti niti na Zavodih za zaposlovanje ali drugih agencijah v RS, ki zbirajo podatke o zaposlitvah ali plačah. Tako smo s pridobljenimi podatki lahko naredili ne projekcije ali ocene pojava. Vendar se kljub temu kažejo trendi, ki so podobni stanju v EU in zato omogočajo primerljivost.

Sklepi so naslednji:

1. Ne glede na dejstvo, da ocenjene vrednosti letnega razpoložljivega dohodka zaposlenih v Sloveniji za leto 2002 niso neposredno primerljive s podatki, ki so bili o zaposlenih revnih zbrani na ravni EU, lahko na podlagi teh ocen izpostavimo tiste kategorije zaposlenih oseb, za katere obstaja večja verjetnost, da bomo znotraj njih našli večji delež zaposlenih revnih.

2. Tako je glede na status aktivnosti znotraj delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji leta 2002 stopnja tveganja revščine med zaposlenimi 4,2%, precej večja pa je med samozaposlenimi (15,2%), kar pokaže, da (samo)zaposlitev še ni dovolj močan dejavnik, da se oseba izogne tveganju revščine.

3. Raziskava na ravni EU (Peña-Casas, Latta, 2004) je pokazala, da je višina plače eden od pomembnih dejavnikov, ki vpliva na pojav zaposlenih revnih. Tako je med zaposlenimi revnimi več kot ena tretjina (37%) takih, ki imajo nizke plače, medtem ko je med vsemi zaposlenimi odstotek takih, ki imajo nizko plačo 15%. Tega podatka za Slovenijo iz razpoložljivih virov podatkov nismo mogli izračunati.

4. Z vidika dosežene stopnje izobrazbe zaposlenih ugotavljamo, da je v Sloveniji leta 2002 skoraj ena četrtnina zaposlenih z dokončano ali nedokončano osnovno šolo imela ocenjen letni razpoložljivi dohodek manjši od praga tveganja revščine; takih pa je bilo tudi več kot 10% zaposlenih z dokončano srednjo šolo.

5. Glede na spol je v Sloveniji tako kot v večini držav EU stopnja tveganja revščine med zaposlenimi moškimi manjša kot med zaposlenimi ženskami. V Sloveniji je leta 2002 10% zaposlenih žensk imelo ocenjeni razpoložljivi dohodek še skoraj za 1000 € nižji od praga tveganja revščine, medtem ko je skoraj 10% zaposlenih moških s svojim letnim razpoložljivim dohodkom bilo na ravni ali pod ravnjo tveganja revščine.

6. Pomemben dejavnik (po podatkih EU celo pomembnejši kot višina plače), ki vpliva na revščino med zaposlenimi, je sestava gospodinjstva. Podatki iz leta 2004 za Slovenijo kažejo, da je stopnja tveganja revščine najvišja v delovno neintenzivnih gospodinjstvih (v katerih noben odrasel član ni zaposlen): v delovno neintenzivnih gospodinjstvih brez vzdrževanih otrok je ta stopnja 31,4%, v delovno neintenzivnih gospodinjstvih z

vzdrževanimi otroki pa kar 54%. V delno delovno intenzivnih gospodinjstvih, v katerih je bil vsaj en član zaposlen v določenem obdobju v letu, se stopnja tveganja revščine precej zniža v tistih gospodinjstvih, kjer ni vzdrževanih otrok (6,3%), v gospodinjstvih z vzdrževanimi otroki pa se giblje med 12,3 in 26,6% (odvisno od večje ali manjše delovne intenzivnosti). V gospodinjstvih, kjer so zaposleni vsi odrasli člani, t.j. delovno intenzivnih gospodinjstvih, je stopnja tveganja revščine precej nižja (2,6% za gospodinjstva z vzdrževanimi otroki in 3,7% za gospodinjstva brez vzdrževanih otrok).

7. Dejavnik tveganja revščine med zaposlenimi je tudi vrsta pogodbe o delu. Zaposleni za krajši čas od polnega delovnega časa so bolj izpostavljeni revščini. Ocenjujemo, da je v Sloveniji leta 2002 skoraj polovica zaposlenih za krajši delovni čas od polnega delovnega časa razpolagala z dohodkom, ki je bil nižji od praga tveganja revščine. Tudi zaposleni za določen čas imajo nižje dohodke, saj jih je več kot 10% ostalo precej pod pragom revščine.

8. Podatki za leto 2002 kažejo tudi, da je več kot četrtnina zaposlenih, ki niso bili državljani RS letno razpolagala z dohodki, ki so nižji od praga tveganja revščine.

9. V Sloveniji so glede na ocenjen letni razpoložljivi dohodek v letu 2002 precej opazne tudi razlike po regijah. Tako je bilo 10% zaposlenih v Koroški in Obalno-kraški regiji s svojim razpoložljivim dohodkom daleč pod pragom tveganja revščine. Praga tveganja revščine z ocenjenim razpoložljivim dohodkom tudi ni uspelo doseči več kot 10% zaposlenih v Podravski, Savinjski, Jugovzhodni, Osrednjeslovenski, Notranjsko-kraški in Goriški regiji.

10. Dejavnosti, v katerih so zaposleni prebivalci Slovenije ravno tako pomembno vplivajo na tveganje revščine. Skoraj četrtnina zaposlenih v kmetijstvu, lovi in gozdarstvu ter gostinstvu je imela ocenjen letni razpoložljivi dohodek okrog praga tveganja revščine. Podoben dohodek je imelo še okrog 10% zaposlenih v gradbeništvi, trgovini in popravilu mot. vozil, prometu, skladiščenju in zvezah, nepremičninski dejavnosti in v drugih javnih, skupnih in osebnih storitvah.

11. Podatki, ki so nastali na ocenah razpoložljivega dohodka zaposlenih oseb v Sloveniji v letu 2002, nam jasno pokažejo, da obstajajo določene kategorije zaposlenih oseb (zaposleni z nedokončano ali končano osnovno šolo, iz določenih regij, iz določenih dejavnosti, s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, za določen čas...), ki živijo v okoliščinah, zaradi katerih bi jih precejšen delež, če njihove dohodke primerjamo s pragom tveganja revščine, sodil med zaposlene revne.

12. Žal o kategoriji zaposlenih revnih nimamo takih podatkov, ki bi omogočale neposredno primerjavo s podatki, ki so znani za nekatere države EU. Neposredne primerjave so mogoče le na podlagi kazalnikov socialne povezanosti, sprejetih v Laekenu, ki z vidika opazovanja pojava zaposlenih revnih kažejo splošne ocene oz. stopnjo tveganja revščine glede na status aktivnosti in spol ter glede na delovno intenzivnost gospodinjstva.

13. Če želimo vplivati na pojav, t.j. zmanjšati stopnjo zaposlenih revnih, moramo o tej kategoriji vedeti še kaj več, da bomo lahko ustrezno ciljno usmerjali ukrepe. Zato je pomembno, da v obstoječe ankete o porabi gospodinjstev oz. o življenjskih pogojih vključimo tudi vprašanja o izobrazbi, vrsti pogodbe o delu, regiji, iz katere izhaja posameznik, dejavnosti, v kateri je zaposlen, starosti, državljanstvu, ki bi omogočila, da naredimo analizo znotraj kategorije anketirancev, ki jih opredelimo kot zaposlene revne, in dobimo natančnejše ocene o problematiki.

14. Že na podlagi ocen, ki smo jih pridobili iz drugih virov podatkov, je jasno, da se pojav zaposlenih revnih bolj 'zgosti' v določenih kategorijah, ki jih je potrebno poglobljeno raziskati, nato pa razviti nujne ukrepe za zmanjšanje stopnje tveganja revščine znotraj teh kategorij.

Rezultati kvalitativnega dela raziskave:

1. Ključni podatki, ki smo jih pridobili s strani oseb, ki so zaposlene in so obenem prejemnice denarne socialne pomoči, v glavnem potrjujejo sliko, ki smo jo pridobili s pregledom statističnih podatkov. Precej bolj podrobno pa prikažejo sliko zaposlitvene situacije, kjer lahko razberemo, da gre skoraj v polovici primerov za več elementov prekarne zaposlitve; pri večini pa najdemo vsaj kakšen element. Revščino zaposlenih ljudi torej zaznamuje ali neugodna zaposlitvena situacija, to je prekarnost zaposlitve, ali pa neugodna družinska situacija, torej razmere v gospodinjstvu. V več primerih pa gre seveda za kombinacijo obeh.

2. Ugotavljamo, da so intervjuvane osebe v skoraj polovici primerov zaposlene na delovnih mestih, kjer je prepoznati elemente prekarne zaposlitve. Njihovi osebni dohodki se gibljejo okrog minimalne plače, nadur v skoraj vseh primerih ne izplačujejo, tako da se samo iz osebnih dohodkov ne da preživeti družine. Delovne razmere so v nekaterih panogah, kjer delajo intervjuvane osebe, težke, nevarne, vendar jih vzamejo kot del službe, kot samoumevne in se ne pritožujejo. Možnost kolektivnega ugovora, pritožbe in skupnega zastopanja interesov preko sindikata oziroma druge organizirane oblike je minimalna, prav tako možnost dostopa do novega znanja, izobraževanj ter iz tega izhajajočega napredovanja na delovnem mestu in izboljšanja zaposlitvene situacije. Ta je skoraj izključno prepuščena osebam samim. Nestalnost delovnega časa je pogosta, v osamljenih primerih pa se pojavlja tudi zmanjšan dostop do ugodnosti oziroma pravic iz dela (dopust, bolniška odsotnost). Pojavil se je tudi primer, ko zaposlena oseba dela za določeno podjetje preko kooperanta, ki v več primerih krši delovno zakonodajo ter primer izredno slabih odnosov s sodelavci in nadrejenimi, kar lahko imenujemo že mobing na delovnem mestu.

3. Kot pomemben element, ki vpliva na revščino med zaposlenimi, se je izkazala sestava družine oziroma gospodinjstva. V večini primerov je v družini več nepreskrbljenih družinskih članov oziroma članov, ki ne prinašajo dohodka, kot tistih, ki ga (čeprav nizkega) prinašajo. Pomembno na situacijo vpliva to, ali sta zaposlena oba starša oziroma vsaj dve osebi v gospodinjstvu. V slabši materialni poziciji so torej enostarševske družine, družine, kjer je eden od staršev brezposeln ali pa ima status invalida, je nesposoben za delo ter prejema nadomestilo ali pa še tega ne. Osebne in družinske okoliščine, bolezni in težje okvare so torej tiste, ki poleg slabe zaposlitvene situacije, še zaznamujejo zaposlene osebe, ki so prejemniki denarne socialne pomoči.

4. Situacijo, ki je res v nekaterih primerih že zelo težka, v večini primerov pa so ljudje na robu preživetja, izboljšujejo na ta način, da tisti, ki imajo podporno socialno omrežje, pomoč dobijo predvsem od tam (čeprav se pojavljajo tudi osebe z izredno majhnim socialnim omrežjem), ostali se deloma (v manjši meri) obračajo na zavode in organizacije, ki imajo programe in storitve za pomoč osebam, ki so v stiski.

5. Pomembno dejstvo, ki ne potrjuje navedb, ki jih večkrat zasledimo v laičnem tisku v smislu, »da ljudje samo čakajo na pomoč države«, je, da osebe same precej razmišljajo o možnih izhodih iz situacije (pripravljeni so se (pre)šolati, iskati zaposlitev, se preseliti), vendar pri tem naletijo na številne ovire in da je to, kar pričakujejo od socialne države, predvsem ustrezno podporno okolje, ki bi jim pomagalo, da izstopijo iz začaranega kroga revščine. Če nimaš denarja niti za pokritje osnovnih življenjskih potreb, ga ne moreš vlagati v izobraževanje, usposabljanje, iskanje nove zaposlitve, s čimer bi svojo situacijo lahko izboljšal.

6. V pogovorih se je pokazalo, da je treba pojav zaposlenih revnih najprej temeljito raziskati. Pri tem je problem, da so v Sloveniji dostopni podatki o stopnji tveganja

revščine relativno ugodni (čeprav zastareli), zato se s tem po mnenju udeležencev nihče ne ukvarja. Poleg tega so socialni transferji v preteklosti učinkovito vplivali na znižanje tveganja revščine in je bilo zato z vidika politik to vprašanje percipirano kot relativno neproblematično. Dejstvo pa je, da če pojav ni raziskan, o njemu ne vemo ničesar in ravno tako ne vemo ničesar o načinih preživetja zaposlenih revnih. Kot posledica tega nimamo ustreznih indikatorjev za merjenje pojava.

7. Kot velik hendikep v Sloveniji je bilo izpostavljeno tudi dejstvo, da nimamo raziskav o delovnih pogojih zaposlenih ljudi. Ena od udeleženk je opozorila, da je »kakovost dela (je) nekaj, o čemer se pri nas govori le v razvojnih dokumentih, ki se nanašajo na visoko izobražene, drugače pa je to čisto spregledana zadeva«.

8. Poleg opozorila o pomanjkanju raziskav in podatkov ter da je potrebno najprej pojav raziskati, se predlagane rešitve za zmanjšanje in izkoreninjenje pojava zaposlenih revnih v grobem nanašajo na dve ravni: na državo in na delodajalce. Kar se tiče delodajalcev, je bistveno, da ugotovijo, da je zanje najnižji strošek, če imajo zadovoljnega in učinkovitega delavca. Slabše plačevanje in izkoriščanje delavcev za povečevanje profita je dolgoročno slaba strategija.

9. Po oceni vseh sodelujočih pa je predvsem država tista, ki je zadolžena in mora ukrepati za reševanje pojava in se do njega opredeliti. Raziskovalci so denimo opozorili, da se mora država odločiti, ali se sprijazni s tem, da plačilo za delo zaposlenim ne zagotavlja življenje iznad praga revščine in zavoljo gospodarstva ter trga dela ta pojav dopusti. V tem primeru država zavestno spusti ali ohranja nizko minimalno plačo, vendar pa določene izdatke zaposlenim krije sama. Gre za tako imenovane »in-work benefits« - to so prejemki, vezani na delovno aktivnost delavcev. Izplačevali bi se delavcem, ki za svoje delo prejemajo prenizko plačo. Gre za način, ki ga uporabljajo predvsem države z liberalnim režimom blaginje, ki ni optimalen, je pa vseeno boljši od ignoriranja problema in nereagiranja.

10. To je ena od možnih strategij države, večinoma pa so se sodelujoči, vključno z raziskovalci, zavzemali za večjo regulativno vlogo države: »država bi morala regulirati trg delovne sile in pri tem ščititi posameznika.« Tudi pogajanj država ne bi smela zgolj prepustiti socialnim partnerjem, ampak bi se morala vanje tudi sama aktivneje vključiti.

11. Kot konkretnejša predloga sta bila izpostavljena sprememba oziroma ureditev zakonodaje in dostop do denarne socialne pomoči. Na področju zakonodaje je bilo opozorjeno, da je potrebno prenoviti Zakon o minimalni plači in da je 36.B. člen v Zakonu o socialnem varstvu, ki pravi, da morajo brezposelni sprejeti zaposlitve, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi, popraviti, saj da ima ta člen škodljive posledice. Ni rešitev aktivacija za vsako ceno, ampak je pomembna aktivacija v smeri dostojnega in kvalitetnega delovnega mesta.

12. Konkretni ukrep na področju denarnih socialnih pomoči pa je, da se zniža cenzus za pridobitev, saj so osebe, ki so upravičene do denarne socialne pomoči, kot se je izrazila sodelujoča v fokusni skupini »to ni prag revščine, to je že globoko v revščini«.

13. Kot zadnji izmed predlogov za aktivnost države in njenega odnosa do delovne sile pa je, da je potrebno posodobiti slovenski sistem prožne varnosti (flexicurity). Le ta je osredotočen le na prožnost oziroma fleksibilnost, medtem ko je vidik varnosti zanemarjen. Izkušnje iz nekaterih drugih držav (na primer Danska) pa kažejo, da je možno ugodno situacijo doseči tudi z aktivnostmi in osredotočenostjo na varnost delavcev.

14. Predvsem raziskovalci so se pri svojih ponujenih rešitvah dotaknili tudi ukrepov držav za vzpodbudo delodajalcev. Namreč, rešitve ne morejo biti učinkovite, če tudi delodajalci nimajo »ničesar« od njih. Opozorili so predvsem na to, delodajalci za svoje delovanje potrebujejo stabilno okolje. Edino če imajo stabilna pričakovanja in ko bodo vedeli, da

lahko nekaj časa pričakujejo pozitivno gospodarsko rast, so pripravljene odpirati delovna mesta in izplačevati višje plače. V Sloveniji pa gospodarsko okolje ni tako stabilno, kar se vidi že v sami zakonodaji. Delovna zakonodaja se pogosto spreminja in v taki situaciji bodo delodajalci raje investirali v kaj drugega, na primer v povečevanje lastnega kapitala, kakor v delovna mesta in delovno silo.

15. Ob stabilnem okolju je po oceni raziskovalcev smiselno tudi razbremeniti delo. S tem mislijo na razbremenitev plač, s čimer bi razbremenili ceno delovne sile in zagotovili konkurenčnost podjetij. Opozarjajo pa, da gre pri razbremenjevanju plač za dolgoročen ukrep, za katerega je potrebno imeti izdelano natančno strategijo, da ne padejo posledice na pleča delavcev.

16. Na poti k reševanju problematike so torej najpomembnejše tri točke: najprej je potrebno zbrati še več podatkov o pojavu zaposlenih revnih (op.p. za pripravo konkretnih ukrepov bi bilo smiselno opraviti terensko raziskavo na reprezentativnem vzorcu zaposlenih oseb iz cele Slovenije). Nadalje, država naj ukrepe za zmanjšanje pojava zaposlenih revnih usmeri v področje trga dela: trg dela naj ustrezno regulira, koncept prožne varnosti naj v celoti upošteva, zakonodajo naj dopolni oziroma smiselno spremeni, aktivneje naj s svojimi interesi poseže v pogajanja med delodajalci in sindikati. Po drugi strani pa mora država zagotoviti razbremenitev plač, ki naj ne pade na ramena delovne sile in naj hkrati delodajalcem zagotavlja stabilno okolje za delovanje, saj bodo ti le na ta način počasi začeli delovati v smeri odpiranja novih delovnih mest in nagrajevanja delavcev za opravljeno delo.

5. Študija primera

Obširno poročilo o zaposlenih revni v kategoriji hendikepiranih oseb je v dodanem zaključnem poročilo projekta. Dodajamo le zjedrene ugotovitve:

Povzamemo lahko nekatere glavne razloge, zakaj se hendikepirane osebe pogosteje uvrstijo med zaposlene revne:

1. sistemska diskriminacija: prejemajo nižje dohodke od nehendikepiranih (primer tega so tudi povprečne plače v invalidskih podjetjih)
2. delo na slabše plačanih delovnih mestih, kjer so pogosto zahtevane manjše sposobnosti in kvalifikacije (s tem pa tudi nizko plačilo in onemogočena vertikalna mobilnost)
3. nižja stopnja izobrazbe (razlog za to je nedostopnost izobraževanja in odvrčanje od vključevanja v izobraževalne institucije)
4. dodatne potrebe (asistenca, tehnični pripomočki, prevozi, polovični delovni čas, kar pomeni nižji dohodek...), ki jih delodajalci, izobraževalne ustanove in javnost vidijo kot oviro, ki onemogoča hendikepiranim prisotnost na trgu dela in znanja
5. problem hendikepiranih žensk (ženske kot proporcionalno slabše plačana delovna sila, so še bolj depriviligirane znotraj segmenta hendikepiranih)
6. nedostopnost informacij o zaposlovanju, pravicah, dodatnih socialnih transferih etc.

3. Izkoriščanje dobljenih rezultatov:

3.1. Kakšen je potencialni pomen² rezultatov vašega raziskovalnega projekta za:

- a) odkritje novih znanstvenih spoznanj;
- b) izpopolnitev oziroma razširitev metodološkega instrumentarija;
- c) razvoj svojega temeljnega raziskovanja;
- d) razvoj drugih temeljnih znanosti;
- e) razvoj novih tehnologij in drugih razvojnih raziskav.

3.2. Označite s katerimi družbeno-ekonomskimi cilji (po metodologiji OECD-ja) sovpadajo rezultati vašega raziskovalnega projekta:

- a) razvoj kmetijstva, gozdarstva in ribolova - Vključuje RR, ki je v osnovi namenjen razvoju in podpori teh dejavnosti;
- b) pospeševanje industrijskega razvoja - vključuje RR, ki v osnovi podpira razvoj industrije, vključno s proizvodnjo, gradbeništvom, prodajo na debelo in drobno, restavracijami in hoteli, bančništvom, zavarovalnicami in drugimi gospodarskimi dejavnostmi;
- c) proizvodnja in racionalna izraba energije - vključuje RR-dejavnosti, ki so v funkciji dobave, proizvodnje, hranjenja in distribucije vseh oblik energije. V to skupino je treba vključiti tudi RR vodnih virov in nuklearne energije;
- d) razvoj infrastrukture - Ta skupina vključuje dve podskupini:
 - transport in telekomunikacije - Vključen je RR, ki je usmerjen v izboljšavo in povečanje varnosti prometnih sistemov, vključno z varnostjo v prometu;
 - prostorsko planiranje mest in podeželja - Vključen je RR, ki se nanaša na skupno načrtovanje mest in podeželja, boljše pogoje bivanja in izboljšave v okolju;
- e) nadzor in skrb za okolje - Vključuje RR, ki je usmerjen v ohranjanje fizičnega okolja. Zajema onesnaževanje zraka, voda, zemlje in spodnjih slojev, onesnaženje zaradi hrupa, odlaganja trdnih odpadkov in sevanja. Razdeljen je v dve skupini:
- f) zdravstveno varstvo (z izjemo onesnaževanja) - Vključuje RR - programe, ki so usmerjeni v varstvo in izboljšanje človekovega zdravja;
- g) družbeni razvoj in storitve - Vključuje RR, ki se nanaša na družbene in kulturne probleme;
- h) splošni napredek znanja - Ta skupina zajema RR, ki prispeva k splošnemu napredku znanja in ga ne moremo pripisati določenim ciljem;
- i) obramba - Vključuje RR, ki se v osnovi izvaja v vojaške namene, ne glede na njegovo vsebino, ali na možnost posredne civilne uporabe. Vključuje tudi varstvo (obrambo) pred naravnimi nesrečami.

² Označite lahko več odgovorov.

3.3. Kateri so neposredni rezultati vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

Čeprav nobeden od ciljev ne reflektira popolnoma teme, ki smo jo raziskovali, se najbolj približujemo cilju g. Neposredni rezultati gledani na cilj g so:

- opozorila pojava iz delovnopravnega položaja, ki govorijo o kršitvah zakonodaje, kar dokazano vodi v večanje števila zaposlenih revnih in večanje izključenosti, marginaliziranosti

- ugotovitve, ki poudarjajo spolne razlike, saj so pojavi bolj izpostavljeni ženske kot moški, kar nasprotuje politiki enakih možnosti in kaže na njene neuspehe v primeru Slovenije,

- izpostavi se potreba po poenotenju interpretacij o minimalni plači, saj so sedanje interpretacije različne in omogočajo izplačevanje plač, ki so nižje od določenega zneska na državni ravni,

- izpostavi se potreba po večjem nadzoru nad novimi oblikami zaposlovanja, ki po eni strani ugodno vplivajo na državne statistike o brezposelnosti, na drugi strani pa bistveno vplivajo na večanje števila revnih zaposlenih,

- pomembno je natančno določiti mehanizme prožne varnosti, jih implementirati in nadzirati njihovo izvajanje. Varnost se ne sme nanašati le na denarne pomoči brezposlenim, temveč na zaščito delovnega mesta in zaposlitve,

- potrebno je sistematično zbiranje podatkov, ki naj bodo dostopni in naj odražajo realno sliko pojava v državi,

- več pozornosti je potrebno nameniti dostopnosti javnih služb in služb javnega pomena - predvsem izobraževanja in zdravstva. Izobraženost namreč bistveno prispeva k zmanjševanju pojava zaposlenih revnih,

- zaskrbnjujoči so podatki, da so pojavi bolj izpostavljeni delavci, ki niso državljani RS. Ugotoviti je potrebno vzroke za ta negativen pojav in jih odpraviti - tudi v luči prizadevanj za nediskriminatorno okolje zaposlovanja,

- potrebno je odpraviti regionalne razlike. Kljub opozorilom o razlikah, ki se pojavljajo že več kot desetletje, nastaja vtis, da se razlike poglobljajo in ne zmanjšujejo,

- pomembno je opozorilo, da so kmetje bolj izpostavljeni pojavi kot drugi zaposleni,

- pomembno je spoznanje, da je pojav multidimenzionalen in vpliva na bivalno, zdravstveno, izobrazbeno in drugo situacijo ljudi iz te kategorije. Težave se kopičijo, zato se položaj skozi čas pogloblja in utrjuje. Pravočasno ukepanje je zato bistvenega pomena,

- na področju zaposlovanja hendikepiranih je posebno težko pridobiti podatke. Večinoma gre namreč za zaposlitve v centrih za zaposlitveno rehabilitacijo ali pa v drugih oblikah zaščitene zaposlitve, ki niso spremljane, zato ni mogoče prepoznati dejanskega stanja. Ne vemo niti, kakšne so povprečne plače delavcev v teh zaposlitvah. Zato je potrebno v bodoče to področje urediti, spremljati in načrtovati na podlagi rezultatov,

- tudi na tem področju se pojavljajo spolne razlike, kjer so ženske še v slabšem položaju, kot med celotno populacijo,

- na sploh velja, da je potrebno omogočiti boljši dostop do podatkov in informacij, ki bodo omogočale boljšo raziskanost področja.

3.4. Kakšni so lahko **dolgoročni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

- Z gotovostjo lahko trdimo, da bi odprava pomajkljivosti, ki smo jih ugotovili, privedla do znanstnega zmanjšanja obsega zaposlenih revnih.
- Rezultati kažejo na pomajkljivo upoštevanje in spoštovanje obstoječe delovnopravne zakonodaje, zato bi odprava teh pomanjklivosti dolgoročno zagotovila večjo varnost zaposlenih in posledično boljšo kakovost življenja vseh,
- vzpostavljanje ustreznih baz podatkov bi zagotovilo večjo odzivnost države na negativne pojave, še posebno tiste, ki imajo tendenco poglobljanja in utrjevanja z negativnimi posledicami. Izboljšanje podatkovnih baz naj omogoča bolj ustrezno načrtovanje in preprečevanje negativnih pojavov na področju revščine, kar ima vedno za poslednico tudi zmanjševanje javnih izdatkov. Javni izdatki se namreč večajo z večanjem revščine, ker niso omejeni le na denarne dodatke. Ker se povča kriminaliteta in drugi negativni pojavi, se povečajo predvsem izdatki za javno varnost (reprisivni aparat države).

3.5. Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- a) v domačih znanstvenih krogih;
 b) v mednarodnih znanstvenih krogih;
 c) pri domačih uporabnikih;
 d) pri mednarodnih uporabnikih.

3.6. Kdo (poleg sofinancerjev) že izraža interes po vaših spoznanjih oziroma rezultatih?

Sindikati, statistični urad, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inštitut za socialno varstvo, študentje in profesorji drugih fakultet, ki se ukvarjajo s področjem dela in zaposlovanja

3.7. Število diplomantov, magistrorov in doktorjev, ki so zaključili študij z vključenostjo v raziskovalni projekt?

Nihče še ni zaključil študij, kolegica Ružica Boškić je pred oddajo doktorata, Ana Marija Sobočan pa bo v doktorsko disertacijo, ki jo prijavlja, vključila tudi področje zaposlenih revnih.

4. Sodelovanje z tujimi partnerji:

4.1. Navedite število in obliko formalnega raziskovalnega sodelovanja s tujimi raziskovalnimi inštitucijami.

Sodelovanje v raziskovalnih projektih:
Middlesex University – Anglija (EMILIA)
Anglia Ruskin University Higher Education Corporation – Anglija (Indosow/Leonardo da Vinci)
University of Birmingham (INDOSOW-prekinili sodelovanje na INDOSOW-u /

Leonardo da Vinci)

Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin (Indosow/ Leonardo da Vinci)

Jyväskylä Yliopisto – University of Jyväskylä – Finska (Indosow)

Fachhochschule st. Pölten GMBH – Avstrija (Indosow/Leonardo da Vinci)

Stockholm University, Švedska (Leonardo da Vinci)

Turun Yliopisto – University of Turku - Finska (Demogene-IP)

Akademia Medyczna, Gdansk – Medical University of Gdansk – Faculty of health sciences – Poljska (Ilac)

Eotvos Lorand Tudomanyegyetem – Eotvos Lorand University Faculty of social work- Madžarska (Ilac)

Vilniaus Universitetas – University of Vilnius (Emila)

Tampereen Yliopisto – University of Tampere (Emilia)

King's College London - (Emilia)

Universiteit Utrecht – (Nizozemska) (Erasmus Curriculum development project minorities)

Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe - Nemčija (Demogene-IP)

Mednarodni razvojni projekti

- Bosna in Hercegovina (razvijanje študija socialnega dela v Banja Luki, razvijanje interdisciplinarnega podiplomskega študija duševnega zdravja v Sarajevu in Banja Luki, sodelovanje pri načrtovanju in izvajanju reforme duševnega zdravja v BiH)

- Črna gora (usposabljanje direktorjev CSD)

- Kosovo (razvijanje študija socialnega dela v Prištini in uvajanje modernih metod socialnega dela v Centrih za socialno delo na Kosovu)

- Ukrajina (razvijanje študija socialnega dela in inovacij socialnega dela v Kijevu)

- Evropa (razvijanje Joint Masters Programme z Univerzo v Durhamu, Magdeburgu in Jyväskylä)

- Drug Demand Reduction in CEE (Phare)

- The Council of Europe Pompidou Group Drug Demand Reduction Staff Training Programme (DRSTP II)

- Gruzija, Tbilisi State University (razvijanje študija socialnega dela)

4.2. Kakšni so rezultati tovrstnega sodelovanja?

- vpetost v raziskovalne mreže,

- lažje iskanje partnerjev za mednarodne razpise,

- večanje interesa za raziskovanje zaposlenih revnih

- Univerza Jyväskylä, Anglia Ruskin University, Univerza v Zagrebu in Univerza v Utrechtu skupaj z našo fakulteto načrtujejo prvi raziskovalni seminar za skupno raziskavo pojava zaposlenih revnih in vloge socialnega dela pri zmanjševanju pojava, ki bo v februarju 2009

- Fakulteta za socialno delo vključena v EU raziskavo o zaposlenih revnih, ki jo vodi Evropska fundacija za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev

5. Bibliografski rezultati³ :

Za vodjo projekta in ostale raziskovalce v projektni skupini priložite bibliografske izpise za obdobje zadnjih treh let iz COBISS-a) oz. za medicinske vede iz Inštituta za biomedicinsko informatiko. Na bibliografskih izpisih označite tista dela, ki so nastala v okviru pričujočega projekta.

³ Bibliografijo raziskovalcev si lahko natisnete sami iz spletne strani:<http://www.izum.si/>

6. Druge reference⁴ vodje projekta in ostalih raziskovalcev, ki izhajajo iz raziskovalnega projekta:

Vesna Leskošek:

- Predstavitev delnih rezultatov projekta na 7. srečanju ljudi, ki živijo v revščini v Bruslju, maj 2008. Vodja projekta je v času predsedovanja EU temu srečanju tudi predsedovala.
- Intervju za sobotno prilogo časopis Dnevnik - objavljen 10. 3. 2007
- Intervju za revijo Svobodna misel, 10. 9. 2007
- Predstavitev delnih rezultatov raziskave v okviru srečanja ekspertov za področje revščine in socialne izključenosti pri Evropski komisije, ki je bili 10-12- 7. 2008 v Parizu.
- Spremljanje diplomskega dela študentke Urške Jurič na temo zaposlenih revnih

Liljana Rihter:

- Posredovanje preliminarnih rezultatov novinarju dnevnika in objava dela teh rezultatov na spletnih straneh (http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042206080);
- Poročanje o raziskavi na XIII. dnevi Socialne zbornice Slovenije: Delo s posebnimi skupinami uporabnikov socialnega varstva, Portorož, 22.do 23. nov. 2007.

Barbara Kresal:

- Intervju za RTS, Val 202 o pozitivnih učinkih nediskriminatornega zaposlovanja,
- temo je vključila v predavanja na Univerzi Umea na Švedskem, kjer je temo predstavila tudi na študijskem sestanku,
- Pripravila je prijavo na razpis ARRS o agencijah za začasno zaposlovanje

Simona Smolej:

- Simona Smolej je v času predsedovanja Slovenije Svetu Evropske Unije aktivno sodelovala v delovni skupini za socialna vprašanja pri Svetu Evropske skupnosti v Bruslju, in sicer v zvezi s predlogom sklepa Evropskega parlamenta in Sveta o evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti (2010). Slovenija, ki je v času predsedovanja Svetu Evropske Unije, koordinirala in vodila delo v omenjeni delovni skupini, je v tem času uspela doseči kompromis in soglasno podporo delegacij držav članic Evropske Unije, Evropske Komisije in Parlamenta o osnovnem zakonodajnem dokumentu, ki se nanaša na Evropsko leto 2010. Evropski parlament je torej v juniju letos v prvi obravnavi izglasoval podporo dogovoru za Evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti 2010.
- Simona Smolej je sodelovala v delovni skupini za pripravo Nacionalnega poročila o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja za obdobje 2006-2008 ter za obdobje 2008 – 2010.

Ružica Boškić:

- Ružica Boškić je v času trajanja projekta sodelovala pri analizi »Analiza revščine in socialne izključenosti družin z otroki - Obraz revščine«. V okviru fokusnih skupin s strokovnjaki in v intervjujih z revnimi osebami je bilo eksplicitno omenjeno in zastavljeno vprašanje revnih zaposlenih, saj so otroci, kot odvisni člani v družinah tisti dejavnik, ki pomembno vpliva na revščino med zaposlenimi.

⁴ Navedite tudi druge raziskovalne rezultate iz obdobja financiranja vašega projekta, ki niso zajeti v bibliografske izpise, zlasti pa tiste, ki se nanašajo na prenos znanja in tehnologije.

Navedite tudi podatke o vseh javnih in drugih predstavitev projekta in njegovih rezultatov vključno s predstavitvami, ki so bile organizirane izključno za naročnika/naročnike projekta.

-Ružica Boškić je na »coachingih« in »team-buildingih«, ki jih izvaja med managerji različnih slovenskih podjetij kot zunanja sodelavka podjetja Paideia, izpostavljala pomen ustreznega plačila zaposlenih uslužbencev v podjetjih.

Ana Sobočan:

- Vključila temo v predavanja na Kosovem iz skupnosnega SD,
- izmenjava izkušenj s strokovnjaki iz sveta na IASSW kongresu julija 2008 v Južni Afriki.

**Fakulteta za socialno delo
Univerza v Ljubljani
Topniška 31
1000 Ljubljana**

VZROKI IN OBSEG POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH

CRP V5-0292 – Končno poročilo

Nosilka:

Doc. dr. Vesna Leskošek,

Sodelavke:

Doc. dr. Barbara Kresal,

As. dr. Liljana Rihter,

Mag. Simona Smolej,

Ružica Boškić,

Red. prof. Darja Zaviršek,

Mag. Ana-Marija Sobočan,

Natalija Jeseničnik

Ljubljana, september 2008

PREDGOVOR

Zaposleni revni so tema, ki postaja vedno bolj aktualna v državah EU, kjer njihovo število narašča. V letu 2004 je pri Evropski fundaciji za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev izšlo prvo poročilo o revnih zaposlenih v EU, ki je tudi referenčno poročilo za naš projekt.

V procesu zbiranja podatkov smo se srečevali s podobnimi ovirami, kot jih nizajo v poročilu tudi evropski raziskovalci. Največja ovira je namreč pomanjkanje statistični podatkov, ki se zbirjajo na državni ravni. Na voljo so le podatki, ki se zbirajo na podlagi anket z večletnim presledkom. Podobne težave smo imeli tudi z dogovarjanjem za intervjuje z državnimi uslužbenci, ki so pogovore odklonili ali pa z njimi odlašali več mesecev in jih ni bilo mogoče zaključiti do oddaje končnega poročila.

Problem z zbiranjem podatkov predstavlja resno oviro za oceno o odstotku zaposlenih revnih med vsemi, ki živijo pod pragom revščine. Podatke je zato potrebno pridobiti tudi iz alternativnih virov, kot so sindikati, kontakti z zaposlenimi v podjetjih, o katerih so obvestila o nizkih plačah in podobno.

Poročilo vsebuje sedem poglavij in sicer povzemanje podatkov o zaposlenih revnih v EU, pravni okvir, stanje v Sloveniji, kvalitativni del raziskave, študijo primera o hendikepiranih zaposlenih revnih in statistični dodatek, v katerem so podatki, ki se na problem zaposlenih revnih navezujejo, niso pa neposredno vezani na pojav ali pa ne omogočajo evropske primerljivosti.

Zahvaljujemo se vsem, ki so sodelovali v raziskavi, še posebej osebam, ki so zaposlene in prejemajo denarne pomoči. Centri za socialno delo, ki so se odzvali našemu vabilu za sodelovanje v raziskavi, so bistveno pripomogli h kakovosti poročila, ker so omogočili pridobiti osebne zgodbe ljudi, ki jih v raziskavi definiramo kot zaposlene revne. V pogovorih se je pokazalo znano dejstvo, da je problem revnih multidimenzionalen. Težave se namreč kopičijo in učinkujejo tako na njihovo stanovanjsko situacijo, možnosti za izobraževanje, na kakovost njihovega življenja, počitka in dela. Sčasoma se njihova situacija slabša in težave se poglobljajo, postajajo vse bolj zakoreninjene in težko popravljive, kar je bistveno sporočilo raziskave. Ukrepanje v času, ko je iz revščine še mogoče izstopiti, je odločilnega pomena za možnosti, ki jih imajo sedanje in naslednje generacije ljudi, ki živijo v revščini.

K revščini zaposlenih prispevajo tudi nove oblike zaposlovanja, kot so agencije za začasno zaposlovanje, kjer se pogodbe podaljšujejo mesečno in se sklepajo za nekoliko krajši delovni čas od polnega. Agencije so slabo nadzorovane, veliko jih deluje brez dovoljenj za opravljanje dejavnosti posredovanja dela (s tem se ukvarjajo tudi nepremičninske in druge firme, ki za to dejavnost niso registrirane), kar kaže na to, da so zaslužki v tovrstnem zaposlovanju veliki, vendar ne za zaposlene. Učinki tovrstnega zaposlovanja bodo vidni šele v naslednjih letih.

KAZALO VSEBINE

| | |
|--|----|
| I. PREGLED RAZISKAV IN LITERATURE O ZAPOSLENIH REVNIH..... | 8 |
| 1. UVOD | 8 |
| 2. SOCIALNA DRŽAVA..... | 9 |
| 2. 1. Razvoj in temeljna načela socialne države | 9 |
| 2. 1. 1. Fordizem | 9 |
| 2. 1. 2. Enakost in socialna država..... | 10 |
| 2. 1. 3. Solidarnost, socialna država in vloga socialnega dela | 11 |
| 3. POLITIKA MINIMALNE PLAČE | 12 |
| 4. TVEGANE ZAPOSLOTITVE KOT VIDIK FLEKSIBILIZACIJE TRGA DELOVNE SILE IN NOVE OBLIKE REVŠČINE..... | 14 |
| 5. TVEGANJE REVŠČINE ZA DELAVCE (ZAPOSLENE) IN POPULACIJO NASPLOH | 17 |
| 5. 1. Okrog 14 milijonov zaposlenih revnih v EU 25 | 17 |
| 5. 2. Stopnja tveganja revščine po vezanosti gospodinjstev na delo..... | 18 |
| 5. 3. Metodološke opombe | 18 |
| 6. DEFINICIJA ZAPOSLENIH REVNIH | 19 |
| 6. 1. Dohodkovna statistična kategorija..... | 20 |
| 6. 2. Različne definicije zaposlenih revnih | 21 |
| 7. RAZISKOVANJE REVNIH ZAPOSLENIH V ZAHODNI EVROPI | 23 |
| 7. 1. Združevanje dela in družinskih obveznosti..... | 23 |
| 7. 2. Predpisi s področja trga dela in nizki dohodki/plače | 24 |
| 7. 3. Tveganja revščine vezana na raven posameznika in raven gospodinjstva..... | 24 |
| 7. 4. Podatki na ravni države in posameznika | 25 |
| 7. 5. Rezultati | 25 |
| 7. 5. 1. Obseg revščine med zaposlenimi..... | 25 |
| 7. 5. 2. Vpliv strukture prebivalstva..... | 26 |
| 7. 5. 3. Pojasnjevanje razlik med državami s pomočjo individualnih karakteristik in značilnosti gospodinjstev | 26 |
| 7. 5. 4. Vpliv institucionalnih okvirjev | 28 |
| 8. INDIKATORJI..... | 29 |
| 8. 1. Novi, splošno sprejeti indikatorji na nivoju EU..... | 29 |
| 8. 2. Merjenje prepletanja med delom in revščino: združevanje individualnega pristopa in pristopa z vidika gospodinjstva..... | 29 |
| 8. 3. Biti zaposlen je najboljši izhod iz tveganja revščine | 30 |
| 8. 4. Zaposleni predstavljajo velik delež tistih, ki so na meji revščine..... | 30 |
| 8. 5. Zaposleni revni: enostarševske družine in družine z otroki in z eno osebo, ki služi denar, so še posebej ranljivi | 30 |
| 8. 6. Panoge, v katerih so zaposleni revni | 31 |
| 8. 7. ILO kazalci..... | 31 |
| 8. 8. Podatki, indikatorji in metode | 31 |
| 8. 8. 1. Revščina in revni zaposleni..... | 31 |
| 8. 8. 2. Država blaginje | 32 |
| 8. 8. 3. Predpisi s področja trga dela | 32 |
| 8. 8. 4. Tveganja revščine povezana z gospodinjstvom in posameznikom..... | 32 |
| 9. SMERNICE IN PRIPOROČILA (EUROFUND, 2004)..... | 33 |
| 9. 1. Perspektiva spola (EUROFUND, 2004) | 35 |
| 9. 2. Samozaposlenost in priseljevanje (EUROFUND, 2004)..... | 35 |

| | |
|---|-----|
| 9. 3. Strategije reševanja problema | 35 |
| 10. DELNI OSNOVNI DOHODEK | 36 |
| 11. LITERATURA IN VIRI: | 38 |
| II. ZAPOSLENI REVNI V LUČI DELOVNOPRAVNE UREDITVE | 41 |
| 1. UVOD | 41 |
| 2. POMEN DELOVNOPRAVNE UREDITVE ZA OBRAVNAVO POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH | 42 |
| 3. IDENTIFIKACIJA DELOVNOPRAVNIH INSTITUTOV, POMEMBNIH Z VIDIKA PREPREČEVANJA OZIROMA ZMANJŠEVANJA POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH | 43 |
| 4. MINIMALNA PLAČA | 45 |
| 4.1. Temeljna socialna pravica | 45 |
| 4.2. Namen, funkcije in učinki pravnega urejanja minimalne plače | 45 |
| 4.3. Minimalna plača v dokumentih MOD | 48 |
| 4.4. Pravica do pravičnega plačila v Evropski socialni listini | 50 |
| 4.5. Minimalna plača v EU | 53 |
| 4.6. Minimalna plača v Sloveniji | 55 |
| 4.7. Sklepne ugotovitve | 56 |
| 5. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE | 57 |
| 5.1. Prožnost in varnost ter prožna varnost ('flexicurity') | 57 |
| 5.2. Evropski socialni model prožne varnosti | 60 |
| 5.3. Opredelitev pojma | 62 |
| 5.4. Mednarodni dokumenti | 62 |
| 5.5. Slovenska pravna ureditev fleksibilnih oblik zaposlitve | 63 |
| 5.5.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas | 63 |
| 5.5.2. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom | 65 |
| 5.5.3. Pogodba o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo, ki prepušča delo delavcev drugim uporabnikom (t.i. tristranska delovna razmerja, začasno delo – temporary work) | 66 |
| 5.5.4. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu | 68 |
| 5.6. Sklepne ugotovitve | 68 |
| 6. LITERATURA IN VIRI | 71 |
| III. ZAPOSLENI REVNI V SLOVENIJI – statistični podatki | 77 |
| 1. UVOD | 77 |
| 2. METODOLOGIJA | 77 |
| 3. STATUS AKTIVNOSTI IN TVEGANJE REVŠČINE | 78 |
| 4. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA REVŠČINO ZAPOSLENIH | 82 |
| 4.1 Višina plače | 82 |
| 4.2 Stopnja dosežene izobrazbe | 82 |
| 4.3 Spol | 84 |
| 4.4 Sestava gospodinjstva | 85 |
| 4.5 Delovna intenzivnost gospodinjstva | 88 |
| 4.6 (Samo)zaposlenost | 89 |
| 4.7 Vrsta pogodbe o zaposlitvi | 90 |
| 4.8 Starost | 92 |
| 4.9 Etnična pripadnost in državljanstvo | 93 |
| 4.10 Blaginjski sistemi in revščina zaposlenih | 94 |
| 4.11 Regije | 95 |
| 4.12 Dejavnost | 97 |
| 5. SKLEPNE UGOTOVITVE | 99 |
| 6. VIRI IN LITERATURA: | 101 |
| IV. POLOŽAJ OSEB, KI SODIJO V SKUPINO ZAPOSLENIH REVNIH | 102 |

| | |
|---|-----|
| 1. UVOD IN METODOLOŠKA POJASNILA | 102 |
| 2. OSNOVNI DEMOGRAFSKI PODATKI | 103 |
| 3. ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE..... | 104 |
| 4. ZAPOSLOTIVENA SITUACIJA | 106 |
| 5. OCENA OKOLIŠČIN NASPLOH..... | 110 |
| 6. VIRI POMOČI..... | 111 |
| 7. SKLEP | 113 |
| 8. LITERATURA..... | 114 |
| V. POGLED STROKOVNJAKOV NA POJAV ZAPOSLENIH REVNIH | 115 |
| 5. UVOD IN METODOLOŠKA POJASNILA | 115 |
| 6. STIKI STROKOVNJAKOV S KATEGORIJO ZAPOSLENIH REVNIH..... | 116 |
| 7. KDO SO ZAPOSLENI REVNI..... | 116 |
| 8. OCENA ŠTEVILA ZAPOSLENIH REVNIH V SLOVENIJI..... | 119 |
| 9. AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA..... | 120 |
| 10. VZROKI ZA POJAV ZAPOSLENIH REVNIH | 121 |
| 11. REŠITVE, POTENCIALNI UKREPI ZA REŠEVANJE PROBLEMATIKE ZAPOSLENIH REVNIH..... | 122 |
| 11.1 Možnosti organizacij, v katerih so strokovnjaki zaposleni | 122 |
| 11.2 Splošni predlogi za reševanje problematike zaposlenih revnih | 123 |
| 12. SKLEP | 125 |
| VI. HENDIKEPIRANI ZAPOSLENI REVNI | 126 |
| 1. UVOD | 126 |
| 2. HENDIKEPIRANI IN ZAPOSLOTEV | 128 |
| 2.1. Podatki in statistike tujih držav | 128 |
| 2.2. Pomen izobrazbe | 130 |
| 2.3. Plačilo za delo: globalna perspektiva..... | 131 |
| 3. POLOŽAJ HENDIKEPIRANIH NA TRGU DELA..... | 132 |
| 3.1 Vključevanje hendikepiranih na trg dela | 132 |
| 3.2 Statistični podatki o zaposlenosti hendikepiranih v Sloveniji | 135 |
| 3.3. Programi zaposlovanja hendikepiranih..... | 137 |
| 3.3.1. Kvotni sistem | 139 |
| 3.3.2. Zaposlitvena rehabilitacija | 140 |
| 3.3.3. Zaščitna in podporna zaposlitev..... | 144 |
| 3.3.4. Socialna varnost hendikepiranih: prejemanje transferov | 145 |
| 3.4. Zaposleni hendikepirani | 148 |
| 3.4.1. Zaposlitev v običajnem delovnem okolju | 148 |
| 3.4.2. Zaposlitev v invalidskih podjetjih..... | 150 |
| 4. HENDIKEPIRANE OSEBE KOT ZAPOSLENI REVNI..... | 154 |
| 5. LITERATURA..... | 158 |
| VII. STATISTIČNA PRILOGA..... | 161 |

Kazalo tabel

| | |
|--|-----|
| Tabela 1: Definicije zaposlenih revnih | 21 |
| Tabela 2: Smernice Evropske zaposlitvene strategije (2003) | 33 |
| Tabela 3: Stopnja revščine (50% mediane) glede na status na trgu delovne sile (1996)..... | 81 |
| Tabela 4: Revni zaposleni in zaposleni z nizkim dohodkom, EU-13, 1995 (%) | 82 |
| Tabela 5: Revni zaposleni po stopnji dosežene izobrazbe, EU-15, 2001 | 83 |
| Tabela 6: Zaposleni z nizkim dohodkom po spolu in stopnja tveganja nizkega dohodka po spolu, EU-15 (%) | 84 |
| Tabela 7: Stopnja tveganja revščine med zaposlenimi po spolu in index po spolu, EU-15, 1999..... | 84 |
| Tabela 8: Revni zaposleni glede na sestavo gospodinjstva in status zaposlitve, EU-15 (%) .. | 86 |
| Tabela 9: Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva, Slovenija, 2002-2004 (%) .. | 87 |
| Tabela 10: Vpliv otrok na to, da gospodinjstvo sodi med revne zaposlene..... | 87 |
| Tabela 11: Stopnja tveganja revščine glede na število oseb z zaslužkom v gospodinjstvu, EU-12, 1998..... | 88 |
| Tabela 12: Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva, Slovenija 2004 (%)..... | 88 |
| Tabela 13: Revščina med zaposlenimi v EU leta 1996 (% vseh revnih zaposlenih)..... | 89 |
| Tabela 14: Delež samozaposlenih pod pragom revščine (60% mediane) po spolu, EU-15, 1999 (%)..... | 89 |
| Tabela 15: Stopnja tveganja revščine med samozaposlenimi, Slovenija, 2002-2004 (%) | 89 |
| Tabela 16: Revni zaposleni po vrsti pogodbe, EU-13, 2001 (%) | 90 |
| Tabela 17: Revni zaposleni po starostnih kategorijah, EU-15, 2001 | 93 |
| Tabela 18: Gibanje brezposelnosti hendikepiranih v primerjavi z gibanjem celotne brezposelnosti..... | 136 |
| Tabela 19: Brezposelni hendikepirani v letih od 1990 do 2005 (na dan 31.12. 2005) | 136 |
| Tabela 20: Brezposelnost in zaposlenost hendikepiranih v Sloveniji za leto 2004 | 136 |
| Tabela 21: Število hendikepiranih v RS na dan 31.12.2005..... | 137 |
| Tabela 22: Vključenost v programe zaposlovanja hendikepiranih oseb..... | 138 |
| Tabela 23: Število vključitev hendikepiranih oseb v storitve zaposlitvene rehabilitacije na Zavodu za zaposlovanje po letih..... | 141 |
| Tabela 24: Gibanje števila prejemnikov socialnih transferjev po ZPIZ-1 v letih 1995 in 2000-2005..... | 146 |
| Tabela 25: Število izplačanih denarnih socialnih pomoči za mesec glede na status vlagatelja (hendikepirani) | 147 |
| Tabela 26: Število izplačanih denarnih socialnih pomoči za mesec glede na glavni vir dohodka vlagatelja (hendikepirani)..... | 148 |
| Tabela 27: Število hendikepiranih oseb na trgu dela v letih 2000, 2003 in 2005 | 148 |

| | |
|--|-----|
| Tabela 28: Število zaposlenih hendikepiranih po dejavnosti in delodajalcih (običajna delovna mesta, invalidsko podjetje ali zaposlitveni center) | 149 |
| Tabela 29: Invalidi na usposabljanju, zaposleni invalidi in drugi zaposleni, ki delajo v centrih in podjetjih za poklicno usposabljanje, 2002 | 150 |
| Tabela 30: Invalidi na usposabljanju, zaposleni invalidi in drugi zaposleni, ki delajo v podjetjih za poklicno usposabljanje, 2003 1)..... | 150 |
| Tabela 31: Zaposleni v invalidskih podjetjih za strokovno usposabljanje in zaposlovanje hendikepiranih v letih 2001-2005 | 151 |

Kazalo slik

| | |
|---|-----|
| Slika 1: Vpliv dohodkovne distribucije (na individualni in družinski ravni) na revščino zaposlenih..... | 20 |
| Slika 2: Stopnja tveganja revščine po statusu aktivnosti, EU-15, 1999 (%)..... | 79 |
| Slika 3: Stopnja tveganja revščine glede na status aktivnosti, Slovenija, 2002-2004 (%) | 79 |
| Slika 4: Stopnja tveganja revščine po statusu zaposlitve: revni aktivni in revni zaposleni, EU-15, 1999 (%)..... | 80 |
| Slika 5: Revni aktivni v EU po statusu zaposlitve, 1999 (%)..... | 81 |
| Slika 6: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na doseženo izobrazbo, Slovenija, 2002..... | 83 |
| Slika 7: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na spol, Slovenija, 2002..... | 85 |
| Slika 8: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na dolžino delovnega časa, Slovenija 2002 | 91 |
| Slika 9: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, Slovenija, 2002..... | 92 |
| Slika 10: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na slovensko državljanstvo oziroma ne-državljanstvo, Slovenija, 2002 | 93 |
| Slika 11: Stopnja tveganja revščine po statusu aktivnosti in glede na sistem blaginje..... | 94 |
| Slika 12: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na regije, Slovenija, 2002 | 96 |
| Slika 13: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na dejavnost, Slovenija, 2002 | 98 |
| Slika 14: Povprečna letna bruto in neto plača, višina plače 10% najnižje plačanih, višina plače 25% najnižje plačanih, razpoložljiv dohodek delovno aktivnih, Slovenija, 2002 | 99 |
| Slika 15: Gibanje brezposelnosti hendikepiranih v primerjavi z gibanjem celotne brezposelnosti – do konca 2006..... | 111 |

I. PREGLED RAZISKAV IN LITERATURE O ZAPOSLENIH REVNIH

1. UVOD

Revščina je pojav, ki ga tradicionalno povezujemo z marginaliziranimi skupinami in nezaposlenostjo. Plačana zaposlitev naj bi zagotavljala učinkovito sredstvo proti padcu v past revščine. Povečuje se možnost, da temu ni tako. Povečevanje atipičnih in prekarnih¹ zaposlitvenih oblik in povečana polarizacija v zaposlitvenem trgu med deli z nizkimi nivoji spretnosti in tistimi, kjer so potrebni visoki nivoji spretnosti, je ustvarilo nova tveganja revščine med zaposlenimi. Kot rezultat teh trendov, so se v 70ih letih v ZDA pojavili »zaposleni revni«, ki postajajo vedno večja skupina tudi v EU.

Obstoj zaposlenih revnih v EU kaže na odpoved zavezanosti h »kakovosti dela«, ki ga vztrajno promovira *Evropska strategija zaposlovanja*. Spodkopava tudi zavezanost k izkoreninjenju revščine, ki tvori enega od glavnih stebrov EU politike pri spopadanju z družbeno izključenostjo. EU zato vedno močneje poudarja, da revščine zaposlenih postaja ključno izhodišče tako v zaposlitvenih strategijah, kot v odnosu do družbene vključenosti. (Working poor in the EU (v nadaljevanju WPEU), 2004: v.)

Zdi se, da je evropska ekonomija implicitno sprejela večjo nezaposlenost kot »ceno, ki jo je treba plačati« (ibid.) za boljše službe in višjo socialno varnost. To nezaposlenost želijo odpraviti z izboljšanjem konkurenčnosti podjetij kot pogojem za razvoj delovnih mest, to pa dosegajo s poudarjanjem večje fleksibilnosti in deregulacijo evropskega trga dela. Vendar pa se s pojavom netipičnih in prekarnih zaposlitvenih vzorcev generira »nova revščine«, ki učinkuje tudi na zaposlene.

Povezava med zaposlitvijo, delom, revščino in socialno izključenostjo – in širše, kakovostjo življenja – je posebej pomembna pri ustvarjanju konkurenčne in tudi socialno dostojne Evropske Unije. Lizbonska strategija zato posebno pozornost posveča socialnemu vključevanju in sicer tako, da poudari pomembnost ustvarjanja delovnih mest z visokim nivojem socialne zaščite in večjo socialno in ekonomsko kohezijo. To je temelj evropskega ekonomskega in socialnega modela. Zaposlitvena politika EU z odprto metodo koordinacije (Nice European Council) na področjih revščine in socialne izključenosti posveča posebno pozornost problemu zaposlenih revnih. Revščina, ki se pojavlja v gospodinjstvih z zaposlenimi člani in pri zaposlenih posameznikih, je kompleksen pojav, ki ga moramo premisliti znotraj povezav med ekonomsko, zaposlitveno, socialno in fiskalno politiko, v okviru EU in na ravni regij. Pomemben poudarek politike EU v zadnjih letih je, da gospodarska rast sama po sebi ne zagotavlja večje blaginje celotnega prebivalstva, temveč lahko povzroča še večje družbene neenakosti, če za pravično distribucijo ne poskrbi država s posebnimi ukrepi.

¹ Prekarnost: opredeljuje nezavarovane življenjske in delovne pogoje; pomeni: nesigurno, negotovo, dvomljivo, težko, kočljivo (Precarious, Precarization, Precariat. 2005. <http://thistuesday.org/node/93>).

Čeprav je rast delovnih mest bistvena, je prav tako pomembna vez med njihovo kakovostjo in številčnostjo. Raziskava o zaposlenih revnih v Evropi (2004) je pokazala na naraščajoče tveganje razkoraka med tistimi, ki imajo spretnosti in znanja in med tistimi, ki jih nimajo ali pa so ta zelo nizka. Poleg tega so pomembni tudi pogoji dela in zaposlitve – zmanjšanje standardov kakovosti zaposlitve in zmanjšanje socialne varnosti lahko vodi v revščino zaposlenih. (WPEU, 2004: 1).

Ko govorimo o zaposlenih revnih je zato nujno govoriti tudi o kakovosti zaposlitve, pri čemer sta meri kakovosti plačilo in zaposlitven status. Ta dva faktorja (plačilo in zaposlitven status) skupaj s socialno zaščito in delavskimi pravicami povezujemo s kariero in zaposlitveno varnostjo. Skupna kakovost dela in zaposlitve pokriva večji spekter področji: zdravje in blaginjo, razvoj spretnosti in medsebojna soodvisnost delovnega in zasebnega življenja. (WPEU, 2004: str. 2)

Raziskave, ki se ukvarjajo z revščino na splošno, dokazujejo, da socialna država ter ureditev področja trga dela oziroma delavska zakonodaja pomembno vplivajo na pojavnost in obseg revščine (Henning Lohmann, 2006). Pomembno je še poudariti, da revščine zaposlenih ni mogoče popolnoma raziskati, ker je ni mogoče odkriti – na primer pri nelegalno zaposlenih delavcih, kjer lahko predvidevamo, da je visoka, vendar je ne moremo slediti.

2. SOCIALNA DRŽAVA

Obstaja splošna predpostavka, da radodarna socialna država znižuje stopnjo revščine. S socialnimi transferji in drugimi posegi država vpliva na razporeditev prihodkov, zlasti na dnu te razporeditvene lestvice. Radodarna socialna država tudi stimulira povpraševanje na trgu dela, vlaganja v znanje in izkušnje, kar za delavce pomeni boljši položaj na trgu delovne sile, večjo možnost za izboljšanje zaslužka in zmanjšanje revščine (Henning Lohmann, 2006).

Na drugi strani pa neoklasicistična ekonomska perspektiva poudarja, da radodarna socialna država odvrača ljudi od dela, znižuje stopnjo zaposlenosti, zvišuje socialne izdatke, kar pa vpliva na nižjo stopnjo rasti, nižje zaslužke in posledično višjo stopnjo revščine. Vendar ta teza ni prav močna. Medtem, ko so domnevni negativni učinki socialne države na stopnjo rasti zelo sporni, pa za pozitivne učinke socialne države na stopnjo revščine obstajajo empirični dokazi. Domneve o pozitivnih učinkih radodarne socialne države torej bolj vzdržijo (ibid.).

2. 1. Razvoj in temeljna načela socialne države

2. 1. 1. Fordizem

Razumevanje razvoja socialne države v povezavi s fordizmom predpostavlja, da se je razvila zato, da bi ublažila disfunkcije tehnološkega in ekonomskega razvoja. Drug razlog je spoznanje, da trg sam po sebi ne rešuje socialnih problemov (revščina, nezadostna izobrazba, ustreznost raven socialnega varstva,...), ampak jih producira ne da bi jih problematiziral; edino,

kar zagotavlja, sta profit in gospodarska rast. Tretji razlog so pogoji, ki so omogočali družbeno pogodbo oz. dogovor in visok konsenz o njenem obstoju.

V letih od 1945-80 je enakost pomemben cilj večine razvitih demokracij (Leskošek 2005 – socialno delo). Po drugi svetovni vojni v Evropi se razumevanje socialne države spremeni in poglobi; dobi temelje v treh načelih: enakost, socialna pravičnost, solidarnost. Razumevanje enakosti se giblje od odprave razrednih privilegijev do izenačevanja možnosti za vertikalno in horizontalno mobilnost vseh državljanov. Socialni in ekonomski programi so namenjeni utrjevanju enakosti in varnosti. Za idejo o državi blaginje so veljale naslednje predpostavke:

- kapitalizem je potrebno nadzorovati, da bi zagotovili socialno stabilnost in ohranjali ali zagotovili enakopravno in demokratično državljanstvo. V socialnotržnem gospodarstvu povežemo centralni plan in tržno regulacijo. Trg ima močno alokativno funkcijo, ne zna pa poskrbeti za distribucijo dohodka in zato ne more biti edini regulator socialne stratifikacije (Rus 1990: 39).
- za razvijanje takšnega gospodarstva je potrebno doseči politični konsenz za osnovna načela politike, ki so socialna pravičnost, osebna svoboda, večja socialna blaginja (ibid.).
- Za razvoj socialne države je pomembna jasno formulirana vrednostna orientacija, sklop osnovnih načel, vrednot, ki usmerjajo načrtovanje blaginje posamezne države: enakost, svoboda, socialna varnost, pravičnost, solidarnost (Broadbent, 2001).
- Pomemben je obrat od potreb (ki botrujejo pokroviteljstvu države in monopolu nad določanjem teh potreb) k pravicam (ki pokroviteljstvo reducirajo in zmanjšujejo arbitrarnost) (Culpitt, 1990).

Ob koncu fordističnega načina proizvodnje se začenjajo izkoriščati priložnosti za legitimiranje zmanjševanja aktivnosti, ki so zagotavljale enakost. Socialne programe začnejo predstavljati kot vpletanje države v življenja državljanov. Zagovarjajo neenakost prihodkov, privatno potrošnjo postavljajo pred javne projekte, nižje davke postavljajo pred socialne programe. Veliko ljudi zato ni več pripravljenih plačevati davkov za socialno državo, konsenz o enakosti se zmanjšuje.

Neenakost in nestabilnost sta inherentni kapitalistični ideologiji. Socialni in ekonomski programi so v teh pogojih namenjeni utrjevanju enakosti in varnosti. Pokojnine, zdravstvo, izobraževanje, socialna varnost so pravice zato, ker so bile ustvarjene za vse državljanke, ne glede na njihov dohodek.

2. 1. 2. Enakost in socialna država

Enakost je oblika pravičnosti in zato morajo tisti, ki zagovarjajo neenakost, to upravičiti. Ta misel, ki jo je zapisal J. S. Mill je postala moralna podlaga za vključitev socialnih in ekonomskih pravic v Deklaracijo o človekovih pravicah. Demokratično državljanstvo je stvar enakosti na političnem področju. Demokratične socialne države povečajo odgovornost države in regulirajo vlogo trga. Zato so blaginjske politike ključne, ker omogočajo in oživljajo demokratično državljanstvo. Individualna angažiranost v demokratičnem državljanstvu je stvar moči, nanjo vplivajo neenakosti ekonomskih resursov in socialnih statusov. Socialna država ne kreira demokracije, jo pa krepi, ker krepi demokratično državljanstvo s tem, da daje materialno in organizacijsko podporo podrejenim interesom z reduciranjem razlik v socialnih statusih in družbeni moči, kar omogoča participacijo vsem ljudem.

Globalizacija vpliva na porast neenakosti, če jo razumemo samo kot prost pretok kapitala, dobrin in storitev. Habermas (v: Broadbent 2001) pravi, da je osnovna ovira za učinkovito delovanje socialne države ta, da je oblikovana na nacionalni ravni, medtem ko se pravi tržni tokovi premeščajo na mednarodno, globalno raven. Mrežni učinek je zmanjšanje davkov za multinacionalke, kar pomeni povečanje za vse ostale, torej večja neenakost za manj premožno večino. Ko se neenakost veča, postaja bolj sprejemljiva. Namesto o pravicah, govorijo vlade o dolžnostih, namesto enakosti predlagajo kohezijo. Ponujajo izobraževalne, motivacijske programe, ki nimajo takojšnjega učinka na napačno distribucijo moči in dohodka.

Ideološke predpostavke se spremenijo v osemdesetih letih, ko se pojavi radikalna oblika liberalizma 19.stoletja, znana kot teacherizem in reaganizem. Izkoristili so pogoje finančne nesigurnosti za legitimiranje zmanjševanja aktivnosti, ki so zagotavljale enakost. Socialne programe predstavljajo kot vsiljevanje države v življenja državljanov.

2. 1. 3. Solidarnost, socialna država in vloga socialnega dela

V vseh delih Evrope lahko opazujemo vpliv neoliberalne miselnosti ne samo na ekonomijo, ampak tudi na politiko (Lorenz, 2005). Ključni principi neoliberalizma so: manj države, več trga, več individualne odgovornosti in kar zadeva reorganizacijo socialnih storitev, so principi prevedeni v deregulacijo, privatizacijo in fleksibilizacijo (Weber, 2001).

Modernizacija je skupaj z institucionalnimi oblikami ustvarila družbeni red, ki je usmerjen na nacionalno državo kot tisto, ki zagotavlja stabilne, pogodbene odnose glede političnih, ekonomskih in civilnih pravic. Različne politične kulture so producirale različne blaginjske režime (Esping Andersen, 1990), da bi zmanjšale socialne napetosti in najhujše oblike socialne neenakosti. Skupinam v tveganju so ponudili različne programe (pokojnina, zavarovanje, javno zaposlovanje idr.), država je izgledala kot skrbna, v ozadju pa so se krepile politike nadzorovanja meja.

Socialni delavci v vseh državah so vedno bolj vključeni v programe 'aktivacije', kar pomeni, da imajo mandat, da motivirajo prejemnike pomoči, posebej dolgotrajno brezposelne ali enostarševske družine, da poskušajo aktivno sodelovati na trgu dela. To delo lahko vidimo iz dveh popolnoma različnih perspektiv. Prvo lahko interpretiramo kot pomoč ljudem, da se dvignejo nad status odvisnosti in sovпада z najstarejšimi metodološkimi principi socialnega dela – na psihološki ravni v smislu Freudovega koncepta krepitve ego-kapacitet in na skupnostnem nivoju v zagotavljanju pomoči kot samopomoči. Na drugi strani pa lahko aktivacija pomeni v političnem smislu kaznovalni ukrep, vrsto testa, ki identificira in segregira nezaželene in berače, ki izkoriščajo blaginjski sistem, da lahko ostajajo leni (Lodermel, Trickey, 2000). Raziskave so odkrile značilne razlike v sprejemanju aktivacijskih programov s strani uporabnikov. Če aktivacijski programi sestavljajo del koncepta in pristopa socialne politike, ki izraža in spodbuja deljenje odgovornosti med različnimi akterji in institucijami, lahko imajo motivirajoč učinek in so sprejeti, ker ostajajo osnovne značilnosti družbene solidarnosti. Če pa je politični namen jasno delegiranje odgovornosti na posameznike, ki so tako izvzeti od tistih, ki delijo tveganja, so odpori očitni, kot je primer z 'workfare' v Angliji (ibid.)

Res je, da so blaginjski sistemi, ki vključujejo preveč pasivnih ukrepov, škodljivi in povzročijo propadanje in da je imeti delo pomemben del posameznikove identitete in lastne vrednosti. Vendar pa to ne pomeni, da bi morali biti zadovoljni s kakršnimkoli delom,

nasprotno. Družbeni pomen dela mora biti ponovno postavljen in reformuliran, ker se družbe soočajo z novim družbenim redom. To je natančno tam, kjer je neo-liberalizem že v osnovi napačen – ignorira socialno dimenzijo dela in ga zreducira na prazen menjalni mehanizem ločen od kakršnih koli socialnih povezav in vezi. V tem primeru so skandinavske dežele dober zgled. Znotraj teh družb je splošen konsenz, da so davki legitimno sredstvo izražanja družbene solidarnosti in zmanjšanja neenakosti. Aktivacija je v kontekstu formalnih blaginjskih ukrepov v manjši meri ukrep socialne kontrole in poveča integracijo, medtem ko brez te gotovosti vodi v marginalizacijo.

3. POLITIKA MINIMALNE PLAČE

Za veliko večino delavcev je plača njihov glavni vir dohodka. Nivo (znesek) plače pa bistveno vpliva na njihov življenjski standard in posledično na to, ali lahko živijo dostojanstveno življenje. Kljub temu pa se v zadnjem času v podjetniški in politični sferi na plače gleda izključno kot na stroškovni dejavnik oz. spremenljivko v mednarodni konkurenci. Tako gledanje je potisnilo v ozadje tudi ekonomsko funkcijo plače kot pomembne komponente nacionalnega ekonomskega povpraševanja, brez katerega rast ekonomije ni mogoča (Schulten et al., 2005).

Več kot dve desetletji se Evropa sooča s politiko tržnega liberalizma in deregulacije zakonodaje na področju sociale in zaposlovanja. Posledica tega je, da so bile plače sistematično izpostavljene pritiskom. V številnih evropskih državah je množična brezposelnost oslabilo sindikate, da bi lahko zaščitili delavce in sodelovali pri določanju pogojev in pravil za zaposlovanje. Vedno večje število podjetij tako izkorišča situacijo prevešanja moči v njihovo korist. Delavce in sindikalne predstavnike pogosto izsiljujejo, da se strinjajo z dolgoročnim popuščanjem, sicer bi izgubili delo. Istočasno se trgi dela preko meja Evrope razvijajo z vse številnejšimi sektorji in ravno tako spodkopavajo obstoječe plačne standarde in standarde zaposlovanja.

Od 80.-ih let prejšnjega stoletja je bilo za nivo realnih plač v večini evropskih držav značilno, da so na eni strani plače zaostajale za rastjo produktivnosti in skoraj povsod je bil trend obrnjen navzdol. Posledica tega trenda pa se ne vidi samo v veliki redistribuciji dohodka v korist kapitala, ampak tudi v slabitvi privatnega povpraševanja, kar prispeva k šibki ekonomski rasti in rasti zaposlovanja v mnogih evropskih državah (ibid.).

Drug bistveni trend se kaže v večini evropskih držav kot večanje razlik v plačah. Razkorak med plačami posameznih skupin delavcev se je povečal še hitreje. To je posledica tako nadpovprečnega dvigovanja plač v zgornjih plačnih skupinah (profesionalci in menedžment) in na drugi strani množične širitve sektorja z nizkimi plačami. Evropska Komisija je izračunala, da je v letu 2000 v EU 15 bilo več kot 15% delavcev (okrog 20 milijonov tistih, ki so zaslužili plačo) v okviru t.i. nizko plačanih zaposlenih.

V strukturnem smislu je delež nizko plačanih delavcev med ženskami še dvakrat tolikšen kot med moškimi. Nadpovprečno število nizko plačanih delavcev je zaposleno na osnovi nevarnega zaposlitvenega odnosa in to število po letu 1990 strmo narašča. V nekaterih sektorjih (kmetijstvo, hotelirstvo in catering, trgovinske in privatne storitve) je koncentracija zaposlenih z nizko plačo še posebej visoka. Velik delež delavcev, ki zaslužijo nizko plačo, spada v skupino zaposlenih revnih, ki imajo plače nižje od 50% povprečne nacionalne plače.

Širjenje sektorja z nizkimi plačami skupaj z množično brezposelnostjo predstavlja enega ključnih izzivov, s katerim se sooča EU in obenem grožnjo za spodkopavanje socialnih, moralnih in ekonomskih osnov Evropskega socialnega modela. Ker podjetja zavračajo in opuščajo svojo socialno odgovornost s tem, ko izplačujejo nizke plače na pragu revščine, se stroški socialnih posledic v skupnosti dvigujejo in povzročajo čedalje močnejši pritisk na institucije države blaginje z višanjem izdatkov za javno skrb. Še več, širjenje sektorja z nizkimi plačami še v večji meri pogloblja socialno razdeljenost v družbi in tako daje moč šovinističnim, desnim populistom in nacionalističnim silam. Da bi se lahko postavili nasproti tem silam, je nujna stopnjujoča politizacija problema plač, ki jo podpirajo osnovna načela poštenega sodelovanja in pravične razdelitve.

Obstoj nizkih plač, ki izključujejo tiste, ki take plače zaslužijo, iz normalnega sodelovanja v družbi, je v očitnem nasprotju s pravico do spodobne ali pravične plače, ki je vključena v veliko evropskih in mednarodnih dogovorov. Listina EU o osnovnih socialnih pravicah za delavce (ki jo krajšajo kot Socialna listina EU), ki je bila sprejeta v EU leta 1989, vsebuje načelo, da mora biti za vsako delo pravično povračilo. V skladu z okoliščinami bi v vsaki državi delavcu morali zagotoviti pravično povračilo za delo. Koncept pravičnega povračila v Socialni listini EU pomeni povračilo za delo, ki je dovolj visoko za dostojen standard življenja delavcev. Evropska socialna listina iz leta 1961 ravno tako vsebuje posebno skrb za 'pravico do pravičnega povračila, ki je dovolj visoko za dostojen standard življenja' (Člen 4).

Osnoven instrument varovanja dostojnega povračila za delo je določitev minimalne plače. Že leta 1928 je ILO sprejel Dogovor o postopku določanja minimalne plače (Agreement on Minimum-wage fixing machinery, ILO Convention No. 26).

Naslednja konvencija iz leta 1970 je spet potrdila pomen minimalnih plač (ILO Convention No. 131). V tem pogledu naj bi vse države vzpostavile nacionalni sistem minimalnih plač, da bi zaščitile delavce pred neprimerno nizkimi plačami. V odvisnosti od splošnih socialnih in ekonomskih okoliščin v vsaki državi bi naj bil nivo minimalne plače določen v dogovoru ali po obsežnem posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev.

Širom po Evropi uporabljajo države nacionalna pravila za zagotavljanje minimalne plače. V večini evropskih držav obstaja državna minimalna plača, torej predpisan določen nivo minimalne plače, ki ga uporabijo v vseh sektorjih. V drugih državah se minimalne plače predpisujejo izključno s kolektivnim dogovorom, in nekateri od teh dogovorov so potem zavezujoči za vse. Zopet v drugih državah uporabljajo mešani model, kjer v določenih sektorjih minimalne plače določajo s kolektivnim dogovorom, v drugih pa z zakonom. Ne glede na nacionalno obliko, pa so varovalke za sistem minimalnih plač skupaj s splošno plačno politiko pod visokim pritiskom (Schulten et al., 2005).

Zaradi skupnega evropskega notranjega trga in vse bolj integriranega evropskega gospodarstva, obstaja nujna potreba po evropski politiki minimalne plače. Cilj take politike bi bil ustaviti širjenje plač, ki so na nivoju revščine in preprečiti grožnjo prekomejnega dumpinga plač, torej fenomena, zaradi katerega je sektor nizkih plač še posebej ranljiv. Na ta način bi politika pomembno prispevala k uresničevanju principa 'enaka plača za enako delo na istem mestu'. Nadalje bi evropska politika minimalnih plač pomenila pozitiven znak za ostale družbene cilje, kot so ožanje plačnih razlik med moškimi in ženskami, izboljšati kvaliteto in produktivnost dela. Na koncu pa bi v povezavi z makroekonomsko funkcijo evropska politika minimalne plače pomembno prispevala k stabilizaciji privatnega povpraševanja in služila kot blažilec proti deflacijskim tendencam.

Na podoben način kot pri ostalih evropskih politikah, bi lahko evropska politika minimalne plače delovala preko odprte metode koordinacije. Zato bi se morali na evropskem nivoju dogovoriti o konkretnih ciljnih in urniku za uresničitev politik; nato pa bi te politike začeli uresničevati v posamezni državi članici preko obstoječih lokalnih institucij in postopkov. V odvisnosti od tradicije v državah članicah lahko uporabijo tako državno določeno minimalno plačo, kolektivni dogovor ali kombinacijo obojega. Odgovornost za spremljanje in nadziranje uresničevanja na nacionalni ravni ter diseminacijo dobrih nacionalnih primerov pa bo na ravni EU. Dobri primeri naj bi vključevali tudi izboljšanje statističnih podatkovnih baz o evropskih trendih glede nizkih plač.

Evropski sindikati imajo ključno vlogo v uresničevanju evropske politike minimalnih plač. Najprej morajo razviti lasten koncept evropske politike minimalnih plač, ki naj bi bil na eni strani povezan z obstoječimi pobudami s ciljem evropske koordinacije politike kolektivnih pogajanj in na drugi strani naj bi služil kot osnova za oblikovanje ambicioznih ciljev na evropskem nivoju in nato za njihovo uresničevanje na nacionalnem nivoju. Na koncu pa je starodavno delo evropskih sindikatov še vedno vzdrževati evropski socialni model, pri čemer morajo plače omogočati vsakemu delavcu, da živi dostojanstveno in v finančni neodvisnosti (ibid.).

4. TVEGANE ZAPOSLOTITVE KOT VIDIK FLEKSIBILIZACIJE TRGA DELOVNE SILE IN NOVE OBLIKE REVŠČINE.

Destandardizacija načinov zaposlovanja in organizacija dela sta posledici ekonomskih in družbenih sprememb pozne moderne (Kanjou Mrčela, Ignjatovič v Svetlik, Ilič, 2004). Pojem dela se razširja od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne in tudi neplačane oblike dela. Spremembe, ki nastanejo s fleksibilizacijo trga delovne sile, so naslednje:

- manjša varnost na trgu delovne sile (delodajalec ni obvezan prispevati za socialno in zdravstveno oskrbo)
- skrajšan delovni čas in časovna omejenost zaposlitve, nižje osnove plačila za posamezno delo
- fleksibilna delovna sila ima relativno nižjo izobrazbo
- prisoten je značilen delež neprostoVOLjnosti fleksibilnosti
- zaradi časovne omejenosti in prostorske razpršenosti zaposlitve se pri fleksibilni delovni sili rahljajo vezi s podjetjem
- manjša povezanost fleksibilno zaposlenih s sindikatom
- večja verjetnost manjše lojalnosti podjetju
- opazna spolna dihotomiranost delovne sile (prevladujejo ženske) (Ignjatovič, 2002)

Če je fleksibilna zaposlitev delavčeva lastna izbira zaradi boljšega usklajevanja področja dela z drugimi življenjskimi aktivnostmi, zaradi možnosti dodatnega zaslužka ipd., potem tovrstna zaposlitev predstavlja pozitivno možnost za delavca. Če pa je v to zaposlitev potisnjen, ker nima druge izbire, pa prinaša številna tveganja. Za standardno zaposlitev se šteje:

- polni delovni čas (vsaj 30 ur tedensko)
- stalnost zaposlitve (vsaj eno leto)
- stacioniranost delovnega mesta
- plačanost
- stalnost delovnega časa (pon-pet, 7-18 ura)
- delo za določenega delodajalca.

Značilno za fleksibilne zaposlitve je:

- skrajšan/polovični delovni čas
- nereden, neenakomeren delovni čas, delo na poziv
- občasnost, začasnost, sezonskost
- samozaposlenost
- delo doma
- siva ekonomija in delo na črno (Precarious' Non-Standard Employment, 2002).

Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve:

- čas (za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, gibljiv delovni čas, fazna delna upokožitev, sezonski delavci, priložnostni delavci, delavci na klic, začasna prekinitve kariere, prostovoljno reduciran delovni čas, podaljšanje delovnega časa, nadurno delo, izmensko delo)
- pogoji dela/zaposlovanja (kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest, rotacija delovnih mest, delitev delovnega mesta, pogodbe za opravljeno delo, neodvisni delavci v svobodnih poklicih, neodvisni izvajalci, svetovalci, delavci najeti prek zaposlitvenih agencij, sposojeni delavci, nadomestni delavci, delavci drugih podjetij v kateri posamezna podjetja izvažajo posamezne sklope opravil, pomožni delavci, delavci, ki jih subvencionira država)
- prostor (različna in spremenljiva lokacija dela, delo na domu, delo podprto z IKT, delavci na daljavo) (Kanjou Mrčela, Ignjatović v Svetlik, Ilič, 2004)

Prekarnost zaposlitve je mogoče pogledati skozi prizmo štirih značilnosti zaposlitve:

- stopnja varnosti oz. stalnosti zaposlitve (ponavadi za določen čas, sezonske in začasne zaposlitve; obstaja možnost hitrega prenehanja zaposlitve; pogodbe so ohlapne)
- stopnja delavčeve kontrole nad delom (delovni pogoji, plače, tempo dela, delovni čas; značilno veliko nadur, delo ob vikendih, slabi pogoji dela)
- zaščita delavca (kolektivna povezanost, organiziranost delavcev; niso organizirani v kolektivne skupnosti, nimajo svojih predstavnikov imajo slab dostop do nedenarnih ugodnosti pri delu)
- plačanost dela (Precarious' Non-Standard Employment, 2002).

Kazalci ugotavljanja prekarnosti zaposlitve:

- zaposlitvena nesigurnost (pravica delodajalca, da brez težav ali posledic odslovi ali začasno odpusti delavca zaradi nenadnih sprememb na trgu ali po svoji volji)
 - funkcionalna nesigurnost (delodajalec premešča delavca iz enega delovnega mesta na drugega po svoji volji – kombiniranje delovnih nalog, večjega števila delovnih mest)
 - nevarnost delovnega mesta, razmer in okolja, ko je delovno okolje neurejeno, delovni pogoji neregularni, nevarni
 - plačna nesigurnost, ko so dohodki nestalni ter se gibljejo okrog minimalne plače, izplačila so neredna
 - ogrožen in zmanjšan dostop do ugodnosti oz. pravic iz dela (pravice do nedenarnih ugodnosti iz dela – bolniški stalež, dopust, odpravnine, upokožitev – so omejene ali niso priznane)
 - nestalnost delovnega časa (delovni čas je nereden, neenakomerno porazdeljen po volji delodajalca, prekratek za zagotovitev minimalne plače)
 - omejena možnost kolektivnega ugovora, pritožbe, skupnega zastopanja interesov)
 - omejena možnost dostopa do novega znanja, izobraževanj, usposabljanj,...
- (Precarious' Non-Standard Employment, 2002).

Clark (1998 v: 'Precarious' Non-Standard Employment, 2002) omenja sedem variabel, ki so komplementarne prej naštetim, usmerja pa se bolj v kvaliteto določene zaposlitve. Pravi, da nižje kot je zaposlitev na tej kvalitativni lestvici, bolj je prekarna. Navaja naslednje variable: plača oziroma dohodek zaposlenega; ure dela (skrajšan delovni čas, nadure); priložnosti, ki jih prinaša oziroma ne prinaša zaposlitev; varnost zaposlitve; težavnost zaposlitve; delavčevo zadovoljstvo s službo (ugled, neodvisnost zaposlitve) in medosebni odnosi (s sodelavci/sodelavkami, z nadrejenim/i).

Avtorji torej definirajo prekarno delo in zaposlitve z različnih zornih kotov, vendar se njihove opredelitve v večini nanašajo na iste dimenzije dela oziroma zaposlitve.

Fleksibilizacija kot bistven koncept, ki obvladuje področje trga dela in zaposlovanja, je povsem v skladu z novodobno kapitalistično logiko, ko svobodna izbira postaja najpomembnejša vrednota, ki rangira vse ostale vrednote (Bauman, 2005). Fleksibilizacija zveni pragmatično, ponuja prosto izbiro, nešteto paleto možnosti, več svobode in zato navzven deluje privlačno.

Za nekatere so fleksibilne oblike dela in zaposlitve zaželene. Smiselne se zdijo za ljudi, ki opravljajo več nestandardnih, nerednih, projektnih oblik dela ter mogoče tudi pri mlajših osebah zaradi želje po svobodnejšem življenjskem slogu in lažjem usklajevanju različnih področij življenja (študij, zabava, prosti čas, družina). Če je torej nestandardna oblika dela in zaposlitve stvar prostovoljne izbire posameznika, če oseba hkrati opravlja več nestandardnih, nerednih oblik dela in ima za delo in dohodek veliko priložnosti in možnosti izbire, njegovo delo ne moremo imenovati prekarno. V takih primerih fleksibilna zaposlitev za posameznika predstavlja pozitivno in zeleno rešitev (Smolej, 2006).

Za Baumana (2005) je bistven problem pri fleksibilizaciji zaposlovanja ta, da jo zagovarja predvsem elita, tisti na vrhu, ki se vsakodnevno srečujejo s številnimi priložnostmi in jim tovrstno zaposlovanje odgovarja. Ti verjamejo, da ponujeno fleksibilno delo in delovni pogoji za vsakega delavca pomenijo absoluten blagoslov in dobrodošlo novost. Pri tem pa seveda pozabljajo na vse pasti in tveganja, ki jih tovrstno zaposlovanje prinaša in tiste delavce, ki jim v življenju niso na vsakem koraku ponujene številne priložnosti in za katere fleksibilizacija zaposlovanja pomeni zmanjšanje socialne varnosti in pravic iz dela, zmanjšanje avtonomije, zmanjšanje možnosti zagovarjati in zahtevati svoje pravice ter potisnjenost v negotovo in tvegano prihodnost (Smolej, 2006).

Najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve v Sloveniji, ki jo zaznamuje prekarnost, je delo oziroma zaposlitev za določen čas, pri čemer ima delavec sklenjeno pogodbo za časovno omejeno obdobje.

Delež potreb po delavcih za določen čas, ki jih slovenski delodajalci posredujejo na Zavod RS za zaposlovanje, se od začetka devetdesetih let stalno povečuje. Od takrat pa do leta 2000 se je delež potreb za določen čas povečal za 9,4%. Zaposlovanje za določen čas je že vrsto let prevladujoča oblika zaposlovanja, ki jo delodajalci ponujajo v potrebah po delavcih. V letu 2004 so slovenski delodajalci pri 73,7% potreb po delavcih, ki so jih dali na Zavod RS za zaposlovanje, iskali delavce za določen čas. V dveh letih prej je bilo potreb za določen čas še nekaj več in sicer 74,4% oziroma 73,8% vseh posredovanih potreb po delavcih. Delež potreb za določen čas sicer v zadnjih štirih letih rahlo niha in se oddaljuje od ravni 70 odstotkov. Videti je, da porast ponujenih zaposlitev za določen čas postaja dolgoročni trend na

slovenskem trgu delovne sile (Letno poročilo 2001, Letno poročilo 2002, Letno poročilo 2003. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje).

Največji delež potreb po delavcih za določen čas je pri poklicih za preprosta dela (čistilci/ke, dela na nizkih in visokih gradnjah, preprosta dela v kovinarstvu) 87,9% v letu 2003 in 87,5% leto prej, in druge poklice za katere je potrebna nižja stopnja izobrazbe (Letno poročilo 2002, Letno poročilo 2003. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje).

5. TVEGANJE REVŠČINE ZA DELAVCE (ZAPOSLENE) IN POPULACIJO NASPLOH

Na splošno se med državami EU tveganje revščine zaposlenih razlikuje od tveganja revščine v populaciji nasploh. Države na jugu Evrope se soočajo z visokim tveganjem revščine tako za zaposlene kot za populacijo nasploh. Na Danskem, v Belgiji, na Irskem, v Nemčiji in v Veliki Britaniji delo (torej: imeti zaposlitev) zmanjšuje tveganje revščine za dve tretjini in več, medtem ko imajo na Nizozemskem in v Luksemburgu zaposleni samo malce večjo možnost dvigniti se nad prag revščine.

Da bi lahko razložili te razlike, moramo pogledati naslednje vzorce (Bardone, Guio, 2005):

- delež zaposlenosti/nezaposlenosti v celotni populaciji odraslih: večji kot je delež zaposlenih v državi, bolj bo tveganje revščine v populaciji nasploh determinirano s tveganjem revščine zaposlene populacije;
- distribucija zaposlenosti po gospodinjstvih: obseg do katerega nezaposleni ljudje delijo prebivališče z osebo, ki je zaposlena ali z ostalim posameznikom, ki nima dela, zelo variira med državami; povezanost gospodinjstva z delom ima pomemben vpliv na dohodkovni položaj članov; ljudje, ki živijo v gospodinjstvih brez dela (torej, kjer ni zaposlen nihče), imajo veliko večje tveganje nizkega dohodka v primerjavi s tistimi, ki imajo nekaj dela; na drugi strani pa bodo v gospodinjstvih, kjer delajo vsi odrasli, verjetno ubežali revščini;
- incidenca tveganja revščine v vsaki skupini glede na status aktivnosti v populaciji: to incidenco determinirajo različni dejavniki: sestava populacije v vsaki skupini glede na status aktivnosti, značilnosti sistema davkov-ugodnosti, splošen nivo plač in razpršenost. Še posebej: večji kot je delež samozaposlenih v skupini zaposlenih, večji je nivo tveganja revščine za celotno zaposleno populacijo; podobno: večji je delež brezposelnosti, večja je incidenca tveganja revščine za nezaposlene.

Npr. v Belgiji je nizko tveganje zaposlenih za revščino in srednji nivo tveganja revščine za celotno odraslo populacijo. To lahko razložimo z visoko stopnjo nezaposlenosti, dejstvom, da je nezaposlenost pogosto koncentrirana v istem gospodinjstvu (visok delež ljudi, ki živijo v gospodinjstvih brez dela) in tako je visoka incidenca revščine za gospodinjstva brez dela. Nasprotno pa v Luksemburgu in na Nizozemskem obstaja visoka stopnja zaposlenosti, ki je precej enakomerno razpršena po gospodinjstvih. Zato v teh državah tveganje revščine za zaposleno populacijo ni zelo oddaljeno od tveganja revščine za splošno populacijo.

5. 1. Okrog 14 milijonov zaposlenih revnih v EU 25

Ker nove države še nimajo harmoniziranih podatkov s starimi državami članicami, ni mogoče neposredno primerjati podatkov o zaposlenih revnih. V povprečju je tveganje revščine med

zaposlenimi v novih državah okrog 9% (EU 15 je 7%), kar pomeni skupaj 14 milijonov zaposlenih revnih v EU 25. Čeprav tveganje revščine zaposlenih varirira glede na tveganje revščine v celotni populaciji, je velika raznolikost stopenj tveganja revščine zaposlenih in celotne populacije – od 40% na Češkem, Cipru, Madžarski, Malti, Sloveniji in Bolgariji, do 92% v Turčiji in 71% na Poljskem.

V Sloveniji, Malti, Madžarski, Cipru, Češki zaposleni predstavljajo 20% revnih. To je v glavnem posledica relativno nizke incidence zaposlenih revnih.

5. 2. Stopnja tveganja revščine po vezanosti gospodinjstev na delo

Delovna intenzivnost gospodinjstva (WI) je definirana kot splošna stopnja povezanosti z delom za člane gospodinjstva, katerih starost je v okviru let, za katera se predpostavlja delovna aktivnost. Izračuna se tako, da delimo število vseh mesecev, ko so delali člani gospodinjstva, ki imajo primerno starost, z vsoto vseh možnih delovnih mesecev v gospodinjstvu.

Gospodinjstva klasificirajo glede na njihovo sestavo (prisotnost odvisnega otroka ali ne) in po njihovi delovni intenzivnosti. Za gospodinjstva z odvisnim otrokom, so definirane štiri kategorije glede na delovno intenzivnost. Kjer pa nimajo otrok, so kategorije samo tri. WI=0 pomeni gospodinjstvo brez dela; W=1 pomeni celoletno delo vseh članov gospodinjstva, ki imajo primerno starost; $0 < WI < 1$ pa ustreza manj kot celoletnemu delu za vse ali nekatere člane ali temu, da so samo nekateri zaposelni. Za nove države članice ob nastanku teksta teh podatkov še niso imeli.

Ljudje, ki živijo v gospodinjstvih brez dela, so jasno v največjem tveganju za revščino, še večjem kot nezaposleni. Stopnja tveganja za ljudi v takih gospodinjstvih je bila 63%, če je bil hkrati prisoten tudi otrok in 30% če niso imeli otrok. Na drugem ekstremu pa je samo 5% posameznikov, ki živijo v gospodinjstvih, kjer vsi odrasli delajo celo leto, v tveganju revščine (Bardone, Guio, 2005).

V EU 15 okrog 50% zaposlenih revnih živi v gospodinjstvih, ki niso v celoti povezana z delom ($0 < WI < 1$), še vedno pa 37% zaposlenih revnih živi v gospodinjstvih, kjer so zaposelni vsi odrasli, kar je mogoče razložiti z zaposlitvami za polovični čas, nizko plačo ali prisotnostjo odvisnih oseb v gospodinjstvu.

5. 3. Metodološke opombe

Podatke za statistike, ki so bile omenjene v tekstu, zbira EUROSTAT z raziskavo European Community Household Panel (ECHP). Gre za standardiziran vprašalnik, ki vključuje letne intervjuje z reprezentativnim panelom gospodinjstev in posameznikov ter pokriva veliko tem: dohodek (vključno s socialnimi ugodnostmi), zdravje, izobraževanje, demografske in zaposlitvene značilnosti. Več informacij: <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>. Ta vprašalnik so nato zamenjali z EU Statistics on Income and living conditions (EU_SILC).

Merjenje *stopnje tveganja revščine* je bilo sprejeto na European Laeken Council in je potrdilo začetni izbor 18 indikatorjev socialne izključenosti in revščine. Meri se kot delež oseb z

enakovrednim razpoložljivim dohodkom pod mejo revščine (at-risk-of-poverty treshold). Meja je določena na 60% nacionalne mediane enakovrednega razpoložljivega dohodka. *Enakovreden razpoložljivi dohodek* je definiran kot skupen dohodek gospodinjstva, ki ga delimo z *enakovredno velikostjo gospodinjstva* (za določitev enakovredne velikosti se uporablja tako imenovana modificirana OECD lestvica – ta lestvica daje težo 1.0 prvemu odraslemu, 0.5 kateremukoli ostalemu odraslemu članu, ki je star 14 in več let ter 0.3 vsakemu otroku).

Problem je v tem, ker sta zaposlitveni status in vpetost v trg dela merjena na nivoju posameznika; na drugi strani pa denarni viri vključujejo skupni dohodek gospodinjstva, ki mu pripada posameznik. Ti dve meritvi lahko združimo preko enakovrednega družinskega dohodka, ki omogoča individualni pristop k revščini zaposlenih ali pa z merjenjem vpetosti v trg dela na nivoju gospodinjstva kot merjenje delovne intenzivnosti gospodinjstva.

Zaposleni revni so definirani kot tisti posamezniki, ki jih razvrstimo kot zaposlene (na podlagi njihovega najbolj pogostega statusa aktivnosti, ki je definiran kot status, za katerega anketiranec pove, da ga je imel več kot polovico skupnega števila mesecev) in katerih enakovreden dohodek gospodinjstva pade pod 60% nacionalne mediane enakovrednega dohodka. Da bi lahko primerjali informacije o dohodku gospodinjstva in o njihovem zaposlitvenem statusu, se morata obe variabli nanašati na isto obdobje. ECHP sprašuje o dohodku v koledarskem letu pred intervjujem in tudi status se mora nanašati na to obdobje.

Da lahko vse to povežemo še s povezavo gospodinjstva z delom – delovno intenzivnostjo gospodinjstva, moramo tudi tu zajeti isto obdobje. *Delovno intenzivnost gospodinjstva* (WI) tako izračunamo s količnikom med vsoto vseh mesecev, ko so člani gospodinjstva (ki so stari toliko, da bi lahko delali) dejansko delali, ter med vsoto vseh razpoložljivih mesecev, ko bi lahko delali. V ta izračun so vzeta samo gospodinjstva z najmanj eno osebo, ki je stara toliko, da bi lahko delala. Gospodinjstva, katerih člani so samo študenti, so izključena. Oseba, ki je stara toliko, da bi lahko delala, je definirana kot oseba, stara 16-64 let, ki ni odvisen otrok (odvisni otroci so stari med 0-15 let ali 16-24 let, če so neaktivni in živijo z najmanj enim staršem).

Gospodinjstva klasificiramo glede na njihovo sestavo: prisotnost odvisnega otroka ali ne ter delovna intenzivnost. Za gospodinjstva z odvisnim otrokom imamo 4 kategorije WI; WI = 0 je za gospodinjstva brez dela, W=1 za celo leto dela vseh članov gospodinjstva, ki so v delovni dobi; $0 < WI < 1$ pa za ostale.

6. DEFINICIJA ZAPOSLENIH REVNIH

Definiranje je zahtevno, ker vključuje dva polja, ki sta bila do sedaj nepovezana in sicer delo in revščino. Dolga leta je bila revščina kot stigma »neaktivnih« s skritimi predpostavkami, da je lahko le posledica lenosti ali invalidnosti. Revščina je torej posledica nezaposlenosti, zaposlenost pa je posledično pot iz revščine. Obstoj zaposlenih revnih nasprotuje prepričanem, da je revščina posledica izogibanja zaposlitvi (torej osebnostnih značilnosti posameznikov) in težišče prestavi v strukturne pogoje družb, zaradi katerih se nekdo znajde v revščini.

Poudariti je potrebno, da je napačno povezovati pojav zaposlenih revnih s tistimi, ki prejemajo nizko plačilo za delo, vendar se ne nahajajo pod pragom revščine. Gre za dva različna problema, pri čemer ne gre podcenjevati tudi problema nizkega plačila, saj se iz te

skupine lahko generirajo zaposleni revni. Pojem zaposlenih revnih torej ni sinonim za nizko plačane zaposlene, čeprav malo plačani zaposleni lahko postanejo tudi zaposleni revni.

Hibriden položaj zaposlenih revnih (na prepletu zaposlitve in revščine) ima različne posledice za definicijo in obseg pojava. Pojav zaposlenih revnih lahko zajamemo iz perspektive delavcev, ki so revni ali pa iz perspektive revnih, ki so zaposleni. V prvem primeru gre za posamezne delavce, ki prejemajo nizko plačilo za delo. Drugi pa se nanaša na gospodinjstva in je multidimensionalen, ter ima značilnosti revščine in družbene izključenosti. (Working poor in the EU, 2004: str. 3).

6. 1. Dohodkovna statistična kategorija

Pomembna sta dva konceptualna pristopa:

1. situacijo zaposlenih revnih lahko razumemo kot produkt, ki ga generira ekonomsko okolje nizkega plačila za delo, nizke produktivnosti in zahtev po visoko kvalificiranih delovnih mestih;
2. kategorijo zaposlenih revnih lahko zajamemo kot družbeno izhodišče, vpeto v zapleten prostor odnosov v gospodinjstvu in sicer v socialnem in ekonomskem kontekstu, kot so izključenost iz trga delovne sile, zaposlitve nizke kakovosti, socialna zaščita, revščina in družbena izključenost.

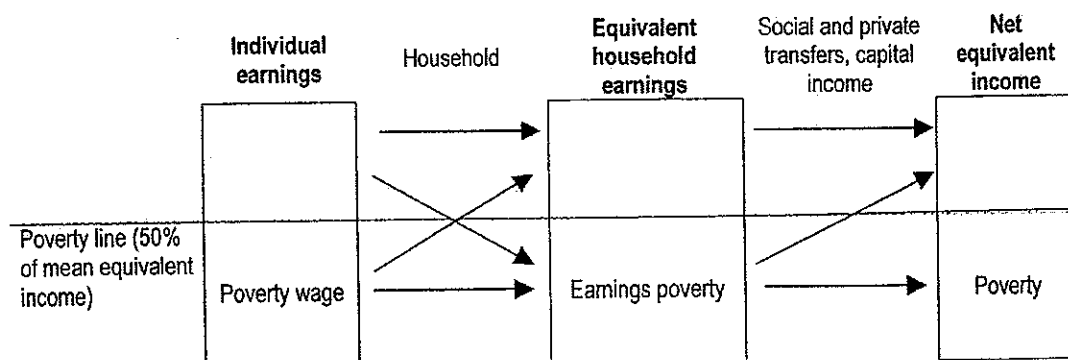
Oba pristopa sta relevantna, še posebno, če jih kombiniramo.

Pomembno je upoštevati še naslednjo dimenzijo dveh enot, ki zadevata dohodek: zaposlitev je individualna kategorija, revščina pa zadeva stanje v gospodinjstvu (dohodek gospodinjstva). Pomembno je ugotavljati tako situacijo gospodinjstva kot posameznikov. Nekdo ima lahko visok dohodek, vendar živi lahko gospodinjstvo pod pragom revščine ali pa obratno – nekdo lahko ima nizek dohodek, vendar je gospodinjstvo nad pragom revščine.

Viri podatkov za proučevanje pojava so omejeni in sicer se nanašajo na dohodek in pogoje življenja. Na ravni EU je le malo dostopnih podatkov, ki bi jih zbirale longitudinalne primerjalne raziskave. Takšna je le European Community Household Panel (ECHP). (Working poor in the EU, 2004: str. 4)

Slika 1: Vpliv dohodkovne distribucije (na individualni in družinski ravni) na revščino zaposlenih

Figure 5. The income distribution process and poverty



Streghmann-Kuhn, 2002. V: Working poor in the EU, str. 5.

Strengmann-Kuhn pravi, da obstajata dve poti po katerih lahko delavci postanejo revni. Prva je, da delavec prejema revno plačo² in revščine ne more obiti niti z dohodki gospodinjstva niti z denarnimi pomočmi. Druga pot v revščino zaposlenih pa je, da ima delavec sam zase dovolj dohodka, vendar pade pod raven revščine zaradi situacije v gospodinjstvu. V tem primeru lahko struktura gospodinjstva pojasni pojav revščine. Pomemben faktor je obdobje zaposlenosti, ki determinira zadosten razpoložljiv dohodek na letni ravni. Če področje razširimo na aktivno populacijo, potem se v revno plačo lahko vključijo tudi denarne dajatve za brezposelnost. (Working poor in the EU, 2004: str. 5)

6. 2. Različne definicije zaposlenih revnih

Združene države Amerike so edine z veljavno definicijo zaposlenih revnih, kjer raziskujejo revna gospodinjstva z zaposlenimi člani že od 60ih let prejšnjega stoletja. Njihova definicija je naslednja: *Zaposleni revni so posamezniki, ki so vsaj 6 mesecev v letu posvetili zaposlovanju, bodisi, da so bili zaposleni ali pa so iskali delo, vendar kljub temu živijo v revni družini.*

Francija je pred kratkim sprejela podobno definicijo: *Zaposleni revni so posamezniki, ki so najmanj 6 mesecev bili zaposleni ali pa so iskali delo, vendar je standard njihovega gospodinjstva pod ravnijo revščine.* V večini francoskih študij je narejena razlika med aktivnimi revnimi (zaposleni ali iščejo delo) in zaposlenimi revnimi (zaposleni najmanj 6 mesecev v letu) (Working poor in the EU, 2004: str. 6). Čeprav izgledajo definicije podobne, je razumevanje revščine zaposlenih odvisno od interpretacij pojmov, »biti zaposlen« in »biti reven«, kar kaže spodnja razpredelnica:

Tabela 1: Definicije zaposlenih revnih

| Država | Vir | Definicija dela | Prag revščine |
|----------|---|--|---|
| EU | Eurostat | -zaposlen vsaj 15 ur (Marlier 2000) -najpogostejši status aktivnosti v zadnjem letu | Prag nizkega dohodka (tveganja revščine): manj kot 60% mediane ekvivalentnega neto dohodka vseh gospodinjstev (relativna monetarna revščina) |
| Francija | -Institut National de la Statistique et de l'Économie (INSEE) -Akademiki -Nacionalni akcijski načrt za socialno vključenost (2001-2003/2003-2005) | -posamezniki, ki so bili vsaj 6 mesecev enega leta na trgu dela (delali ali iskali delo) -delali vsaj 6 mesecev -imeli zaposlitev vsaj en mesec v letu | Prag nizkega dohodka (tveganja revščine): manj kot 50% (včasih 60%-70%) mediane ekvivalentnega neto dohodka vseh gospodinjstev (relativna monetarna revščina) |

² *Poverty Wage* – plača, ki ni dovolj visoka, da bi se lahko izognil revščini, če delavec živi sam.

| | | | |
|------------|--|---|--|
| Belgija | -Nacionalni akcijski načrt za socialno vključenost (2001-2003/2003-2005) | -posamezniki, ki so bili vsaj 6 mesecev enega leta na trgu dela (delali ali iskali delo) -delali vsaj 6 mesecev | Prag nizkega dohodka (tveganja revščine): manj kot 60% mediane ekvivalentnega neto dohodka vseh gospodinjstev (relativna monetarna revščina) |
| Švica | -Swiss Federal Statistic Office -Akademiki | -vsi aktivni posamezniki, ne glede na število delovnih ur; ali -vsi posamezniki, ki so zaposleni polni delovni čas (36 ur ali več na teden); ali -vsaj en posameznik, ki ima donosno aktivnost vsaj za 40 ur na teden (ena zaposlitev za polni delovni čas) | Administrativno določena stopnja socialne zaščite, ki se prilagaja. ³ (monetarna administrativna revščina) |
| Avstralija | Raziskovalni center za socialno politiko | Vsi aktivni ne glede na število delovnih ur na teden | Raven absolutne revščine ⁴ (absolutna monetarna revščina) |
| ZDA | US Census Bureau | Skupno število ur vseh članov družine, ki je večje ali enako 1750 uram (44 na teden) | Federalna raven revščine (FRR) (absolutna monetarna revščina) |
| | US Bureau of Labour Statistic | Posamezniki, ki so bili vsaj 6 mesecev (27 tednov) enega leta na zaposlitvenem trgu (delali ali iskali zaposlitev) | |
| | ZDA raziskovalci na splošno | -odrasli, ki v povprečju delajo vsaj polovični delovni čas (približno 1000 ur letno) -ali definicije zgornjih ustanov | Manj kot 125%-150%-200% FRR ⁵ (absolutna monetarna revščina) |
| Kanada | National Council of Welfare | Če več kot 50% vsega družinskega dohodka pride iz plač ali iz samozaposlitve | Kanadski statistični nizko dohodkovni izračun (absolutna monetarna revščina) |
| | Canadian Council on Social Development (CCSD) | Odrasli člani imajo skupaj najmanj 49 tednov ali polne (30 ur tedensko) ali delne zaposlitve | CCSD relativni prag nizkega dohodka (relativna monetarna revščina) |
| | Canadian Policy Research Network | Polni delovni čas celo leto | Relativni prag nizkega dohodka (manj kot 20.000\$ na leto) (relativna monetarna revščina) |

Vir: *Working poor in the EU: EFILWC, 2004, p. 7.*

Definicije se razlikujejo in odražajo raznolikost predstav o tem, kaj naj bi uporabili za definiranje zaposlenih revnih.

Da bi lahko posameznike uvrstili v kategorijo zaposlenih revnih, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

1. da živijo v gospodinjstvu, ki je revno
2. da so zaposleni ali iščejo zaposlitev
3. so delali ali iskali zaposlitev določeno obdobje (od enega do šestih mesecev) preteklega leta ali pa so akumulirali ustrezno (enakovredno) število delovnih ur.

³ Prag se računa tako, da se doda k življenjsko pomembnemu minimumu (ki ga določa Confédération Suisse des Institutions d'Action Sociale) še strošek (skromne) najemnine in osnovnega zdravstvenega zavarovanja.

⁴ Razvil jo je profesor R. F. Henderson leta 1970 za rabo avstralske vlade. Njegova formula vključuje vsoto denarja, ki ga posameznik in družine različnih velikosti potrebujejo za kritje osnovnih stroškov.

⁵ Alternativna raven revščine, ki jo postavljajo raziskovalci kaže na to, da vlada postavlja prenizko raven revščine, da bi jo lahko zajeli popolnoma.

7. RAZISKOVANJE REVNIH ZAPOSLENIH V ZAHODNI EVROPI

V zadnjem času naraščajo neformalni sporazumi, še posebej na področju dela (Altvater, Mahnkopf, 2002). Sindikati so izgubili vpliv, vedno več delavcev pa je prisiljenih sprejeti delo izven pogodbenih sporazumov, kar vodi v fenomen 'zaposlenih revnih'. Interes za raziskovanje revnih zaposlenih⁶ znotraj raziskav o revščini narašča ne samo v Ameriki, ampak tudi v Evropi. V raziskavah o revščini se institucionalni okvirji države (makro raven) že dlje časa pojavljajo kot eden izmed vzrokov za razlike v stopnjah revščine med državami, problem revnih zaposlenih pa je iz tega vidika še dokaj neraziskan. Preteklo delo na tem področju se je večinoma navezovalo na vpliv nizkih plač in strukture, velikosti gospodinjstev na pojav revnih zaposlenih (Lohmann, 2006).

Razlike v obsegu in pojavnosti revnih zaposlenih lahko pojasnujemo iz dveh vidikov:

1. Kaže na razlike v pojavnosti revnih zaposlenih v posameznih državah skozi spremenljivke na ravni posameznika in ravni gospodinjstva;
2. Skuša pokazati kako institucionalni okvir v neki državi vpliva na pojav revnih zaposlenih. Tu sta upoštevana dva vidika:
 - a. značilnosti države blaginje,
 - b. predpisi na področju trga dela.

Empirična analiza je bila izpeljana na podlagi podatkov iz *European Community Household Panel* (zbirka longitudinalno zbranih podatkov o gospodinjstvih na ravni Evrope) in nekaterih makro podatkov o institucionalnih okvirjih v posameznih državah. Razen Švedske so bile vse države EU (pred širitvijo leta 2003) vključene v to raziskavo in sicer za obdobje osmih let (1994-2001) (Lohmann, 2006).

7. 1. Združevanje dela in družinskih obveznosti

Za družino velja, da je kot skupina zelo občutljiva na revščino. Z otroci v družini naraščajo potrebe in izdatki gospodinjstva, nastanejo pa tudi določene omejitve staršev na področju dela (npr. delovni čas). Država blaginje za družine tako ponuja nekako dve rešitvi:

- zaposlovanje obeh staršev se spodbuja preko ponudbe javnih vrtcev in drugih oblik varstva za omogočanje združevanja dela in družinskih obveznosti;
- preko denarnih ugodnosti in ustrezne davčne politike država podpira družine in s tem nekako skuša kompenzirati njihove večje potrebe in nekoliko slabši položaj pri zaposlovanju.

Obstajajo redke študije, ki se ukvarjajo specifično s povezavo med ukrepi družinske politike in revščino, več se jih ukvarja s povezavo med ženskim zaposlovanjem in zmanjševanjem revščine. Večina študij o revnih zaposlenih kaže, da so gospodinjstva z enim zaposlenim članom bolj podvržena revščini kot, če je zaposlenih več članov gospodinjstva. Večja zaposlenost žensk torej zmanjšuje delež gospodinjstev z enim zaposlenim članom in tako tudi zmanjšuje število revnih zaposlenih. Maitrova (Maitre et al., 2003) študija kaže, da dohodki žensk v povprečju za 50 % zmanjšujejo stopnjo revščine gospodinjstva. Seveda obstajajo med državami v Evropi številne razlike. Ženski dohodki na Danskem zmanjšujejo stopnjo revščine za približno 90 %, na Nizozemskem, kjer je stopnja zaposlenosti žensk nizka (predvsem za

⁶ Revni zaposleni so zaposlene osebe, ki živijo v gospodinjstvih, ki se nahajajo pod pragom tveganja revščine.

polni delovni čas), pa ženski dohodki revščino zmanjšujejo za samo 20 %. Obstaja torej močna povezava med številom zaposlenih članov gospodinjstva in deležem revnih zaposlenih (ibid.).

7. 2. Predpisi s področja trga dela in nizki dohodki/plače

Pri osebah z nizkimi dohodki obstaja večjo tveganje revščine. Vendar pa ta trditev ni povsem gotova in trdna, upoštevati je potrebno še nekatere druge vidike. Dohodki iz dela (plače) predstavljajo samo en vir dohodka v gospodinjški proračun, pa tudi osebe z nizkimi dohodki lahko živijo v gospodinjstvu z drugimi osebami, ki še prinašajo dohodek. Pomembnost nizkih dohodkov kot vzrok za revščino je med državami EU različna.

Novejše raziskave pripisujejo predpisom s področja trga dela prav tako pomembno vlogo pri pojasnjevanju razširjenosti slabo plačanega dela kot razporeditvi plač na splošno. Še zlasti zakonski okvirji plačne politike in moč sindikatov odločilno vplivata na obseg slabo plačanih zaposlitev.

Eno izmed meril moči sindikatov je tudi število članstva v njem. Od bolj močnih sindikatov pa se pričakuje, da lahko bolj vplivajo na zmanjšanje števila nizko plačanih zaposlitev in obsega revščine. Freeman (1993) je z rezultati raziskave pokazal na povezavo med številom članstva v sindikatih in zmanjšano oziroma povečano dohodkovno ne/enakostjo. Moller (Moller et al., 2003) pa zagovarja nekoliko drugačno mnenje in pravi, da število članstva v sindikatih nima posebnega vpliva na stopnjo revščine pred socialnimi transferji, ki je v glavnem odvisna od dohodkov iz dela, pač pa ima vpliv na zmanjšanje revščine po socialnih transferjih.

Znano je, da se pogajalska moč sindikatov manjša, še posebej je to vidno v najbolj razvitih ekonomijah s decentraliziranim sistemom pogajanj za plače v Veliki Britaniji in ZDA. Seveda pa razporeditev plač ni odvisna samo od moči sindikata, pač pa bolj od uravnovešene moči med sindikati, delodajalci in državo, torej med tremi socialnimi partnerji. Korporativistični dogovori je torej razumljeni kot najbolj vplivni za usklajevanje plač in zmanjšanje neenakosti na tem področju. Moller (Moller et al., 2003) je pokazal, da ima izravnava plač pomembno vlogo pri obsegu revščine pred socialnimi transferji, prav tako pa pomembno vpliva na stopnjo zniževanja revščine. Iz tega sledi, da višja stopnja pogajalskega centralizma (*bargaining centralisation*) zmanjšuje število revnih zaposlenih.

Predhodna razprava o sindikatih se navezuje na povezavo med nizkimi dohodki in revščino. Podatki kažejo, da samo določen delež oseb z nizkimi dohodki, ki prejemajo minimalno plačo, živi v revnih gospodinjstvih. To pomeni, da imajo minimalne plače omejen vpliv na revščino, pomembni so še drugi dejavniki.

7. 3. Tveganja revščine vezana na raven posameznika in raven gospodinjstva

Različen obseg revnih zaposlenih v posameznih državah pa se ne da razložiti le z vplivi različnih institucionalnih, zakonskih okvirjev posameznih držav, pomembno je upoštevati tudi razlike v strukturi prebivalstva.

Raziskave o revščini so pokazale na različne faktorje, ki vplivajo na stopnjo tveganja revščine. V grobem bi lahko te faktorje razdelili na tiste, ki so povezani s *potrebami* in tistimi, ki so povezani z *virji, dostopnimi sredstvi* članov gospodinjstva. Potrebe so na primer povezane s številom nepreskrbljenih članov, otrok v gospodinjstvu. Na splošno velja, da je večje gospodinjstvo povezano z večjimi potrebami, ki pa so povezane tudi s starostjo članov gospodinjstva. Nadalje pa na tveganje revščine vplivajo tudi virji, ki so posameznim članom gospodinjstva na voljo oziroma temu lahko rečemo, da so njegov osebni oziroma socialni kapital. Odločilni za uspešno konkuriranje na trgu dela so izobrazba, delovne izkušnje in poklic-panoga, v kateri se posameznik lahko zaposli. V povezavi s potrebami in virji je za uspešen položaj na trgu dela pomemben tudi podatek o obveznostih v zvezi z varstvom otrok ali skrbjo za starejše oziroma pomoči potrebne člane gospodinjstva. Ta dva dejavnika lahko predvsem enostarševskim družinam, ki že tako sodijo med skupine z večjim tveganjem revščine, predstavljajo posebno oviro (Lohmann, 2006).

Če upoštevamo povezanost socialne države in sestave oziroma velikosti gospodinjstev moramo upoštevati dva vidika:

- Radodarnost socialne države, njena ne/ustrezna socialna politika vpliva tudi na velikost/strukturo gospodinjstev (kako država poskrbi za osebe, ki ne prinašajo dohodka);
- Ustrezna politika, ki omogoča uspešno združevanje dela in družinskih obveznosti pomembno vpliva na odločitev žensk za vključitev v zaposlitev oziroma na njihov položaj na trgu dela, vse to pa vpliva na število zaposlenih v gospodinjstvih (Lohmann, 2006).

7. 4. Podatki na ravni države in posameznika

Preko *European Community Household Panel* so raziskovalci pridobili podatke za obdobje osmih let za 15 držav. Na mikro ravni sta bila oblikovana dva modela, ki prikazujeta vrednost koeficienta verjetnosti revščine med zaposlenimi v posamezni državi. V drugem delu pa so vključene spremenljivke na makro ravni; preverja se vpliv institucionalnega okvirja države (področje države blaginje in področje trga dela) in ekonomske razvitosti države na revščino med zaposlenimi. Tudi pri zadnjem delu pa se spremenljivke na makro ravni povezujejo s tistimi na mikro (karakteristike posameznika in gospodinjstva) (Lohmann, 2006).

7. 5. Rezultati

7. 5. 1. Obseg revščine med zaposlenimi

V vseh zajetih državah je bila leta 2001 stopnja revščine za zaposleno populacijo (od 4,6 % do 12,0 %) nižja kot za celotno populacijo v državi (6,9 % - 20,1 %). Stopnje revščine za populacijo v gospodinjstvih z zaposlenimi člani se nahajajo nekje vmes (5,6 % - 16,1 %). V nekaterih državah v stopnjah revščine med zaposlenimi, med tistimi, ki živijo v gospodinjstvih z zaposlenimi člani in med celotno populacijo ni velikih razlik (Avstrija, Luksemburg, Nizozemska). Tako vidimo, da delo-zaposlitev ni vedno 'zaščita' pred revščino. Čeprav je korelacija med revščino na sploh in revščino med zaposlenimi, obstajajo tudi izjeme. Tak primer je Irska, ki ima relativno nizek delež revnih zaposlenih, medtem ko je splošna stopnja revščine kar visoka (čez 15 %).

Neko splošno razlago razlik med državami v obsegu revščine lahko najdemo v stopnji radodarnosti socialne države. Ugotovitev je, da je pri višji stopnji radodarnosti socialne države stopnja revščine med zaposlenimi nižja. Izjema je spet Irska, kjer je stopnja radodarnosti socialne države dokaj nizka, stopnja revščine na sploh visoka, stopnja revščine med zaposlenimi pa med nižjimi v Evropi (Lohmann, 2006).

7. 5. 2. Vpliv strukture prebivalstva

Med evropskimi državami obstajajo pomembne razlike v velikosti gospodinjstev, v katerih ljudje živijo in v strukturi zaposlene populacije oz. populacije, ki dela. Gospodinjstva so številčno večja na jugu Evrope, na Irskem in v Avstriji. Pomembno je predvsem število odraslih članov gospodinjstva. Velikost gospodinjstev je močno povezana z značilnostmi države blaginje, saj vidimo, da so gospodinjstva večja v državah, kjer je stopnja radodarnosti socialne države nižja. Pomoč in vloga družine sta v teh državah še posebej pomembni.

Delež zaposlenih članov gospodinjstev (delež oseb, ki v gospodinjstvih prinašajo dohodek) je najvišji na Danskem in najnižji v Italiji, Španiji in v Grčiji, kar med drugim odraža razlike v stopnjah zaposlenosti žensk med omenjenimi državami. Pomembni so tudi podatki o deležu samozaposlenih in deležu zaposlenih v kmetijstvu. Zopet so ti deleži najvišji v južni Evropi (Grčija, Portugalska), delež zaposlenih v kmetijstvu je visok tudi v Avstriji. Pričakovali bi, da te omenjene razlike med evropskimi državami lahko pojasnijo tudi razlike v obsegu revnih zaposlenih v teh državah (Lohmann, 2006).

7. 5. 3. Pojasnjevanje razlik med državami s pomočjo individualnih karakteristik in značilnosti gospodinjstev

Omenjene razlike med državami v obsegu revnih zaposlenih predstavljajo osnovo za nadaljnjo multivariantno analizo. Zajeta je bila populacija od 16 do 65 let, torej zaposljive osebe. Oblikovana sta bila dva modela in sicer model 1 (M1), ki obsega samo eno spremenljivko na posamezno državo in model 2 (M2), ki upošteva več spremenljivk in nam pokaže katera skupina ljudi je med zaposleno populacijo bolj podvržena revščini. Pri obeh modelih dobimo koeficient verjetnosti revščine med zaposlenimi. Oba koeficienta tveganja oziroma verjetnosti dobljena pri M1 in M2 pa za posamezno državo nista enaka, razlike med njima bomo pojasnjevali v nadaljevanju.

Dobljeni rezultati so večinoma podobni rezultatom raziskav o revščini na sploh. Danska, ki ima najnižjo stopnjo revščine, je bila izbrana za referenčno kategorijo. Rezultati pa kažejo, da so razlike v obsegu revnih zaposlenih med evropskimi državami vedno statistično značilne.

Poglejmo najprej faktorje, ki na ravni posameznika vplivajo na stopnjo tveganja revščine med zaposlenimi. Glede na starost, obstaja najmanjše tveganje za revščino med zaposleno srednjo populacijo. Glede na izobrazbo je tveganje najmanjše med zaposlenimi z višjo izobrazbo. Glede na spol med zaposlenimi moškimi in ženskami ne obstajajo statistično pomembne razlike v stopnjah tveganja revščine. Slika se nekoliko spremeni, če poleg spola upoštevamo še zaposlitvene spremenljivke (delovni čas, delo za nizko plačo, poklic). Če ne upoštevamo teh faktorjev, so zaposlene ženske manj podvržene revščini kot moški. Dejstvo, da je ločitev oz. razpad partnerske zveze pogosto povezana z večjimi ekonomskimi pritiski oz.

obremenjenostjo, pa je skupina zaposlenih žensk po razvezi povezana z visokim tveganjem revščine.

Če natančneje pogledamo vpliv strukture gospodinjstva, potem vidimo močno povezavo med velikostjo gospodinjstva in stopnjo tveganja revščine. Večje je gospodinjstvo določene osebe, večja je verjetnost revščine te osebe. Razlike glede na starostno strukturo otrok v gospodinjstvu so majhne. Medtem, ko število članov gospodinjstva narekuje obseg potreb in v primeru majhnih otrok tudi vpliva na potencialne omejitve na področju dela, pa osebe, ki prinašajo dodaten dohodek v gospodinjstvo, znižujejo stopnjo tveganja revščine gospodinjstva. Zaposleni osebi najbolj koristi, če v gospodinjstvu živi z drugo osebo, ki je zaposlena za polni delovni čas, pa tudi zaposlene osebe, ki živijo z drugimi zaposlenimi, ki delajo s skrajšanim delovnim časom ali občasno, so manj podvržene revščini.

Kot je že bilo omenjeno, na stopnjo tveganja revščine vplivata tudi delovni čas zaposlenega (osebe, ki delajo občasno ali s skrajšanim delovnim časom so bolj podvržene revščini kot zaposleni s polnim delovnim časom) in višina plače (slabo plačani delavci so bolj pogosto revni kot ostali). Stopnja tveganja revščine slabo plačanih delavcev ni veliko višja kot pri samozaposlenih delavcih. Zaposleni v kmetijstvu (večinoma so samozaposleni) imajo višjo stopnjo tveganja revščine kot zaposleni v drugih panogah. Razlike obstajajo tudi med visoko kvalificiranimi delavci in nizko oz. nekvalificiranimi delavci; slednji so bolj pogosto revni kot prej omenjeni.

V nadaljevanju se vračamo na že prej omenjeno vprašanje razlik med državami.

M2 nam pokaže razlike v stopnjah tveganja revščine med zaposlenimi v evropskih državah in upošteva več spremenljivk, s tem pa tudi – kot je že bilo omenjeno - daje različne rezultate kot M1, ki upošteva le eno spremenljivko. Če primerjamo te koeficiente v posameznih državah, vidimo da se koeficient v primeru upoštevanja vseh spremenljivk (M2) večinoma močno zmanjša. To še posebej velja za Portugalsko, Grčijo in Italijo. Obstaja pa tudi nekaj držav, kjer se koeficient ni samo zmanjšal, ampak se je obrnil celo v negativno smer. Taka primera sta Irska in Španija, ki imata tako upoštevajoč vse spremenljivke (M2) najnižjo stopnjo tveganja za revščino med zaposlenimi.

Da bi poiskali spremenljivke, ki najbolj določajo razlike v koeficientu posamezne države dobljenem pri M1 ali pri M2, je bilo oblikovanih pet modelov z različnimi spremenljivkami:

- model a: starost, spol, izobrazba;
- model b: sestava gospodinjstva;
- model c: sestava gospodinjstva, delovni čas zaposlenih, položaj na trgu dela;
- model d: zaposlitveni status, višina plače (slabo plačano delo);
- model e: poklic (področje trenutne zaposlitve)

V največ primerih imata sestava gospodinjstva in zaposlitev (delovni čas, položaj na trgu dela) največji vpliv na spremembo koeficienta verjetnosti revščine med zaposlenimi v posamezni državi. Vpliv teh dveh spremenljivk je posebej močan na Irskem, v Španiji, pa tudi v Grčiji in Italiji. Vemo tudi, da so v teh državah gospodinjstva številčno večja kot drugod po EU, imajo pa tudi razmeroma nizko vključenost žensk na trg dela. Če pogledamo vrednosti omenjenih spremenljivk na Danskem, vidimo precejšnje razlike (številčno manjša gospodinjstva in večjo zaposlenost žensk). Obstaja pa tudi nekaj držav, kjer ti dve spremenljivki nimata pomembnega vpliva na koeficient verjetnosti revščine med zaposlenimi. Višina minimalne plače, poklic in zaposlitveni status pomembno vplivajo na vrednost koeficienta v Grčiji in na Portugalskem. To odseva visok delež samozaposlenih in zaposlenih

v kmetijstvu v teh državah. Na Portugalskem so pomembni še socio-demografski dejavniki, predvsem izobrazba, ki vrednost koeficienta verjetnosti revščine med zaposlenimi zvišuje še v Španiji, Italiji in na Irskem, vendar pa je njen pomen v primerjavi z vplivom sestave gospodinjstva in same zaposlitev majhen (Lohmann, 2006).

7. 5. 4. Vpliv institucionalnih okvirjev

Revščino med zaposlenimi je potrebno razložiti še iz vidika institucionalnih okvirjev države ter zakonodaje na področju socialne varnosti in zaposlovanja ('makro raven'). Na tej makro ravni so bili oblikovani trije sklopi spremenljivk, ki vplivajo na verjetnost revščine med zaposlenimi. Prvi se nanaša na vpliv socialne države na verjetnost revščine med zaposlenimi, drugi na vpliv indikatorjev s področja trga dela in tretji na vpliv ekonomske rasti in stopnje brezposelnosti. Znotraj posameznega niza spremenljivk so bili oblikovani trije različni modeli. Model a in b vsebujeta individualne karakteristike, model c pa dodaja še ekonomski položaj.

Poglejmo najprej rezultate prvega niza spremenljivk. Rezultati modela 1a potrjujejo pričakovanja. Radodarna socialna država, dobro urejeno varstvo otrok in večja nadomestila za brezposelne (njihov vpliv na tveganje revščine med zaposlenimi je nekoliko nižji od ostalih dveh indikatorjev) zmanjšujejo tveganje revščine med zaposlenimi. Radodarna država torej ne 'ščiti' le brezposelnih pred revščino, ampak tudi zaposlene. Predvsem socialni prejemki in dobro organizirano javno varstvo otrok imajo zelo pozitivni vpliv. Ob upoštevanju posameznih individualnih karakteristik in značilnosti gospodinjstva se slika nekoliko spremeni, nastajajo nekatera manjša odstopanja. To se najbolj kaže v primeru Irske in Španije, kjer kombinacija številčno velikih gospodinjstev in nekoliko nižja zaposlenost žensk nekako kar izničita vpliv socialne države oziroma je zaznati celo njen potencialni negativni vpliv na verjetnost revščine med zaposlenimi. Če odmislimo omenjeni državi pa je na splošno v vseh zajetih državah opaziti pozitivni vpliv socialne države na verjetnost revščine med zaposlenimi. Ta splošna tendenca je zaznana tudi ob upoštevanju ekonomske rasti in brezposelnosti (1c model).

Drugi niz modelov preverja vpliv spremenljivk s področja trga dela na verjetnost revščine med zaposlenimi. Večja vloga sindikatov oziroma boljše kritje delavcev (*higher union coverage*) je povezano z manjšo stopnjo revščine med zaposlenimi. V državah z decentraliziranim načinom usklajevanja plač je tveganje revščine med zaposlenimi večje, pokazalo pa se je, da je v državah z usklajevanjem plač na ravni panoge ali centralnim usklajevanjem, kjer pa nimajo predpisane minimalne plače, to tveganje celo večje. Potrebno je poudariti pomen spremenljivk, ki preverjajo poklicno strukturo prebivalstva države in stopnjo samozaposlenosti, saj ta dva indikatorja v kombinaciji z višino minimalne plače in načinom usklajevanja plač odločilno vplivata na verjetnost revščine med zaposlenimi (Lohmann, 2006).

8. INDIKATORJI

8. 1. Novi, splošno sprejeti indikatorji na nivoju EU

Evropska komisija opozarja, da je zaposlitev učinkovit način obvarovanja pred tveganjem revščine in socialne izključenosti, vendar pa to, da imaš službo, ni vedno dovolj, da bi ubežal revščini. V osrčju problema zaposlenih revnih je: posebna družinska struktura – z dvema ali več odvisnimi ljudmi in samo človekom, ki služi denar; ali pa nizki zaslužki, ki izvirajo iz številnih problemov na trgu dela – ponavljajoča brezposelnost, nezmožnost najti delo za polni delovni čas, in nizki zneski plač. Nove smernice zaposlovanja v Evropi se eksplicitno nanašajo tudi na zmanjšanje števila zaposlenih revnih. Formalno priznanje obstoja zaposlenih revnih pa je vodilo k definiranju relevantnih indikatorjev in variabel za raziskovanje/spremljanje tega fenomena..

Značilna manjšina zaposlene populacije v državah EU 25 – 7% (14 milijonov ljudi) živi v gospodinjstvih z dohodki pod nacionalnim pragom revščine. Delež zaposlenih revnih se meri z ocenjevanjem zaposlitve na nivoju posameznika in se lahko kombinira z informacijami, ki jih dobimo z definiranjem vpetosti gospodinjstev na trg dela v povezavi z njihovimi dohodki. (Bardone, Guio, 2005)

8. 2. Merjenje prepletanja med delom in revščino: združevanje individualnega pristopa in pristopa z vidika gospodinjstva

Oba pristopa – tako merjenje stopnje zaposlenih revnih z vidika posameznika kot z vidika gospodinjstva – sta prej komplementarna kot izključujoča. Ko se osredotočamo na posameznike, ki so zaposleni in so revni, je glavni vidik razumeti, zakaj njihovi zaslužki niso dovolj, da bi dvignili njih in njihova gospodinjstva nad prag revščine. Tukaj se posebna pozornost posveča nizkim plačilom, prekarnim zaposlitvam in nezmožnosti najti delo za poln delovni čas. Gospodinjstva obravnavamo v toliko, kot vplivajo na posameznikovo tveganje, da je zaposlen reven in ker je incidenca (nastop, pojav) revščine močno pod vplivom strukture gospodinjstva in vzorcev zaposlovanja (.....) z dodajanjem pristopa z vidika gospodinjstva pogledamo še ekonomsko stanje vseh ljudi, vključno z otroki in ostalimi odvisnimi, ki živijo v gospodinjstvih, kjer nekdo dela. Pod predpostavko enakomerne delitve virov znotraj gospodinjstva, ki je v ozadju definicije o relativni dohodkovni revščini, je ekonomsko stanje posameznikov odvisno od vsote virov, ki jih prispevajo člani gospodinjstva (npr. žena, ki dela polovični delovni čas in je vezana tudi na dohodke moža, ki so glavni vir gospodinjstva, verjetno ne bo imela tako nizkega povprečnega dohodka; pa tudi mlada oseba, ki je ravno vstopila na trg dela z nizko začetno plačo in še živi s svojimi starši, lahko ima relativno visok standard; na drugi strani pa so lahko gospodinjstva, v katerih dela le eden odrasli, sicer za polni delovni čas, s povprečno plačo, v visokem tveganju revščine, če imajo še tri ali več oseb, ki jih ta odrasli vzdržuje). Pristop z vidika gospodinjstva omogoča, da se osredotočimo na sile, ki oblikujejo odločitve o ponudbi delovne sile; iz perspektive ukrepov pa omogoča postaviti poudarek na pomoč družinam in gospodinjstvom, da postanejo bolj samozadostni in uskladiti podporo v dohodku z opolnomočanjem ljudi, da sodelujejo kolikor je mogoče polno v ekonomskem in družbenem življenju.

8. 3. Biti zaposlen je najboljši izhod iz tveganja revščine

Splošen indikator revščine zaposlenih je osnovan na definiciji zaposlenih revnih kot tistih posameznikov, ki so zaposleni in ki imajo razpoložljiv dohodek gospodinjstva pod 60% nacionalne mediane ekvivalentnega dohodka. *Status zaposlenosti posameznika* je merjen na osnovi njihovega najpogostejšega statusa aktivnosti, torej statusa, ki so ga imeli več kot polovico mesecev, za katere je na razpolago informacija o kateremkoli statusu preko referenčnega obdobja za dohodek (če posameznik podaja informacijo o svojem statusu aktivnosti v enem letu, bo najbolj pogost status tisti, ki ga je imel najmanj 7 mesecev). Indikator revščine zaposlenih se mora prikazati ločeno za tiste zaposlene, ki prejemajo plačo/mezdo in za samozaposlene, da se lahko osredotočimo na skupine, ki so si podobne v smislu potencialnih problemov, s katerimi se soočajo, kot tudi ukrepov, ki lahko vplivajo nanje. Omenjeno je, da so informacije o dohodku samozaposlenih manj zanesljive. Podatki za EU 15 iz leta 2001 kažejo, da je biti zaposlen najbolj učinkovit način preprečevanja tveganja revščine.

Gibanje stopenj zaposlenih revnih iz leta v leto je potrebno spremljati skupaj s splošno stopnjo tveganja revščine in stopnjo tveganja revščine v komplementarnih podskupinah (brezposelni, neaktivni), saj redistribucija tveganja revščine npr. na brezposelne in izboljšanje položaja zaposlenih ne pomeni izboljšanja v pozitivno smer.

8. 4. Zaposleni predstavljajo velik delež tistih, ki so na meji revščine

Čeprav so ljudje, ki so zaposelni, manj izpostavljeni tveganjem revščine, pa predstavljajo velik delež tistih, ki tvegajo revščino, ker je velik del odrasle populacije zaposlen. V EU15 je četrtnina ljudi starih 16 let in več, ki so na robu revščine, zaposlenih. Če to ekstrapoliramo, lahko rečemo, da okrog 11 milijonom delavcev v EU 15 živi v gospodinjstvih z ekvivalentnim dohodkom pod državno določenim pragom revščine; skupaj je to okrog 20 milijonov ljudi, na katere vpliva pojav revščine zaposlenih.

8. 5. Zaposleni revni: enostarševske družine in družine z otroki in z eno osebo, ki služi denar, so še posebej ranljivi

Da bi lahko preučili fenomen zaposlenih revnih, je potrebno pogledati številne razlagajoče spremenljivke, ki pokrivajo relevantne osebne, poklicne in delovne značilnosti. Nekatere od teh spremenljivk so lahko relevantne samo za (odvisno) zaposlitev ali samo za samozaposlitev (npr. spremenljivke *tip pogodbe* ali *nivo plače* uporabimo samo za tiste zaposlene, ki dobivajo plačo). *Nizko plačilo* je očitno pomemben dejavnik revščine zaposlenih (*mesečna plača, število ur dela na mesec*), vendar pa biti *slabo izobražen* (usposobljen) in imeti *nestabilno zaposlitev in zaposlitev za polovični čas*, ravno tako vodi v revščino. Biti samozaposlen je naslednji faktor tveganja, vendar pa je zanesljivost podatkov o dohodkih pri samozaposlenih vprašljiva.

Pomembne spremenljivke so še *starost* (mladi in stari se soočajo z večjim tveganjem revščine), *spol* (čeprav ženske zavzemajo nestabilno, manj plačano ali delo s polovičnim delovnim časom, se soočajo s podobnim ali celo nižjim tveganjem revščine kot moški – posebej v Italiji in na Irskem, ker so pogosto druga oseba, ki služi denar v gospodinjstvu),

družina (enostarševske družine z otroki so v večjem tveganju), koliko je v gospodinjstvu tistih, ki zaslužijo (če zasluži samo eden in ima otroke, je v večjem tveganju).

Spremenljivke in vrednosti, po katerih primerjajo tveganje zaposlenih za revščino:

Vrsta zaposlitve (odvisna, samozaposleni)

Spol (ženska, moški)

Starost (16 do 24 let; 25 do 54 let; 55 in več let)

Izobrazba (nizka = ISCED 0-2; srednja = ISCED 3; visoka = ISCED 4 ali več)

Gospodinjstvo (živi sam, brez otrok; živi sam, 1 ali več otrok; živi z odraslim, ki ne dela, 0 otrok; živi z odraslim, ki ne dela, 1 ali več otrok; živi z odraslimi, od katerih nekateri ali vsi delajo; živi z odraslimi od katerih nekateri ali vsi delajo, 1 ali več otrok)

8. 6. Panoge, v katerih so zaposleni revni

Značilnosti dela za odvisne zaposlene: po številu mesecev, ko so delali (manj kot celo leto; celo leto – tu je treba vedeti, da je manj kot celo leto še vedno več kot polovica mesecev, ker je tako opredeljen zaposleni revni); po številu ur na teden, ko so delali (manj ali enako 30 ur; več kot 30 ur); po tipu pogodbe (stalna pogodba, začasna pogodba – za določen čas ali za krajšo dobo, občasno delo brez pogodbe in ostali delovni sporazumi)

8. 7. ILO kazalci

(Vir: ILO, KILM: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>, dostopno: 12.12.2006.)

ILO je leta 1999 oblikoval seznam ključnih kazalcev trga delovne sile⁷, ki zajema 20 kazalcev. Kazalec številka 20 je »Revščina, revščina zaposlenih in dohodkovna porazdelitev«. V obrazložitvi kazalca med drugim navajajo:

»...na razširjenost revščine lahko gledamo kot na rezultat delovanja trga delovne sile... Plačano delo je najbolj učinkovit način za zagotavljanje blaginje. Skozi izobraževanje in usposabljanje je potrebno spodbujati zaposlitvene možnosti in se zavzemati za čim višjo produktivnost. Število oseb, ki so v neki državi revni, je odvisno od tega, kako posamezne države opredelijo prag revščine, torej variira odvisno od kulture in nacionalnih potreb. Na osnovi tega dejstva vključuje kazalec KILM 20 poleg nacionalno določenega praga revščine še mejo revščine Svetovne banke – 1 USD in 2 USD. Poleg tega kazalec vključuje tudi Gini koeficient, saj je dober način merjenja stopnje neenakosti bodisi na osnovi dohodka bodisi na osnovi porabe. Revščina zaposlenih je opredeljena kot delež zaposlenih oseb, ki živijo v gospodinjstvih katerih člani živijo pod pragom revščine«.

8. 8. Podatki, indikatorji in metode

8. 8. 1. Revščina in revni zaposleni

Evropska raziskava o revnih zaposlenih se nanaša na razlike med državami v stopnjah, obsegu revščine, še posebej revščine med zaposlenim prebivalstvom v obdobju od 16 do 65 let

⁷ Key indicators of Labour Market.

(*working age*) (Lohmann, 2006). Uporabljajo se podatki iz *European Community Household Panel*, ki vključuje 15 evropskih držav med leti 1994 in 2001. Merjenje revščine temelji na ekvivalentnem neto dohodku gospodinjstva, prag tveganja revščine pa je opredeljen kot 60 % mediane tega dohodka v posamezni državi. Informacije o institucionalnih, pravnih okvirjih ter ekonomskem položaju držav so vzete iz drugih virov (Eurostat, OECD).

8. 8. 2. Država blaginje

Glavni spremenljivki socialne varnosti sta delež BDP-ja, ki ga država namenja za socialne izdatke (radodarnost socialne države) in višina, obseg nadomestil za brezposelnost. (delež višine nadomestila za brezposelnost v primerjavi z višino povprečne plače). Na tem področju je pomemben še indikator, ki se navezuje na otroško varstvo. Uporablja se podatek o številu otrok do četrtega leta starosti, ki so v varstvu, na 100 otrok (Lohmann, 2006).

8. 8. 3. Predpisi s področja trga dela

Na tem področju so glavni trije kazalci: številčnost zaposlenih vključenih v sindikatih (število članov sindikata v primerjavi s številom vseh zaposlenih), raven usklajevanja plač (pet ravni: na ravni podjetja, na ravni panoge brez privolitve vseh vpletenih, na ravni panoge s strinjanjem vseh vpletenih, na ravni države brez privolitve, na ravni države usklajeno z vseh strani), višina minimalne plače. Podatki o usklajevanju plač so pridobljeni iz podatkovne baze avtorjev Golden, Wallerstein in Lange (2002), ki je zbirka različnih indikatorjev in podatkov s tega področja. En izmed teh indikatorjev razlikuje med petimi ravni usklajevanja plač, ki so opisane zgoraj; te pa so povezane z informacijami o minimalnih plačah. Iz tako pridobljenih podatkov so bile oblikovane tri skupine držav:

- države, ki plače zaposlenih usklajujejo na ravni podjetja;
- države z drugačnimi načini usklajevanja plač, nimajo pa določene višine minimalne plače;
- države z drugačnimi načini usklajevanja plač, ki pa imajo sistem minimalne plače (Lohmann, 2006).

8. 8. 4. Tveganja revščine povezana z gospodinjstvom in posameznikom

Gre za obravnavo potreb, virov in omejitev posameznika, ki vplivajo na njegovo stopnjo tveganja revščine. Analiza upošteva naslednje indikatorje in njim pripadajoče spremenljivke:

- skupine posameznikov v gospodinjstvu glede na starost (0-2, 3-5, 6-14, 15+);
- zakonski stan z namenom, da se preveri posebna tveganja enostarševskih družin in žensk po ločitvi;
- spol;
- izobrazba (ISCED 0-2/3/5-7);
- poklic (opredeljenih je 8 poklicnih skupin);
- 3 različne skupine glede na zaposlitveni status in višino dohodka članov gospodinjstva (delavci z nizko plačo-to so zaposleni, ki so plačani 67 % povprečne urne postavke, drugi zaposleni, samozaposleni ali neplačani člani gospodinjstva);
- delovni čas zaposlenih članov gospodinjstva (polni delovni čas, drugo);

- število oseb, ki prinašajo kakršenkoli-dodatni dohodek v gospodinjstvo (Lohmann, 2006).

9. SMERNICE IN PRIPOROČILA (EUROFUND, 2004)

Oprelitev revnih zaposlenih, ki je bila uporabljena na seminarju Working poor in the European Union, je (EUROFUND, 2004: 1). Poglavitni zaključki seminarja:

- Revščine zaposlenih ne moremo enačiti z nizkimi plačami (»le« vsak peti delavec z nizko plačo se uvršča med zaposlene revne, nizka plača je le eden od dejavnikov revščine zaposlenih, glavna determinanta revščine zaposlenih je gospodinjstvo – velikost in sestava, število odvisnih oseb idr.). Raziskava Working poor in the European Union iz leta 2004 je pokazala, da je gospodinjstvo prav v vseh državah v raziskavi pomembnejši dejavnik revščine med zaposlenimi kot nizka plača.
- O ugodnostih za zaposlene (*in-work benefits*) razmišlja večina držav članic (takrat še EU-15) in so namenjene ravno za revne (denimo dodatki otroškim dodatkom za otroke iz gospodinjstev z nizkimi dohodki).
- Zelo težko je meriti revščino, merjenje lahko bazira na relativni ali absolutni revščini. Še težje kot samo revščino, pa je meriti revščino zaposlenih.
- Pojav revnih zaposlenih je občutno višji med samozaposlenimi kot med ostalimi kategorijami zaposlenih, vendar pa so podatki za to skupino lahko nezanesljivi in izkrivljajo celotno sliko.
- Raziskave, opravljene v zadnjih letih, kažejo naraščajočo polarizacijo med bogatimi zaposlenimi in revnimi zaposlenimi.
- V večini držav se kaže močna povezava med nizko stopnjo izobrazbe in revščino zaposlenih. To se je za večino držav pokazalo tudi raziskavi Working poor in the European Union iz leta 2004, vendarle pa so se med državami pojavile značilne razlike. Na Danskem ima nizka stopnja izobrazbe omejen vpliv na to, ali bo zaposleni padel v revščino, na drugi strani pa je višina izobrazbe pomemben dejavnik revščine v državah, kjer so stopnje revnih zaposlenih višje (kot so Španija, Grčija, Italija, portugalska)
- Politični ukrepi, usmerjeni na eno področje, imajo lahko na teh področjih pozitivne učinke, za druga področja pa negativne učinke. Na primer pospeševanje zaposlovanja lahko poslabšajo problematiko zaposlenih revnih, če so nove zaposlitve večinoma slabo plačane.
- Evropska komisija se posveča problemu revščine zaposlenih. V European employment guidelines, so se mu eksplicitno posvetili v smernici 8. Kazalci revščine zaposlenih so bili dodani kazalcem, ki se uporabljajo v metodi odprte koordinacije za zaposlovanje in socialno izključenost 2003.

Posredno se EU politike dotikajo pojava revščine zaposlenih v različnih dokumentih. Tako je denimo ena implicitnih predpostavk Lizbonske strategije, da je zaposlitev primarno orožje proti revščini. Šest od desetih smernic Evropske zaposlitvene strategije iz 2003 se vsebinsko nanaša tudi na pojav zaposlenih revnih:

Tabela 2: Smernice Evropske zaposlitvene strategije (2003)

| Smernica | Pomen za pojav revnih zaposlenih |
|--|---|
| 3: Posvetiti se spremembam in promovirati prilagodljivost in mobilnost na trgu del. sile | Omogočati delavcem, še posebej nižje kvalificiranim, dostop do usposabljanja. |

| | |
|--|---|
| 4: Promovirati razvoj človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja | Relevantno za usposabljanje in razvoj. |
| 6: Enakost med spoloma | Zmanjševanje razlik v plačah, vključuje tudi dostop do servisov skrbi za otroke (vrtci) in omogočanje višje ravni zaposlenosti med ženskami. |
| 7: Promovirati integracijo in zmanjševanje diskriminacije oseb v slabšem položaju na trgu delovne sile | Povečevati zaposljivost skupin, pri katerih je tveganje, da bodo revni zaposleni, večje. |
| 8: »Make work pay incentives«, da bi povečali privlačnost dela | Eksplicitna referenca na obveznosti držav članic do boja proti pojavu zaposlenih revnih. |
| 9: Transformacija dela na črno v regularne zaposlitve | Ljudje, ki delajo na črno, so v ranljivem položaju in zanje velja večja bojazen, da bodo revni zaposleni. Običajno se znajdejo izven omrežja socialne varnosti. |

Kot dve orodji politik za zmanjševanje obsega pojava revnih zaposlenih sta bili na seminarju izpostavljeni (EUROFUND, 2004: 3):

- reforma davčnega sistema in sistema denarnih pomoči, da se izognemo zankam revščine (poverty traps);
- posebne ugodnosti za zaposlene z nizkimi plačami.

Pri tem velja, da fiskalna reforma in spremembe sistema denarnih pomoči niso nujno adekvaten odgovor na pojav revnih zaposlenih in da je potrebno uporabiti tudi druge ukrepe.

Dokaz za to, da je koncept revnih zaposlenih našel svoje mesto v evropskih politikah, je vključitev kazalcev o revnih zaposlenih leta 2003 v European Employment Strategy (Evropska strategija zaposlovanja) in v evropsko politiko socialnega vključevanja (EUROFUND, 2004: 4).

Anketa o porabi gospodinjstev kaže, da 10,9% posameznikov in posameznic zasluži plačo, ki jih uvrsti med revne. Večina teh oseb (oziroma 6% od vseh) ni revnih, bodisi zaradi dohodkov ostalih oseb v gospodinjstvu bodisi zaradi drugih prihodkov te osebe. Obratno pa se 10,1% posameznikov ali posameznic, ki ne prejemajo plačo, ki bi jih sama po sebi uvrstila med revne, znajdejo med revnimi – zaradi značilnosti gospodinjstva (odvisne osebe idr.). S socialnimi transferji pa se doseže, da od vseh revnih zaposlenih (katerih plača jih uvršča ali ne uvršča med revne), med zaposlenimi revnimi ostane 7% posameznikov oziroma posameznic.

Analiza Ankete o porabi gospodinjstev pokaže na dvoje:

- na pozitiven učinek drugega dohodka (Second income) v boju proti revščini;
- na veliko večje tveganje pred revščino zaposlenih med gospodinjstvi z odvisnimi člani.

Kot pomoč osebam z nizkimi dohodki sta možni dve vrsti političnih intervencij:

- delni osebni dohodek – gospodinjstvom s 25% povprečnega ekvivalentnega dohodka, ki bodo upravičeni do delnega osebnega dohodka bo ta dan v višini do 25% povprečnega ekvivalentnega dohodka, tako da bodo prišli do 50% povprečnega ekvivalentnega dohodka oziroma nad prag revščine.

- dodatek k otroškemu dodatku za družine z nizkimi dohodki – gospodinjstva z otroki (kot odvisnimi člani) se srečujejo z večjim tveganjem revščine, če so delovno aktivnih članov in članic gospodinjstva dohodki nizki.

9. 1. Perspektiva spola (EUROFUND, 2004)

Revščina zaposlenih ni spolno nevtralen pojav. Ženske imajo 10% večjo možnost, da bodo revne zaposlene kot moški, saj je med osebami z nizkim dohodkom 77% žensk. Ženske so pogosteje vključene včasne oblike zaposlitev in v zaposlitve za skrajšan delovni čas, ki sta dve obliki zaposlitev, ki lahko pomenita večje tveganje revščine, po drugi strani pa so med samozaposlenimi, ki so kategorija z največjim tveganjem revščine, v veliki meri (73%) moški. Če pogledamo pojav revnih zaposlenih in družin, se pokaže, da so najbolj ogrožene ženske enostarševske družine.

9. 2. Samozaposlenost in priseljevanje (EUROFUND, 2004)

Med samozaposlenimi, ki se kot kategorija v največji meri pojavljajo med revnimi zaposlenimi, so še posebej ogroženi samozaposleni priseljenci. V kategoriji priseljencev na Danskem je delež revnih zaposlenih višji od deleža brezposelnih. Možni razlogi so:

- visok minimalen dohodek je lahko ovira za vstop na trg delovne sile;
- samozaposlenost je za nekatere lahko edina možnost vstopa na trg delovne sile;
- samozaposlovanje je v največji meri razširjeno v sektorjih z nizkim profitom (male trgovine, gostilne, ipd.).

Opozorjeno je bilo, da je podatke o pogojih dela med samozaposlenimi najtežje zbrati in da tudi podatki o dohodkih niso zanesljivi, zaradi tendence k prijavljanju nižjih dohodkov od realnih. Vendar pa je nesporno dejstvo, da so zaslužki samozaposlenih priseljencev v evropskih državah praviloma nižji od zaslužkov med lokalnimi samozaposlenimi in da so se zaslužki med priseljenimi samozaposlenimi in lokalnimi samozaposlenimi v letih 1988-1997 povečali. Tako je na primer stopnja revščine med samozaposlenimi priseljenci na Danskem kar 6x večja od nacionalnega povprečja.

9. 3. Strategije reševanja problema

Na seminarju EUROFUND 2004 so bile predstavljene tri strateške usmeritve reševanja problematike revnih zaposlenih (EUROFUND, 2004: 15-17):

1) Delo za ustrezno plačilo

Strategija se nanaša na politike usmerjene na povečevanje zaposlitvenih možnosti, zmanjševanje odvisnosti od transferjev in povečevanje števila delovno aktivnih med aktivno populacijo. Zaposlitev ostaja najpomembnejša zaščita pred revščino, vendar je potrebno upoštevati ekonomske in socialne dejavnike, ki posameznike odvrnejo od tranzicije v plačano delo. Gre predvsem za nizko plačana dela, kar pomeni, da so oportunitetni stroški za marsikoga previsoki za vstop v zaposlitev. Potencialni ukrepi, s katerimi se da reševati tovrstno problematiko so:

- zmanjšanje davkov in/ali socialnih prispevkov zaposlenih;
- reforme socialne varnosti;

- reforma (ustanovitev) dohodkovno odvisnih transferjev oziroma transferjev, ki bodo odvisni od višine dohodka;
 - poudarek na finančnih spodbudah skozi različne ugodnosti zaposlenim.
- Izkušnje iz Velike Britanije in ZDA kažejo, da so različne ugodnosti učinkovite predvsem enostarševskim družinam, vendar pa da hkrati neugodno vplivajo na oblikovanje družin.

2) Široka kampanja za zmanjšanje/izkoreninjenje revščine

Nekaj potencialnih ukrepov:

- podaljšanje obveznega šolanja;
- »consessionary transport fares«;
- finančno svetovanje za gospodinjstva z dolgovi in na splošno o upravljanju družinskega proračuna;
- facilitating bank or credit union accounts;
- otroški dodatek.

3) Tripartitni pristop

Gre za skupno delovanje treh institucij: trga delovne sile, države in družine. Vse tri institucije so v zadnjih letih doživele pomembne in velike spremembe, ki so pomembne za današnje razumevanje revščine.

- Spremembe na trgu delovne sile so lahko vplivale na pojav zaposlenih revnih preko zniževanja plač.
- Država blaginje je doživela spremembe v smeri večanja izdatkov za starejšo populacijo in manjšanja sredstev za socialne transferje.
- Družinske oblike so se diverzificirale, kar je prineslo polarizacijo med enostarševskimi in dvostarševskimi družinami; na pojav revnih zaposlenih pa vpliva tudi manjšanje števila družinskih članov.

Razmisleki ob zaključku seminarja (EUROFUND, 2004):

- sistem minimalne plače lahko prepreči kreiranje novih – predvsem slabše plačanih – delovnih mest in lahko vplivajo na porast sive ekonomije;
- pri oblikovanju sistema davkov in transferjev je potrebno biti pozoren na nezaželene posledice (denimo, da bi delodajalci in delojemalci izkoriščali finančne ugodnosti zaposlenim na račun davkoplačevalcev);
- s stališča delodajalcev je pomembno, da je delo privoščljivo – da se znižajo predvsem posredni stroški dela;
- pomembno je, da niso na račun revnih zaposlenih in delavcev z nizkimi plačani kaznovani tisti, ki so usposobljeni in imajo višje plače;
- v zadnjih dvajsetih letih smo prišli v družbo, v kateri revni zaposleni zadovoljujejo potrebe »časovno revnim«, torej tistim, ki se soočajo s pomanjkanjem časa;
- socialna vključenost ne sme biti inštrument ekonomske politike, ampak cilj sam po sebi.

10. DELNI OSNOVNI DOHODEK

Eden od predlogov za reševanje problema zaposlenih revnih je tudi uvedba delnega osnovnega dohodka (Partial Basic Income). Eden od razlogov boja proti revščini je gotovo ta, da bi ljudje dobivali dohodke, ki bi zadostovali za življenje, neodvisno od državne ali zasebne podpore s strani drugih.

To pomeni, da bi moral zaslužek (plača) zadostovati za življenje izven revščine. V večini evropskih držav je v preteklosti to pomenilo, da mora biti za tako življenje dovolj visoka plača moškega (očeta, moža). Z večjim vstopom žensk na trg delovne sile se je stanje spremenilo. Pri tem je pomembno dejstvo, da so ženske pogosteje vključene v različne oblike zaposlitev, še posebej so pogosteje vključene v delo za skrajšan delovni čas. Strengmann-Kuhn (2002) meni, da bi morale biti strategije usmerjene višje od zagotavljanja življenja nad mejo revščine posameznika, torej na zagotavljanje življenja nad mejo revščine za celotno gospodinjstvo.

Nemčija pozna ureditev, ki se imenuje *Geringfügige Beschäftigung* (minor employment – manjša zaposlitev), kar pomeni zaposlitev za manj kot 15 ur na teden s plačilom, nižjim od €325. Pogosto se tovrstna zaposlitev pojmuje kot dodatna zaposlitev in ni namenjena zagotavljanju preživetja posameznika/posameznice. Strengmann-Kuhn (2002) iz tega izpelje, da bi morala biti plača za zaposlitve, pri katerih gre za več kot že omenjeno dodatno zaposlitev *Geringfügige Beschäftigung*, višja od individualnega praga revščine. V Nemčiji je ta meja ravno polovica praga revščine, merjena kot polovica povprečnega ekvivalenčnega dohodka. Zato Strengmann-Kuhn (2002: 14) predlaga, naj delavci, katerih plača je višja od polovice praga revščine, dobivajo dodaten dohodek, tako da se povzpnejo na individualen prag revščine.

Dodaten dohodek bi bila nekakšna subvencija ali pa *delni osnovni dohodek* (orig. *partial basic income*). Vsak delavec, ki zasluži več od četrtnine povprečnega ekvivalenčnega dohodka ali več od polovice praga revščine, bi prejel delni osnovni dohodek na polovici praga revščine. To bi mu omogočilo, da bi imel dohodek, ki bi bil višji od praga revščine. Dodaten osnovni dohodek bi moral biti opredeljen tako, da bi se zniževal proporcionalno z višino plače.

Dodaten osnovni dohodek bi lahko izplačevali v dveh oblikah:

- 1) Socialna dividenda – vsak upravičenec oziroma upravičenka bi moral(a) dokazati, da so njegovi oziroma njeni dohodki dovolj visoki. Konec leta bi bil dodaten osnovni dohodek ustrezno obdavčen kot vsak drug dohodek. Tisti, ki zaslužijo 75% povprečja, bi plačali na dodaten osnovni dohodek 100% davek, ostali pa 50% davek. Negativna plat te možnosti je, da je relativno draga in da gre relativno velik delež zneska nazaj k oblastem v obliki davka.
- 2) Negativen davek / socialni transfer – v tem primeru bi upravičenci (osebe, ki prejema med 25% in 75% povprečne plače) prejeli samo razliko do med delnim osnovnim dohodkom in obdavčenim delnim osnovnim dohodkom. To pomeni, da bi bil osnovni štartni strošek države nižji, plače bi morali preverjati, lahko prihajalo do tega, da upravičenci ne bi zaposlili.

Prednosti delnega osnovnega dohodka:

- 1) Trenutno v večini držav neaktivne osebe niso motivirane za vstop v zaposlitev, ker so plače na delovnih mestih, za katere se potegujejo, tako nizke, da jih s socialnimi transferji (in eventualnim delom na črno), presežejo.
- 2) Poveča se plača zaposlenim, ki imajo nizke dohodke.
- 3) Spodbuda za zaposlene, ki prejema nad 75% povprečne plače, da zmanjšajo zaposlenost in hkrati spodbuda, da se posamezniki vključijo v zaposlitve za čas, krajši od polnega, kar ima ravno tako pozitiven vpliv na znižanje brezposelnosti.

Prednost delnega osnovnega dohodka je tudi v tem, da se osebi zmanjša odvisnost od drugih članov gospodinjstva oziroma njihovih dohodkov, od nevladnih organizacij in države.

Problem pa je, da instrument delnega osnovnega dohodka še vedno ne zagotavlja tega, da bi se celotno gospodinjstvo obdržalo nad mejo revščine.

Zakaj meja 25% povprečnega dohodka za upravičenost do delnega osnovnega dohodka?

- 1) Stroški delnega osnovnega dohodka bi bili še precej višji, če bi jih prejemale osebe z manj kot 25%.
- 2) Družbeni odpor proti delnemu osnovnemu dohodku bi bil precej manjši, če bi bil dan tistim, ki že tudi sami nekaj prispevajo v državno blagajno.

Avtor predlaga še »BASIC INCOME FOR CHILDREN«, ker so otroci najpogostejši odvisni člani gospodinjstev in v zadnjem času se vse več razpravlja o tem, da revščina ponavadi ni enakomerno porazdeljena med člani gospodinjstva. Odrasli brezposelni imajo svoje dohodke v obliki socialnih transferjev, otroci pa so edina kategorija, ki nima nobenih lastnih dohodkov. Osnovni dohodek za otroke bi koristil predvsem enostarševskim družinam.

11. LITERATURA IN VIRI:

Altvater, E. and Mahnkopf, B. (2002), *Globalisierung der Unsicherheit – Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik*. Münster: Westfälisches Dampfboot

Bauman, Z. (2005), *Work, consumerism and the new poor*. Maidenhead: Open University Press

Baza statističnih podatkov. Dostopno na: <http://bsp1h.gov.si>

Broadbent, E. (2001), *Democratic Equality. What Went Wrong?* Toronto: University of Toronto Press.

Bardone, L., Guio, A. C. (2005), In-Work Poverty. V: *EUROSTAT Statistics in focus. Population and Social Conditions*, 5/2005, pp. 1 – 11.

Culpitt, I. (1992), *Welfare and Citizenship*. London: SAGE Publications.

Distribution of income. Spletno mesto Eurostat. Dostopno preko: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal> (izpis dne:15.1.2007)

Esping Andersen, S., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Working poor in the European Union*. Seminar report. Bruselj, 1.7.-2.7.2004. (EUROFUND, 2004)

Global Employment Trends for Youth (2006), International Labour Office: Geneva. Dostopno: www.ilo.org/publns, 20.11.2006.

Harris, J. (2003), *The Social Work Bussiness*. London: Routledge

Ignjatovič, M. (2002), *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*: doktorska disertacija. Ljubljana: FDV

ILO, KILM: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>, dostopno: 12.12.2006.

Kanjuo Mrčela, A., Ignjatovič, M. (2004), Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti V: Svetlik I., Ilič B. (ur.). *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia

Leskošek, V. (2005), Globalne neenakosti. *Socialno delo*, 44/4-5, str. 241-250.

Letno poročilo 2001 (2002), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (izpis dne: 7.3.2005)

Letno poročilo 2002 (2003), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (izpis dne: 7.3.2005)

Letno poročilo 2003 (2004), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno preko: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (izpis dne: 7.3.2005)

Lohmann, H., (2006), *Working poor in Western Europe: What is the influence of the welfare state and labour market institutions?* Paper prepared for presentation at the "2006 Conference of the EuroPanel Users Network.

Lodermel, I. and Trickey, H., (eds) (2000), *'An Offer You Can't Refuse': Workfare in International Perspective*. Bristol: Policy Press

'Precarious' Non-Standard Employment – A Review of the Literature (2002), Labour Market Policy Group. Department of Labour. Dostopno preko: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (izpis dne 12.5.2005)

Smolej, S. (2006), *Tvegane zaposlitve kot vidik fleksibilizacije trga delovne sile in nove oblike revščine*. Magistrsko delo. Ljubljana: FDV

Strengmann-Kuhn, W. (2002), *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?* Prispevek predstavljen na: Basic Income European Network, 9th International Congress. Ženeva, 12.-14.9.2002.

Schulten, T., Schäfer, C., Bispinck, R., Rieger, A., Ringger, B., Baumann, H., Husson, M., Math, A. (2005), *Theses for a European minimum wage policy*. Düsseldorf, Zürich, Paris.

Wacquant, L. (2003), Penalizacija revščine in vzpon neoliberalizma. V: *Družboslovne razprave*, št. 43, str. 65 – 75.

Weber, S., (2001), Durchgequirlt im Wohlfahrtsmix-Regionale Trägerlandschaften zwischen politischen Vorgaben, Überlebenskämpfen und der Klientel, in: *Neue Praxis*, 5, pp. 445-458

Working poor in the European Union: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004

World Development report 2006. Equity and Development. World Bank, July 2004; www.worldbank.org/wdr. 10. 6. 2005.

II. ZAPOSLENI REVNI V LUČI DELOVNOPRAVNE UREDITVE

1. UVOD

Kljub svetovni gospodarski rasti v zadnjem obdobju obseg revščine ostaja velik po vsem svetu. Tudi v razvitih državah, vključno s področjem Evropske unije, problem revščine obstaja.⁸

Po podatkih Eurostata⁹ iz leta 2005 stopnja tveganja revščine v EU dosega okrog 16%, pri čemer so med državami članicami pomembne razlike (npr. Češka 8%, Slovenija 10%, Švedska, Finska, Luksemburg in Danska 11%, Madžarska, Nizozemska in Avstrija 12-13%, medtem ko so države z najvišjo stopnjo tveganja revščine v EU Portugalska in Slovaška z 21%, Grčija in Španija z 20%, Italija z 19%, Združeno kraljestvo in Estonija z 18%). Pri tem so pomembne razlike po starostnih skupinah (največji delež med mladimi in starimi), po spolu (za ženske je stopnja tveganja revščine takorekoč v vseh starostnih skupinah in v vseh državah višja, še posebej pa med starejšimi ženskami), glede na strukturo gospodinjstva (v slabšem položaju so družine z otroci, še posebej visoka pa je stopnja tveganja revščine pri enostarševskih družinah).

V okviru obravnave revščine in programov socialnega vključevanja se relativno manj pozornosti namenja problemu zaposlenih revnih, torej položaju ljudi, ki ostajajo revni kljub temu, da imajo zaposlitev. Podatki kažejo relativno visoko stopnjo tveganja revščine tudi med zaposlenimi, je pa ta seveda nižja kot v drugih skupinah, npr. med brezposelnimi, upokojenimi in drugimi neaktivnimi osebami. Po podatkih Eurostata iz leta 2005 je stopnja tveganja revščine med zaposlenimi v celotni EU okrog 9% (Češka 3%, Slovenija, Belgija in Finska 4%, Francija in Danska 5%, najvišje stopnje tveganja revščine med zaposlenimi pa so

⁸ Obstajajo različne opredelitve praga revščine in pojma zaposleni revni ('working poor'). Na svetovni ravni, tudi v okviru Mednarodne organizacije dela, se uporablja metoda Svetovne banke, ki kot mejo revščine šteje 1 US\$ in 2 US\$ na dan, za zaposlene revne pa tiste osebe, ki so zaposleni, pa vendar živijo v gospodinjstvu, v katerem imajo člani manj kot 1 oziroma 2 US\$ na dan (upoštevajo se pariteta kupne moči po državah) (ILO 2006, s. 939-957 (KILM 20), ILO 2005, s. 26; www.ilo.org). Indikator 'zaposleni revni' so vključeni v KILM šele od 4. izdaje dalje, torej od leta 2006 dalje.

Na ravni Evropske unije, tudi s strani Eurostata, se uporablja drugačna metoda: kot prag revščine se šteje 60% mediane ekvivalentnega dohodka; za zaposlene revne pa se štejejo delavci, ki živijo v gospodinjstvu, kjer vsaj ena oseba dela in kjer je celotni dohodek gospodinjstva pod pragom revščine (Bardone, L./Guio, A.-C. 2005; Peña-Casas, R./Latta, M. 2004; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2004; ec.europa.eu/eurostat/).

Pojavljajo se predlogi novih metodologij (prim. Anker, R. 2007, ki želi oblikovati metodo za mednarodno primerljive nacionalne prage revščine; Fahey, T./Whelan C. T./Maitre, B. 2005, ki predlagajo tudi oblikovanje metode za spremljanje praga revščine na ravni EU in ne le po posameznih državah članicah).

⁹ <http://ec.europa.eu/eurostat/>. Prim. tudi Bardone, L./Guio, A.-C. 2005; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2004 (Working poor in the European Union); European Parliament 2007 (Role of minimum wages/income for social inclusion in the European Union).

na Slovaškem 15% in v Estoniji, Grčiji, Španiji, Italiji, Litvi, na Poljskem in na Portugalskem med 10-13%).¹⁰

2. POMEN DELOVNOPRAVNE UREDITVE ZA OBRAVNAVO POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH

Za obravnavo pojava zaposlenih revnih je bistvenega pomena analiza delovnopравnih norm, saj gre za skupino ljudi, ki imajo status delavca v delovnem razmerju in torej opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, pri čemer je bistvena *causa* tega razmerja prav plačilo za delo. S pogodbo o zaposlitvi se namreč delavec zaveže delodajalcu nuditi svoje delo, opravljati zanj določeno delo, delodajalec pa mu je za to dolžan plačati. Plačilo je bistvo pogodbe o zaposlitvi, saj delavec opravlja delo za drugega prav zaradi plačila. Za delavca plača predstavlja dohodek, praviloma glavni, pretežni ali celo edini vir sredstev za preživljanje njega in njegove družine (Kresal, B. 2001, s. 13). Zato plačilo delavca in njegova zaposlitev bistveno opredeljujeta njegov dohodkovni položaj (poleg dohodkov drugih družinskih članov oziroma članov življenjske skupnosti, v okviru katere si organizira gospodinjstvo; v tej zvezi pa spet velja, da si večina oseb zagotavlja svoje preživetje z odvisnim delom). Delavec je eksistenčno odvisen od plače, ki jo pridobiva na podlagi svoje zaposlitve. Zato bi pričakovali, da je to plačilo oziroma zaposlitev takšna, da vsakomur zagotavlja dostojno življenje in preprečuje revščino. Pa vendar so nekateri ljudje kljub zaposlitvi revni, nimajo dovolj sredstev za dostojno življenje, njihovi dohodki pa ostajajo pod pragom revščine. Ne le z vidika posameznika, tudi z vidika celotne družbe je to problem. V okviru koncepta socialne države to pomeni, da ti ljudje kljub zaposlitvi ostajajo »na robu«, nimajo ustreznih možnosti za dejavno vključitev v družbo, soočajo se z nevarnostjo socialne izključenosti, država pa na drugi strani nosi odgovornost zagotavljati tem ljudem socialni minimum, tudi z raznimi socialnovarstvenimi dajatvami iz sistema socialne varnosti. V socialno-tržni družbeni ureditvi bi pričakovali, da »se delo izplača« (making work pay) in da si z zaposlitvijo vsak sam lahko zagotavlja (vsaj) eksistenčni minimum, dajatve iz sistema socialne varnosti pa zagotavljajo dohodkovno varnost posameznikov v tistih primerih, ko ti iz različnih razlogov ne morejo sami pridobivati sredstev za življenje z zaposlitvijo (npr. v času bolezni, brezposelnosti, starosti, itd.).

Če delavcu njegova zaposlitev ne zagotavlja dovolj sredstev za življenje, se postavi tudi vprašanje, zakaj bi se ljudje sploh zaposlili, zakaj bi sploh delali (delo je seveda tudi več kot le podlaga za pridobivanje dohodka, vendar pa kljub temu to ostaja osnovni in bistveni vidik zaposlitve), prav tako pa se odpira tudi temeljno vprašanje porazdelitve bremen med delavci, delodajalci in državo (družbo), saj se v tem primeru namreč breme zagotavljanja dostojnega življenja zaradi večjega obsega socialnih dajatev za te ljudi prenese na državo (družbo).¹¹ V tej zvezi je seveda bistvena ugotovitev ta, da so številni delavci zaradi svojega šibkejšega pogajalskega položaja in ekonomske odvisnosti v razmerju do delodajalcev pripravljani, pravzaprav prisiljeni sprejeti zaposlitev in delo tudi pod zelo neugodnimi pogoji in čeprav jim

¹⁰ V zadnjih letih daje problemu zaposlenih revnih poseben poudarek Mednarodna organizacija dela, tudi v okviru aktivnosti na podlagi Deklaracije o temeljnih načelih in pravicah pri delu in promocije koncepta dostojnega dela (npr. ILO 2005, ILO 2004, ILO 2003, Standing, G. 2003). V okviru EU je prav tako zaslediti povečano pozornost v tem obdobju (npr. Bardone, L./Guio, A.-C. 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2004). Tudi v zadnjem Sporočilu Komisije o posodabljanju socialne zaščite za večjo socialno pravičnost in ekonomsko kohezijo so omenjeni zaposleni revni in izpostavljeno dejstvo, da zaposlitev sama po sebi ne varuje pred revščino (COM (2007) 620 final, 17. 10. 2007, s. 3).

¹¹ V tej zvezi je zanimiv citat W. Churchilla: »Odsotnost dostojne minimalne plače le subvencionira, podpira nesposobne proizvajalce.« (povzeto po ILO 2004, s. 98)

ponujeno plačilo za njihovo delo ne zagotavlja niti dostojnega življenja niti eksistenčnega minimuma ('bolje nekaj kot nič'), kar lahko pripelje, in v preteklosti tudi je pripeljalo, do nevdržnih delovnih razmer, vključno s pojavom zaposlenih revnih.

Delovno pravo se je razvilo kot odgovor na pretirano izkoriščanje delavcev v času začetnega liberalnega kapitalizma (v Sloveniji nekje od sredine 19. stoletja dalje).¹² Njegova funkcija je zagotavljati določen minimum pravic delavcev. Seveda je vsakokratno pravno-politično vprašanje, kje je ustrezen *equilibrium* upoštevanja nasprotujočih si interesov delavcev in interesov delodajalcev v tem procesu, ki je vedno rezultat določenega specifičnega zgodovinskega, ekonomskega, socialnega, kulturnega in siceršnjega civilizacijskega konteksta določene družbe in se v času spreminja. Temeljni namen delovnega prava pa je vedno bil zagotavljati določene minimalne pravice delavcev. Zakaj? Da bi tudi tej skupini ljudi zagotovili določen sprejemljiv socialni položaj v družbi, zagotovili socialni mir in pravičnejšo porazdelitev bogastva v družbi.¹³ Delovno pravo je v tem okviru razvilo različne instrumente varstva delavcev. Z vidika obravnave zaposlenih revnih je zato osrednje vprašanje, kateri instrumenti, kateri instituti delovnega prava so tisti, s katerimi se preprečuje pojav zaposlenih revnih oziroma zmanjšuje obseg tega pojava, kakšna delovnopravna ureditev in katere delovnopravne norme spodbujajo in katere zavirajo pojav zaposlenih revnih v konkretni družbi ter ali obstajajo mehanizmi znotraj delovne zakonodaje za omilitev tega pojava.

3. IDENTIFIKACIJA DELOVNOPRAVNIH INSTITUTOV, POMEMBNIH Z VIDIKA PREPREČEVANJA OZIROMA ZMANJŠEVANJA POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH

Uvodoma bi lahko rekli, da celotno delovno pravo, s tem, ko določa minimum pravic delavcev, pomeni tudi instrument preprečevanja ali vsaj zmanjševanja revščine. Bolj

¹² Anton Kralj leta 1903 takole opisuje obdobje začetnega liberalnega kapitalizma in potrebo po varstvu delavcev: »Toda ta svoboda ni pripeljala k zaželenemu cilju. ... Zato je bilo treba obrtno svobodo omejiti, zmanjšati konkurenco ... vse to nameravajo poznejši obrtni zakoni iz l. 1883, 1885, 1895 in 1902, ki varujejo delavca pred brezmejnimi izkoriščanjem...« (Kralj 1903, s. 9). Navedeno štejemo za začetek delovnopravne zakonodaje pri nas (več o zgodovinskem razvoju Kresal, F. 1998).

¹³ Navedena tematika presega obseg te naloge, zato se ne bom globlje spuščala v ta kompleksna temeljna razmerja. Naj le dodam, da se problem lahko obravnava tako z vidika uveljavljanja temeljnih človekovih pravic, ki vključujejo tudi temeljne socialne in ekonomske pravice, prav tako pa tudi s čisto ekonomskega vidika, tako na mikro kot makro ravni.

V Ustavi Mednarodne organizacije dela (MOD), ki je bila ustanovljena leta 1919 v okviru Versajskega mirovnega procesa (XIII. poglavje Versajske mirovne pogodbe), ki še vedno predstavlja veljavno podlago za delovanje te specializirane agencije OZN za področje dela in socialne varnosti, je tako med drugim zapisano, da »je trajni svetovni mir mogoč le, če temelji na *socialni pravičnosti*« in da »delo *ni* blago«. Vendar hkrati ni mogoče mimo dejstva, da sta bila eden glavnih razlogov in motivov za ustanovitev MOD tudi želja po ohranitvi mednarodne konkurence in strah posameznih držav pred t.i. neloyalno konkurenco zaradi socialnega dumpinga (zniževanja cen in povečevanja konkurenčnosti na račun nižjih pravic delavcev). Takšno stališče držav, ki so že zagotavljale določeno zaščito delavcev, je izraženo tudi v preambuli k Ustavi MOD, kjer je med drugim zapisano, da »nesprejem humanih delovnih pogojev v katerikoli državi pomeni oviro tudi za druge narode, ki želijo izboljšati te pogoje v svoji državi«. Navedena vprašanja so tudi v današnjem času gospodarske globalizacije še vedno enako aktualna.

V Ustavi MOD oziroma Filadelfijski deklaraciji iz leta 1944 je med temeljnimi usmeritvami te organizacije omenjeno tudi spodbujanje politik glede plač, delovnega časa in drugih pogojev dela, ki bodo zagotavljali pravičen delež v dosežkih razvoja vsem, ter minimalno plačo za vse, ki so takšnega varstva potrebni, izrecno je omenjen tudi problem revščine. (Ustava in drugi dokumenti MOD dostopni na www.ilo.org)

podroben vpogled v delovno pravo pa izpostavi določene delovnopravne institute kot še posebej pomembne:

- Na prvem mestu je prav gotovo ureditev minimalne plače. Minimalna plača neposredno preprečuje, da bi tisti, ki so zaposleni, imeli nižji dohodek v obliki plačila za delo od določenega minimuma. Če je ta minimalna raven plač postavljena dovolj visoko, potem preprečuje, da bi katerikoli zaposleni delal za prenizko plačilo, ki mu ne bi omogočalo dostojnega preživetja. Pogledi na vlogo, funkcije in učinke urejanja minimalne plače so sicer različni, a o tem podrobneje v nadaljevanju.
- Nadalje so tu instrumenti varstva plače, ki so namenjeni temu, da delavec dejansko prejme svojo plačo, do katere ima pravico, tako da lahko svobodno razpolaga z njo in jo uporabi za preživljanje sebe in svoje družine. Gre za zahtevo, da mora biti plača delavcu dejansko izplačana, in sicer pravočasno, redno, tako kot se dolguje, in v celoti. Čeprav je npr. plača delavca določena dovolj visoko, pa delavec morda iz različnih razlogov te plače ne dobi dejansko izplačane, kar lahko povzroči izpad pomembnega dela njegovega dohodka in pomeni nevarnost za nastanek revščine zaposlenih.
- Pojav zaposlenih revnih nujno izpostavi tudi potrebo bo obravnavi različnih oblik zaposlitve, saj so delavci v določenih oblikah zaposlitve (tu gre predvsem za t.i. fleksibilne oblike zaposlitve) izpostavljeni večjemu tveganju, da bodo kljub zaposlitvi (p)ostali revni. V tej zvezi ne gre le za to, da določene (fleksibilne) oblike zaposlitve ne nudijo enake ravni dohodkov ali ne nudijo enake ravni varstva zaposlitve – s tem pa tudi ne varstva, kontinuitete dohodka – kot klasična zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kjer se delo opravlja neposredno za delodajalca, praviloma v njegovih prostorih in z njegovimi sredstvi. Tudi fleksibilnost, prekarnost, negotovost zaposlitve sama po sebi (celo ob morebiti enakih dohodkih) lahko pomeni slabši socialno-ekonomski položaj posameznika, slabša izhodišča, slabše varnostne mreže in zato večje tveganje za nastanek revščine.
- Z vidika negotovosti zaposlitve kot možnega vzroka za revščino zaposlenih pa ni pomembna le ureditev različnih (fleksibilnih) oblik zaposlitve, temveč tudi ureditev prenehanja zaposlitve. Ohlapnejše varstvo pred odpovedjo praviloma pomeni pogostejše prehajanje med zaposlitvami, to pa lahko (ne pa nujno) pomeni tudi večjo nevarnost za pogostejša vmesna obdobja brezposelnosti. Samo po sebi navedeno ni nujno razlog za revščino, lahko pa to postane v kombinaciji s ureditvijo na področju varstva v primeru brezposelnosti in (aktivne) politike zaposlovanja, če ni ustrezno usklajena z delovnopravno ureditvijo prenehanja pogodbe o zaposlitvi in če ne zagotavlja ustreznega varstva dohodka v času brezposelnosti ter ustreznih podpornih storitev, ki bi omogočale in spodbujale čim hitrejšo vključitev v novo zaposlitev ter ohranjale in razvijale, izboljševale zaposljivost delavcev in brezposelnih oseb.
- Izrednega pomena so tudi določbe o posebnem delovnopravnem varstvu določenih skupin delavcev ter prepoved diskriminacije na področju dela oziroma načelo enakega obravnavanja in enakih možnosti, saj so določene skupine delavcev še posebej ranljive in zato izpostavljene tudi večjemu tveganju za nastanek revščine.¹⁴

¹⁴ Tudi ILO v zadnjem poročilu o enakosti pri delu poudarja, da diskriminacija pri delu prispeva k revščini in socialni izključenosti (ILO 2007a, s. 10).

V nadaljevanju bosta podrobneje analizirana institut minimalne plače in tematika fleksibilnih oblik zaposlitve v povezavi z evropskim socialnim modelom prožne varnosti, kot dva najpomembnejša vidika delovnopravne ureditve za obravnavo zaposlenih revnih.

4. MINIMALNA PLAČA

4.1. Temeljna socialna pravica

Kot je bilo že zgoraj poudarjeno, je bistvena značilnost plače ta, da za delavca predstavlja osnovni vir sredstev za preživljanje njega in njegove družine in je zato eksistenčno odvisen od nje. Gre za t.i. *socialno funkcijo plače*. Priznanje osrednjega pomena, ki ga ima plača za posameznika, se kaže tudi v tem, da je pravica do neke minimalne, dostojne, primerne plače, ki naj delavcu zagotavlja dostojno življenje, priznana kot *temeljna socialna pravica, človekova pravica*, in je vključena v vse najpomembnejše mednarodne dokumente s področja človekovih pravic.

Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948, določa pravico do pravičnega in zadovoljivega plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja človeka vreden obstoj (23. člen). *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1966* v okviru pravice do pravičnih delovnih pogojev določa tudi, da mora plačilo zagotavljati človeka vredno življenje za delavce in njihove družine (7. člen).

Na evropski ravni v okviru Sveta Evrope sprejeta *Evropska socialna listina*, tako prvotna kot tudi revidirana verzija, pravico do plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard, določa v okviru pravice do pravičnega plačila (prvi odstavek 4. člena).

4.2. Namen, funkcije in učinki pravnega urejanja minimalne plače

Razprave o minimalni plači, o njeni funkciji, načinu urejanja in vlogi države pri tem ter njenih učinkih na zaposlenost in druge pomembne makroekonomske faktorje so obsežne, burne in nasprotujoče. Vprašanje je bilo v središču pozornosti že v zgodnejših obdobjih razvoja delovnega prava in zgodaj predmet normativnega urejanja, aktualnost tematike pa spet raste v zadnjem času, predvsem v povezavi s problemi na področju zaposlovanja in brezposelnosti ter zaznavo pojava revščine zaposlenih.

Zahteve, da je treba določiti neko minimalno plačo in da je pri tem nujno potrebna tudi intervencija države, so se pojavile že konec 19. stoletja. Razvoj na področju urejanja minimalnih plač je bil močan med dvema svetovnima vojnoma (razlog je med drugim tudi huda gospodarska kriza). Pri nas je bila že leta 1937 sprejeta Uredba o določanju minimalnih mezd, ki je s splošno veljavnostjo za vse delavce predvidevala sistem za določanje minimalnih mezd. (več Kresal, B. 2001, s. 239-242)

Pravno urejanje minimalne plače odpira temeljno vprašanje, ali, zakaj in v kakšnem obsegu je intervencija države v sicer avtonomno urejanje plač dopustna oziroma ali je takšna intervencija potrebna ali celo nujna. Na eni strani zagovorniki liberalistične politike štejejo intervencijo države v urejanje plač za neustrezen poseg v sicer avtonomno delovanje trga dela in poudarjajo, da ima lahko negativne gospodarske učinke in tudi negativne povratne učinke na sam trg dela, zaposlovanje in položaj delavcev. Na drugi strani zagovorniki minimalne

plače poudarjajo njeno funkcijo korekcije tržnih zakonitosti in njene pozitivne gospodarske in socialne učinke.

Temeljni cilj pravnega urejanja minimalne plače je preprečiti (pre)nizke plače in s tem zagotoviti delavcem *dostojno življenje*. Opredeliti je mogoče še številne druge cilje, ki jih urejanje minimalne plače lahko zasleduje. V različnih obdobjih in v različnih državah se enkrat bolj izpostavljajo eni, drugič spet drugi cilji. Sprva se ob temeljnem cilju zagotoviti določeno minimalno plačilo delavcem kot cilj urejanja minimalne plače omenja preprečevanje socialnih konfliktov in sporov, vključno s stavkami. Cilj naj bi bil tudi preprečevanje najhujšega izkoriščanja in preprečevanje revščine,¹⁵ odpravljanje nelojalne konkurence, zagotavljanje enakega plačila, ohranitev kupne moči, spodbujanje ekonomskega razvoja in stabilnosti. Sčasoma se vedno bolj izpostavlja urejanje minimalne plače kot del splošne gospodarske in socialne politike.

Standing kot najpogostejše omenja naslednje funkcije minimalne plače:

- preprečevanje ali zmanjševanje revščine;
- demonstracijski efekt dostojne meje tudi za druge plače;
- preprečevanje najhujšega izkoriščanja, t.i. sweating, ko delavci delajo preko vseh meja svojih zmožnosti, da bi zaslužili minimalni dohodek za svoje preživetje;
- vzpodbujanje boljše produktivnosti in tehnološkega napredka;
- zmanjševanje razlik v porazdelitvi dohodka (Standing, G. 1995, s. 9-11; podobno Starr, G. 1993, s. 17-18).

Hurley med cilji določanja minimalne plače navaja:

- zagotovitev dostojne plače za tiste na spodnjem koncu dohodkovne porazdelitve,
- zmanjševanje revščine in dohodkovne neenakosti,
- preprečevanje izkoriščanja ranljivih delavcev, spodbujanje integracije brezposelnih in neaktivnih na trg dela s tem, da »se delo izplača« - »making work pay« (Hurley 2007, s. 5).

Pomembno je tudi, *kje so vzroki za (pre)nizke plače*. V začetnem obdobju kot razlog izpostavljajo predvsem neustrezno organiziranost delavcev z nizkimi plačami. Kasneje ugotavljajo, da je neustrezna izobrazba in usposobljenost delavcev glavni razlog za problem nizkih plač. Zoper takšne argumente drugi avtorji navajajo, da razlog za prenizke plače ni v tem, da je premalo dobro usposobljenih delavcev, ampak v tem, da je premalo dobro plačanih zaposlitev. Šlo naj bi za problem segmentacije trga dela, zato ni verjetno, da bi problem nizkih plač izginil sam od sebe. Vendar samo minimalna plača ne more preprečiti obstoja prenizkih plač in revščine; k temu cilju morajo biti usmerjeni še drugi ukrepi, kot npr. ustrezen sistem obdavčitve, sistem dajatev in ugodnosti s področja socialne varnosti, itd. V številnih državah so med dejavnostmi in poklici z nizkimi plačami predvsem tiste, kjer je zaposlenih veliko žensk in mladih. Tako se problem nizkih plač, ki naj bi se reševal z urejanjem minimalnih plač, naveže tudi na problem zagotavljanja enakih možnosti in obravnavanja žensk in moških ter zagotavljanja ustreznega varstva mladih. Minimalna plača se tako obravnava tudi kot ukrep odpravljanja ali vsaj zmanjševanja diskriminacije pri plačilu. (Kresal, B. 2001, s. 244-245)

Ali minimalna plača povečuje brezposelnost? Iz klasičnega ekonomskega učenja bi izhajalo, da intervencija na področju plač in določanje minimalne plače zmanjšuje fleksibilnost na tem

¹⁵ Borbo proti revščini omenja tudi Priporočilo MOD št. 135 o minimalnih plačah.

področju, negativen vpliv na zaposlenost pa naj bi izhajala iz tega, da je v tem primeru plača določena nad njeno tržno vrednostjo, kar povzroči izgubo zaposlitev za delavce, kjer je produktivnost in vrednost njihovega dela nižja. Manjša fleksibilnost plač naj bi povzročila manjše možnosti za zaposlovanje in s tem vplivala na večjo brezposelnost.¹⁶

Številni strokovnjaki ugotavljajo tudi drugačne vplive minimalne plače na zaposlenost in na stanje na trgu dela. Na podlagi kompleksnih ekonomskih študij izkazujejo, da je vpliv minimalne plače na trg dela in zaposlenost manjši, kot ga nekateri prikazujejo in da minimalne plače *ni* mogoče obravnavati kot vzroka za večjo brezposelnost, izgubo zaposlitev ali manjšo fleksibilnost plač. Potencialni vpliv minimalnih plač na zaposlenost različne ekonomske teorije različno opredeljujejo, vendar stališče, da ima uzakonitev minimalne plače neposreden negativen vpliv na zmanjševanje možnosti za zaposlitev, še zdaleč ni prevladujoče. V zadnjem času študije in analize kažejo celo, da imajo minimalne plače lahko tudi pozitiven vpliv na zaposlovanje. Povišanje minimalne plače namreč lahko spodbudi večjo potrošnjo, s tem pa večje skupno povpraševanje, kar posledično ustvari pozitivne učinke na rast zaposlovanja (prim. Zitzler, J. 2007, s. 2-3; Hurley, J. 2007, s. 5-6; Kresal, B. 2001, s. 242-249, 296-297; Gregg, P. 2000; Ghellab, Y. 1998, s. 1-8, 58-59; Standing 1995, s. 8; Bell, D.N.F./Wright, R.E. 1996, s. 654-655; Ozaki 1999, s. 18; Starr 1993, s. 159, 182-184; Bourguignon, F. 1988, s. 1-3, 42-43; Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, 1998, s. 980; Bazen, S./Benhayoun, G. 1995, s. 165-172; Vaughan-Whitehead 1995, s. 32-33)

Ob tem nekateri avtorji ugotavljajo še druge zanimive učinke, npr. pomemben vpliv minimalne plače na uveljavljanje načela enakega plačila delavk in delavcev oziroma zmanjševanje diskriminacije pri plačilu, ne le z vidika spola, temveč tudi drugih zapostavljenih skupin delavcev (tako npr. Zitzler, J. 2007, s. 2-3, Funk, L./Lesch, H. 2005, s. 29; Kresal, B. 2001, s. 247; Sloane, P.J./Theodossiou, I. 1996, s. 665).¹⁷

Z vidika možnih vplivov na trg dela je pomembno tudi to, kakšen je dejanski obseg delavcev, pri katerih pride v upoštevanje zakonsko določena minimalna plača. Starr ugotavlja, da je v razvitih državah pogosto določena minimalna plača s splošno veljavo, ki pokriva vse delavce,

¹⁶ Davies npr. navaja, da so minimalne plače vzrok za visoko brezposelnost v evropskih državah (Davies, D.R. 1998, s. 478, 483, 490; podobno tudi Hawke, A. 1997, s. 99, 107-111, 115). Prim. Hurley, P. 2007, s. 6; Funk, L./Lesch, H. 2005, s. 28-29.

Ozaki navaja, da so bile v nekaterih državah minimalne plače ukinjene oziroma zamrznjene, ali pa so bile uvedene posebne, nižje višine za specifične skupine delavcev, npr. za mlade delavce, prav z utemeljitvijo, da naj bi se minimalne plače, prvotno oblikovane kot ukrep za omogočanje dostojnih plač in preprečevanje revščine, izpostavljale kot ovira za gospodarski razvoj in večjo zaposlenost (tako npr. ukinitvev minimalnih plač leta 1993 v Veliki Britaniji, zamrznitev oziroma neuskklajevanje minimalne plače v ZDA v 80-ih in začetku 90-ih let. (Ozaki, M. (ed.) 1999, s. 17-19)

Velika podpora neoliberalističnemu pristopu izhaja iz študij OECD iz začetka 1990-ih (npr. Jobs Study, 1994 in Employment Outlook za leti 1994 in 1995). Neoliberalistični pristop OECD je naletel na številne kritike in opozorila, da ugotovitve ne temeljijo na ustreznih empiričnih dokazih. V kasnejših študijah je tudi OECD omilil stališča, tako da ugotavljajo, da morda nekateri kategorični sklepi iz prejšnjih študij niso utemeljeni in da je možno, da nižje plače ne povečujejo možnosti za zaposlitev; v novejših študijah ugotavljajo minimalne učinke ali v določenih pogojih celo pozitivne učinke minimalne plače na zaposlovanje (Gregg, P. 2000).

¹⁷ V številnih državah je velika večina vseh delavcev z nizkimi plačami prav ženskega spola. Avtorji navajajo, da je institut minimalne plače lahko v praksi v določenih primerih celo bolj učinkovit pri zagotavljanju enakosti plačila ne glede na spol kot antidiskriminacijska zakonodaja o enakem obravnavanju in možnostih.

Po drugi strani pa ugotavljajo, da antidiskriminacijski ukrepi prispevajo tudi k zmanjševanju revščine in socialni vključenosti (ILO 2007a, s. xii)

vendar je delež tistih, za katere je dejansko relevantna in na katere ima dejansko vpliv, praviloma nizek (Starr, G. 1993, s. 14).

Za večino evropskih držav torej velja, da pravzaprav velik del delavcev sploh ne potrebuje varstva v obliki splošno določene minimalne plače, vendar je za določeno manjše število delavcev le-ta življenjskega pomena.

Končno ni mogoče mimo vprašanja, kako naj minimalna plača učinkovito uresničuje svojo funkcijo zagotavljanja dostojnega življenja in varstva pred prenizkimi plačami v današnjem času, ko je vedno več delavcev zaposlenih v t.i. fleksibilnih oblikah zaposlitve. Velik del delavcev je s tem izločen iz klasične oblike zaposlitve s polnim delovnim časom, s tem pa tudi iz polnega učinkovanja minimalne plače, ki naj zagotavlja dostojno življenje. Prav pri najslabše plačanih delavcih je treba upoštevati tudi neformalni sektor, ki je sicer od države do države različno velik, a povsod obstaja. Pravica do minimalne plače je pogojena z obstojem zaposlitve, delovnega razmerja med delodajalcem in delavcem. V tej zvezi se minimalna plača pokaže kot relativno manj učinkovito sredstvo v borbi proti revščini oziroma avtorji opozarjajo, da je to lahko le eden od ukrepov socialne politike v državi v boju zoper revščino in da mora biti kombiniran še z drugimi ukrepi (prim. Hurley 2007, s. 8; ILO 2004, s. 98; Standing 1995, 11-12; ILO 1992, General survey, s.157).

4.3. Minimalna plača v dokumentih MOD

V okviru Mednarodne organizacije dela vprašanju minimalne plače posvečajo posebno pozornost od samega začetka. Že v preambuli k Ustavi MOD iz leta 1919 je omenjena primerna plača (adequate living wage), v Filadelfijski deklaraciji iz leta 1944, ki je dodana Ustavi MOD, pa minimalna plača (minimum living wage) za vse delavce, ki potrebujejo takšno zaščito.

Leta 1928 je MOD sprejela posebno *Konvencijo št. 26 o mehanizmu določanja minimalne plače* in spremljajoče istoimensko priporočilo št. 30. Je ena izmed pomembnejših in vplivnejših konvencij MOD, ki jo je ratificiralo veliko število držav (prek 100). Leta 1951 je MOD sprejela še *Konvencijo št. 99 o mehanizmu določanja minimalne plače (kmetijstvo)*, ki je zapolnila vrzel iz prvotne konvencije št. 26, ki velja le za področje proizvodnje in trgovine. Nobena od navedenih konvencij ne zavezuje Slovenije. Zavezuje (na podlagi pravnega nasledstva) pa jo novejša *Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju* iz leta 1970.¹⁸ Konvencijo je ratificiralo okrog 50 držav, med evropskimi državami, poleg Slovenije in drugih naslednic Jugoslavije, razen Hrvaške, še npr. Španija, Francija, Nizozemska, Portugalska, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Ukrajina.¹⁹

Temeljni namen konvencije št. 131, kot izhaja iz njene preambule, je zagotoviti varstvo delavcev pred pretirano nizkimi plačami. Odbor izvedencev MOD (nadzorni organ glede izvajanja konvencij) poudarja, da je osnovna funkcija minimalne plače v skladu s konvencijo

¹⁸ Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82, 31. 12. 1982; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 13. 11. 1992.

Slovenski prevod konvencije uporablja izraz 'osebni dohodki'; ker izvorno angleško in francosko besedilo konvencije uporabljata izraza 'wage' oziroma 'salaire', katerega ustrezen prevod bi bil 'plača', v nadaljevanju uporabljam izraz minimalne plače in ne minimalni osebni dohodki.

¹⁹ Podatki o ratifikacijah povzeti iz baze APPLIS na spletnih straneh MOD <http://www.ilo.org/>.

ta, da *služi kot ukrep socialne zaščite in rešuje revščino* in sicer tako, da zagotavlja dostojno najnižjo raven plač.

Obveznosti države, ki ratificira konvencijo, so:

- da oblikuje sistem minimalnih plač, ki pokriva vse delavce, za katere je glede na pogoje njihove zaposlitve to ustrezno (1. člen),
- da imajo minimalne plače zakonsko moč in jih ni mogoče zniževati, kršitve pa so sankcionirane (2. člen),
- da pri določitvi višine minimalne plače upošteva v konvenciji našteje elemente (3. člen),
- da vzpostavi in ohranja mehanizem, s katerim je mogoče določati in občasno usklajevati minimalne plače (prvi odstavek 4. člena),
- da v zvezi z ustanovitvijo, delovanjem in spremembo mehanizma določanja minimalnih plač zagotovi izčrpno posvetovanje delavskih in delodajalskih organizacij, pri delovanju sistema pa omogoči neposredno udeležbo delavskih in delodajalskih organizacij na enakopravni podlagi ter predstavnikov splošnih interesov (drugi in tretji odstavek 4. člena; tudi drugi odstavek 1. člena),
- da z ustreznimi ukrepi, vključno z inšpekcijo in drugimi ukrepi, zagotovi učinkovito uporabo določb o minimalnih plačah v praksi (5. člen).

Določanje minimalnih plač ni in ne sme biti nadomestilo za kolektivna pogajanja, ampak je komplementarno njim, minimalna plača pa podlaga, iz katere izhajajo socialni partnerji pri svojih pogajanjih (Servais 2005, s. 210).

Ureditev minimalne plače mora imeti *splošno veljavnost*, za vse delavce, ter zakonsko moč, kar pomeni, da so minimalne plače *zavezujoče* in jih ni mogoče zniževati, kršitve pa morajo biti *sankcionirane* (odgovorno osebo morajo zadeti ustrezne kazenske ali druge sankcije). Veljavnost in uporaba minimalne plače ne sme biti odvisna od volje pogodbenih strank ali strank kolektivnih pogodb.

Konvencija vsebuje tudi določbe, ki se nanašajo na *višino minimalne plače*. Seveda ne določa nobenih konkretnih zneskov.²⁰ Našteva pa merila, ki naj se upoštevajo pri določanju višine minimalnih plač, pri čemer izpostavlja interese obeh strani, tako delavcev kot delodajalcev. Pri določitvi višine minimalne plače je treba upoštevati na eni strani *potrebe delavcev in njihovih družin* in na drugi strani *ekonomske dejavnike*.

Pri ugotavljanju *potreb delavcev in njihovih družin* konvencija našteva naslednje elemente:

- splošno raven plač v državi,
- življenjske stroške,
- dajatve oziroma ugodnosti iz sistemov socialne varnosti,
- relativni življenjski standard drugih družbenih skupin.

V okviru *ekonomskih dejavnikov* konvencija našteva naslednje elemente:

- zahteve ekonomskega razvoja,
- raven produktivnosti,

²⁰ Kot zanimivost naj omenim Konvencijo MOD št. 109 o plačah, delovnem času in številčnem stanju posadke na ladjah (revidirana), 1958 (ratificirala jo je tudi Jugoslavija, tako da je na podlagi pravnega nasledstva prešla na Republiko Slovenijo, a zaradi prenizkega števila ratifikacij nikoli ni začela veljati, sedaj pa je zaprta za ratifikacije in nadomeščena z novo revidirano konvencijo na tem področju, št. 180), ki je primer edinega mednarodnega dokumenta, ki je pravico do minimalne plače uredil tako, da je določil *absolutni znesek minimalne plače*, do katere bi imeli pravico vsi delavci, za katere bi veljala. V novi revidirani konvenciji št. 180, ki jo je ratificirala tudi Slovenija, je vprašanje minimalne plače izpuščeno.

- želja, da se doseže in ohrani visoka stopnja zaposlenosti.

Določitev minimalne plače je pogosto konfliktno in težko vprašanje (Servais 2005, s. 199, 201). Izrednega pomena je tudi njeno *usklajevanje*. Redno periodično usklajevanje višine minimalne plače, upoštevajoč pri tem ustrezne socialnoekonomske indikatorje, je nujno za uresničevanje osnovnega namena konvencije, ki je v tem, da se delavcem zagotovi dostojno najnižjo dopustno raven plač.

Odbor izvedencev MOD pri nadzoru nad izvajanjem konvencije zavzema pomembna stališča. Tako npr. višina minimalne plače, ki predstavlja le delček za pokritje realnih potreb delavcev in njihovih družin, ne ustreza konceptu minimalne plače iz konvencije. *Ni dopustno, da minimalna plača pade pod družbeno sprejemljivo raven preživetja, ampak mora ohranjati kupno moč glede košarice osnovnih življenjskih potrebščin*. Odbor izvedencev pogosto poudarja, da mora *minimalna plača zagotavljati dostojen življenjski standard za delavce in njihove družine*. Odbor se pri utemeljitvi potrebe po ustrezni višini minimalne plače in njenem usklajevanju sklicuje predvsem na kupno moč in znesek za preživetje, na življenjske stroške in druge ekonomske kriterije, socialnoekonomske razmere v državi, na stopnjo inflacije, povprečno plačo, ipd..

Konvencija posebno pozornost namenja *učinkoviti uveljavitvi* minimalne plače. Odbor izvedencev MOD pri nadzoru nad izvajanjem konvencije od držav zahteva podrobne informacije o delovanju inšpekcijskega nadzora in o drugih ukrepih za učinkovito uveljavitev minimalne plače v praksi (Novak, M. et al. 2006, s. 221).

Konvencijo spremlja *priporočilo št. 135*, v katerem je poleg varstva delavcev pred nedopustno nizkimi plačami kot cilj določanja minimalnih plač izrecno omenjen tudi *boj zoper revščino*. Priporočilo posebno pozornost namenja *ukrepom za učinkovito uveljavitev* minimalne plače v praksi in jih predstavi kar nekaj:

- ukrepi za zagotavljanje obveščenosti o minimalnih plačah (upoštevati je treba, katere jezike in dialekte razumejo delavci, katerim je namenjeno varstvo, ali njihovo nepismenost),
- zaposlitev zadostnega števila inšpektorjev, ki so ustrezno usposobljeni in ki imajo pristojnosti in sredstva, potrebna za izvajanje svojih nalog,
- ustrezne kazni za kršitve predpisov o minimalnih plačah,
- ustrezni postopki za delavce, da lahko učinkovito uveljavijo svoje pravice v zvezi z minimalno plačo, vključno s povrnitvijo premalo izplačanih plač,
- sodelovanje delavskih in delodajalskih organizacij,
- ustrezno varstvo delavcev pred šikaniranjem zaradi uveljavljanja pravic.

4.4. Pravica do pravičnega plačila v Evropski socialni listini

Evropska socialna listina, tako prvotna kot tudi revidirana verzija, pravico do plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard, določa v okviru pravice do pravičnega plačila (prvi odstavek 4. člena).

Slovenija je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino (spremenjeno)²¹, ki je bila v okviru Sveta Evrope sklenjena maja 1996 in pomeni nadgradnjo že leta 1961 sprejete Evropske socialne listine.

Listina določa temeljne socialne pravice, za katere se pogodbenice zavezujejo, da jih bodo spoštovale, da bi s tem svojim prebivalcem izboljšale njihov življenjski standard in njihovo socialno blaginjo. Med enaintridesetimi pravicami in načeli, ki jih vsebuje Spremenjena Listina, je tudi *pravica do pravičnega plačila*. V 4. točki I. dela revidirane Listine je določeno: »*Vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard.*« Navedeno poudarja tudi prvi odstavek 4. člena II. dela Listine.

Pomen pravice do pravičnega plačila izhaja tudi iz prvega poročila Odbora neodvisnih izvedencev.²² V njem je Odbor poudaril: »Določitev pravice do pravičnega plačila pravzaprav bistveno zaokrožuje prve tri pravice iz Listine. Pravica do dela, pravica do pravičnih delovnih pogojev ter pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev bi bile v veliki nevarnosti, da izgubijo svoj pomen, če ne bi bila hkrati učinkovito zagotovljena tudi pravica do pravičnega plačila, saj plačilo predstavlja enega od osnovnih ekonomskih ciljev človekove aktivnosti« (Council of Europe 1970, s. 25).

Iz Listine izhaja nujnost upoštevanja socialnega vidika plače. Višina plače ne more biti prepuščena popolnoma svobodnemu oblikovanju na trgu in ne more biti odvisna zgolj od ponudbe in povpraševanja ter pogajalske moči ene in druge stranke, ampak mora v vsakem primeru dosegati določen minimum, »prag dostojnosti« (decency threshold).

Določba *ne zahteva* od držav pogodbenic, ki so jo sprejele, *da zakonsko določijo minimalno plačo*, vendar se šteje, da slednje pripomore k uveljavitvi in spoštovanju te določbe (Gomien, D./Harris, D./Zwaak, L. 1996, s. 388). Določba se nanaša tako na zasebni kot na javni sektor (Samuel, L. 1997, s. 76).

V okviru sistema nadzora je imel Odbor neodvisnih izvedencev, sedaj Evropski odbor za socialne pravice precej težav pri interpretaciji prvega odstavka 4. člena Listine in pri presojanju ali posamezne države izpolnjujejo v njem določeno zahtevo. Osrednje vprašanje je, kako opredeliti in konkretizirati pojem '*dostojen življenjski standard*'. Problemi so tudi pri določitvi in zbiranju relevantnih podatkov. Odbor je v kar številnih primerih ugotovil, da države ne izpolnjujejo zahteve iz te določbe ali pa je odložil dokončno odločitev zaradi pomanjkanja podatkov in zahteval dodatna pojasnila od države.

Odbor poudarja, da '*dostojen življenjski standard*' pomeni različno v različnih državah. Pri njegovi opredelitvi je treba upoštevati osnovne ekonomske, socialne in kulturne potrebe delavca ter njegove družine (ne le osnovne materialne potrebe, kot so hrana, stanovanje, ipd.), in sicer *glede na doseženo stopnjo razvoja v družbi, v kateri živi*. Upoštevati je treba socialno-ekonomski položaj v konkretni državi (Council of Europe 1997, s. 87-89). Reprezentativna naj bi bila plača, ki jo v določeni državi v določenem času prejema večina delavcev, torej povprečna plača, saj naj bi izkazovala splošno raven plač v tej državi. *Plača, ki pretirano odstopa od povprečne plače v državi, pa se ne more šteti za takšno, ki bi zagotavljala dostojen*

²¹ Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99, z dne 10. 4. 1999. (Listina dosegljiva tudi na www.coe.int)

²² Odbor neodvisnih izvedencev se je leta 1998 preimenoval v Evropski odbor za socialne pravice. Gre za organ nadzora nad izvajanjem Listine.

življenjski standard (Council of Europe 1977, s. 25). Povprečna plača je torej uporabljena kot pokazatelj povprečnega življenjskega standarda v državi; dostojen življenjski standard pa ne more biti pretirano nižji od slednjega. Pojem dostojen življenjski standard ima torej *relativen pomen*. Opredeliti ga je mogoče le glede na splošno socialno-ekonomsko situacijo v državi, doseženo stopnjo razvoja v njej in le v razmerju do povprečne življenjske ravni v državi. Tak pristop k opredelitvi pojma »dostojen življenjski standard« poudarja vidik enakosti pri razdelitvi dohodka (equality in income distribution).²³

Izhajajoč iz rezultatov dveh študij iz konca 70-ih, ki sta poskušali opredeliti prag dostojnosti oziroma prag revščine, je Odbor v petem nadzornem ciklu konkretiziral ustrezno razmerje med povprečno ravnijo plač v državi in najnižjo še sprejemljivo plačo ter določil *t.i. pravilo 68%*, po katerem najnižje plače ne bi smele biti nižje od 68% povprečne plače v državi. Ob tem osnovnem pravilu pa bi bilo treba *upoštevati še dodatne, korekcijske faktorje*, kot so sistem obdavčitve in socialni korektivi: davčne olajšave, različne socialne dajatve in ugodnosti, npr. otroški dodatki, subvencije za stanovanje, za izobraževanje, kulturo, ipd., skratka različni fiskalni in socialni ukrepi, ki so zagotovljeni v korist najslabše plačanih. (podrobneje Council of Europe 1997, s. 90-96; Council of Europe 1977, s. 25-26) Izoblikovana metoda ni bila brez pomislekov in kritike, še posebej od sredine 80-ih let dalje.

Leta 1998 je Odbor uveljavil novo, spremenjeno metodo ugotavljanja ustreznega razmerja med najnižjimi plačami in povprečno plačo, *t.i. pravilo 60%* (Council of Europe 1998, s. 49-54). V skladu s sprejetim stališčem Odbora *najnižje plače ne smejo znašati manj kot 60% povprečne plače v državi, pri čemer se upoštevajo neto zneski plač*. Plača je definirana kot neto znesek, torej brez prispevkov za socialno varnost in davkov, ki vključuje celotno plačo, tako v denarju kot v naravi, ki jo delodajalec redoma izplačuje delavcu za njegovo delo, pri čemer pa so lahko upoštevne tudi različne bonitete in ugodnosti, ki jih delavec prejme občasno in ne redoma ob vsakem izplačilu plače. *Referenčna plača* za primerjavo je povprečna neto plača za polni delovni čas v državi. Kot *najnižja plača* pa se upošteva neto znesek zakonsko določene minimalne plače, če je v državi določena, sicer pa neto znesek minimalne plače, ki je dogovorjen s kolektivnimi pogodbami in/ali ki je dejansko izplačan.

Odbor poudarja, da je pri primerjavi neto zneskov upoštevan tudi redistributivni učinek prispevkov in davkov. Za presojo so *lahko upoštevne tudi socialne dajatve in ugodnosti*, ki so jih deležni vsi zaposleni delavci (ne le posamezne kategorije), *ki prejemajo najnižje plače*, ne pa tudi tisti s povprečnimi ali višjimi plačami.

Pravilo 60% ni absolutno, saj Odbor poudarja, da morajo biti najnižje plače v vsakem primeru, ne glede na odstotek, *nad pragom revščine v določeni državi*. Pravilo je relativizirano tudi s stališčem Odbora, ki pravi, da čeprav najnižje plače v določeni državi *ne bodo dosegale 60% povprečne plače, vendar pa ne bodo zelo pod to mejo*, Odbor ne sprejme takoj negativne ocene, ampak od države zahteva dodatna pojasnila in dokaze o tem, ali takšna plača, čeprav znaša manj kot 60% povprečne, zagotavlja delavcu dostojen življenjski standard (v tem primeru so upoštevni stroški zdravstva, izobraževanja, transporta in podobno). Odbor pa poudarja, da bo »v ekstremnih primerih, ko bi na primer *najnižja plača padla pod polovico povprečne plače*, štel takšno situacijo za kršitev Listine in sprejel negativno odločitev« (Council of Europe 1998, s. 54).

²³ Posamezniki so zadovoljni, če je njihov življenjski standard približno enakovreden oziroma se ne razlikuje bistveno od standarda drugih v družbi. (Gomien, D./Harris, D./Zwaak, L. 1996, s. 388)

Za *Slovenijo* tako v poročilu za leto 2003 kot za leto 2007, ko je bila presojana določba 4. člena Listine, Evropski odbor ugotavlja, da *sledi zahtevam iz prvega odstavka 4. člena Listine* (Council of Europe 2003, s. 24-25; Council of Europe 2007, s. 14).

4.5. Minimalna plača v EU

Na ravni EU ni neposredne pristojnosti za urejanje minimalne plače. Področje zaposlovanja in plač je izrecno izključeno iz pristojnosti EU in pridržano posameznim državam članicam. Komisija sicer lahko v svojih mnenjih izrazi tudi priporočila državam članicam glede zagotavljanja dostojne plače, načela enakega plačila ne glede na spol, raso, druge osebne okoliščine. Prav tako so številne države članice EU zavezane zagotavljati dostojno plačilo v skladu z mednarodnimi instrumenti, med njimi tudi z Evropsko socialno listino.

Ne glede na to, na ravni EU zaenkrat ni dokumentov, ki bi se neposredno nanašali na urejanje minimalne plače. Vendar pa je bila pred kratkim oblikovana *pobuda za urejanje minimalnih plač tudi na ravni EU* (Schulten, T./Schäfer, C./Bispinck, R./Gieger, A./Ringger, B./Baumann, H./Husson, M./Math, A. 2005; Schulten, T. 2005). Razloge za uvajanje minimalne plače na ravni EU je mogoče na kratko strniti v sledeče. Povečevanje liberalizacije v evropskem gospodarstvu in na trgu dela, še posebej v storitvenih dejavnostih, skupaj z veliko brezposelnostjo, povzroča velik pritisk na plače v smeri njihovega zmanjševanja. Za gibanje realnih plač pa je v zadnjem času značilno, da v številnih državah zaostajajo za rastjo produktivnosti in da se razlike med plačami povečujejo. Prav dejavnosti z nizkimi plačami pa so se najbolj razširile. Z vidika urejanja minimalnih plač je relevantno dejstvo tudi širitev EU z novimi članicami, kar je še dodatno povzročilo večanje razlik med plačami v okviru EU.

Predlagatelji urejanja minimalne plače na ravni EU poudarjajo, da v takih okoliščinah nacionalno urejanje minimalne plače ne zadostuje oziroma ne more biti več ustrezno in učinkovito preprečevati naraščanje plačnih, dohodkovnih razlik in tudi ne dolgoročnega padanja plač. Menijo, da je določena koordinacija na ravni EU potrebna, da se zagotovi v vseh državah članicah EU primerno in pravično plačilo.

Predlog gre v smeri, da se vse države zavežejo določiti minimalno plačo najprej vsaj na ravni 50% nacionalnega povprečnega dohodka, postopoma pa naj bi ta delež vse države povečevale do 60% deleža. Navedena politika minimalnih plač na ravni EU bi se izvajala s pomočjo odprte metode koordinacije, metode ki že deluje npr. na področju zaposlovanja. Naveden pristop, ki je pragmatičen, naj bi upošteval in spoštoval različne socialne sisteme in različno ekonomsko stanje po državah. Problem v tem modelu je seveda, da ta t.i. 'odprta metoda koordinacije' temelji na prostovoljnosti delovanja posameznih držav članic in da ni prisilnih sankcij za uveljavitev ciljev, če jih država ne doseže prostovoljno. V tej zvezi naj bi bilo pomembna krepitev moči in vloge socialnih partnerjev v okviru EU. Prav tako se predlaga ustanovitev posebne neodvisne institucije na ravni EU po vzoru britanskih plačnih komisij (Zitzler, J. 2007, s. 3-4; Hurley, P. 2007, s. 8-9).

Septembra 2007 je tudi Evropski parlament obravnaval vprašanje minimalnih plač in minimalnega dohodka ter pobudo za urejanje tega vprašanja na ravni EU (European Parliament 2007).

Po posameznih *državah članicah EU* pa so glede minimalne plače velike razlike. Države poznajo različne sisteme urejanja minimalne plače. Izmed držav članic EU ima 18 držav

zakonsko urejeno minimalno plačo, in sicer Belgija, Bolgarija, Češka, Estonija, Francija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Poljska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija in Združeno kraljestvo.

Zakonsko urejene minimalne plače pa *nimajo* Danska, Nemčija, Finska, Italija, Avstrija, Švedska in Ciper). V teh državah je določitev najnižje dopustne višine plač v celoti prepuščeno kolektivnemu pogajanju in socialnim partnerjem.²⁴

V praksi ni povsem ostre ločnice med tistimi sistemi, kjer je zakonsko določena minimalna plača, in tistimi, kjer je določanje najnižje dopustne ravni plač prepuščeno socialnimi partnerjem in kolektivnemu pogajanju. V nekaterih državah je vloga zakonskega urejanja omejena le na to, da zagotovi obvezno moč s strani socialnih partnerjev določene višine minimalne plače. Po drugi strani, na primer v Nemčiji ni zakonske minimalne plače na ravni celotne države, vendar pa je določena le za nekatere sektorje, npr. gradbeništvo, krovstvo, itd. Prav tako pa v številnih državah z zakonsko določeno minimalno plačo le-ta vzpostavlja le izhodiščno referenco za določanje višjih minimumov po posameznih dejavnostih s kolektivnim pogajanjem.

Kot je že bilo omenjeno v večini držav minimalna plača zadeva le manjši delež vseh delavcev, saj ima pomembno vlogo tudi kolektivno pogajanje. Vendar je bistveno, da tudi v primeru, ko za delavca ne velja nobena kolektivna pogodba, ni v celoti prepuščen individualnemu pogajanju o plači, ampak ima z zakonom zagotovljeno določeno najnižjo dopustno višino plače. Pri tem je še posebej pomembno tudi to, da gre v teh primerih pogosto prav za najbolj ranljive delavce, zaposlene v sektorjih z najnižjimi plačami, da niso sindikalno organizirani, pogosto pa je tu tudi večji delež t.i. fleksibilnih zaposlitev, zato je tudi fluktuacija delavcev in njihovo prehajanje med zaposlenostjo in brezposelnostjo še večja.

Delež tistih, za katere je dejansko relevantna zakonsko določena minimalna plača, je po državah članicah EU različen. Med državami z višjim deležem so npr. Francija z okrog 17%, Bolgarija 16%, Latvija 12%, Luksemburg 11% in Litva 10%, med državami z najnižjimi deleži pa so npr. Španija z 0,8%, Malta 1,5%, Slovaška 1,7%, Češka, Nizozemska in Velika Britanija z okrog 2%, Slovenija, Poljska in Irska okrog 3%, nekje v sredini pa so Portugalska in Estonija z okrog 5% in Madžarska z 8% (Hurley, J. 2007, s. 1-2).

Višina minimalne plače se zelo razlikuje po državah članicah EU, bodisi v absolutnih zneskih ali v relativnih zneskih. Tako je bila po podatkih iz let 2005-06 (Eurostat 2006 in Hurley 2007, s. 3-4) v nominalnih zneskih najvišja minimalna plača določena v Luksemburgu (cca. 1600 EUR na mesec), najnižja pa v Bolgariji (cca. 90 EUR na mesec), kar predstavlja približno 17-krat manj; če se navedene višine minimalnih plač preračuna glede na kupno moč, ki je po državah seveda različna, razmerje med najvišjo in najnižjo minimalno plačo v EU še vedno ostaja približno 7-kratno.

²⁴ Glede na velik delež pokritosti delavcev s kolektivnimi pogodbami, ki so v svojem normativnem delu, torej tudi v delu, ki urejajo plače, zavezujoče in iztožljive, je pomen tako določenih najnižjih zneskov plač velik. Kolektivne pogodbe pokrivajo dosti velike deleže delavcev, vendar pa se ti deleži zmanjšujejo (po podatkih iz 1992 je npr. bilo pokritih 98% delavcev v Avstriji, 80-85% na Danskem, 85-90% na Finskem, 90% v Nemčiji, domala vsi delavci na Švedskem – povzeto po Minimum pay in 18 countries 1992, s. 17-19; po podatkih iz 2007 so ti deleži manjši, npr. 70% v Nemčiji, 90% na Finskem in Švedskem – povezano po Hurley 2007, s. 2). Le malo delavcev v teh državah ne uživa varstva pred nizkimi plačami. Vendar je verjetno, da so tisti, ki izpadejo iz veljavnosti kolektivnih pogodb, v veliki večini prav delavci, ki imajo res nizke plače.

Če se izrazi višina minimalne plače v deležu od povprečne plače v državi (gre za bruto zneske mesečnih plač), potem so med državami z najvišjo minimalno plačo Irska, Luksemburg, Malta in Bolgarija (okrog ali malo nad 50%), medtem ko so med državami z najnižjo minimalno plačo izraženo v deležu od povprečne plače Litva, Estonija, Poljska, Slovaška, Združeno kraljestvo, kjer se ta delež giblje nekaj nad 30%. Največ držav se giblje nekje okrog 40% ali malo nad tem; med temi državami je tudi Slovenija z okrog 45%.

Pomembna značilnost evropskih ureditev je tudi ta, da je v številnih državah določena drugačna, nižja višina minimalne plače za mlajše delavce za prva leta njihove zaposlitve – npr. v Belgiji, na Češkem, Irskem, v Latviji, Malti, na nizozemskem, Poljskem, Slovaškem in v Združenem kraljestvu. V nekaterih državah je drugačna višina minimalne plače določena za pripravnike (Španija), ali za ljudi z ovirami, invalide (npr. Češka, Francija, Slovaška, Španija).

4.6. Minimalna plača v Sloveniji

Na Slovenskem ozemlju smo poznali institut minimalne plače, takrat imenovane minimalne mezde, od sprejema Uredbe o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razzodništvu iz leta 1937 dalje (Kresal, F. 1998, s. 303-309). V obdobju po drugi svetovni vojni smo pri nas uveljavili drugačen koncept in institut zjamčenega osebnega dohodka, ki se razlikuje od instituta minimalne plače (Kresal, B., 2001, s. 253-256). Minimalna plača je bila v Sloveniji ponovno uvedena leta 1995 kot rezultat socialnega sporazumevanja. Država je minimalni plači, dogovorjeni v okviru socialnega dialoga, zagotovila obvezujočo moč s tem, da je sprejela ustrezne zakone, ki so urejali minimalno plačo. Od 1995 dalje jih je bilo kar nekaj, vendar pa v Sloveniji še vedno nimamo systemske, celovite zakonske ureditve tega vprašanja.

Trenutno je v veljavi *Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP)* iz leta 2006.²⁵ Zakon pravzaprav ureja le vprašanje višine plače, usklajevanje minimalne plače. Predvideno je usklajevanje minimalne plače glede na pričakovano rast cen življenjskih potrebščin, in sicer enkrat letno (1. avgusta). Zakon v tem postopku zagotavlja tudi določeno vlogo socialnim partnerjem, saj predvideva, da se znesek minimalne plače ugotovi na podlagi ocene Vlade iz podlag za pripravo državnega proračuna in po posvetovanju s socialnimi partnerji.

Ob uveljavitvi ZDMP je bila za obdobje od 1. 8. 2006 do 31. 7. 2007 določena minimalna plača 125.052 SIT (521, 83 EUR). Od 1. 8. 2007 dalje znaša minimalna plača v Sloveniji 538,53 EUR.

Bistvene značilnosti slovenske zakonske ureditve minimalne bi lahko strnili v sledeče. Veljavnost minimalne plače je široka. Velja za vse delodajalce, ki zaposlujejo delavce v Republiki Sloveniji, in za vse pri njih zaposlene delavce. V Sloveniji je uveljavljena *enotna, splošna nacionalna minimalna plača*. Velja tako za zasebni kot javni sektor in za vse pravnoorganizacijske oblike. Velikost delodajalca ni pomembna: enaka ureditev minimalne plače velja, ne glede na število zaposlenih delavcev, tako za velike kot za male delodajalce. Prav tako ni razlik v višini zakonske minimalne plače po posameznih poklicih, po posameznih dejavnostih ali po posameznih zahtevnostnih stopnjah. Enaka višina minimalne plače velja za vse delavce, ne glede na spol, ne glede na starost ali druge okoliščine. Posebej velja

²⁵ Uradni list RS, št. 114/06, 69/07.

izpostaviti, da slovenska ureditev ne predvideva drugačne, nižje minimalne plače za mlade delavce.

Minimalna plača pripada delavcu za opravljeno delo v polnem delovnem času. Če delavec dela krajši delovni čas od polnega, ima pravico do sorazmerne višine minimalne plače glede na dolžino njegovega delovnega časa. V okviru minimalne plače se ne upošteva delo, ki ga je delavec opravil nad polnim delovnim časom (nadurno delo). Plačilo za nadurno delo mora delavec dobiti poleg minimalne plače za polni delovni čas. Minimalna plača ni pogojena z doseganjem predvidenih delovnih rezultatov. Ne glede na to, če je v konkretnem primeru s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno plačilo tako, da je odvisno (tudi) od rezultatov dela, npr. norma, ima delavec v vsakem primeru pravico vsaj do minimalne plače ne glede na to, ali dosega predvidene rezultate ali ne.

ZDMP izrecno določa, da se lahko plača izplačuje v nižjem, sorazmernem znesku le pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega; v drugih primerih, iz drugih razlogov torej ni dopustno zniževati plače pod zakonsko določeno najnižjo dopustno raven, ki jo predstavlja minimalna plača.

4.7. Sklepne ugotovitve

Minimalna plača sama po sebi ne more preprečiti revščine in ne pojava zaposlenih revnih. Je pa eden od pomembnih in učinkovitih ukrepov, ki v okviru socialne politike države lahko prispeva k omejitvi in zmanjševanju obsega pojava zaposlenih revnih v povezavi z drugimi ukrepi, kot so fiskalni ukrepi, dajatve iz sistema socialne varnosti ter ukrepi usmerjeni v usposabljanje in reaktivacijo depriviligiranih, posebej ranljivih in izključenih skupin delavcev (znižani davki na nizke plače, dajatve za zaposlitev, ohranitev in povečanje socialnih dajatev za delavce z nizkimi dohodki, itd.).

Slovenija ima relativno dobro zastavljeno ureditev minimalne plače z dolgo tradicijo, ki bi jo (glede na ugotovitve o njenih pozitivnih učinkih tako za preprečevanje revščine zaposlenih, zagotavljanje neke minimalne ravni dostojnega plačila za vse delavce, zmanjševanje dohodkovnih razlik in tudi zmanjševanje diskriminacije pri plačilu posebej ranljivih skupin delavcev ter zagotavljanja načela enakega plačila) veljalo ohraniti tudi v bodoče. Sistem ima določene pomanjkljivosti, ki bi jih bilo treba odpraviti.

Primerno bi bilo sistem dograditi s sprejetjem celovitega systemskega zakona o urejanju minimalne plače, ki ne bi določal le vsakokratne višine in usklajevanja minimalne plače, temveč vsa vprašanja v zvezi z minimalno plačo, pri tem pa predvidel tudi ustrezno vlogo socialnih partnerjev.

Pri urejanju minimalne plače bi bilo treba težiti k temu, da se spoštuje raven vsaj 60% povprečne plače v državi (upoštevajoč neto zneske ter tudi relevantne socialne korektive).

Smiselno bi bilo tudi resno razmisliti o tem, da Slovenija podpre predloge za vzpostavitev sistema urejanja minimalne plače na ravni EU.

5. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

5.1. Prožnost in varnost ter prožna varnost ('flexicurity')

Zahteve po večji *prožnosti, fleksibilnosti* na trgu dela so se okrepile predvsem v 1980-90-tih letih po vsem svetu, predvsem tudi v povezavi s procesom globalizacije (npr. Ozaki 1999, s. 7; ILO 2004, s. 19-43; Kauppinen/Meixner 2005, s. 12-14). Delodajalci so v tem okviru zahtevali liberalizacijo pravne ureditve prenehanja zaposlitve in sprostitev t.i. fleksibilnih oblik zaposlitve, kot so zaposlitev za določen čas (fixed-term in fixed-task job), delo s krajšim delovnim časom (part-time), začasno delo prek zaposlitvenih agencij (temporary work), delo na domu in na daljavo (home- in tele-work), pa tudi samozaposlovanje (self-employment) in drugo.²⁶ Te zahteve delodajalcev so nato pogosto prevzele v svoje politike tudi vlade v številnih državah, pri čemer so ukrepe za večjo fleksibilnost utemeljevale s tem, da naj bi na ta način povečali pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje novih delavcev in s tem posledično reševali (zmanjševali) brezposelnost. Kljub številnim pomislekom in vprašljivim dokazom o vplivu večje fleksibilnosti na gospodarsko rast, produktivnost in zaposlovanje, so številne države izpeljale reforme delovne zakonodaje in trga dela v tej smeri. Pomembno vlogo pri spodbujanju navedenih trendov so imele tudi tri neoliberalno usmerjene mednarodne organizacije, to so Mednarodni denarni sklad (IMF), Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) in Svetovna banka (World bank). (Kresal, B. 2006, s. 153; ILO 2004, s. 138)

Pri obravnavi fleksibilnosti trga dela se razlikuje med naslednjimi pojmi:

- *zunanja numerična fleksibilnost* (gre za vprašanje prilagajanja števila delavcev, vključno z zaposlovanjem, odpuščanjem, uporabo različnih oblik zaposlitev),
- *notranja numerična fleksibilnost* (se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur, ipd.),
- *plačna fleksibilnost* (prilagajanje plače delovni uspešnosti, rezultatom, poslovni uspešnosti, ipd.),
- *funkcionalna fleksibilnost* (se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v smislu organizacije dela, opredelitve nalog, spreminjanja delokroga, ipd.).

Zahteve po večji fleksibilnosti trga dela in ohlapnejši delovni zakonodaji so se postopno nekoliko relativizirale, saj mnogi ob tem poudarjajo, da je treba ustrezno uskladiti in upoštevati tako ekonomske kot socialne vidike. Poleg razprav o fleksibilnosti se okrepijo razprave o varnosti. V zvezi z *varnostjo* na področju dela se obravnava (ILO 2004, s. 3-17):

- *varnost trga dela* (ustrezne zaposlitvene možnosti),
- *varnost zaposlitve* (se nanaša na varstvo pred arbitrarnim in neutemeljenim odpuščanjem, na pravila o sklenitvi in prenehanju pogodbe o zaposlitvi),
- *varnost delovnega mesta* (se nanaša na konkretno delovno mesto oziroma na vprašanje poklica, kariere, itd.),
- *varnost dela* (v tej zvezi govorimo o varnosti in zdravju pri delu, o omejitvi delovnega časa, nočnega dela, itd.),

²⁶ V tej zvezi se uporablja tudi izraz prekarne zaposlitve, negotove, tudi tvegane zaposlitve, kar naj bi poudarjalo njihovo značilnost, da je položaj delavcev v teh zaposlitvah bolj negotov in slabši v primerjavi s t.i. standardno obliko zaposlitve.

- *varnost glede delovnih sposobnosti* (možnosti za pridobitev, ohranitev in razvoj delovnih sposobnosti in kompetenc, vključno s pripravništvom, usposabljanjem, itd.),
- *dohodkovna varnost* (se nanaša na možnosti za pridobitev sredstev za preživljanje in dostojno življenje, vključno z ureditvijo minimalne plače, usklajevanjem plač, sistemom socialne varnosti, progresivnim obdavčenjem za zmanjševanje neenakosti in pomoč tistim, z nizkimi dohodki, itd.),
- *predstavniška varnost* (se nanaša na kolektivna zastopstva na trgu dela, na sindikate in delodajalske organizacije, na stavko, itd.).

Poudarjanje prožnosti, fleksibilnosti na eni strani in varnosti na drugi strani je v zadnjem času pripeljalo do pojava novega izraza in pojma prožne varnosti (*'flexicurity'*, ki je sestavljanka iz besed *'flexibility'* in *'security'* – v slovenščino se prevaja kot prožna varnost, lahko bi se tudi kot upogljiva, prilagodljiva varnost), kot odgovor nanj pa se pojavi tudi izraz *'securability'* (ki je sestavljen iz istih besed, le v drugačnem vrstnem redu) (prim. Kresal, B. 2006, s. 147-162; Auer/Cazes 2003, predvsem s. 59-105).

Modelna država *'flexicurity'* pristopa je Danska, ki jo izpostavljajo kot primer najboljše in najuspešnejše rešitve razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo. Poleg Danske, kjer je t.i. *flexicurity model* leta 1993 uvedla socialdemokratska politika kot odgovor na visoko stopnjo brezposelnosti, so v zadnjem času podobne ukrepe sprejeli tudi v Avstriji, na Švedskem, na Finskem in na Nizozemskem (EC 2006, s. 16.).

Danska ureditev izhaja iz naslednjih postavk, kar označujejo kot t.i. *zlati trikotnik prožne varnosti*:

- relativno sproščena delovna zakonodaja o varstvu zaposlitve, s kratkimi odpovednimi roki in malo pravicami delavcev v zvezi z odpovedjo (ki jo po posameznih sektorjih dopolnjujejo kolektivne pogodbe z več ali manj dodatnimi pravicami delavcev v zvezi s prenehanjem zaposlitve),
- ki je kombinirana s sistemom socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti z visokimi in dolgotrajnimi denarnimi dajatvami za brezposelne (t.i. pasivni ukrepi), kar zagotavlja visoko dohodkovno varnost tudi v primeru izgube zaposlitve v času brezposelnosti, ter
- s sistemom obsežnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, s posebnimi poudarkom na programih izobraževanja in usposabljanja (t.i. aktivni ukrepi), kar omogoča čim prejšnjo ponovno vključitev brezposelnih v aktivno zaposlitev. (Egger/Sengenberger 2003, s. 66-67; Auer/Cazes 2003, s. 59-105; Wilthagen/Tros/van Lieshout 2004, s. 118-121)

V tem modelu je porazdelitev stroškov prilagajanja na trgu dela takšna, da so posamezni delodajalci razbremenjeni večjih stroškov odpuščanja, vendar pa so ti stroški socializirani, preneseni prek davkov in prispevkov na družbo, tj. na sistem socialne varnosti in državo, ki financira zagotavljanje ustrezne dohodkovne in zaposlitvene varnosti delavcev z visokimi deleži bruto domačega produkta. Celotni stroški za javni sistem socialne varnosti dosegajo okrog 32% BDP; izdatki za socialno varnost predstavljajo več kot 52% vseh javnih izdatkov; davčna obremenitev je nekaj manj kot 50% BDP. Mobilnost delavcev je velika, saj se letno zamenja pribl. 30% delovne sile, vendar je stopnja brezposelnosti ena najmanjših med državami in trajanje brezposelnosti med eno in drugo zaposlitvijo zelo kratko (brezposelnost je iz 12% leta 1993 padla na sedanjo pribl. 4-5%). Celoten delež javnih izdatkov za ukrepe politike zaposlovanja sega prek 4% BDP. (Egger/Sengenberger 2003, s. 23, 30-32, 57, 67; EC 2003, s. 134, 140, 146-147)

Danska nesporno ruši dolgo časa ponavljano (a ne dovolj dokazano) trditev, po kateri naj bi visoka denarna nadomestila za primer brezposelnosti destimulirala brezposelne k aktivnemu iskanju nove zaposlitve in ponovni zaposlitvi in bila posledično eden od razlogov za visoke stopnje brezposelnosti. Rešitev torej ni v zmanjševanju pravic brezposelnih oseb do denarnih dajatev, do t.i. pasivnih ukrepov, ampak njihovo kombiniranje z ustreznimi učinkovitimi in obsežnimi aktivnimi ukrepi zaposlovanja, med katerimi je izobraževanje, usposabljanje in s tem ohranjanje in izboljševanje zaposljivosti iskalcev zaposlitve med najpomembnejšimi.

Avstrijski model prožne varnosti, za razliko od danskega, poleg relativno visoke ravni dajatev za brezposelne zagotavlja tudi relativno visoko raven delovnopravne varstvene zakonodaje. Reforme pa poudarjajo obsežne ukrepe aktivne politike zaposlovanja in spodbujanje zaposljivosti delavcev (npr. s posebnim plačanim dopustom za izobraževanje in usposabljanje v trajanju do 12 mesecev ali s pravico do dela s krajšim delovnim časom za starše majhnih otrok s pravico do vrnitve na polni delovni čas in polnim varstvom zaposlitve, itd.). (EC 2006, s. 19)

Ko je govora o fleksibilnosti, se je treba vprašati, kaj pravzaprav želimo doseči s tem. Kaj se skriva za to 'magično' besedo? In kaj za novotvorjeno besedo 'flexicurity', prožna varnost? Gre le za prikrito zmanjševanje varnosti zaposlitve in dela, za poskuse olajšati delodajalcem uveljavljanje zgolj njihovih interesov v razmerju do delavcev? Ali pa se želi zagotavljati večjo prožnost, prilagodljivost zaposlitve in dela tudi glede na interese delavcev? Ali se želi morda to dvoje uskladiti, oziroma ali se poskuša z makro vidika narodnega gospodarstva doseči boljše usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delu, tako z numeričnega kot s funkcionalnega vidika?

Včasih predlogi rešitev niso povsem usklajeni z deklariranimi cilji in ne sledijo zahtevam, ki iz njih izhajajo. Če niso v igri le interesi delodajalcev, potem bi bilo treba več naporov vložiti tudi v identifikacijo tistih delovnopравnih določb (in pravil na drugih pravnih področjih, predvsem v okviru sistema socialne varnosti, vključno z ureditvijo zavarovanja za brezposelnost in zaposlovanja), ki so 'rigidne' z vidika potreb delavcev po fleksibilnosti, in takšna pravila popraviti oziroma nadgraditi z ustreznimi rešitvami. (Kresal, B. 2006, s. 159)

Pri obravnavi fleksibilnih oblik zaposlitve se pogosto spregleda povezava s pojavom zaposlenih revnih. Vendar pa mnogi avtorji opozarjajo na *slabši dohodkovni in zaposlitveni položaj delavcev v fleksibilnih zaposlitvah* (Fudge, J./Owens, R. 2006, s. 12; Rittich, K. 2006, s. 32-52; Ashiagbor, D. 2006, s. 80-97; Bardone, L./Guio, A.-C. 2005, s. 3-4; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2004, s. 8-9; Smolej, S. 2006, s. 20-24, 40-43; Letourneux, V. 1998, s. predvsem 53-61; Rodgers, G./Rodgers, J. 1990; Peña-Casas, R./Latta, M. 2004, s. 48-50). Tudi podatki Eurostata kažejo, da so npr. povprečni mesečni dohodki oseb, ki so zaposleni za določen čas, nižji od tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas. Pomembno dejstvo je tudi to, da so med prekarnimi delavci v t.i. fleksibilnih zaposlitvah v *večjem obsegu zastopane ženske, delavci migranti, mladi in druge ranljivejše oziroma zapostavljene skupine delavcev* (npr. Fudge, J./Owens, R. 2006; VW Stone, K. 2006, s. 243-263; ILO 2007, s. 1-12; ILO 2006a; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2004, s. 8-9; Fagan, C./Urwin, P./Melling, K. 2006; Letourneux, V. 1998, s. 16-20; EC 2007, s. 9-15; Fagan, C./Hebson, G. 2007, s. 78-84; Peña-Casas, R./Latta, M. 2004, s. 51-60).

5.2. Evropski socialni model prožne varnosti

Evropska strategija zaposlovanja, ki sledi motu 'Več in boljša delovna mesta za vse' kot del lizbonske agende, poudarja ustreznost modela prožne varnosti. Štiristebrna struktura, ki poudarja zaposljivost, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti, je dopolnjena z novimi cilji, kot so izboljšanje kvalitete dela, ustrezno razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo, odprava diskriminacije na trgu dela, vseživljenjsko izobraževanje, politika aktivnega staranja, polno partnerstvo s socialnimi partnerji. Več poudarka kot prej se daje varstvu zaposlitve in varstvu na področju dela nasploh (Klosse 2005, s. 7-10).

V okviru prenovljene lizbonske strategije Komisija v dokumentu Skupni ukrepi za rast in zaposlovanje: Lizbonski program Skupnosti (COM (2005) 330 final, 20. 7. 2005) med drugim poudarja, da je »cilj Lizbonskega partnerstva za rast in zaposlovanje posodobitev evropske ekonomije, da bi zagotovili edinstven socialni model za soočanje z rastočimi svetovnimi trgi, tehnološkimi spremembami, okoljskimi pritiski in starajočim se prebivalstvom«. Evropski socialni model v središče postavlja koncept prožne varnosti.

Komisija je novembra 2006 sprejela Zeleno knjigo o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (COM (2006) 708 final, 22. 11. 2006). Zelena knjiga poudarja, da je posodobitev delovnega prava ključna za uspešno prilagodljivost delavcev in podjetij, pri čemer je v središču vprašanje, kakšna je vloga, ki bi jo lahko imelo delovno pravo pri razvijanju koncepta prožne varnosti za podporo pravičnejšemu, odzivnejšemu in socialno bolj vključujočemu trgu dela, ki prispeva k oblikovanju bolj konkurenčne Evrope. Zelena knjiga omenja, da delovno pravo ni edini dejavnik, ki ga je treba upoštevati v tem okviru.

Zelena knjiga ugotavlja, da so bile od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja reforme nacionalnih delovnih zakonodaj usmerjene zlasti v večjo pogodbeno raznolikost. Namen reform je bil povečati prožnost „na robu“, tj. uvesti prožnejše oblike zaposlovanja z manjšo zaščito pred odpuščanjem, da se spodbudi vstop iskalcev prve zaposlitve in prikrajšanih iskalcev zaposlitve na trg dela ter da se tistim osebam, ki to želijo, omogoči več izbire pri zaposlovanju; s tem pa se je povečala tudi segmentacija trgov dela. Zelena knjiga postavlja vrsto vprašanj v zvezi s prenovo delovne zakonodaje, ki naj bi bila usmerjena tudi v zmanjševanje segmentacije trga dela.

S prožnimi pogodbenimi ureditvami za delodajalce in delavce se ukvarja tudi *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja*. Poudarja, da zahteve po prožnosti in varnosti niso protislovne in se medsebojno podpirajo. Kot prednostna področja za reformo na področju delovnega prava pa navaja:

- lažje prehajanje med različnimi oblikami zaposlenosti in brezposelnostjo,
- zagotovitev ustrezne zaščite za delavce z atipičnimi oblikami zaposlitve,
- razjasnitev položaja odvisne zaposlitve ter sivega področja med samozaposlenimi in delavci z odvisno obliko delovnega razmerja,
- ukrepanje proti neprijavljenemu delu.

Resolucija pa med drugim poudarja tudi, da *mora delovno pravo priznavati pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas kot splošno obliko zaposlitve*, ob čemer izpostavlja, da nedavne študije kažejo, da *ni dokazov, da bi zmanjševanje varstva pred odpuščanjem in vse ohlapnejše pogodbe omogočale rast zaposlovanja*. Za vsako obliko zaposlitve, atipično ali ne, morajo veljati temeljne pravice ne glede na specifičen zaposlitveni status. Resolucija obsoja kakršno

koli neprimerno nadomestitev redne zaposlitve z novimi oblikami zaposlitve brez nujne gospodarske potrebe ter poudarja, da takšni ukrepi kršijo evropski socialni model in da je treba sprejeti ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab.

Komisija je junija 2007 objavila *Sporočilo o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti – Nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo* (COM (2007) 359 final, 27. 6. 2007), katerega namen je postaviti celovit pristop h konceptu prožne varnosti in oblikovati določena skupna načela prožne varnosti na ravni EU kot pomoč državam članicam pri vzpostavljanju in izvajanju njihovih lastnih strategij na tem področju. Prožna varnost je opredeljena kot celostna strategija za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela.

Po eni strani gre pri *prožnosti* za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb ('prehodov') v življenju posameznika: od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi. Komisija poudarja, da to ne pomeni, da je treba dati podjetjem več svobode pri zaposlovanju ali odpuščanju, kakor tudi ne pomeni, da so pogodbe za nedoločen čas zastarele. Gre za to, da se delavcem omogoči, da lažje najdejo boljše delovno mesto. Prožnost pa obsega tudi prožno organizacijo dela, ki omogoča hiter in učinkovit odziv na nove potrebe ter spretnosti in znanja pri proizvodnji, in spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti.

Pri *varnosti* po drugi strani gre za več kot zgolj za varnost delovnega mesta: gre za to, da se ljudem zagotovijo spretnosti in znanja, s katerimi bodo lahko napredovali na svoji poklicni poti, in da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. Gre tudi za ustrezna nadomestila v primeru brezposelnosti, s katerimi se olajša prehod. Zajema pa tudi možnosti usposabljanja za vse delavce, zlasti za nizkokvalificirane in starejše delavce.

Komisija izpostavlja štiri elemente politik prožne varnosti:

- *prožne in zanesljive pogodbene ureditve* (s stališča delodajalcev in delavcev, 'vključenih' in 'izključenih' delavcev) v okviru sodobnega delovnega prava, kolektivnih pogodb in organizacije dela;
- *celostne strategije vseživljenjskega učenja*, ki delavcem zagotavlja stalno prilagodljivost in zaposljivost, zlasti najbolj ranljivim;
- *učinkovite aktivne politike trga dela*, ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehode k novim zaposlitvam;
- *sodobni sistemi socialne varnosti*, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela (več EC 2007a, s. 12-14).

Po mnenju Komisije morajo politike prožne varnosti odražati specifične nacionalne razmere. Pri prožni varnosti torej ne gre za en sam model trga dela ali enotno strategijo. Komisija na več mestih poudarja specifičnost modelov prožne varnosti in nujnost njihove prilagoditve nacionalnim razmeram v posamezni državi. Pravi, da morajo države članice ob upoštevanju svojih razmer in institucionalnega okvira ter v posvetovanju s socialnimi partnerji in drugimi zainteresiranimi stranmi proučiti posebne izzive in značilne pristope, s katerimi lahko obravnavajo te izzive, da bi oblikovale svoj celostni pristop k boljši povezanosti prožnosti in varnosti. Ne obstaja le en model prožne varnosti, ki bi ustrezal vsem, vsaki državi. Načela prožne varnosti morajo biti prilagojena specifičnim razmeram na trgih dela posameznih držav članic in sistemom odnosov med delodajalci in delavci (prim. tudi Kresal, B. 2006, s. 160).

5.3. Opredelitev pojma

Fleksibilnost na trgu dela se ne zagotavlja zgolj s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, temveč je koncept fleksibilnosti oziroma v novejšem času koncept prožne varnosti širši in se nanaša na pravno ureditev delovnih razmerij v celoti, saj tudi drugi instituti delovnega prava odpirajo vprašanja usklajevanja interesov delavcev in delodajalcev z vidika možne fleksibilnosti in možne varnosti. Pravna ureditev različnih fleksibilnih oblik zaposlitve je le en vidik, en segment, ki (lahko) sooblikuje koncept prožne varnosti oziroma na katerega vpliva koncept prožne varnosti.

Kot fleksibilne oblike zaposlitve lahko označimo tiste, ki glede ene ali več značilnosti odstopajo od t.i. klasične pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kjer se delo opravlja neposredno za delodajalca po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom ter v njegovih prostorih oziroma a deloviščih.

To so predvsem:

- zaposlitev za določen čas (fixed-term ali fixed-task),
- zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega (part-time),
- delo na domu, tudi delo na daljavo (home-work, tele-work),
- začasno delo prek zaposlitvenih agencij (temporary work).

V praksi lahko obstajajo kombinacije, pa tudi modalitete omenjenih oblik. Tako se lahko posebej obravnava npr. job-sharing, delo na daljavo, nadalje občasno delo, sezonsko delo, tudi delo z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, itd. V okvir fleksibilnih oblik dela v širšem smislu bi lahko uvrstili tudi t.i. 'študentsko delo' in 'pogodbeno delo', delo po civilnopravni pogodbi o delu (pri katerem je včasih težko razmejiti med delovnim in civilnim pravom) ter nekatera druga civilno ali gospodarskopravna razmerja, ki so podlaga za opravljanje dela, če se njihova konkretna pojavnost v praksi približuje značilnostim odvisnega dela. Vendar je v tej zvezi pogosto problem predvsem ustrezna pravna opredelitev konkretnega razmerja in prepoznavna navideznih pogodb ter zlorab civilno oziroma gospodarskopravnih institutov. V najširšem smislu bi lahko v zvezi s fleksibilnimi oblikami dela govorili tudi o delu na črno, o nezakonitem delu, o delu, ki se izvaja zunaj pravno dopustnih in urejanih oblik.

Z vidika zaposlenih revnih bomo v nadaljevanju obravnavali le fleksibilne oblike zaposlitve v ožjem smislu, torej tiste *zaposlitve, ki sodijo v okvir delovnega prava in so tudi predmet urejanja delovne zakonodaje*. V teh primerih gre za delovno razmerje, tako da ima oseba, ki opravlja delo za drugega, status delavca, ki je utemeljen na pogodbi o zaposlitvi, za katero pa veljajo določene posebnosti.

5.4. Mednarodni dokumenti

Aktualnost fleksibilnih oblik zaposlitve potrjuje tudi veliko število mednarodnih dokumentov, sprejetih na to tematiko.

V MOD so med novejšimi konvencijami, ki se nanašajo na fleksibilno zaposlovanje Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, Konvencija MOD št. 177 o delu na domu, 1996, Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje, 1997.

V pravu ES so bile npr. sprejete direktive na temo:

- direktiva o okvirnem sporazumu glede *zaposlitev za določen čas* (1999/70/EC z dne 28. 6. 1999; UL L 175, 16. 9. 1999, s. 64),
- direktiva o delu *s krajšim delovnim časom* (97/81/EC z dne 15. 12. 1997; UL L 14, 20. 1. 1998; s. 9),
- direktiva o *organizaciji delovnega časa* (93/104/EC z dne 23. 11. 1993; UL L 307, 13. 12. 1993; s.18), spremenjena z Direktivo 2000/34/ES,
- direktiva o varnosti in zdravju pri delu pri *zaposlitvi za določen čas in začasni zaposlitvi* (91/383/EEC z dne 25. 6. 1991; UL L 206, 29. 7. 1991, s.19),
- direktive o *enakem obravnavanju* pri zaposlovanju in poklicih.

Eden od pomembnih poudarkov v navedenih mednarodnih dokumentih je načelo enakega obravnavanja v primerjavi z delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas oziroma za polni delovni čas, v zvezi z zaposlitvijo za določen čas pa tudi nujnost ukrepov za preprečevanje zlorab te oblike zaposlitve (več o mednarodni ureditvi Kresal Šoltes K. 2001, 356-366).

5.5. Slovenska pravna ureditev fleksibilnih oblik zaposlitve

Tudi v Sloveniji so razprave o fleksibilnosti, varnosti in v zadnjem času prožni varnosti obsežne. Pojavljali so se tudi različni indeksi (npr. indeks rigidnosti trga dela, indeks varovanja zaposlitve, indeks fleksibilnosti zaposlovanja), ki naj bi izkazovali relativno visoko rigidnost slovenskega trga dela oziroma relativno visoko delovnopravno varstvo, še posebej pred odpovedjo. V tej zvezi je treba opozoriti na vprašljivo zanesljivost posameznih indeksov; poleg tega, da so nekateri tudi ideološko obremenjeni, pogosto izhajajo iz predpostavk, ki niso nujno prilagojene slovenskim razmeram. Tako se fleksibilnost npr. meri z deležem t.i. atipičnih zaposlitev (delo s krajšim delovnim časom, zaposlitve za določen čas, začasne zaposlitve prek zaposlitvenih agencij). Upoštevati je treba, da začasnega dela prek zaposlitvenih agencij pri nas nismo poznali do sredine 1990-ih, v zadnjem obdobju pa je zelo narasel, je pa pri nas bil in je še vedno velik delež študentskega dela prek študentskih servisov, tudi pogodbenega dela je bilo veliko, kar pa indeksi ne upoštevajo.

5.5.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

ZDR izhaja iz načela, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba o zaposlitvi za določen čas pa izjema, ki je dopustna le v taksativno naštetih primerih pod predpisanimi pogoji. Za to pogodbo veljata dve temeljni načeli pri njenem urejanju:

- načelo enakega obravnavanja in
- načelo preprečevanja zlorab te vrste zaposlitve (ki so zvezane predvsem z zaporednim, verižnim sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas).

Določba 55. člena ZDR izrecno določa, da imata v času trajanja delovnega razmerja za določen čas pogodbeni stranki *enake pravice in obveznosti* kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, razen kolikor je z zakonom za pogodbo za določen čas izrecno predpisano drugače. Bistvena razlika med njima je predvsem v ureditvi prenehanja pogodbe.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je pogodba, pri kateri je čas trajanja (in s tem tudi čas njenega prenehanja) že vnaprej, ob sklenitvi pogodbe, določen ali vsaj določljiv. Bistvena

značilnost te oblike zaposlitve je zato ta, da pogodba o zaposlitvi preneha avtomatično, s samim potekom časa, za katerega je bila sklenjena, in delavec ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo kot delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas.

Čas trajanja mora biti že ob sklenitvi pogodbe določen ali določljiv in iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi tudi jasno razviden. Če iz pogodbe o zaposlitvi ni razviden določen čas trajanja, potem to ni pogodba o zaposlitvi za določen čas. ZDR je prepisal tudi *pisno obliko*. Drugi odstavek 10. člena ZDR določa, da če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

ZDR *taksativno našteva primere*, ko je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Le v teh primerih je zaposlitev za določen čas dopustna, v drugih primerih pa ne. V skladu z 52. členom ZDR se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

ZDR določa tudi *časovne omejitve*, ki jih je treba upoštevati poleg omejitev, ki izhajajo iz taksativnega naštevanja dopustnih primerov. Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas se določi za omejen čas, ki je potreben, da se delo v konkretnem primeru opravi. Poleg te t.i. *relativne omejitve* zakon predpisuje še *absolutno* časovno omejitev: v skladu z drugim odstavkom 53. člena ZDR delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, pri čemer ta časovna omejitev ne velja za zaposlitve za določen čas v določenih primerih (nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca z delovnim dovoljenjem za določen čas, zaposlitev poslovodnih oseb, zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat; za projektno delo pa je lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti časovna omejitev določena tudi drugače in manj ugodno za delavce). Trimesečna ali krajša prekinitve

dela ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja. Ker je bila ureditev časovnega omejevanja zaposlitev za določen čas novost ZDR, je bilo ob uveljavitvi zakona določeno prehodno obdobje: dveletna časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas se je začela uporabljati s 1. 1. 2007, za manjše delodajalce pa se bo s 1. 1. 2010, do takrat velja triletna časovna omejitev.

ZDR določa, da se v primeru, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delu po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (54. člen). Gre za *sankcijo transformacije* v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako se v primeru, če je npr. kršena časovna omejitev, šteje da je delavec zaposlen za nedoločen čas. Prav tako npr. če iz pogodbe ni razviden razlog, zakaj je bila sklenjena za določen čas (več Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček 2002, s. 193-211, Belopavlovič, B. et al. 2003, s. 211-238).

Iz primerov, ki jih našteva 52. člen ZDR, naj bi izhajalo, da je ta oblika zaposlitve dopustna praviloma le takrat, ko gre za opravljanje dela, ki je začasne narave, pri katerem je mogoče vnaprej opredeliti njegovo trajanje. Vendar pa so nekateri naštetih primeri iz 52. člena ZDR precej splošni in ohlapni, kar otežuje preprečevanje zlorab te oblike zaposlitve v praksi. Čeprav naj bi bila zaposlitev za določen čas izjema, podatki Zavoda RS za zaposlovanje kažejo, da je teh zaposlitev vse več (med vsemi novimi zaposlitvami je že prek 70% zaposlitev za določen čas; od vseh novoprijavljenih brezposelnih pa je nekaj več kot 40% tistih, pri katerih je bil razlog za nastanek brezposelnosti iztek zaposlitve za določen čas), delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami pa predstavlja že čez 17% v letu 2005 (EC 2006^o, prim. tudi Javornik 2006, s. 90-91 in www.ess.gov.si), kar je več od večine držav članic EU in več od povprečja EU; pri tem je problematična tudi velika razlika med moško in žensko populacijo (delež zaposlenih za določen čas za moške je 15,7 in se je v zadnjem letu znižal, delež za ženske pa je 19,3 in se konstantno iz leta v leto povečuje).

Predlagane spremembe delovne zakonodaje²⁷ ne predvidevajo večjih sprememb ureditve. Med primere, ko je dopustno sklepanje pogodb za določen čas, naj bi se poleg poslovnih delavcev dodali še vodilni delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Spremembe so predvidene tudi glede projektne dela: pogodba bi se lahko sklenila tudi za več kot dve leti, vendar naj bi se v tem primeru sklenila za celotno obdobje trajanja projekta; predlagano je, da se projektno delo opredeli s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

5.5.2. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pri tej pogodbi je dogovorjeni delovni čas, za katerega se je zavezal delavec, krajši od tistega, ki je določen kot polni delovni čas, ki velja pri delodajalcu (64. člen ZDR). V praksi najpogostejša oblika je polovični delovni čas, vendar ni pravnih ovir, da se ne bi kdo zaposlil tudi za drugačen krajši delovni čas, da je le krajši od polnega (več Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček 2002, s. 241-253, Belopavlovič, B. et al. 2003, s. 267-280).

²⁷ Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih – prva obravnava, EPA 1604-IV, Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, št. 75/07, 1. 8. 2007.

ZDR izhaja iz temeljnega pravila o *enakem obravnavanju*, po katerem ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, enake pravice kot drugi delavci, zaposleni za polni delovni čas; te pravice praviloma uveljavlja v *sorazmerju z dogovorjenim (krajšim) delovnim časom* (npr. za polovični delovni čas pripada polovična plača, itd.), razen v primerih, ko je drugače določeno s predpisi oziroma ko iz narave pravice izhaja, da je ni mogoče uveljavljati le v sorazmernem obsegu (nedeljive pravice).

Obstaja možnost sklenitve več zaposlitev s krajšim delovnim časom pri različnih delodajalcih, tako da se skupaj doseže polni delovni čas; v tem primeru je potrebno uskladiti razporeditev delovnega časa, izrabo dopusta, ipd. (65. člen ZDR). Posebna določba nalaga, da so delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.

Zakonska ureditev nima posebnih določb o t.i. job-sharing zaposlitvi (zaposlitev dveh delavcev s polovičnim delovnim časom ali več delavcev s krajšim delovnim časom na enem delovnem mestu). Te oblike pa zakonodaja sicer ne preprečuje, jo omogoča.

Za položaj delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, ni pomembna le ustrezna varstvena ureditev v okviru delovnega prava, ampak tudi na drugih pravnih področjih, npr. na področju socialnih zavarovanj (prim. Strban 2006, s. 331-354).

Podatki kažejo, da je ta oblika v Sloveniji manj razširjena kot v številnih drugih državah EU (še posebej v starih članicah EU, kjer je še posebej velik delež žensk v tej obliki zaposlitve): delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji je leta 2005 znašal 9% (7,2 za moške, 11,1% za ženske), medtem ko je bilo povprečje EU 18,4% (7,4% za moške, 32,3% za ženske), povprečje EU-15 je bilo 20,2% (7,7 za moške, 36,2% za ženske). (EC 2006a, Eurostat; prim. tudi Javornik 2006, s. 89-90)

Predvidene spremembe delovne zakonodaje želijo okrepiti načelo sorazmernosti pravic v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj naj bi bile posledično tudi obveznosti in obremenitve delodajalcev sorazmerne glede na pogodbeno dogovorjeni in opravljeni delovni čas.

5.5.3. Pogodba o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo, ki prepušča delo delavcev drugim uporabnikom (t.i. tristranska delovna razmerja, začasno delo – temporary work)

Za to vrsto pogodbe o zaposlitvi (57. člen ZDR in nasl.) gre v primeru, ko delodajalec določenega delavca 'prepusti' drugemu podjetju, tako da delavec, sicer zaposlen pri prvem podjetju (agenciji za zaposlovanje), svoje delo opravlja pri drugem oziroma v korist drugega podjetja. Gre za t.i. tristransko zaposlitveno razmerje. Ker so posamezne 'prepustitve delavca', napotitve k drugemu uporabniku lahko le časovno omejene, se označuje to obliko zaposlitve tudi kot začasno delo (temporary work).

Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo, ki je pravnoformalno delodajalec, zavezana izpolnjevati vse delodajalske obveznosti v razmerju do delavca. Zaposlitvena agencija sklene z drugim podjetjem, neposrednim uporabnikom, pogodbo o prepustitvi delavca (civilno ali gospodarskoppravna pogodba), delavec pa opravlja delo pri uporabniku na podlagi napotitve s strani agencije, svojega delodajalca.

Med delavcem in podjetjem uporabnikom, pri katerem delavec neposredno opravlja svoje delo, ni nobenega formalnega pogodbenega oziroma zaposlitvenega razmerja. Neposredni uporabnik ni delodajalec, ampak formalno le uporabnik njegovega dela na podlagi civilnopravne pogodbe z agencijo, ki mu je prepustila delavca oziroma njegovo delo. Zato neposredni uporabnik tudi ne nosi delodajalskih obveznosti nasproti začasnemu delavcu; za to mora poskrbeti agencija. Ni pa mogoče zanemariti dejstva, da delavec vendarle delo neposredno opravlja za uporabnika, pod njegovim nadzorstvom in po njegovih navodilih. Uporabnik torej izvršuje določena 'delodajalska upravičenja'.

Pogodba o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo se lahko sklene za nedoločen ali za določen čas. Posamezna napotitev k neposrednemu uporabniku (za opravljanje istega dela z istim delavcem) pa je lahko *le začasna*, traja neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca največ eno leto (59. člen ZDR). Pomembno je tudi, da predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru *ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi* (58. člen ZDR).

Omejitve glede napotitev k neposrednim uporabnikom niso le časovne, temveč tudi *vsebinske*. Zaposlitvena agencija ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku v določenih primerih, npr. v času stavke (drugi odstavek 57. člena ZDR).

Glede *plačila* ima ZDR določbo, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi določi, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (drugi odstavek 60. člena ZDR).

Ob tem ZDR zahteva, da se delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače (tretji odstavek 60. člen ZDR).

Napotitev delavca k neposrednemu uporabniku mora biti *pisna*. Delavec mora biti z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Uporabnik pa mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. (61. člen ZDR)

V zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu velja, da se teh delodajalskih obveznosti neposredni uporabnik ne more razbremeniti in jih prenesti na zaposlitveno agencijo. V skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu mora neposredni uporabnik zagotavljati vse pravice s področja varnosti in zdravja pri delu tudi napotenim delavcem, tako kot pri njem zaposlenim delavcem.

V skladu z drugim odstavkom 62. člena ZDR morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (več Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček 2002, s. 211-236, Belopavlovič, B. et al. 2003, s. 238-265).

5.5.4. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu

Bistvena značilnost pri tej fleksibilni obliki zaposlitve je ta, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca (67. člen ZDR in nasl.).

Posebna modaliteta te oblike je t.i. delo na daljavo (tele-work), ki jo omogoča sodoben razvoj informacijske tehnologije; veljavni ZDR je sicer ne omenja, vendar jo omogoča.

Naša zakonodaja je precej skopa pri urejanju te oblike zaposlitve. Za delo na domu mora biti podano ustrezno soglasje volj delodajalca in delavca, ki se izrazi v sklenitvi posebne pogodbe o zaposlitvi za delo na domu. ZDR določa, da se s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu (68. člen ZDR). Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi (69. člen ZDR).

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. O nameravanem organiziranju dela na domu je dolžan, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo (tretji odstavek 67. člena ZDR). Inšpektor za delo lahko delodajalcu v skladu s 70. členom ZDR prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu v določenih primerih, npr. če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce (več Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček 2002, s. 254-262, Belopavlovič, B. et al. 2003, s. 280-289).

Predlagane spremembe ZDR predvidevajo izrecno omembo dela na daljavo kot oblike dela na domu, ter izrecno določitev načela enakega obravnavanja za delavce, ki opravljajo delo na domu, v primerjavi z drugimi delavci.

5.6. Sklepne ugotovitve

Fleksibilne oblike zaposlitve so lahko povezane s slabšim socialnim in ekonomskih položajem teh delavcev, kar lahko povečuje tudi nevarnost za pojav revščine med temi delavci. Zato mora biti pravna ureditev in praksa fleksibilnih oblik zaposlitve takšna, da na eni strani omogoča prilagajanje zaposlitvenih možnosti tako potrebam delodajalcev kot tudi potrebam delavcev po večji fleksibilnosti ter hkrati na drugi strani zagotavlja tudi ustrezno varnost zaposlitve in preprečuje možne zlorabe teh oblik zaposlitve.

Tako MOD kot EU v zadnjem času poudarjata pomen kvalitete delovnih mest, dela in ne zgolj njihove kvantitete ('decent work for all'; 'more and better jobs for all'). Evropski socialni model prožne varnosti med drugim poudarja, da je treba zagotoviti prilagodljivost trgov dela ob hkratnem spoštovanju potreb delavcev po ustrezni varnosti ter ohranjanju in razvijanju njihove zaposljivosti.

V Sloveniji je delež fleksibilnih oblik zaposlitev velik in narašča. Pri tem je še posebej opazen velik delež zaposlitev za določen čas in hitro naraščanje t.i. začasnih zaposlitev prek zaposlitvenih agencij, ki zagotavljajo delo drugim uporabnikom. Opazna je tudi večja zastopanost ranljivejših in zapostavljenih skupin delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve (večja zastopanost žensk, mladih, itd.).

Pri oblikovanju pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlitev bi bilo zato potrebno ureditev oceniti tudi z vidika možnih (negativnih) vplivov na segmentacijo trga dela in na nevarnost pojava zaposlenih revnih ter navedeno upoštevati pri ureditvi. Nadaljnja raziskava pojava zaposlenih revnih v Sloveniji bo pokazala, ali in koliko je ta pojav v praksi dejansko povezan tudi s t.i. fleksibilnimi oblikami zaposlitve.

Zaradi zelo visokih deležev zaposlitev za določen čas bi v bodoče kazalo resno razmisliti o uvedbi dodatnih ukrepov, ki bi učinkoviteje omejevali to obliko zaposlitve in preprečevali njene zlorabe v praksi.²⁸ Med temi ukrepi bi lahko bili sledeči:

- *bolj jasno določiti primere, ko je zaposlitev za določen čas dopustna, z nedvoumno zahtevo, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi razlog za zaposlitev za določen čas jasno in natančno izkazan (in ne le pavšalno naveden);*
- *natančneje urediti časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in možnosti za njihovo 'podaljševanje', zaporedno sklepanje (to področje je najpomembnejše, saj je prav pri zaporednem, verižnem sklepanju teh pogodb največ nevarnosti za zlorabe, prav tako pa je prav v tem primeru položaj delavcev, ki se jim vedno znova podaljšujejo pogodbe, pogosto za zelo kratka obdobja, najbolj problematičen); kot vprašljiva se tu izpostavlja dikcija zakona, da se časovno omejevanje nanaša na zaporedno sklepanje le, če gre za isto delo in za istega delavca (zakon bi moral omejevati zaporedno zaposlovanje tudi v primeru, če delodajalec na isto delo zaporedoma zaposluje različne delavce; po zgledu francoske ureditve pa bi veljalo uvesti generalno klavzulo, po kateri zaposlitve za določen čas ne smejo povzročiti trajne zasedbe del, ki sodijo v redno dejavnost podjetja); nadalje bi bilo smiselno razmisliti o določitvi maksimalnega števila podaljševanj (pogodba bi se npr. lahko največ enkrat ali dvakrat podaljšala za enako obdobje, kot je bila sklenjena); smiselno bi bilo omejiti možnost določanja časa trajanja z opisnim rokom le na nekatere primere (npr. do vrnitve začasno odsotnega delavca, itd.) in kot pravilo določiti koledarski rok, prav tako pa bi bilo smiselno določiti tudi institut minimalnega trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerih, ko čas trajanja ni določen s koledarskim rokom, temveč je opisni; za primer opisnega roka bi bilo smiselno razmisliti tudi o uvedbi t.i. odpovednega roka, ko bi bil delodajalec zavezan, da določen čas vnaprej delavcu napove, kdaj se bo iztekel rok pogodbe;*
- *po zgledu nekaterih tujih ureditev bi veljalo razmisliti tudi o uvedbi t.i. pravice do odpravnine, do katere bi bili upravičeni delavci, zaposleni za določen čas ob*

²⁸ Zanimiv je primer Španije, kjer imajo prav tako zelo velik delež začasnih zaposlitev oziroma zaposlitev za določen čas; leta 2006 so sprejeli zakonodajo, katere namen je omejiti zaposlovanje za določen čas in preprečiti številne zlorabe v praksi (med drugim novi ukrepi predvidevajo avtomatično konverzijo v pogodbo za nedoločen čas, če je bil delavec v okviru 30 mesecev zaposlen pri istem delodajalcu vsaj 24 mesecev, pri čemer se upošteva tako neposredna zaposlitev pri delodajalcu kot tudi posredna prek zaposlitvene agencije (Hernández, J. G. 2007, s. 115-119).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je primerna in sprejemljiva oblika, ki naj zagotavlja ustrezno fleksibilnost povsod tam, kjer je to glede na naravo dejavnosti in začasnost dela oziroma specifične značilnosti dela to utemeljeno, hkrati pa je treba učinkovito preprečevati uporabo te oblike zaposlitve zunaj dopustnih primerov, ko ni objektivne potrebe in je namen zaposlitve za določen čas zgolj izogniti se uporabi zakona glede ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ter pravicam, ki jih zakon in drugi predpisi zagotavljajo delavcem. V tej zvezi lahko ugotovimo, da imajo pomembno vlogo pri tem lahko tudi nadzorni in sodni organi (inšpekcija dela, delovno sodstvo). (več Kresal, B. 1999, s. 716-719)

prenehanju njihove zaposlitve pri delodajalcu (torej, če jih delodajalec ne bi ponovno zaposlil, bodisi za določen ali nedoločen čas); gre za posebno denarno odmeno zaradi prekarnosti takšne zaposlitve, na eni strani pomeni dodatno omejitev delodajalcu pri izbiri te oblike zaposlitve, na drugi strani pa za delavca pomeni neko odmeno za njegov sicer slabši, bolj negotov delovnopравни položaj.

Glede zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega je bistveno:

- *ohraniti in razvijati možnosti, na podlagi katerih bo mogoče lažje prehajanje med polnim in krajšim delovnim časom (bodisi zaradi družinskih obveznosti ali drugih razlogov), pri čemer je treba jasno zagotoviti tudi pravico do vrnitve delavca nazaj na polni delovni čas;*
- *glede na to, da je v slovenski delovnopравни ureditvi dokaj dosledno uveljavljeno načelo enakega (sorazmernega) obravnavanja, je to smiselno ohraniti tudi vnaprej (smiselno je še dosledneje uveljavljati načelo sorazmernosti pravic), saj glede na izkušnje v drugih državah očitno obstaja nevarnost, da bi delavce, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, obravnavali manj ugodno (poročajo o nižjem plačilu, manj možnostih za napredovanje, ni vseh bonitet, itd.);*
- *potrebno bi bilo prilagoditi tudi ureditev socialnih zavarovanj, tako da bi enakovredno upoštevali delovno dobo ne glede na delovni čas, seveda pa bi bile dajatve iz socialnih zavarovanj sorazmerne vplačanim prispevkom od sorazmerno nižje plače za krajši delovni čas;*
- *nekritično zavzemanje za večje deleže part-time zaposlitev pa je lahko tudi vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja eden od največjih problemov posredne, prikrite diskriminacije delavk (slabši delovni pogoji, nižje plačilo, slabše delovnopravno varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve, itd.);²⁹ pri ukrepih za spodbujanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom (npr. zaradi družinskih obveznosti) je zato treba posebne napore vložiti v to, da bodo ti ukrepi čim bolj spolno nevtralni, torej da bo njihov učinek tak, da bodo tudi v tej obliki zaposlitve čim bolj enako zastopani tako delavci kot delavke in da ne bo prišlo do spolne segregacije trga dela tudi na tem področju.*

Glede začasnih zaposlitev prek zaposlitvenih agencij, ki so v zadnjem času v praksi bistveno narasle, bi bilo treba predvsem:

- *bolj jasno in nedvoumno določiti, kdaj se z delavcem sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas in kdaj pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, pri čemer bi bilo smiselno spodbujati tudi v veljavni ureditvi predvideno zaposlovanje za nedoločen čas;*

²⁹ Navedeno izhaja tudi iz obsežne prakse Sodišča ES (npr. zadeve C-96/80 Jeanette Jenkins v. Kingsgate; C-171/88 Ingrid Rinner-Kühn; C-170/84 Karin von Weber Hartz v. Bilka-Kaufhaus; C-184/89 Helga Nimz; C-360/90 M. Bötzel; C-256/01 Debra Allonby; C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg; C-196/02 Vasiliiki Nikoloudi itd.). O tem npr. tudi Blanpain, R. 2006, s. 466-474.

- *razmisliti bi veljalo o bolj učinkovitem navezovanju in sklicevanju ureditve te oblike zaposlitve na ureditev zaposlitve za določen čas, vključno z vsemi varstvenimi varovalkami;*
- *z dodatnimi ukrepi bi bilo treba okrepiti že v veljavni zakonodaji določeno pravilo, da imajo ti delavci pravico do enake plače z vsemi dodatki in dodatnimi plačili kot pri uporabniku neposredno zaposleni delavci.*

Pravna ureditev različnih fleksibilnih oblik zaposlitve bi morala bolj slediti modelu prožne varnosti in ustrezneje uskladiti interese delavcev in delodajalcev. Delavcem je tudi v fleksibilnih oblikah zaposlitve treba zagotoviti ustrezno raven varstva zaposlitve, varstva dohodka oziroma primerljiv delovnopравни, socialni in ekonomski položaj glede na delavce v t.i. standardni obliki zaposlitve, s čimer bi zmanjševali tudi negativne učinke segmentacije trga dela.

6. LITERATURA IN VIRI

pravne podlage

Anker, R. 2007: Poverty lines around the world: A new methodology and internationally comparable estimates, International Labour Review, Vol. 145, št. 4/2006, ILO, Geneva, s. 279-307

Anker, R. 2007: Living wages around the world: : A new methodology and internationally comparable estimates, International Labour Review, Vol. 145, št. 4/2006, ILO, Geneva, s. 309-338

Auer, P./Cazes, S. (ur.) 2003: Employment stability in an age of flexibility – Evidence from industrialized countries, ILO, Geneva

Bardone, L./Guio, A.-C. 2005, Statistics in focus – Population and social conditions, »In-Work Poverty«, 5/2005, Eurostat, European Communities (ec.europa.eu/eurostat/)

Bazen, S./Benhayoun, G. 1995. Minimum wage protection in western industrialised economies, v: Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution (ed. Standing, G./Vaughan-Whitehead, D.), ILO-CEET, Central European University Press, Budapest, s.163-174

Bell, D.N.F./Wright, R.E. 1996. The impact of minimum wages on the wages of the low paid: evidence from the wage boards and councils, The Economic Journal, št. 436, vol. 106, Blackwell, Oxford, s. 650-656.

Belopavlovič, N. et al. 2003: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV, Ljubljana.

Blanpain, R. 2006: European labour law, Kluwer Law International, Haag.

Bourguignon, F. 1988. The measurement of the wage-employment relationship in developed and developing countries: a short survey, ILO, Geneva

Council of Europe 2007: European Social Charter (Revised), Conclusions 2007 (Slovenia), European Committee of Social Rights, Strasbourg

Council of Europe 2003: European Social Charter (Revised), Conclusions 2003 (Slovenia), European Committee of Social Rights, Strasbourg

- Council of Europe* 1998: Conclusions XIV-2, Committee of Independent Experts, Strasbourg
- Council of Europe* 1997: Conditions of employment guaranteed under the European Social Charter, Human Rights Social Charter monographs – No. 6, Strasbourg
- Council of Europe* 1977: Conclusions V, Committee of Independent Experts, Strasbourg
- Council of Europe* 1970: Conclusions I, Committee of Independent Experts, Strasbourg
- Davies, D.R.* 1998. Does European Unemployment Prop Up American Wages? National Labour Market and Global Trade, *American Economic Review*, št. 3, vol.88, Wisconsin, s.478-494
- EC* 2007: Report on equality between women and men 2007, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- EC* 2007a: Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- EC* 2006a: Employment in Europe 2006, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- EC* 2006: Flexicurity – combining flexibility and security, New policy approach unites two basic EU goals: greater competitiveness and social protection, *Social Agenda*, št. 13, marec 2006, s. 15-17.
- EC* 2003: The social situation in the European Union 2003, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Egger, P./Sengenberger, W.* (ur.) 2003: Decent work in Denmark – Employment, social efficiency and economic security, ILO, Geneva
- EIRR* 1992: Minimum pay in 18 countries, *European Industrial Relations Review*, št. 225/92, London, s. 14-21
- European Parliament* 2007: Role of minimum wages/income for social inclusion in the European Union, Committee for Employment and Social Affairs, javna obravnava 12. 9. 2007 (http://www.europarl.europa.eu/news/expert/event_by_type_page/37-2007-04/default_sl.htm)
- European Parliament* 2007: Role of minimum wages/income for social inclusion in the European Union, Committee for Employment and Social Affairs, javna obravnava 12. 9. 2007- gradivo (www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004-2009/documents/dv/hearingmwagespart3/hearingmwagespart3en.pdf)
- Eurostat* 2006: Statistics in focus – Population and social conditions, “Minimum Wages 2006 – Variations from 82 to 1503 euro gross per month” (ec.europa.eu/eurostat/)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* 2004: Working poor in the European Union, (www.eurofound.europa.eu).
- Fagan, C./Hebson, G.* 2007: 'Making work pay' from a gender perspective, European Commission, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Fagan, C./Urwin, P./Melling, K.* 2006: Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries, European Commission, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- Fahey, T./Whelan C. T./Maitre, B.* 2005: First European Quality of Life Survey: Income inequalities and deprivation, št. EF/05/163/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro)
- Funk, L./Lesch, H.* 2005: Minimum Wages in Europe – comparative report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.html)
- Ghellab, Y.* 1998. Minimum wages and youth unemployment, ILO, Geneva.
- Gomien, D./Harris, D./Zwaak, L.* 1996: Law and practice of the European Convention on Human Rights and the European Social Charter, Strasbourg
- Gregg, P.* 2000: The use of wage floors as policy tools, OECD Economic Studies No. 31, 2000/II; Pariz, OECD (www.oecd.org/dataoecd/58/21/33709377.pdf)
- Hawke, A.* 1997. Unemployment, the 'Living Wage' and the Federal Budget, Australian Bulletin of Labour, št. 2, vol.23, Adelaide, s.97-116
- Hernandez, J. G.* 2007: Spain's 2006 labour reform, International Labour Review, Vol. 146, št. 1-2/07, ILO, Geneva, s. 115-119
- Hurley, J.* 2007: Minimum Wages in Europe – background paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- ILO 2007a:* Equality at work: Tackling the challenges, Report of the director – general, ILO, 96th Session 2007, Report I (B), Geneva
- ILO 2007:* Global employment trends, Brief January 2007, s. 1-12 (www.ilo.org)
- ILO 2006:* KILM – Key Indicators of the Labour Market, 4. ed., Geneva
- ILO 2006a:* Global employment trends for youth, Geneva (www.ilo.org/youth)
- ILO 2005:* Employment, productivity and poverty reduction – World employment report 2004-05, Geneva.
- ILO 2004:* Economic security for a better world, Geneva
- ILO 2003:* Working Out of Poverty, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session 2003, Geneva.
- ILO 1992:* General Survey of the Reports on the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention (no.26) and Recommendation (no.30), 1928, the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention (no.99) and Recommendation (no.89), 1951 and the Minimum Wage Fixing Convention (no.131) and Recommendation (no.135), 1970, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), 79th session, Geneva.
- Javornik, J. (ur.)* 2006: Socialni razgledi 2006, UMAR, Ljubljana
- Kauppinen/Meixner* 2005: Redundancies and redundancy costs, EIRO thematic feature, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, s. 1-14 (publikacija EF/05/75/EN na <http://www.eurofound.eu.int>)
- Klosse, S.* 2005: The European Employment Strategy: Which Way Forward?, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer, The Hague, Vol. 21, št. 1, s. 5-36

- Kralj, A.* 1903: Obrtni red, zbirka in razlaga najvažnejših obrtnih zakonov, ukazov in rzsodb upravnega sodišča, Tisek Katoliške Tiskarne, Ljubljana
- Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Senčur Peček, D.* 2002: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Primath, Ljubljana
- Kresal, B.* 2006: Odpoved pogodbe o zaposlitvi: 'flexicurity' ali securibility?', Delavci in delodajalci, št. 2-3/2006/VI, Ljubljana, s. 147-162.
- Kresal, B.* 2001: Pravna ureditev plače, Bonex, Ljubljana
- Kresal, B.* 1999: Pogodba o zaposlitvi za določen čas v Franciji, Podjetje in delo, št. 5/99, s. 701-719
- Kresal, F.* 1998: Zgodovina socialne in gospodarske politike v Sloveniji od liberalizma do druge svetovne vojne, Cankarjeva založba, Ljubljana
- Kresal Šoltes, K.* 2001: Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas – mednarodnopravni standardi, Delavci in delodajalci, št. 4/2001/IV, Ljubljana, s. 356-366
- Letourneux, V.* 1998: Precarious employment and working conditions in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Lyon-Caen, G./Pélissier, J./Supiot, A.* 1998. Droit du travail, 19.éd., Dalloz, Pariz
- Novak, M., Končar, P., Bubnov Škoberne, A., Belopavlovič, N., Kalčič, M., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Strban, G., Vodovnik, Z.* 2006: Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri PF UL, GV Založba, Ljubljana.
- Ozaki, M. (ed.)* 1999. Negotiating flexibility, the role of the social partners and the state, ILO, Geneva
- Peña-Casas, R./Latta, M.* 2004: Working poor in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Rodgers, G./Rodgers, J. (eds.)* 1990: Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail, OIT, Geneva
- Samuel, L.* 1997: Fundamental social rights: Case law of the European Social Charter, Strasbourg
- Schulden, T./Schäfer, C./Bispinck, R./Gieger, A./Ringger, B./Baumann, H./Husson, M./Math, A.* 2005: Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik (www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindestlohn_de.pdf)
- Schulden, T.:* European minimum wage policy proposed (www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/de0505203n.htm)
- Servais, J.-M.* 2005: International Labour Law, Kluwer Law International, The Hague.
- Sloane, P.J./Theodossiou, I.* 1996. Earnings mobility, family income and low pay, The Economic Journal, št. 436, vol.106, Blackwell, Oxford, s.657-666
- Standing, G. (ed.)* 2003: Minimum income schemes in Europe, ILO, Geneva.
- Standing, G./Vaughan-Whitehead, D. (ur.)* 1995: Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution, ILO-CEET, Central European University Press, Budapest

Starr, G. 1993: Minimum wage fixing, An international review of practices and problems, ILO, Geneva

Strban, G. 2006: Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2006/VI, Ljubljana, s. 331-354

Vaughan-Whitehead, D. 1995: Minimum wages in Central and Eastern Europe: slippage of the anchor, v: Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution (ed. Standing, G./Vaughan-Whitehead, D.), ILO-CEET, Central European University Press, Budapest, s.15-47.

Wilthagen, T./Tros, F./van Lieshout, H. 2004: Towards 'flexicurity'? – Balancing flexibility and security in EU Member States, European Journal of Social Security, Intersentia, Schoten, Vol. 6, št. 2, s. 113-136

Zitzler, J. 2007: Plea for a European Minimum Wage Policy, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn (dostopno na www.fes.de/internationalepolitik)

Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1966, Uradni list SFRJ, št. 7/71

Ustava MOD, 1919 in Filadelfijska deklaracija, 1944

Konvencija MOD št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970, Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82, 31. 12. 1982; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 13. 11. 1992

Konvencija MOD št. 26 o mehanizmu določanja minimalne plače, 1928

Konvencija MOD št. 99 o mehanizmu določanja minimalne plače (kmetijstvo), 1951

Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 4/01

Konvencija MOD št. 177 o delu na domu, 1996

Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje, 1997, Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990

Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99, 10. 4. 1999.

Direktiva 1999/70/ES z dne 28. 6. 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 175, 16. 9. 1999, s. 64),

Direktiva 97/81/ES z dne 15. 12. 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 14, 20. 1. 1998; s. 9-14),

Direktiva 2003/88/ES z dne 4. 11. 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L 299, 18. 11. 2003, s. 9-19)

Direktiva 91/383/EGS z dne 25. 6. 1991, s akterjo se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede o varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L 206, 29. 7. 1991, s. 19)

Sporočilo Komisije o posodabljanju socialne zaščine za večjo socialno pravičnost in ekonomsko kohezijo: spodbuda dejavne vključitve ljudi, ki so najbolj oddaljeni od trga dela (Communication from the Commission: Modernising social protection for greater social

justice and economic cohesion: taking forward the active inclusion of people furthest from the labour market, COM (2007) 620 final, 17. 10. 2007)

Zelena knjiga o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja COM (2006) 708 final, 22. 11. 2006 (tudi na http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm)

Skupni ukrepi za rast in zaposlovanje: Lizbonski program Skupnosti (COM (2005) 330 final, 20. 7. 2005)

Sporočilo o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti – Nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security«, COM (2007) 359 final, Bruselj, 27. 6. 2007 (tudi na http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf)

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (Ref. Št. 2007/2023 (INI); <http://www.europarl.europa.eu>)

European Parliament 2007 (Role of minimum wages/income for social inclusion in the European Union), Committee for Employment and Social Affairs, javna obravnava 12. 9. 2007- gradivo (<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004-2009/documents/dv/hearingmwagespart3/hearingmwagespart3en.pdf>)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/02

Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP), Uradni list RS, št. 114/06 in 69/07

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih – prva obravnava, EPA 1604-IV, Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, št. 75/07, 1. 8. 2007

www.ilo.org (International Labour Organisation)

www.coe.int (Council of Europe)

europa.eu (European Union)

www.eurofound.europa.eu (European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions)

ec.europa.eu/eurostat/ (Eurostat)

www.gov.si (Vlada RS)

www.dz-rs.si (Državni zbor)

www.mdds.gov.si (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve)

www.sodnapraksa.si (portal slovenske sodne prakse)

www.ess.gov.si (Zavod RS za zaposlovanju)

III. ZAPOSLENI REVNI V SLOVENIJI – statistični podatki

1. UVOD

Glede na dejstvo, da v Sloveniji Statistični urad RS (SURS) objavlja podatke o kazalnikih socialne povezanosti, sprejetih v Laekenu, so z vidika prikaza stanja o pojavu zaposlenih revnih na voljo podatki, ki kažejo, kakšna je stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti (torej tudi za zaposlene in samozaposlene, ločeno po spolu, starostnih skupinah) in kakšna je stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva. Kazalniki so izračunani na podlagi podatkov, ki jih pridobijo z Anketo o porabi v gospodinjstvih (APG) in od leta 2005 z Anketo o življenjskih pogojih (EU-SILC). Ker v teh anketah ne zbirajo podatkov, iz katerih bi lahko dobili podrobnejšo sliko o zaposlenih revnih v Sloveniji (npr. v katerih panogah so pretežno zaposleni, iz katerega geografskega območja izhajajo, kakšen tip pogodbe o zaposlitvi imajo ipd.), smo poskušali iz drugih razpoložljivih podatkov sklepati na to, v katerih kategorijah prebivalstva obstaja večja verjetnost, da bomo znotraj njih našli večji delež zaposlenih revnih. Pri določitvi pomembnih kategorij smo se opirali na že izvedene raziskave na ravni EU, ki izpostavljajo dejavnike, ki lahko pomembno vplivajo na to, ali bo oseba, ki je zaposlena, opredeljena kot zaposleni revni. Zato smo pregled podatkov pripravili tako, da najprej navajamo ugotovitve iz raziskave Working poor in the European Union (Peña-Casas, Latta, 2004), nato pa podatke, ki predstavljajo približno oceno za Slovenijo. Opozoriti moramo, da podatki tako niso neposredno primerljivi, vendar so z vidika raziskovanja pojava zelo pomembni, saj nam pokažejo in izpostavijo tiste kategorije zaposlenih oseb, na katere moramo biti v Sloveniji še posebej pozorni, če želimo ta pojav zmanjšati.

V nadaljevanju najprej predstavljamo metodologijo preračuna dostopnih virov podatkov, ki nam je omogočila, da smo podali oceno deleža zaposlenih revnih v posamezni kategoriji, nato pa rezultate s komentarji.

2. METODOLOGIJA

Ocene o neto razpoložljivem dohodku³⁰, ki ga uporabljajo tudi kot merilo za določanje praga revščine, za delovno aktivne prebivalce Slovenije³¹ smo pridobili na podlagi več virov. Prvi in najpomembnejši vir je Anketa o strukturi plače za leto 2002, ki jo je opravil Statistični urad RS (SURS). Gre za mednarodno primerljivo vzorčno raziskavo, ki je bila leta 2002 pri nas opravljena prvič. Podlago za raziskavo predstavljajo uredbe Evropske Unije, v Sloveniji pa je bila uporabljena kombinacija vprašalnika in obstoječih virov (statističnih in administrativnih registrov ter obstoječih raziskav). Od SURS smo tako na podlagi Ankete o strukturi plač pridobili podatke o bruto plačah zaposlenih v Sloveniji za leto 2002 po različnih strukturnih

³⁰ Razpoložljiva sredstva gospodinjstev obsegajo vsa denarna sredstva, denarno vrednost lastne proizvodnje in bonitete, ki jih imajo gospodinjstva v anketnem obdobju na razpolago (SURS).

³¹ Delovno aktivno prebivalstvo predstavljajo zaposlene in samozaposlene osebe, vendar v kontekstu te raziskave, ko omenjamo razpoložljive dohodke, ne govorimo vedno o delovno aktivnih, ampak kar o zaposlenih, pri tem pa imamo v mislih tako zaposlene in samozaposlene. Kadar govorimo samo o samozaposlenih, pa je to izrecno omenjeno.

kategorijah. Gre za zadnje razpoložljive podatke o plačah na podlagi te raziskave, saj bodo naslednji rezultati, ki se bodo nanašali na leto 2006, objavljeni junija 2008. Pridobili smo izračune povprečnih bruto plač, višino bruto plač po kvartilih ter podatke o najnižjih (10% najslabše plačanih v posamezni strukturni kategoriji) in najvišjih (10% najbolje plačanih v posamezni strukturni kategoriji) bruto plačah.

Pridobljene podatke o bruto plačah smo pretvorili v neto zneske na podlagi podatkov o povprečni mesečni bruto in neto plači za zaposlene v podjetjih, družbah in organizacijah za leto 2002 (Statistični letopis 2003), saj zaradi primerjave s pragom tveganja revščine potrebujemo neto in ne bruto zneske. Prag tveganja revščine je namreč opredeljen s 60% mediane razpoložljivega neto dohodka posameznika oziroma gospodinjstva, če računamo prag tveganja revščine za gospodinjstvo. Pri interpretaciji podatkov pa je potrebno upoštevati dejstvo, da je plača v letu 2002 predstavljala v povprečju le nekaj manj kot 60% vsega razpoložljivega dohodka na člana gospodinjstva (Statistične informacije, št. 260/2004. SURS). Omenjeni podatek o tem, kolikšen delež celotnih razpoložljivih sredstev na člana gospodinjstva predstavlja plača, se nanaša na vsa gospodinjstva, tudi tista brez zaposlenih članov. V gospodinjstvih z zaposlenimi člani – ki so za našo raziskavo najbolj pomembna – pa plača najverjetneje predstavlja nekoliko večji kot le 60% delež vseh razpoložljivih sredstev. To pomeni, da smo pri izračunih celotnega razpoložljivega dohodka predvidevali, da zaposleni okoli 40% sredstev pridobijo iz drugih virov. Naši izračunani podatki o razpoložljivem dohodku zaposlenih tako najverjetneje kažejo na nekoliko bolj ugodno dohodkovno situacijo zaposlenih v letu 2002, kakor pa je dejansko bila. Zato je smiselno pri interpretaciji grafičnih prikazov o razpoložljivih dohodkih zaposlenih znotraj posameznih strukturnih kategorij upoštevati tudi to.

Na opisan način pridobljene ocene o razpoložljivem dohodku zaposlenih po posameznih strukturnih kategorijah smo tako primerjali z opredeljenim pragom revščine za leto 2002, ki je znašal 1.035.496 SIT oziroma 4.321 € (letni neto dohodek).

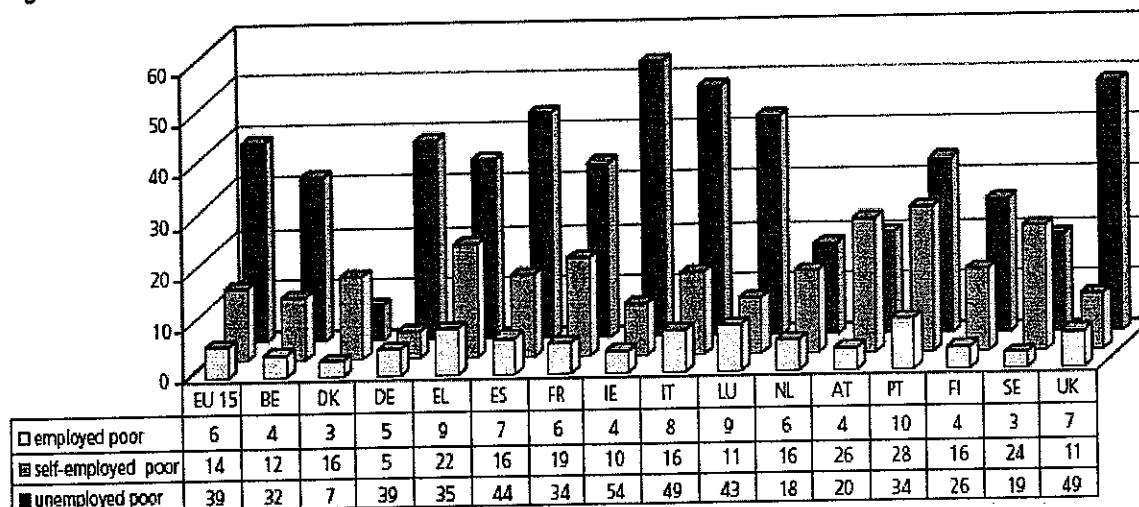
Glede na to, da je struktura gospodinjstva poleg višine plače eden najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na revščino zaposlenih, smo primerjali tudi podatke o revščini glede na tip in delovno intenzivnost gospodinjstva. Podatke smo pridobili iz Ankete o porabi v gospodinjstvih in Anketi o življenjskih pogojih.

3. STATUS AKTIVNOSTI IN TVEGANJE REVŠČINE

Delovna aktivnost je po mnenju raziskovalcev eden od pomembnih dejavnikov, ki vpliva na stopnjo tveganja revščine. Rezultati, ki prikazujejo stanje na ravni EU, nam to tezo potrjujejo. Vendar pa zaposlitev sama po sebi še ne pomeni, da se bo posameznik izognil tveganju revščine.

Slika 2: Stopnja tveganja revščine po statusu aktivnosti, EU-15, 1999 (%)

Figure 2 At-risk-of-poverty rate by most frequent activity status, 1999 (%)



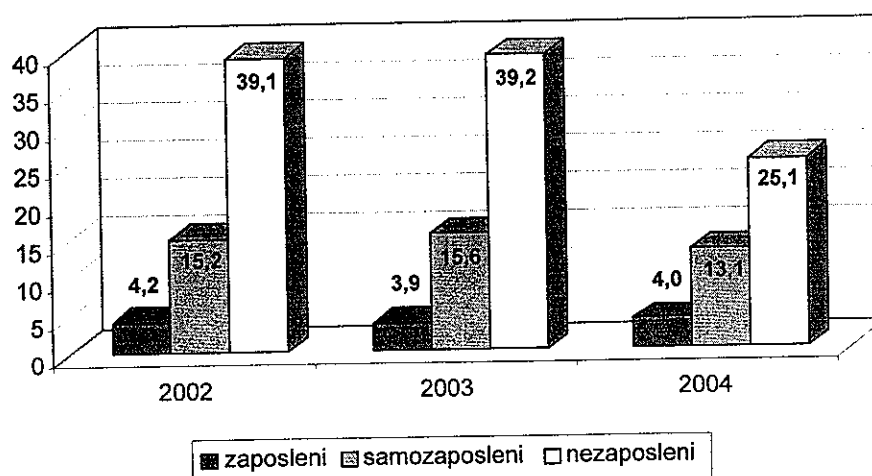
Poverty threshold: 60% of household median equivalised income.

Source: Eurostat New Chronos (ECHP 1999).

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 15.

Če pogledamo revščino med delovno aktivnim prebivalstvom, vidimo, da je bilo leta 1999 v Evropski uniji (op.p. 15 držav) 6% zaposlenih oseb tudi revnih, kar predstavlja okoli 7,8 milijonov ljudi, stopnja tveganja revščine je bila še bistveno višja med samozaposlenimi (14%). Med brezposelnimi je bilo revnih 39% ljudi.

Slika 3: Stopnja tveganja revščine glede na status aktivnosti, Slovenija, 2002-2004 (%)

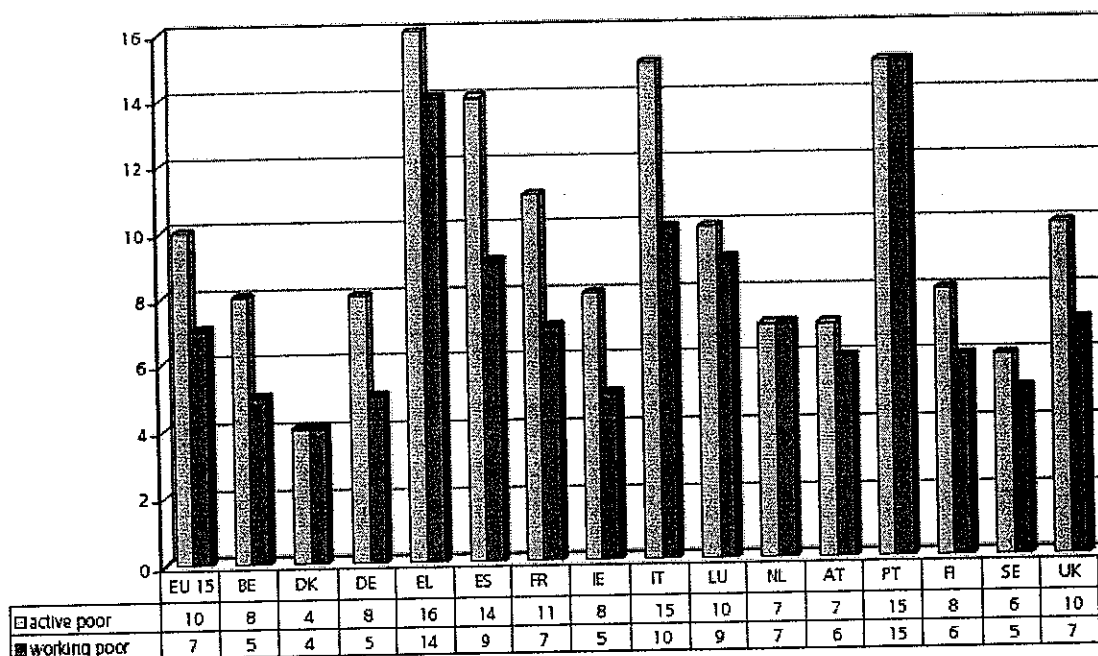


Viri: Anketa o porabi v gospodinjstvih, Statistični letopis 2005, SURS; Anketa o življenjskih pogojih, Prva statistična objava, SURS (dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=708).

Slovenski podatki kažejo, da je bila glede na status aktivnosti stopnja tveganja revščine najvišja med brezposelnimi osebami. Znižanje te stopnje med letoma 2003 in 2004 je najbrž potrebno pripisati drugačnemu zbiranju podatkov za kazalce socialne povezanosti, ki ga je SURS uvedel v letu 2004. Med delovno aktivnim prebivalstvom je stopnja tveganja revščine po pričakovanjih višja pri samozaposlenih.

Slika 4: Stopnja tveganja revščine po statusu zaposlitve: revni aktivni in revni zaposleni, EU-15, 1999 (%)

Figure 3 At-risk-of-poverty rate by most frequent activity status: aggregated categories of active poor and working poor, 1999



Poverty threshold: 60% of household median equivalised income.

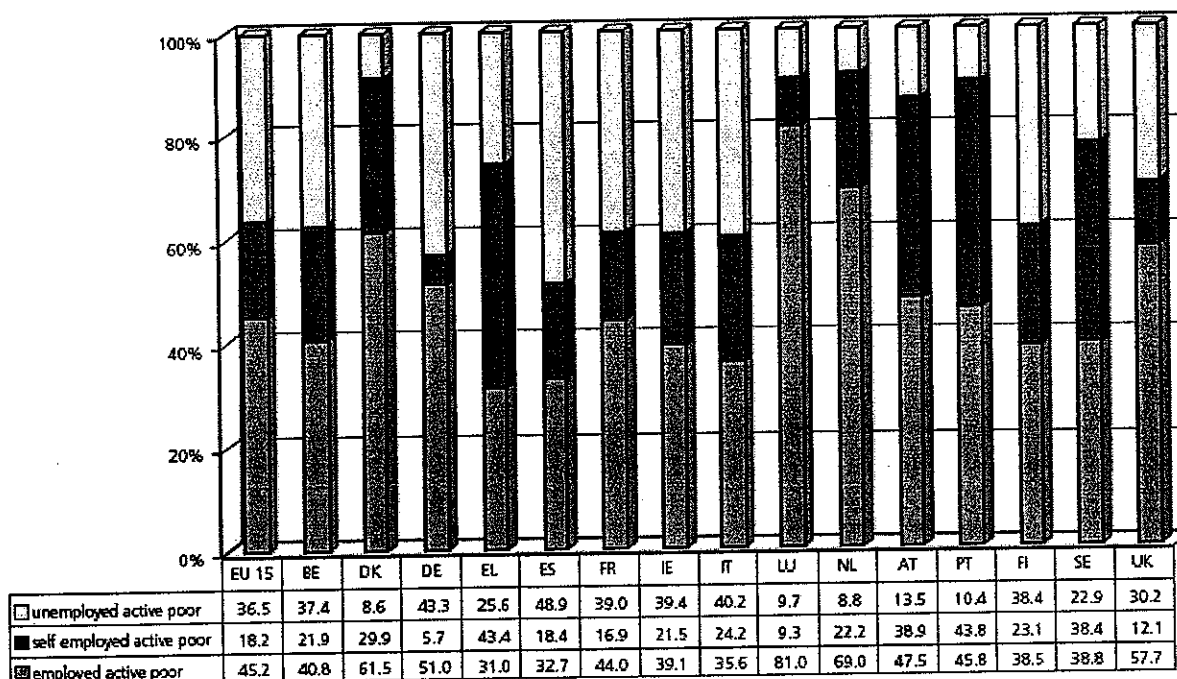
Sources: Eurostat New Chronos (EHP 1999), LFS 1999, authors' estimates.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 16.

Revni aktivni (*ang. active poor*) so osebe, ki so v prejšnjem letu vsaj šest mesecev delale ali iskale zaposlitev. Leta 1999 so predstavljali 10% ali 17,2 milijona aktivne populacije EU. Najmanj, 4%, jih je bilo na Danskem in največ, 16%, v Grčiji. Za Slovenijo teh podatkov nimamo.

Slika 5: Revni aktivni v EU po statusu zaposlitve, 1999 (%)

Figure 4 Make-up of active poor population in the EU, 1999 (%)



Active poor: at least six months in the labour force, poverty threshold at 60% median income.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 18.

Po strukturi so med revnimi aktivnimi v letu 1999 na ravni EU prevladovali zaposleni revni (42,5%), sledijo brezposelni revni (36,5%) in nato samozaposleni (18,2%). Posebej velik delež med revnimi aktivnimi je zaposlenih revnih v Luksemburgu in na Nizozemskem.

Tabela 3: Stopnja revščine (50% mediane) glede na status na trgu delovne sile (1996)

Table 2 Poverty rate (50% of median income) according to intensity of employment, 1996

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | UK |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| In the labour force at least six months (active poor) | 8.8 | 2.7 | 8.0 | 10.5 | 11.4 | 5.5 | 5.5 | 13.7 | 5.5 |
| Working at least one month (working poor) | 6.6 | 2.6 | 6.6 | 9.5 | 7.7 | 4.2 | 3.3 | 9.5 | 4.2 |
| of which: | | | | | | | | | |
| <i>working full year</i> | 6.5 | 1.8 | 6.4 | 8.9 | 6.3 | 2.7 | 2.7 | 8.5 | 2.8 |
| <i>alternating employment/unemployment or activity / inactivity</i> | n/a | 7.1 | 8.9 | 14.4 | 13.2 | 13.9 | 7.3 | 20.0 | 14.9 |
| Never employed (unemployed poor) | 22.9 | n/a | 30.9 | 21.5 | 30.7 | 26.0 | 21.6 | 39.5 | 33.6 |
| Out of or in the labour force less than six months (inactive poor) | 14.8 | 11.2 | 13.2 | 17.3 | 10.9 | 12.1 | 11.8 | 15.2 | 16.3 |
| Total poverty | 11.8 | 6.0 | 10.5 | 13.8 | 11.1 | 8.4 | 8.6 | 14.6 | 10.2 |

ECHP, 1996 (1995 income and activity). Population aged 17 years old and more. Finland and Sweden excluded; the Dutch ECHP does not have a calendar of activity; insufficient observations for Luxembourg, Austria and Portugal.

Source: Breuil-Genter, 2001; Ponthieux, 2000.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 19.

4. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA REVŠČINO ZAPOSLENIH

4.1 Višina plače

Na revščino zaposlenih vplivajo različni dejavniki. Osnovni dejavnik je zagotovo višina plače.

Tabela 4: Revni zaposleni in zaposleni z nizkim dohodkom, EU-13, 1995 (%)

Table 7 Working poor and low-paid workers, 1995 (%)

| | Share of working poor ¹ among all employees | Share of low-wage workers ² among all employees | share of working poor among low wage workers | Share of low-wage workers among working poor |
|-------|--|--|--|--|
| EU 13 | 8 | 15 | 20 | 37 |
| BE | 6 | 9 | 18 | 26 |
| DK | 4 | 7 | 13 | 21 |
| DE | 10 | 17 | 24 | 41 |
| EL | 9 | 17 | 27 | 52 |
| ES | 9 | 13 | 19 | 28 |
| FR | 7 | 13 | 21 | 38 |
| IR | 6 | 18 | 14 | 38 |
| IT | 10 | 10 | 25 | 27 |
| LU | 8 | 16 | 18 | 38 |
| NL | 7 | 16 | 15 | 33 |
| AU | 6 | 16 | 16 | 40 |
| PT | 5 | 16 | 18 | 21 |
| UK | 7 | 21 | 15 | 44 |

¹ 60% median equivalised income

² workers (working at least 15 hours per week) with monthly earnings below 60% of median earnings / ECHP 1996. Wages are net wages except for France. Social transfers are included in the calculation of total disposable income of the household on which poverty is measured. Finland and Sweden are not included (Marlier, 2000).

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 33.

Zaposleni z nizkimi dohodki sodijo med zaposlene, ki so najpogosteje revni. Okoli 20% zaposlenih z nizkimi dohodki v Evropi je revnih, kar še posebej drži za Grčijo, Italijo in Nemčijo, najmanj možnosti, da bodo revni, pa imajo zaposleni z nizkim dohodkom na Danskem in Irskem.

4.2 Stopnja dosežene izobrazbe

Nizek dohodek je povezan s stopnjo dosežene izobrazbe. Tako kažejo evropski in slovenski podatki. V EU-15 je bilo 12% zaposlenih oseb z nizko stopnjo dosežene izobrazbe revnih. Razlika med revnimi zaposlenimi s srednjo stopnjo dosežene izobrazbe in visoko stopnjo dosežene izobrazbe je majhna (5% in 3%). Podatki se med državami močno razlikujejo. Tako je denimo četrtina zaposlenih z nizko izobrazbo v Grčiji revnih, medtem ko je na Danskem

revnih 4% nizko izobraženih oseb. Med visoko izobraženimi pa skoraj ni revnih (1%) v Grčiji, Luksemburgu na Portugalskem. Države, kjer so razlike v deležih revnih med zaposlenimi glede na doseženo stopnjo izobrazbe, največje, so Grčija, Luksemburg in Portugalska.

Tabela 5: Revni zaposleni po stopnji dosežene izobrazbe, EU-15, 2001

Working poor by education level* (2001)

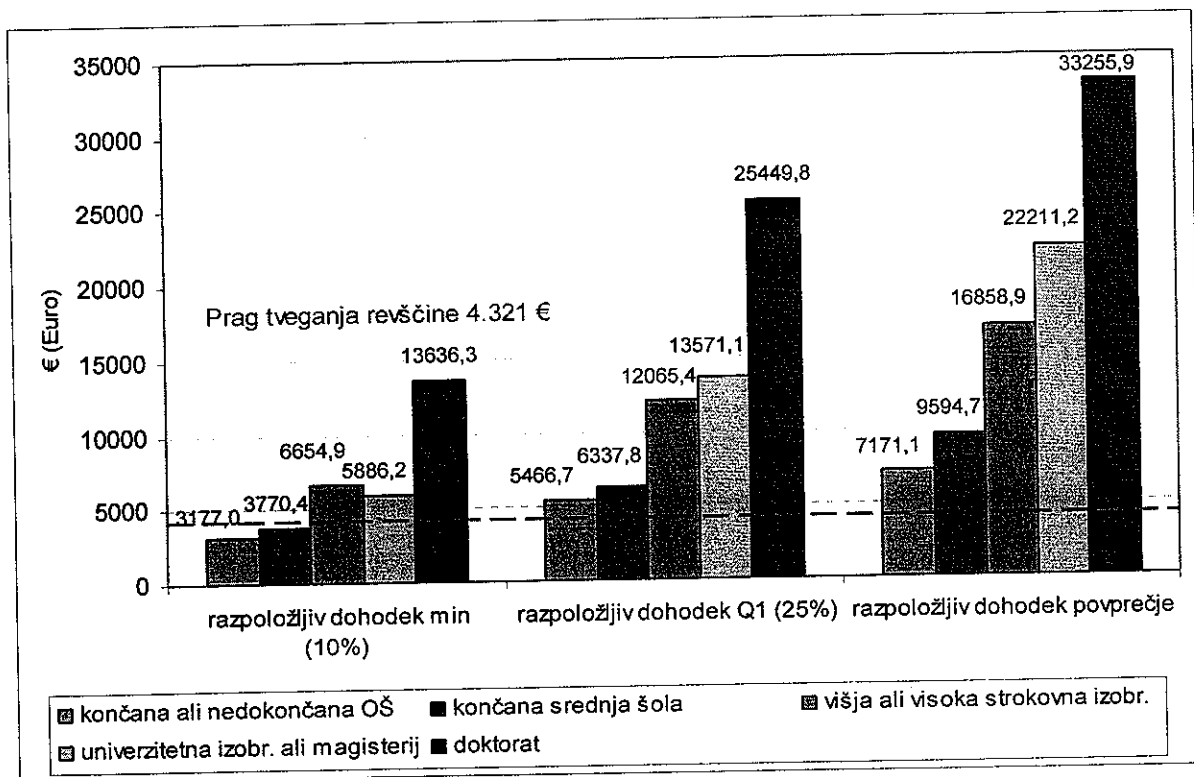
| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU 15 |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Low | 6 | 4 | 9 | 23 | 16 | 11 | 12 | 16 | 16 | 8 | 8 | 16 | 8 | 8 | 10 | 12 |
| Medium | 5 | 4 | 4 | 9 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 7 | 6 | 7 | 5 |
| High | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 6 | 7 | 1 | 3 | 7 | 4 | 3 |

* Low=ISCED 0-2; Medium=ISCED 3; High=ISCED 4 and over.

Source: ECHP/ European Commission, 2004, Joint Inclusion Report, 2003

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 56.³²

Slika 6: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na doseženo izobrazbo, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

V Sloveniji je imela, glede na doseženo stopnjo izobrazbe, leta 2002 skoraj ena četrtna zaposlenih z dokončano ali nedokončano osnovno šolo, razpoložljiv dohodek, ki je bil nižji

³² ISCED 0-2: Osnovna šola in poklicna srednja šola;
ISCED 3: štiriletna srednja šola in gimnazija;
ISCED 4: višja šola.

od praga tveganja revščine, saj je bil podatek o višini plače za prvi kvartil le okoli 1.000 € nad pragom tveganja revščine.

Več kot 10% zaposlenih, ki so imeli dokončano srednjo šolo, pa je imelo razpoložljiv dohodek, ki je bil nižji od praga tveganja revščine

4.3 Spol

Ne glede na želje po manjših razlikah v plačah med ženskami in moškimi, spol v Evropski uniji še vedno ostaja dejavnik, ki pogojuje višino plače. Namreč, zaposlene ženske imajo približno dvakrat pogosteje nizke dohodke kot zaposleni moški. Zgornji podatki kažejo, da so po podatkih EUROSTAT (Peña-Casas, Latta, 2004: 35) ženske predstavljale 77% vseh zaposlenih oseb z nizkim dohodkom v EU.

Tabela 6: Zaposleni z nizkim dohodkom po spolu in stopnja tveganja nizkega dohodka po spolu, EU-15 (%)

Table 8 Composition of low-wage employees and risk of low remuneration in the EU, breakdown by gender (%)

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | UK | EU 15 |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Composition (low wages) : | | | | | | | | | | | | | | |
| % women | 79 | 64 | 80 | 51 | 66 | 76 | 72 | 60 | 73 | 81 | 86 | 79 | 81 | 77 |
| % men | 21 | 36 | 20 | 49 | 34 | 24 | 28 | 40 | 27 | 19 | 14 | 21 | 19 | 23 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Risk (remuneration) | | | | | | | | | | | | | | |
| For women | 1.0 | 0.9 | 1.5 | 1.2 | 1.5 | 1.3 | 1.4 | 1.3 | 1.7 | 1.4 | 1.7 | 1.5 | 1.2 | 1.3 |
| For men | 1.0 | 1.0 | 0.7 | 0.9 | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 | 0.6 | 0.8 | 0.5 | 0.6 | 0.8 | 0.7 |

Source: Eurostat, 2000a.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 35.

Tabela 7: Stopnja tveganja revščine med zaposlenimi po spolu in index po spolu, EU-15, 1999

Table 13 At-risk-of-poverty rate for the employed, by gender and gender index, 1999

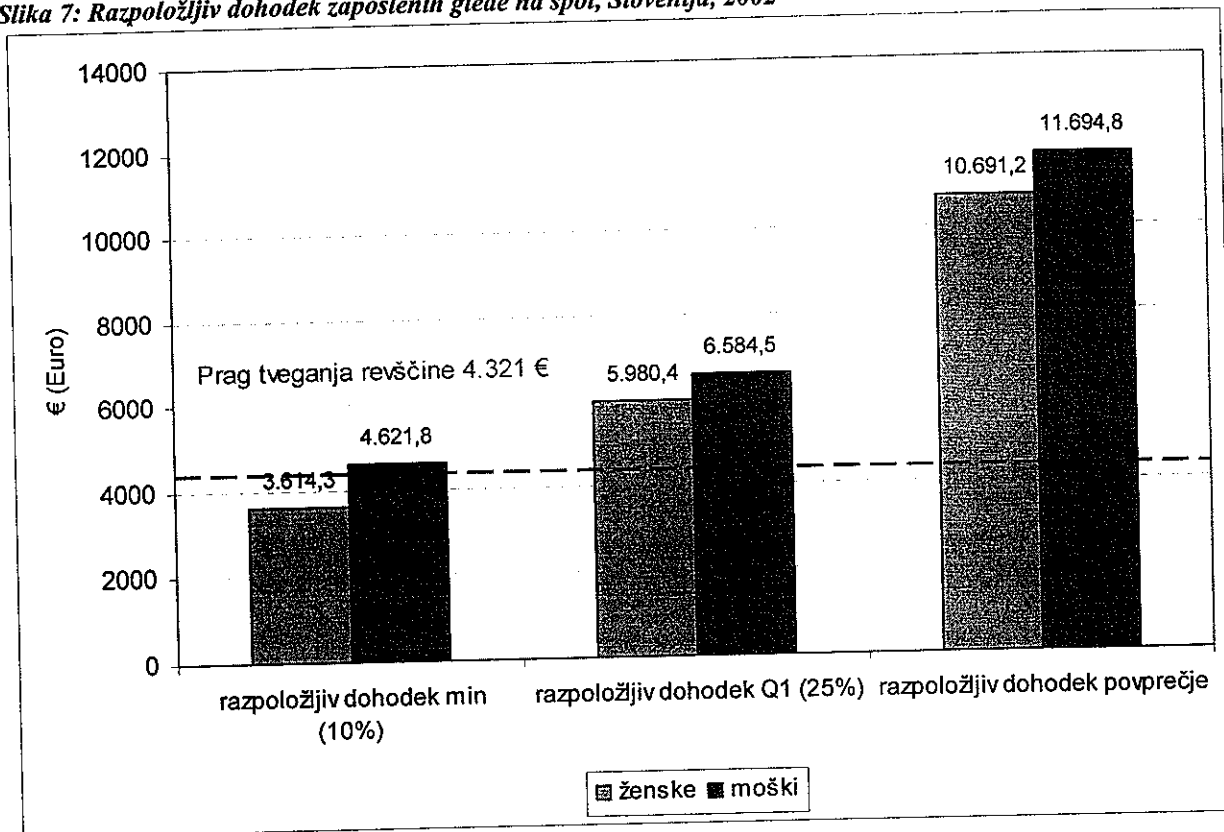
| | EU 15 | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK |
|-------|-------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| Men | 6 | 4 | 2 | 5 | 7 | 8 | 7 | 5 | 10 | 9 | 5 | 4 | 9 | 3 | 2 | 6 |
| Women | 6 | 4 | 4 | 6 | 12 | 7 | 5 | 3 | 5 | 9 | 6 | 5 | 11 | 4 | 4 | 8 |
| W/M | 1 | 1 | 2 | 1.2 | 1.7 | 0.9 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 1 | 1.2 | 1.3 | 1.2 | 1.3 | 2 | 1.3 |

Source: Eurostat, New Chronos, ECHP 1999

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 51.

Zgornji podatek kaže, da, kar se tiče revščine zaposlenih, leta 1999 na EU ni bilo razlik med spoloma. Kljub temu, pa je bilo v devetih državah od petnajstih to tveganje za ženske večje.

Slika 7: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na spol, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS.

Glede na spol je v Sloveniji stopnja tveganja revščine med zaposlenimi moškimi manjša kot pri nasprotnem spolu. Kljub temu pa je skoraj 10 % najslabše plačanih moških s svojim letno razpoložljivim dohodkom ostalo ravno nekje na pragu oz. pod pragom tveganja revščine. Na drugi strani pa ima 10% najslabše plačanih žensk razpoložljivi dohodek še skoraj za 1000 € nižji od praga tveganja revščine.

4.4 Sestava gospodinjstva

Naslednji pomemben dejavnik revščine med zaposlenimi osebami je po teoretskem gradivu sestava gospodinjstva. Pri tem je pomembno razmerje med člani, ki imajo lastni zaslužek in odvisnimi člani, ki so najpogosteje otroci, lahko pa gre tudi za upokojence, hendikepirane osebe, brezposelne osebe in drugo.

Tabela 8: Revni zaposleni glede na sestavo gospodinjstva in status zaposlitve, EU-15 (%)

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU 15 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Living alone, no children | 9 | 15 | 7 | 12 | 6 | 6 | 11 | 4 | 7 | 12 | 4 | 19 | 7 | 13 | 9 | 8 |
| Living alone, one or more children | 11 | 7 | 31 | 3* | 34 | 15 | 9* | 17 | 22 | 22 | 11 | 25 | 5 | 10 | 28 | 22 |
| Living with other adults, not at work, no children | 8 | 9 | 6 | 17 | 6 | 13 | 12 | 9 | 3 | 6 | 9 | 16 | 7 | 9 | 7 | 9 |
| Living with other adults, not at work, one or more children | 14 | 8 | 9 | 20 | 24 | 26 | 24 | 32 | 16 | 13 | 13 | 35 | 8 | 18 | 19 | 20 |
| Living with other adults, some or all at work, no children | 2 | 1 | 1 | 11 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 9 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| Living with other adults, some or all at work, one or more children | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 5 | 2 | 6 | 9 | 6 | 6 | 15 | 3 | 6 | 4 | 5 |

Source: ECHP / European Commission, 2004.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 41.

Podatki EU-15 iz leta 2004 kažejo, da so med enočlanskimi gospodinjstvi, kjer je oseba zaposlena, najbolj izpostavljena revščini tista, ki se nahajajo na Portugalskem (19%), na Danskem (15%) in na Švedskem (13%), najmanj pa so izpostavljena tveganju revščine enočlanska gospodinjstva z zaposlenim članom v Avstriji in Italiji (4%).

Enostarševska gospodinjstva, kjer je odrasla oseba zaposlena, so še posebej ogrožena v Španiji (34%), Nemčiji (31%), Veliki Britaniji (28%), na Portugalskem (25). Vsak peti samski zaposlen starš je reven tudi v Italiji in Luxemburgu (22%). Presenetljivo so v Grčiji samski zaposleni starši tisti, ki so bili v EU leta 2004 najmanj pogosto revni (3%).

Najvišji odstotek revnih zaposlenih parov je v Grčiji (11%) in na Portugalskem (9%). Če so prisotni tudi otroci, se ta odstotek na Portugalskem še zviša (15%).

Tabela 9: Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva, Slovenija, 2002-2004 (%)

| Tip gospodinjstva | 2002 | 2003 | 2004 |
|---|------|------|------|
| Gospodinjstva brez vzdrževanih otrok | 15,1 | 14,4 | 15,6 |
| Enočlanska gospodinjstva | 35,7 | 35,5 | 44,1 |
| moško | 38,4 | 34,3 | 35,1 |
| žensko | 34,5 | 36,0 | 48,5 |
| Ena oseba, mlajša od 65 let | 32,5 | 30,6 | 43,0 |
| Ena oseba, star 65 let ali več | 38,1 | 39,3 | 44,8 |
| Dva odrasla brez vzdrževanih otrok, oba mlajša od 65 let | 12,0 | 9,3 | 11,8 |
| Dva odrasla brez vzdrževanih otrok, vsaj eden star 65 let ali več | 15,8 | 14,2 | 12,1 |
| Druga gospodinjstva brez vzdrževanih otrok | 6,9 | 6,5 | 5,8 |
| Gospodinjstva z vzdrževanimi otroki | 9,9 | 9,9 | 9,9 |
| Enostarševsko gospodinjstvo z vsaj enim vzdrževanim otrokom | 14,8 | 24,3 | 21,4 |
| Dva odrasla z enim vzdrževanim otrokom | 6,7 | 6,2 | 9,1 |
| Dva odrasla z dvema vzdrževanimi otrokoma | 7,6 | 8,5 | 10,1 |
| Dva odrasla z vsaj tremi vzdrževanimi otroki | 13,4 | 10,3 | 16,6 |
| Druga gospodinjstva z vzdrževanimi otroki | 12,0 | 10,6 | 6,1 |

Viri: Anketa o porabi v gospodinjstvih, Statistični letopis 2005, SURS; Anketa o življenjskih pogojih, Prva statistična objava, SURS (dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=708).

Za Slovenijo nimamo podatkov o gospodinjstvih zaposlenih revnih. Lahko pa pogledamo, v katerih tipih gospodinjstva je večja verjetnost, da bodo člani živeli pod pragom revščine. Glede na tip gospodinjstva je v Sloveniji stopnja tveganja revščine najvišja v enočlanskih ženskih gospodinjstvih. Visoka je tudi med osebami, ki živijo same in so stare 65 let in več. Med gospodinjstvi z vzdrževanimi otroki je stopnja tveganja revščine najvišja v enostarševskih gospodinjstvih z vsaj enim vzdrževanim otrokom, sledijo pa gospodinjstva z dvema odraslima z vsaj tremi vzdrževanimi otroki.

Tabela 10 prikazuje evropske podatke o revščini med zaposlenimi v gospodinjstvih z otroki, kot najpogostejšimi odvisnimi člani gospodinjstev. Podatek ni zanimiv le s perspektive tveganja revščine, ampak tudi kot informacija za regulacije na področju demografske politike v državah z nizko rodnostjo.

Tabela 10: Vpliv otrok na to, da gospodinjstvo sodi med revne zaposlene³³

| Impact of children* in working poor households (2001) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU-15 |
| Living alone | 2 | -8 | 24 | -9 | 28 | 9 | -2 | 13 | 15 | 10 | 7 | 6 | -2 | -3 | 19 | 14 |
| Living with other adults, not at work | 6 | -1 | 1 | 3 | 18 | 13 | 12 | 23 | 13 | 7 | 4 | 19 | 1 | 9 | 12 | 11 |
| Living with other adults, some or all at work | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 8 | 3 | 2 | 6 | -2 | 3 | 3 | 2 |

* Absolute difference in working poor rates for households with children compared to those without children
Source: ECHP / European Commission, 2004 / authors' calculations.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 42.

³³ Absolutna razlika v stopnji revščine zaposlenih med gospodinjstvi z otroki in gospodinjstvi brez otrok.

Najbolj »negativno« otroci v evropskih državah vplivajo na revščino zaposlenih pri enostarševskih gospodinjstvih, kar se kaže v tem, da so stopnje revščine znatno višje kot v gospodinjstvih brez otrok. Najbolj vidno je to v Španiji (28%), in Nemčiji (24%). V skandinavskih državah je stopnja revščine enostarševskih družin, kjer je odrasla oseba zaposlena, precej nižje, kar avtorji pojasnjujejo z učinkovito ciljno usmerjenimi socialnimi prejemki in dostopnim otroškim varstvom (Peña-Casas, Latta, 2004: 42). Pri zmanjševanju revščine enostarševskih gospodinjstev je po zgornjih podatkih najbolj učinkovita Grčija.

Stopnja revščine gospodinjstev z dvema hraniteljema in otroki se ne razlikuje bistveno od gospodinjstev brez otrok. V Grčiji, Franciji, na Irskem ni razlik, malo višja je v Luxemburgu (8%) in na Portugalskem (6%), na Finskem je nižja od gospodinjstev brez otrok (-2%).

4.5 Delovna intenzivnost gospodinjstva

Odločilnega pomena za tveganje revščine je tudi število oseb, ki prinašajo dohodek v gospodinjstvo oziroma delovna intenzivnost gospodinjstva..

Tabela 11: Stopnja tveganja revščine glede na število oseb z zaslužkom v gospodinjstvu, EU-12, 1998

Table 3 At-risk-of-poverty rate according to number of earners in household, 1998

| | EU 12 | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | AT | PT | FI | UK |
|---------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| No earner | 51 | 50 | 25 | 56 | 41 | 52 | 55 | 63 | 45 | 45 | 49 | 28 | 49 |
| One earner | 22 | 9 | 6 | 23 | 23 | 18 | 26 | 9 | 26 | 14 | 23 | 5 | 21 |
| Two or more earners | 5 | 2 | 3 | 3 | 12 | 6 | 5 | 3 | 4 | 6 | 13 | 3 | 7 |

Source: European Commission, 2002b.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 23.

V večini evropskih držav je vsaj 50% gospodinjstev, v kateri nihče ni zaposlen, revnih. Revščina se občutno zmanjša, če prinaša dohodek ena oseba, še posebej pa, če dohodek prinašata dve osebi.

Tabela 12: Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva, Slovenija 2004 (%)

| Intenzivnost gospodinjstva | 2004 |
|---|------|
| <i>Gospodinjstva brez vzdrževanih otrok</i> | |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo | 31,4 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo | 6,3 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo | 3,7 |
| <i>Gospodinjstva z vzdrževanimi otroki</i> | |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo | 54,0 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo | 26,6 |
| Delno (pol ali več) delovno intenzivno gospodinjstvo | 12,3 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo | 2,6 |

Vir: Anketa o življenjskih pogojih, Prva statistična objava, SURS (dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=708).

Slovenski podatki kažejo, da se, glede na delovno intenzivnost gospodinjstva revščina največkrat pojavlja v delovno neintenzivnih gospodinjstvih, kar pomeni, da noben od članov

gospodinjstva ni zaposlen. Stopnja tveganja revščine je znatno višja v tistih gospodinjstvih, kjer so med člani tudi vzdrževani otroci. Visoko stopnjo tveganja revščine je zaznati tudi v delno (manj kot pol) delovno intenzivnih gospodinjstvih z vzdrževanimi otroki.

Spodnja tabela nazorno kaže, da je gospodinjstvo bistveno pomembnejši dejavnik revščine med zaposlenimi kakor nizka plača.

Tabela 13: Revščina med zaposlenimi v EU leta 1996 (% vseh revnih zaposlenih)

Table 11 Causes of poverty among workers in the EU in 1996 (% of all working poor)

| | DE | UK | DK | NL | AT | EL | FR | FI | LU | IT | IE | ES | PT | BE | EU 14 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Household | 57.5 | 58.9 | 62.4 | 67.9 | 71.9 | 79.3 | 80.4 | 83.5 | 85.0 | 87.7 | 89.1 | 89.2 | 90.4 | 93.7 | 73.3 |
| Low pay | 42.5 | 41.1 | 37.6 | 32.1 | 28.1 | 20.7 | 19.6 | 16.5 | 15.0 | 12.3 | 10.9 | 10.8 | 9.6 | 6.3 | 26.7 |

Source: Strengmann-Kuhn, 2002.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 43.

4.6 (Samo)zaposlenost

Pomemben dejavnik revščine med zaposlenimi je samozaposlenost. Tako drugje v Evropski uniji, kakor tudi v Sloveniji, samozaposleni najpogosteje sodijo v kategorijo revnih zaposlenih med delovno aktivnimi prebivalci.

Tabela 14: Delež samozaposlenih pod pragom revščine (60% mediane) po spolu, EU-15, 1999 (%)

Table 12 % of self-employed that are below the poverty line (60% of median income) by gender and country, with gender index, 1999

| | EU 15 | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK |
|-------|-------|------|-----------------|------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| Men | 14 | 15 | 15 | 6 | 24 | 18 | 18 | 10 | 17 | 9 | 17 | 29 | 25 | 14 | 24 | 11 |
| Women | 13 | 5 | 17 _u | 3 | 16 | 13 | 22 | 9 | 15 | 18 _u | 12 | 21 | 33 | 22 | 23 | 12 |
| W/M | 0.93 | 0.33 | | 0.50 | 0.67 | 0.72 | 1.22 | 0.90 | 0.88 | | 0.71 | 0.72 | 1.32 | 1.57 | 0.96 | 1.09 |

Source: Eurostat, New Chronos, ECHP 1999.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 45.

Tabela 15: Stopnja tveganja revščine med samozaposlenimi, Slovenija, 2002-2004 (%)

| | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------------|------|------|------|
| Samozaposleni | 15,2 | 15,6 | 13,1 |
| moški | 13,9 | 14,7 | 13,2 |
| ženske | 18,2 | 17,4 | 13,1 |

Vir: Anketa o porabi v gospodinjstvih, Statistični letopis 2005, SURS; Anketa o življenjskih pogojih, Prva statistična objava, SURS (dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=708).

Konkretni podatki kažejo, da je torej tudi v Sloveniji med delovno aktivnim prebivalstvom posebej visoka stopnja tveganja revščine med samozaposlenimi, še posebej med ženskami.

Leta 2004 se je situacija glede spolov obrnila, saj je stopnja tveganja revščine med samozaposlenimi ženskami v primerjavi z letom 2003 padla.

4.7 Vrsta pogodbe o zaposlitvi

Dejavnik tveganja revščine med zaposlenimi je tudi vrsta pogodbe. Tako podatki iz EU kot tudi slovenski podatki kažejo, da so zaposleni za delovni čas, ki je krajši od polnega, bolj izpostavljeni revščini. Enako velja tudi za osebe, ki so zaposlene za določen čas v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas.

Tabela 16: Revni zaposleni po vrsti pogodbe, EU-13, 2001 (%)

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | AT | PT | FI | UK | EU 13 |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Part-time employment* | 7 | 8 | 9 | 16 | 11 | 6 | 12 | 9 | | 3 | 20 | 18 | 11 | 10 |
| Full-time employment | 3 | 2 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 7 | 8 | 3 | 6 | 3 | 3 | 5 |
| Permanent contract | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 6 | 8 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 |
| Temporary contract | 7 | 9 | 8 | 10 | 9 | 9 | 8 | 18 | 7 | 3 | 12 | 8 | 8 | 10 |

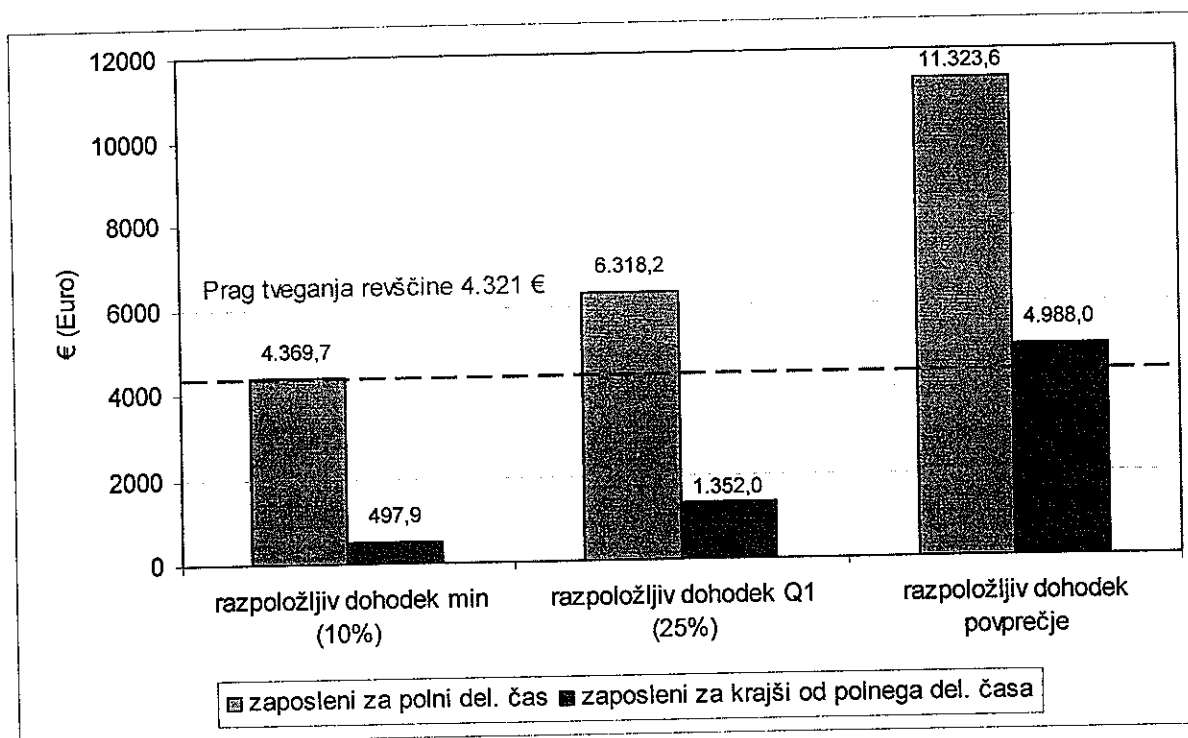
* working fewer than 30 hours per week

Source: ECHP / European Commission, 2004.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 50.

Kot je pričakovano, sodijo med revne zaposlene zlasti osebe, zaposlene za krajši delovni čas od polnega. V evropskih državah se to še zlasti dogaja na Portugalskem, Finskem in v Grčiji. Še najmanjša razlika med osebami, zaposlenimi za poln delovni čas in osebami, zaposlenimi za delovni čas, krajši od polnega, je v Avstriji in Franciji. Med zaposlenimi, ki imajo pogodbo o delu za nedoločen čas, je stopnja tveganja revščine nižja (4%) kot med zaposlenimi, ki imajo pogodbo za določen čas (10%). Največja stopnja tveganja revščine med zaposlenimi za določen čas je v Italiji in na Portugalskem.

Slika 8: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na dolžino delovnega časa, Slovenija 2002

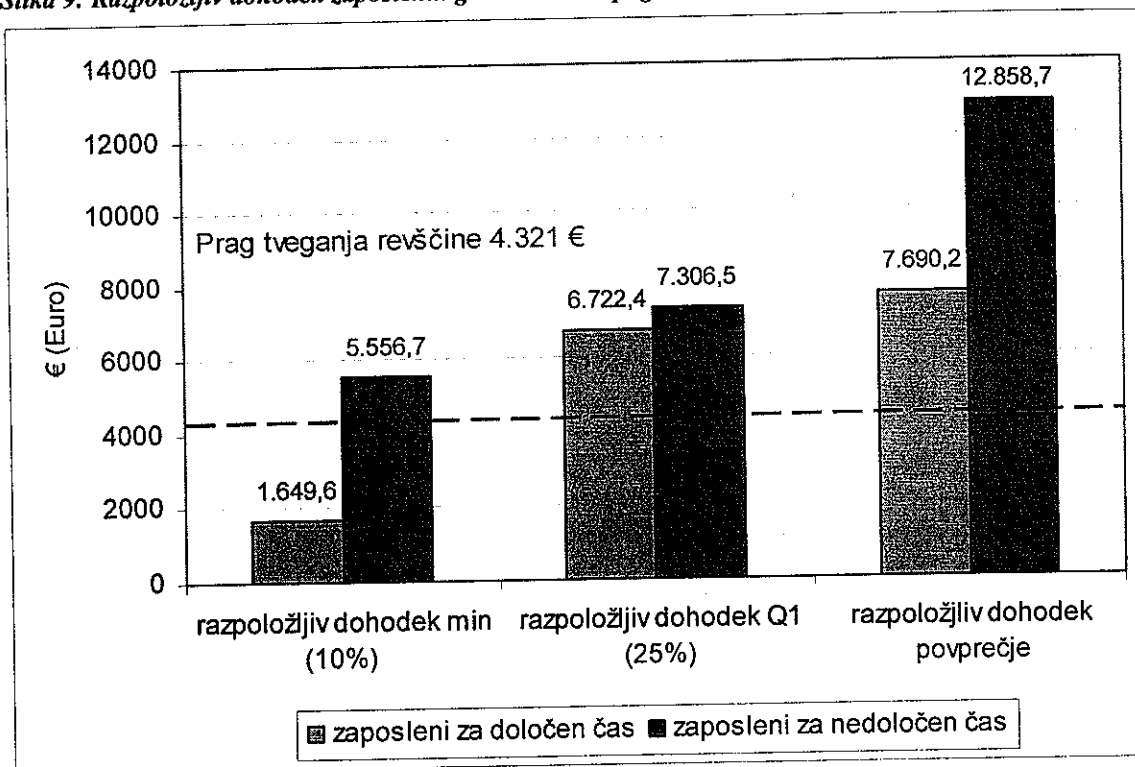


Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

V Sloveniji se je v letu 2002 glede na razpoložljiv dohodek skoraj polovica zaposlenih za krajši od polnega delovnega časa nahajala pod pragom tveganja revščine. Če pa pogledamo 10 in 25odstotkov najnižje plačanih oseb, ki so bile zaposlene za krajši čas od polnega delovnega časa, pa vidimo, da je njihov razpoložljiv dohodek ostal daleč pod pragom tveganja revščine.

Med zaposlenimi za polni delovni čas je približno 10% najslabše plačanih imelo razpoložljiv letni dohodek, ki je bil nižji od praga tveganja revščine, ostali zaposleni za polni delovni čas so ta prag presegli.

Slika 9: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

Med zaposlenimi za nedoločen čas so po podatkih SURS-a v letu 2002 vsi imeli razpoložljiv dohodek, ki jih ni uvrščal pod prag tveganja revščine. Drugačna slika se kaže pri zaposlenih za določen čas, saj je pri 10 % najslabše plačanih razpoložljiv dohodek ostal daleč pod pragom tveganja revščine.

4.8 Starost

Tudi starost je lahko pomemben dejavnik revščine med zaposlenimi. Revščina zaposlenih je bila v Evropski uniji leta 2001 najnižja v starostni skupini med 25 in 54, vendar so se med državami pojavljale velike razlike. Med najmlajšimi (16-24 let) je bilo revnih zaposlenih največ na Nizozemskem (20%), Danskem (18%) in v Luxemburgu (16%). Med zaposlenimi, starimi nad 55 let pa je bilo največ revnih v Grčiji, na Portugalskem (oboje 21%), ki jima sledita Italija (14%) in Irska (13%).

Tabela 17: Revni zaposleni po starostnih kategorijah, EU-15, 2001

Working poor by age group (2001)

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU 15 |
|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 16 to 24 years | 8 | 18 | 10 | 13 | 6 | 10 | 2 | 9 | 16 | 20 | 5 | 10 | 15 | | 11 | 10 |
| 25 to 54 years | 4 | 3 | 4 | 11 | 10 | 8 | 7 | 10 | 8 | 7 | 6 | 11 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| 55 years and over | 5 | 1 | 5 | 21 | 10 | 8 | 13 | 14 | 5 | 3 | 8 | 21 | 7 | 4 | 7 | 9 |

Source: ECHP / European Commission, 2004, Joint Inclusion Report, 2003

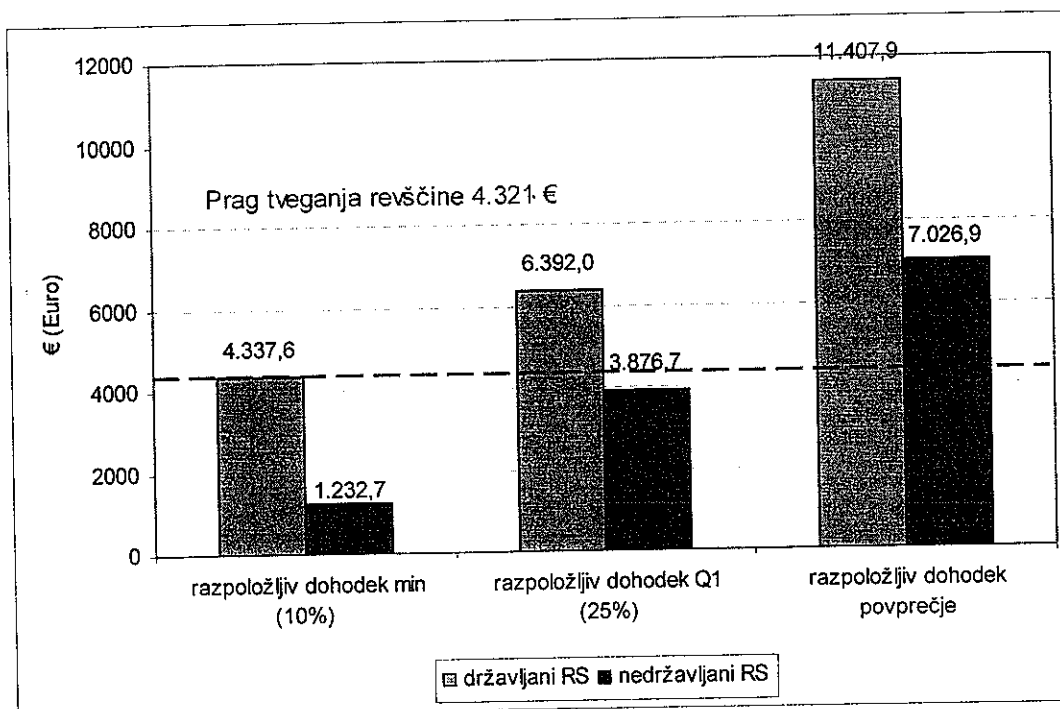
Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 56.

V Sloveniji podatkov, ki bi nam vsaj približno omogočili narediti primerjavo po starostnih skupinah med zaposlenimi revnimi, nismo dobili.

4.9 Etnična pripadnost in državljanstvo

V poročilu Working poor (2004) je navedeno večje število raziskav, opravljenih po tedanji EU, iz katerih je jasno razvidno, so pripadniki drugih etničnih skupin pogosteje revni, od »domačih« zaposlenih. Za Slovenijo imamo na razpolago podatke glede na državljanstvo.

Slika 10: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na slovensko državljanstvo oziroma ne-državljanstvo, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

Več kot ena četrtnina zaposlenih oseb, ki ni imela slovenskega državljanstva, je v letu 2002 imela razpoložljiv dohodek nižji od praga tveganja revščine. Prav tako je bilo okrog 10% najslabše plačanih zaposlenih, ki so imeli slovensko državljanstvo, s svojim letnim razpoložljivim dohodkom nekje na pragu tveganja revščine oziroma pod njim.

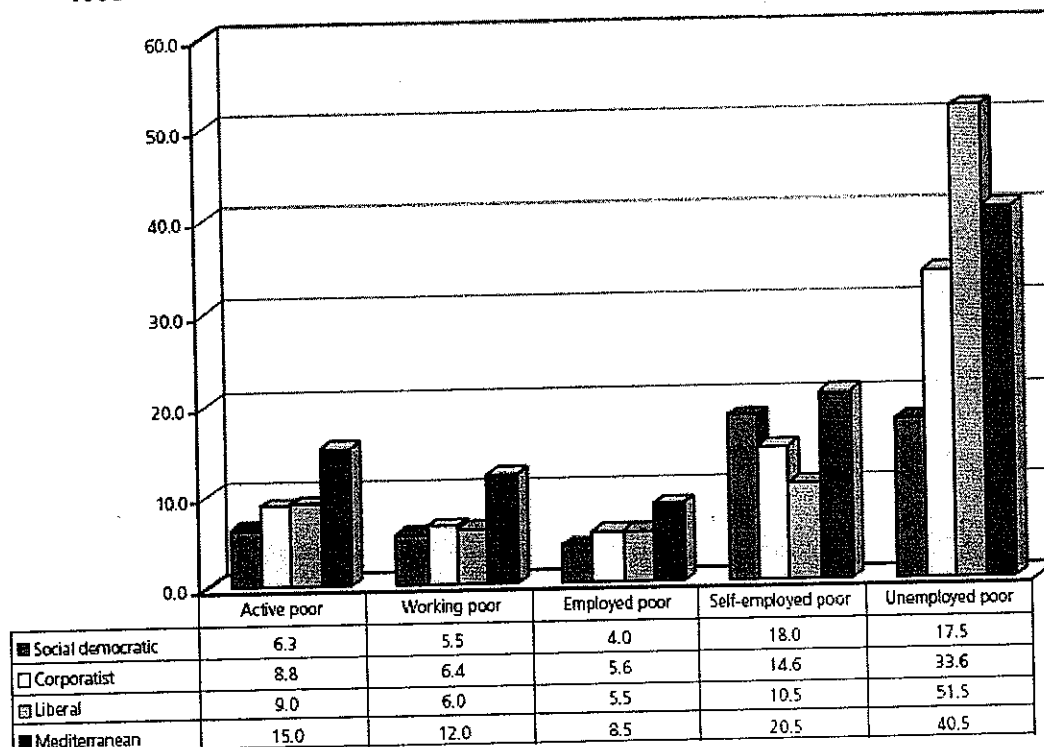
4.10 Blaginjski sistemi in revščina zaposlenih

Če pogledamo revščino med zaposlenimi skozi prizmo blaginjskih sistemov, ugotovimo, da je največ revnih zaposlenih v državah z mediteranskim sistemom blaginje (Grčija, Italija, Portugalska, Španija). Med ostalimi tremi sistemi skoraj ni razlik, le-te pa so opazne pri samo-zaposlenih. V državah z mediteranskim sistemom in socialnodemokratskim modelom (Danska, Finska, Nizozemska, Norveška, Švedska) je njihovo število med samozaposlenimi veliko višje kot v državah z liberalnim modelom.

Glede na to, da so prejemki iz naslova socialne zaščite v državah različni, bi bilo za podrobnejšo interpretacijo potrebno primerjati celotne sisteme.

Slika 11: Stopnja tveganja revščine po statusu aktivnosti in glede na sistem blaginje

Figure 7 At-risk-of-poverty rates by most frequent activity status and welfare clusters, 1999



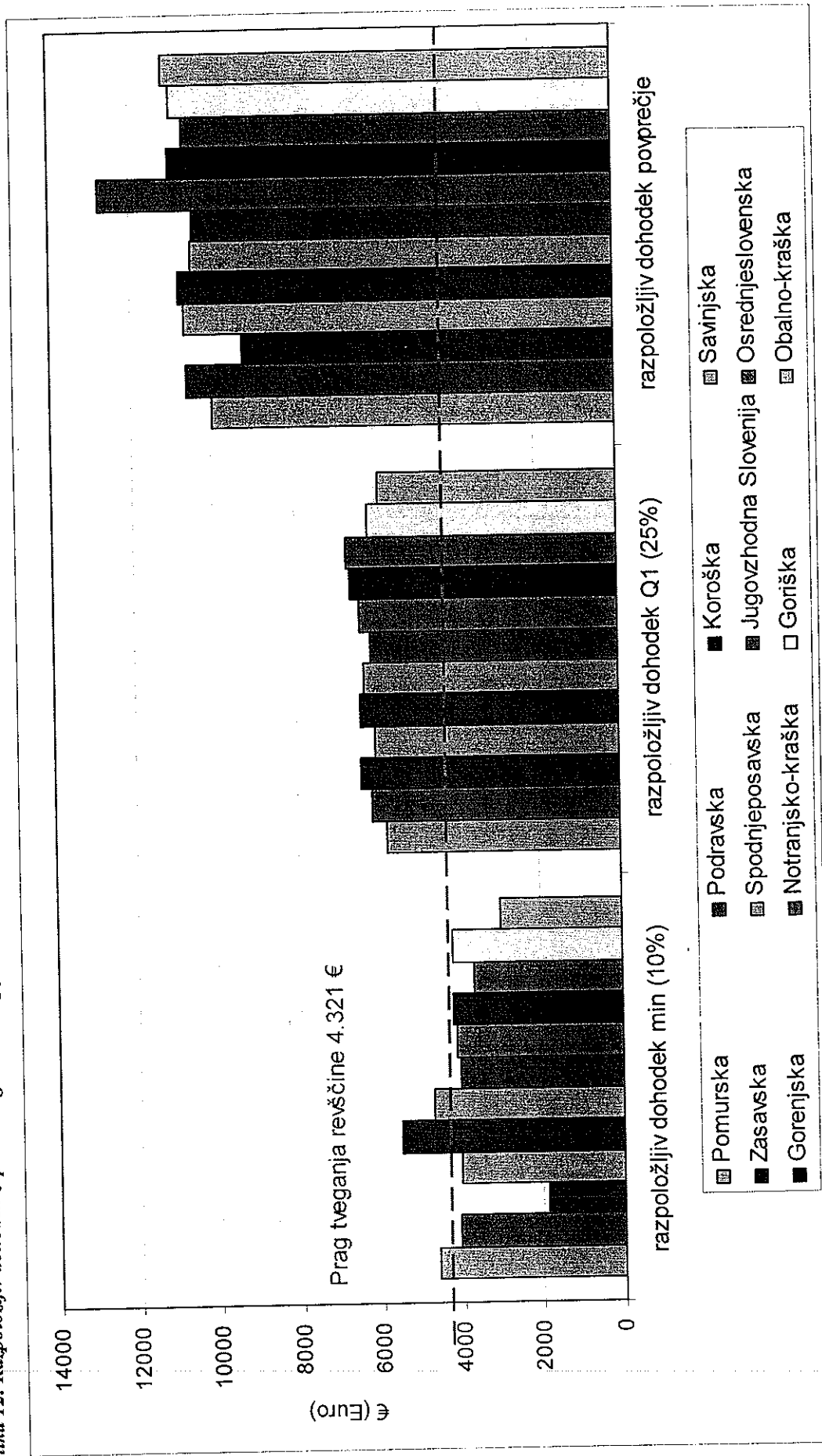
Source: ECHP, 1999, Eurostat, 2003, authors' calculations.

Vir: Peña-Casas, Latta, 2004: 63.

4.11 Regije

Razpoložljivi dohodki zaposlenih se razlikujejo tudi glede na slovenske regije. 10% zaposlenih v Koroški in Obalno-kraški regiji je bilo v letu 2002 s svojim razpoložljivim dohodkom daleč pod pragom tveganja revščine. Prav tako razpoložljivi dohodek 10% zaposlenih v Podravski, Savinjski, Jugovzhodni, Osrednjeslovenski, Gorenjski, Notranjsko-kraški in Goriški regiji ni zadoščal za preseganje praga tveganja revščine. Če pa pogledamo spodnjo četrtino glede na razpoložljivi dohodek vidimo, da so v najslabšem položaju zaposleni v Pomurju in Obalno-kraški regiji. Pri povprečnih vrednostih razpoložljivega dohodka daleč spredaj vidimo Osrednjeslovensko regijo, najnižja na tej lestvici pa je bila v letu 2002 Koroška regija.

Slika 12: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na regije, Slovenija, 2002

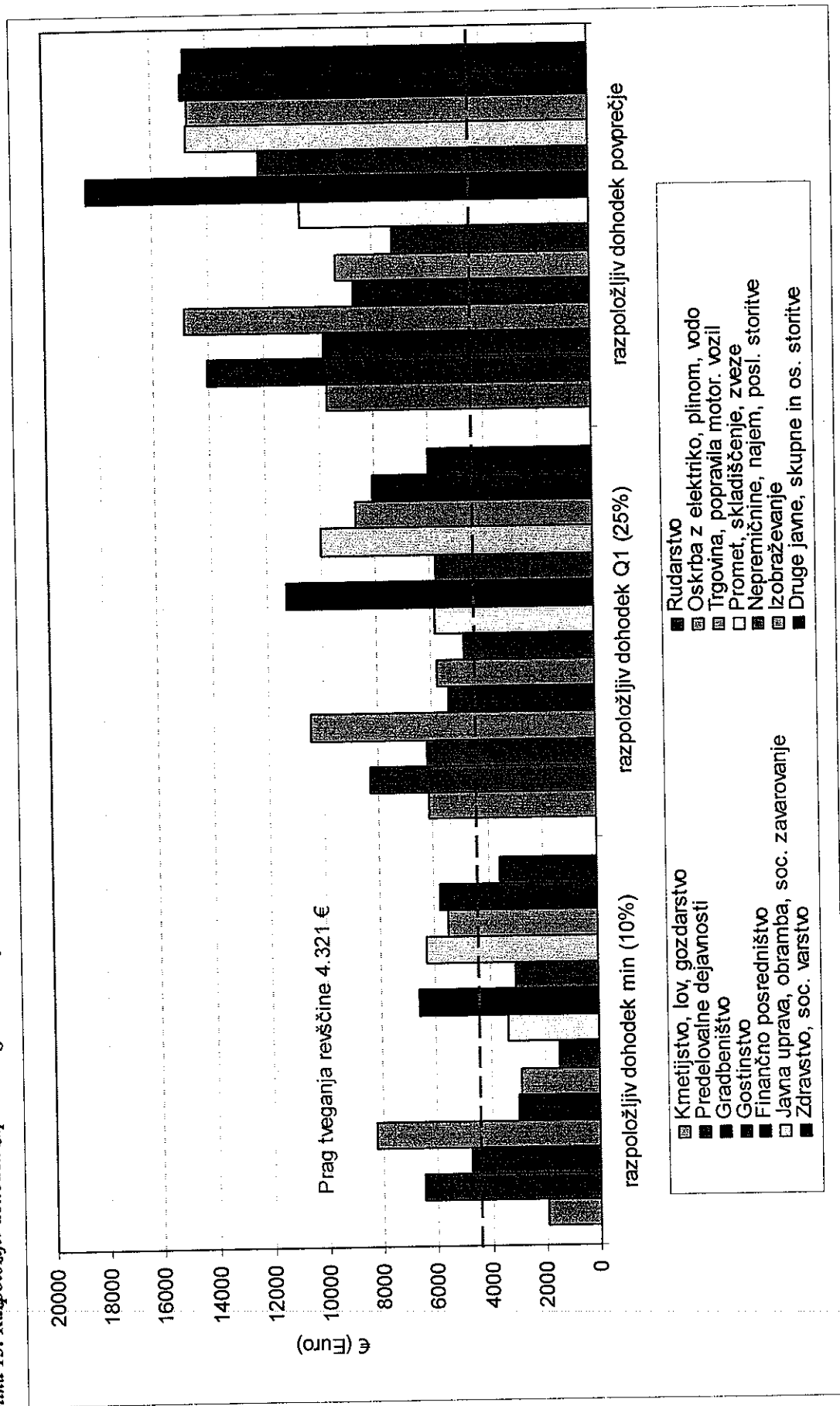


Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS.

4.12 Dejavnost

Glede na dejavnosti, v katerih so zaposleni prebivalci Slovenije, je bilo v letu 2002 7 skupin dejavnosti (kmetijstvo, lov in gozdarstvo, gostinstvo, gradbeništvo, trgovina in popravila motor. vozil, promet, skladiščenje in zveze, nepremičninska dejavnost, druge javne, skupne in osebne storitve), kjer pri 10% zaposlenih njihov letni razpoložljivi dohodek ni presegel praga tveganja revščine. Z najnižjimi dohodki glede na dejavnost so se srečevali delavci v kmetijstvu, lovu in gozdarstvu ter gostinstvu, kjer je celo ena četrtnina zaposlenih imela letni razpoložljiv dohodek, ki se je gibal okrog praga tveganja revščine oziroma malo nad njim.

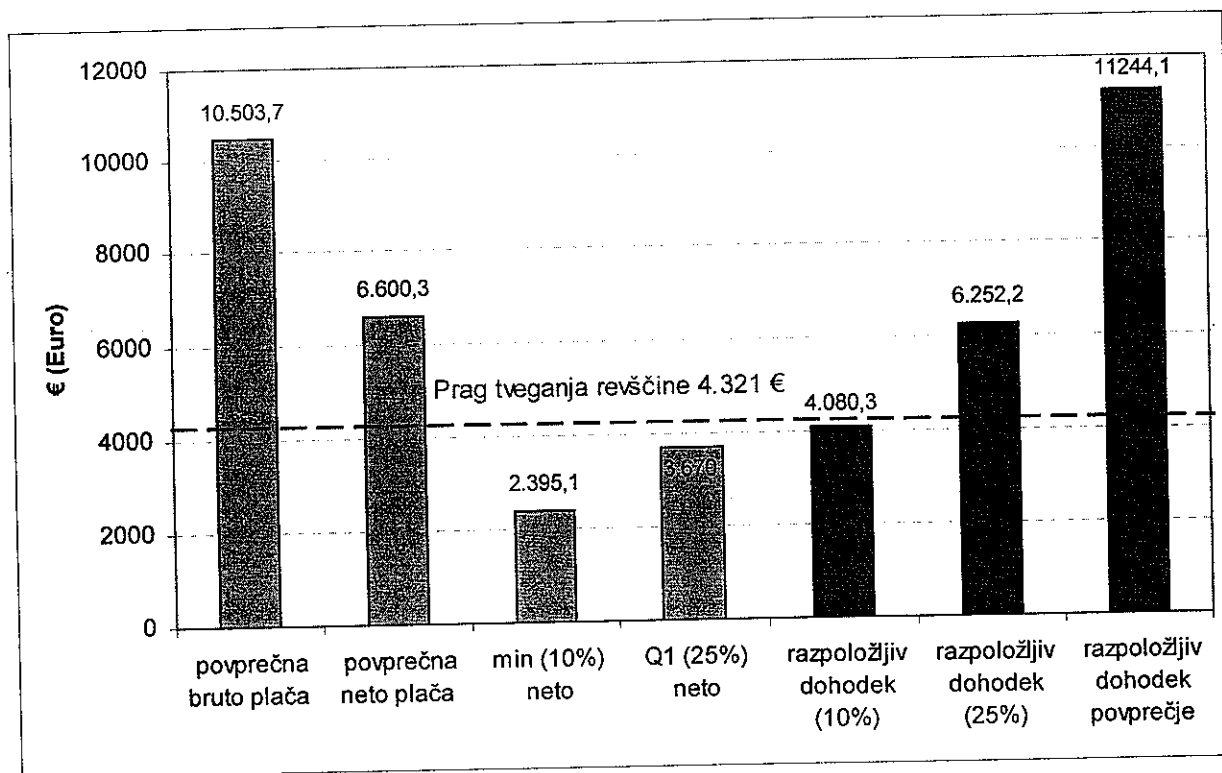
Slika 13: Razpoložljiv dohodek zaposlenih glede na dejavnost, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

Če pogledamo povprečne zneske letno razpoložljivega dohodka delovno aktivnih v letu 2002, vidimo, da pri 10% najslabše plačanih letni razpoložljiv dohodek ni presegel praga tveganja revščine. Da bi presegli ta prag, bi moral biti njihov razpoložljivi dohodek večji za okoli 300 €. Glede na to ocenjujemo, da je teh delovno aktivnih še nekoliko več kot 10%.

Slika 14: Povprečna letna bruto in neto plača, višina plače 10% najnižje plačanih, višina plače 25% najnižje plačanih, razpoložljiv dohodek delovno aktivnih, Slovenija, 2002



Vir: Anketa o strukturi plač 2002, SURS

5. SKLEPNE UGOTOVITVE

Ne glede na dejstvo, da ocenjene vrednosti letnega razpoložljivega dohodka zaposlenih v Sloveniji za leto 2002 niso neposredno primerljive s podatki, ki so bili o zaposlenih revnih zbrani na ravni EU, lahko na podlagi teh ocen izpostavimo tiste kategorije zaposlenih oseb, za katere obstaja večja verjetnost, da bomo znotraj njih našli večji delež zaposlenih revnih.

Tako je glede na *status aktivnosti znotraj delovno aktivnega prebivalstva* v Sloveniji leta 2002 stopnja tveganja revščine med zaposlenimi 4,2%, precej večja pa je med samozaposlenimi (15,2%), kar pokaže, da (samo)zaposlitev še ni dovolj močan dejavnik, da se oseba izogne tveganju revščine.

Raziskava na ravni EU (Peña-Casas, Latta, 2004) je pokazala, da je *višina plače* eden od pomembnih dejavnikov, ki vpliva na pojav zaposlenih revnih. Tako je med zaposlenimi revnimi več kot ena tretjina (37%) takih, ki imajo nizke plače, medtem ko je med vsemi zaposlenimi odstotek takih, ki imajo nizko plačo 15%. Tega podatka za Slovenijo iz razpoložljivih virov podatkov nismo mogli izračunati.

Z vidika *dosežene stopnje izobrazbe* zaposlenih ugotavljamo, da je v Sloveniji leta 2002 skoraj ena četrtnina zaposlenih z dokončano ali nedokončano osnovno šolo imela ocenjen letni razpoložljivi dohodek manjši od praga tveganja revščine; takih pa je bilo tudi več kot 10% zaposlenih z dokončano srednjo šolo.

Glede na *spol* je v Sloveniji tako kot v večini držav EU stopnja tveganja revščine med zaposlenimi moškimi manjša kot med zaposlenimi ženskami. V Sloveniji je leta 2002 10% zaposlenih žensk imelo ocenjeni razpoložljivi dohodek še skoraj za 1000 € nižji od praga tveganja revščine, medtem ko je skoraj 10% zaposlenih moških s svojim letnim razpoložljivim dohodkom bilo na ravni ali pod ravnjo tveganja revščine.

Pomemben dejavnik (po podatkih EU celo pomembnejši kot višina plače), ki vpliva na revščino med zaposlenimi, je *sestava gospodinjstva*. Podatki iz leta 2004 za Slovenijo kažejo, da je stopnja tveganja revščine najvišja v delovno neintenzivnih gospodinjstvih (v katerih noben odrasel član ni zaposlen): v delovno neintenzivnih gospodinjstvih brez vzdrževanih otrok je ta stopnja 31,4%, v delovno neintenzivnih gospodinjstvih z vzdrževanimi otroki pa kar 54%. V delno delovno intenzivnih gospodinjstvih, v katerih je bil vsaj en član zaposlen v določenem obdobju v letu, se stopnja tveganja revščine precej zniža v tistih gospodinjstvih, kjer ni vzdrževanih otrok (6,3%), v gospodinjstvih z vzdrževanimi otroki pa se giblje med 12,3 in 26,6% (odvisno od večje ali manjše delovne intenzivnosti). V gospodinjstvih, kjer so zaposleni vsi odrasli člani, t.j. delovno intenzivnih gospodinjstvih, je stopnja tveganja revščine precej nižja (2,6% za gospodinjstva z vzdrževanimi otroki in 3,7% za gospodinjstva brez vzdrževanih otrok).

Dejavnik tveganja revščine med zaposlenimi je tudi *vrsta pogodbe o delu*. Zaposleni za krajši čas od polnega delovnega časa so bolj izpostavljeni revščini. Ocenjujemo, da je v Sloveniji leta 2002 skoraj polovica zaposlenih za krajši delovni čas od polnega delovnega časa razpolagala z dohodkom, ki je bil nižji od praga tveganja revščine. Tudi zaposleni za določen čas imajo nižje dohodke, saj jih je več kot 10% ostalo precej pod pragom revščine.

Podatki za leto 2002 kažejo tudi, da je več kot četrtnina zaposlenih, ki *niso bili državljani RS* letno razpolagala z dohodki, ki so nižji od praga tveganja revščine.

V Sloveniji so glede na ocenjen letni razpoložljivi dohodek v letu 2002 precej opazne tudi razlike po *regijah*. Tako je bilo 10% zaposlenih v Koroški in Obalno-kraški regiji s svojim razpoložljivim dohodkom daleč pod pragom tveganja revščine. Praga tveganja revščine z ocenjenim razpoložljivim dohodkom tudi ni uspelo doseči več kot 10% zaposlenih v Podravski, Savinjski, Jugovzhodni, Osrednjeslovenski, Notranjsko-kraški in Goriški regiji.

Dejavnosti, v katerih so zaposleni prebivalci Slovenije ravno tako pomembno vplivajo na tveganje revščine. Skoraj četrtnina zaposlenih v kmetijstvu, lovi in gozdarstvu ter gostinstvu je imela ocenjen letni razpoložljivi dohodek okrog praga tveganja revščine. Podoben dohodek je imelo še okrog 10% zaposlenih v gradbeništvu, trgovini in popravilu mot. vozil, prometu, skladiščenju in zvezah, nepremičninski dejavnosti in v drugih javnih, skupnih in osebnih storitvah.

Podatki, ki so nastali na ocenah razpoložljivega dohodka zaposlenih oseb v Sloveniji v letu 2002, nam jasno pokažejo, da obstajajo določene kategorije zaposlenih oseb (zaposleni z nedokončano ali končano osnovno šolo, iz določenih regij, iz določenih dejavnosti, s pogodbo

o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, za določen čas....), ki živijo v okoliščinah, zaradi katerih bi jih precejšen delež, če njihove dohodke primerjamo s pragom tveganja revščine, sodil med zaposlene revne.

Žal o kategoriji zaposlenih revnih nimamo takih podatkov, ki bi omogočale neposredno primerjavo s podatki, ki so znani za nekatere države EU. Neposredne primerjave so mogoče le na podlagi kazalnikov socialne povezanosti, sprejetih v Laekenu, ki z vidika opazovanja pojava zaposlenih revnih kažejo splošne ocene oz. stopnjo tveganja revščine glede na status aktivnosti in spol ter glede na delovno intenzivnost gospodinjstva.

Če želimo vplivati na pojav, t.j. zmanjšati stopnjo zaposlenih revnih, moramo o tej kategoriji vedeti še kaj več, da bomo lahko ustrezno ciljno usmerjali ukrepe. Zato je pomembno, da v obstoječe ankete o porabi gospodinjstev oz. o življenjskih pogojih vključimo tudi vprašanja o izobrazbi, vrsti pogodbe o delu, regiji, iz katere izhaja posameznik, dejavnosti, v kateri je zaposlen, starosti, državljanstvu, ki bi omogočila, da naredimo analizo znotraj kategorije anketirancev, ki jih opredelimo kot zaposlene revne, in dobimo natančnejše ocene o problematiki.

Že na podlagi ocen, ki smo jih pridobili iz drugih virov podatkov, je jasno, da se pojav zaposlenih revnih bolj 'zgosti' v določenih kategorijah, ki jih je potrebno poglobljeno raziskati, nato pa razviti nujne ukrepe za zmanjšanje stopnje tveganja revščine znotraj teh kategorij.

6. VIRI IN LITERATURA:

Anketa o strukturi plač 2002. Izračuni bruto plač po posameznih strukturnih kategorijah. SURS (gospod Miran Žavbi)

Anketa o porabi gospodinjstev. Statistični letopis 2005. Statistični urad RS.

Anketa o življenjskih pogojih, Prva statistična objava, SURS (dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=708).

Statistične informacije, št. 260/2004. SURS

Peña-Casas, Ramón, Latta, Mia (2004): Working Poor in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Statistični letopis 2003. Statistični urad RS.

IV. POLOŽAJ OSEB, KI SODIJO V SKUPINO ZAPOSLENIH REVNIH

»Zadovoljna sem, a težko je shajat. Sej zaprosim parkrat za izredno socialno pomoč. Pa mi pomagajo, tako da poravnavam položnice.«

1. UVOD IN METODOLOŠKA POJASNILA

Na podlagi razpoložljivih statističnih podatkov za Slovenijo smo lahko prikazali le delno in ne dovolj natančno sliko obravnavanega problema zaposlenih revnih. Osnovni namen je sicer bil pridobiti številčne podatke, s pomočjo katerih bi lahko naredili primerjavo s podatki, ki so za nekatere evropske države (EU-15) zbrani v raziskavi Working poor in the European Union (Peña-Casas, Latta, 2004), kjer so izpostavljeni ključni dejavniki, ki imajo večji ali manjši vpliv na tveganje revščine za ljudi, ki so zaposleni, vendar zaradi dejstva, da v Sloveniji podatkov ne zbiramo na tak način, da bi za posamezno osebo bili na voljo vsi indikatorji, ki so ključni za preučevanje pojava zaposlenih revnih, tega ni bilo mogoče narediti v celoti. Ne glede na to pa smo iz podatkov o bruto plačah zaposlenih v Sloveniji in njihovega ocenjenega deleža v neto razpoložljivem dohodku, ki ga uporabljajo za določitev praga tveganja revščine, poskušali odkriti, v katerih skupinah obstaja večja verjetnost, da bo oseba, ki je zaposlena, tudi revna. Tako smo tudi za Slovenijo (na podlagi razpoložljivih podatkov za leto 2002) ugotovili, da so dejavniki, ki povečajo verjetnost tveganja revščine: nizka izobrazba, delo v določenih regijah, v določenih dejavnostih, pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, pogodba o zaposlitvi za določen čas, državljanstvo, spol.

V proučevanju pojava zaposlenih revnih smo želeli narediti še korak dlje, da bi videli, kako svoj položaj zaznavajo in ocenjujejo osebe same, saj je za natančnejše pojasnjevanje pojava nujno tudi upoštevanje glasu oseb, ki dejansko živijo v situaciji, ki jo sicer predstavljamo v večji meri le s številčnimi podatki (Liamputtong, 2007). Predpostavljali smo, da so osebe same obenem tudi ključen vir podatkov o tem, kaj so tiste aktivnosti in ukrepi, ki bi jih bilo potrebno uvesti in izvršiti, da bi se njihov položaj lahko spremenil.

Zato smo pripravili načrt za izvedbo kvalitativne raziskave, s pomočjo katere smo želeli pridobiti poglobljen vpogled v naslednje teme: življenjske okoliščine (stanovanjske razmere, družinske razmere, zdravstveno stanje, materialni položaj gospodinjstva), zaposlitvena situacija (pogodba o delu, panoga, v kateri je oseba zaposlena, poklic in delovno mesto, delovne razmere, plačilo in druge ugodnosti iz dela, delovni čas, odsotnosti z dela, vključenost v sindikate, izobraževanje in usposabljanje, odnosi, ocena zaposlitvene situacije), ocena okoliščin nasploh (primerjava s predhodnim obdobjem, vzroki za situacijo), viri pomoči (kje osebe iščejo pomoč, za kakšno vrsto pomoči gre, kakšno pomoč še potrebujejo in kje vidijo vire moči za izhod iz obstoječe situacije), demografski podatki.

Pripravili smo merski instrument – smernice za izvedbo delno strukturiranega intervjuja, ki so priložene v Prilogi 5. V smernicah smo zajeli ključne teme, ki so nas zanimale; osebe, ki so izvajale intervju, pa so z dodatnimi vprašanji lahko pridobile še bolj poglobljene odgovore oz. so lahko dodatno povprašale v primeru, da kakšne izjave niso v celoti razumele. Tako lahko na eni strani zagotovimo možnost primerjanja podatkov med sabo (ker imamo od vseh intervjuvancev odgovore na iste teme), na drugi strani pa interpretacija podatkov ni več

odvisna samo od pogleda raziskovalca, saj ima intervjuvanec sam možnost pojasniti morebitne nesporazume.

Ker gre v našem primeru za proučevanje t.i. skrite populacije, podatkov o tem, koliko ljudi in kdo konkretno je zaposlen ter sodi še v kategorijo revnih, nimamo. Zato smo oblikovali neslučajnostni, priložnostni vzorec. Obrnili smo se na centre za socialno delo v nekaterih regijah v Sloveniji, kjer naj bi bil po statističnih podatkih pojav zaposlenih revnih bolj pereč (Koroška, Obalno-kraška, Savinjska, Zasavska, Podravska, Osrednje-Slovenska, Gorenjska, Spodnjeposavska), in jih prosili, da o možnosti pogovora z nami obvestijo osebe, ki so prejemniki denarnih socialnih pomoči in so obenem zaposleni. To pomeni, da smo v vzorec zajeli specifičen del populacije zaposlenih revnih in jo dejansko zožili na tiste, ki so globoko pod pragom tveganja revščine in ki jim država na podlagi Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 100/2007) zagotavlja razliko do minimalnega dohodka, ki si ga s svojim delom in premoženjem ne morejo zagotoviti sami.

V mesecu aprilu 2008 smo začeli vzpostavljati stike s centri za socialno delo na omenjenih področjih, vendar so se na naše zaprosilo po vzpostavljanju stika z osebami, ki so zaposlene in revne, odzvali samo na centrih za socialno delo v Mozirju, v Novem mestu, Zagorju ter v Kopru. Tako smo v času od maja 2008 do septembra 2008 opravili intervjuje s skupaj 13 osebami. 3 od teh je opravila strokovna delavka na CSD Novo mesto, ostale pa raziskovalke same. Trajanje posameznega intervjuja je bilo okrog 45 min (najkrajši intervju okrog pol ure in najdaljši eno uro). Z dovoljenjem intervjujanca smo intervjuje posneli v obliki zvočnega zapisa.

Obdelava podatkov je potekala tako, da smo posnetke intervjujev prepisali. Prepisi intervjujev so na voljo pri raziskovalkah. Nato smo zapise kvalitativno analizirali (Mesec, 1997) tako, da smo pod posamezno temo zapisali ključne kode (ki smo jih členili še naprej, kjer je to bilo potrebno), ki smo jih identificirali v zapisanih intervjujih ter zabeležili, v katerih intervjujih se posamezne kode pojavijo. Zadnji del analize, kjer so pojmi že hierarhično urejeni po podkodah, je v Prilogi 6. Glavne ugotovitve z našimi komentarji so prikazane v nadaljevanju.

2. OSNOVNI DEMOGRAFSKI PODATKI

Osebe, ki so bile pripravljene posredovati informacije o lastni življenjski situaciji, so bile v glavnem ženske, ki so zaposlene oz. so bile zaposlene pred nekaj meseci; nekaj žensk (3) je opisovalo celotno situacijo družine, v kateri je zaposlen moški; le dva intervjujanca sta bila moška.

Starostni razpon intervjujanih je velik: od 25 do 55 let, pri čemer sta dve najstarejši intervjujanki zaposlitveno situacijo opisovali za moža, ki sta stara 60 let.

Malce manj kot polovica intervjujanih ima peto stopnjo izobrazbe, vsi ostali pa nižjo stopnjo izobrazbe. Živijo v regijah, ki smo jih omenili že zgoraj.

Kar zadeva sestavo gospodinjstva, so v največjem deležu zastopane družine z obema staršema ter otroki (dva ali več), sledijo enostarševske družine z enim oz. dvema otrokoma. V enem primeru gre za tričlansko gospodinjstvo, v katerem poleg moža in žene živi moževa sestra, v enem primeru pa poleg anketiranke v gospodinjstvu živijo še njeni otroci in mama.

V veliki večini so bili intervjujanci državljani Slovenije, le dva sta tuja državljana (ena iz Bosne in Hercegovine, drugi pa s Kosova), oba imata za dovoljenje za bivanje v Sloveniji; drugi si prizadeva za pridobitev slovenskega državljanstva.

3. ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE

V sklopu življenjskih okoliščin nas je zanimalo, kakšne so stanovanjske in družinske razmere, zdravstveno stanje oseb, ter materialni položaj gospodinjstev, v katerih živijo osebe, ki jih lahko opredelimo kot zaposlene revne..

Približno tretjina jih živi v hišah, ostali v stanovanjih, ki so (razen v enem primeru) stara. Gre na splošno za kar stare objekte. 6 družin, katerih člana smo intervjuvali, živi v objektih starih 50 let in več. Od tistih, ki živijo v hišah, jih je večina lastnikov ali solastnikov hiše; v dveh primerih pa je hiša v lasti staršev intervjuvanca ali staršev njenega partnerja. Tako se lahko zgodi, da v primerih, ko intervjuvanec sicer živi v hiši, pa le-ta ni v njegovi lasti, razpolaga le z določenimi prostori. Od tistih, ki živijo v stanovanjih, pa sta lastnika samo dva (eden od njiju je solastnik), večinoma so najemniki neprofitnih ali profitnih stanovanj. Če to primerjamo s splošno stanovanjsko situacijo v Sloveniji, kjer prevladuje lastniška struktura, lahko ugotovimo, da je stanovanjski položaj intervjuvanih oseb iz tega vidika drugačen od večinskega prebivalstva. Njihov položaj v stanovanjih je v več primerih tvegan (profitna najemnina, življenje v hiši staršev oziroma hiši partnerjevih staršev, ni sredstev za obnovo stanovanja, hiše in opremljanje, dolgotrajni krediti, ipd).

Nekateri od tistih, ki živijo ali v najemniškem stanovanju ali pa v hiši staršev in niso lastniki, navajajo, da je glavna ovira za to, da niso lastniki, slaba finančna situacija družine, ki v posameznih primerih sega že več kot desetletje nazaj, ko so takratni najemniki družbenih stanovanj sicer imeli možnost odkupa po t.i. Jazbinškovem zakonu, vendar zaradi brezposelnosti oz. zaposlitev za določen čas niso imeli možnosti najema kredita. V trenutni situaciji je nakup stanovanja še težji, saj so stanovanja draga, zmožnosti najema in predvsem plačila kreditov pa zelo omejene.

Skoraj tretjina jih je ob vselitvi v stanovanje (med njimi so tako tisti, ki so se vselili v zadnjih letih v nova stanovanja, kot tudi tisti, ki so se vselili v stara stanovanja) imela težave. Medtem ko so bila stara stanovanja potrebna temeljite obnove zaradi ponekod slabih higienskih razmer (*»Kadar jaz sem pršo, je bila samo ena soba, hodnik, tam je blo puno desk, luknje, miševi, podgane, še zmeraj se pojavi kašna podgana. Res je težko. Razumete.«*) pa se je v novejših stanovanjih dogajalo, da obrtniška dela niso bila ustrezno opravljena (*»Saj se je na začetku, ko sem se selila, zgodilo, da je pač ena cev ... šla na umivalniku in je trajalo tako dolgo in nobeden ni prišel zrihtat, da smo potem....sem morala sama.«*)

Ko podatku o lastništvu dodamo še podatek o velikosti hiše oz. stanovanja, je položaj še bolj zaskrbljujoč. Samo dva izmed intervjuvanih (eden izmed njih je lastnik hiše, ena pa živi v enem izmed nadstropij hiše partnerjevih staršev) sta zadovoljna z velikostjo prebivališča. Ostali – tako lastniki hiš, kot tisti, ki so najemniki v stanovanjih - živijo večinoma v manjših hišah oz. v manjših stanovanjih.

Pri opremi naletimo na raznoliko situacijo. Tisti, ki so se v stanovanja preselili pred kratkim, imajo večinoma novo opremo; ostali v glavnem navajajo, da je oprema stara, v nekaterih primerih dotrajana, kakšen kos opreme (npr. pograd za otroka) pa so kupili na novo. Redki so z opremo zadovoljni, približno četrtnina pa eksplicitno ocenjuje, da so razmere slabe zaradi starosti stanovanj ali pa zaradi spremljajočih težav, kot je npr. vlaga. Kar zadeva nujne potrebe v zvezi s stanovanjem, nekateri omenjajo potrebo po nakupu določenih kosov pohištva oz. opreme za centralno kurjavo, nekaj je takih, ki si želijo celotne preнове

stanovanja. Večina se jih klub težkim okoliščinam, v katerih živijo, počuti varne, le eden navaja, da se v stanovanju ne počuti varno.

Na splošno jih je približno tretjina zadovoljna s stanovanjskimi razmerami, je pa zanimivo, da so med njimi tako lastniki kot najemniki; tako tisti, ki živijo v hiši kot tisti, ki živijo v stanovanju; tako tisti, ki razpolagajo s staro opremo, kot tisti, ki imajo novejšo opremo, kar nam potrjuje že znana dejstva, na katera opozarjajo raziskovalci kakovosti življenja (Svetlik, 1996), da pri opisu posameznih okoliščin niso dovolj le objektivni indikatorji, ampak je potrebno upoštevati še subjektivno percepcijo ljudi – tako so nekateri zadovoljni tudi, če živijo v objektivno slabši situaciji ali pa obratno.

Nekateri anketiranci so še posebej izpostavili, da si želijo sprememb v zvezi s stanovanjsko situacijo (npr. več prostora, več zasebnosti; kandidiranje za pridobitev neprofitnih oz. socialnih stanovanj), nekateri imajo tudi že konkretne načrte za selitev oz. obnovo stanovanja, pri čemer pa računajo predvsem na materialno podporo širšega sorodstva (starši, tast in tašča).

Glede družinskih razmer jih več kot polovica navaja, da so odnosi ustrezni, med njimi so tudi takšni, ki predvsem odnose s svojimi otroki ocenjujejo kot odlične. Nekateri v okviru opisa družinskih razmer navajajo težave, ki niso toliko vezane na odnose med člani družine, ampak so bolj posledica razmer, v katerih živijo. Skoraj v četrtini primerov so kot razlog težav v družini izpostavljali zdravstveno stanje enega ali še bolj pogosto več članov – gre za kronične bolezni ali za trajno oviranost. Posamezniki kot razlog težav navajajo težave otrok v šoli, brezposelnost, pomanjkanje denarja.

Polovica oseb je navedla, da je njihovo zdravstveno stanje slabo oz. ne najboljše, večinoma gre za psihično obremenjenost, v nekaterih primerih še dodatno tudi za slabo fizično zdravje (srčnožilna obolenja, gastroenterološke težave). Razloge za takšno stanje večinoma pripisujejo težkemu socialnemu položaju, eden izmed njih je doživel vojno. Skoraj tri četrtine jih navaja, da je (v nekaterih primerih sicer občasno) slabo tudi zdravstveno stanje njihovih otrok. Večinoma gre za astmatska obolenja, bronhitise, prehlade, epilepsije. Posamezni otroci pa so težje ovirani (Dawnov sindrom). Pri več kot polovici tistih intervjuvanih oseb, ki imajo partnerja, so zdravstvene težave prisotne tudi pri partnerjih: nekateri imajo več zdravstvenih težav, večinoma pa so to težave, ki jih ovirajo pri gibanju. Posebno tisti, ki morajo skrbeti za katerega od svojcev (ponavadi je to otrok ali ostareli starši), ocenjujejo zdravstveno stanje v družini kot težavno.

Ker smo populacijo oseb, ki so zaposlene in revne, zožili na tisto skupino, ki prejema tudi denarne socialne pomoči, so vsi intervjujanci navajali, da je njihov materialni položaj odvisen od kombinacije lastnih virov (večinoma plača, za katero nekateri izrecno navajajo, da je majhna oz. da prejemajo minimalno plačo) ter pomoči države (*»Materialni položaj gospodinjstva je slab, ker je le ena plača in še ta majhna in nekaj malega socialne podpore.«*). Pomoč države vključuje sredstva, kot so denarna socialna pomoč ali izredna denarna socialna pomoč, pri tistih, ki imajo otroke, še otroške dodatke; otroci v enostarševskih družinah pa dobijo še preživnino. Posamično so kot vir dohodka navajali tudi pokojnine oz. dodatke za pomoč in postrežbo, do katerih so upravičeni njihovi starši oz. dodatke za nego otroka v tistih primerih, ko gre za posebne potrebe otrok. Približno četrtina jih izrecno navaja, da so brez premoženja. Nekaj je lastnikov hiše oz. stanovanja. Približno tretjina jih je kot premoženje navedlo avto. Z večjim premoženjem torej ne razpolaga nihče od njih. Dohodki jim zadoščajo le za osnovne stvari, tretjina izrecno navaja, da je njihov materialni položaj slab oz. da živijo skromno. Nekateri poudarjajo, da jim po plačilu položnic

ne ostane nič; še težja je situacija tam, kjer jim ob koncu meseca zmanjka za preživetje (*»Ob koncu meseca zmanjka za preživetje, visoki stroški položnic, prehrane, ... zelo skromno, ne privoščimo si veliko priboljškov«*). Tako so za preživetje potrebna precejšnja odpovedovanja npr. pri hrani (*»Jemo samo tisto, kar imamo. Pa ne morš jest ko ti hočeš.«*), obleki, kozmetiki (*»Če si kupim maskaro, si jo kupim na dve tri leta, ko je že tak suha, da vodo noter dam...«*), ostalih priboljških.

4. ZAPOSLOTVENA SITUACIJA

V okviru zaposlitvene situacije oseb, ki sodijo v skupino zaposlenih revnih, smo pozornost posvetili tistim indikatorjem, ki bi lahko nakazovali na prekarnost zaposlitve ('Precarious' Non-Standard Employment, 2002): stopnja varnosti oz. stalnosti zaposlitve (za kakšno pogodbo gre), stopnja delavčeve kontrole nad delom (delovni pogoji, plače, delovni čas), zaščita delavca (organiziranost delavcev), dostop do novega znanja.

Približno polovica tistih, ki so opisovali svojo (ali partnerjevo) zaposlitveno situacijo, ima pogodbo sklenjeno za nedoločen čas; velika večina teh dela s polnim delovnim časom. Tisti, ki imajo pogodbo sklenjeno za določen čas, pa večinoma delajo s krajšim delovnim časom (4 ure ali 6 ur). Le eden dela preko agencije za posredovanje zaposlitve, ostali večinoma delajo za poznanega delodajalca, ena ima status družinske pomočnice; samozaposlenih pa v našem vzorcu ni bilo. Panoge, v katerih so zaposleni, so v glavnem tiste, ki smo jih identificirali že pri pregledu statističnih podatkov za Slovenijo: gostinstvo in trgovina, gradbeništvo ter urejanje okolja; posamično pa še vzgoja in izobraževanje, zdravstvo, predelovalne dejavnosti, ostale storitve. Zanimivo je, da med intervjujanimi nismo dobili zaposlenih v kmetijstvu, gozdarstvu in ribolovu, ki je panoga z najnižjimi dohodki, vendar glede na dejstvo, da se pri uveljavljanju pravice do denarne socialne pomoči, lastništvo kmetijskih zemljišč šteje kot premoženje, in da so osebe, ki so zaposlene v tej dejavnosti, tudi velikokrat lastniki zemljišč, na katerih delajo, tak rezultat ni toliko presenetljiv, še posebej če pogledamo strukturo vlagateljev za denarne socialne pomoči glede na status.

Dva izmed intervjujanih nimata poklicne izobrazbe, vsi ostali so poklicno usposobljeni (pomočnik konfekcionarja, avtomehanic, administrator, ekonomski tehnik, turistični tehnik, gradbeni tehnik, računovodja), žal večina ne opravlja dela, za katerega imajo ustrezno izobrazbo. Velikokrat opravljajo delo natakarc, dostavljalca hrane na dom, javna komunalna dela, čistijo (čiščenje je delo, ki ga opravlja precej intervjujanih ne glede na to, da niso zaposlene kot čistilke, temveč kot prodajalke, natakarice, pomočnice vzgojiteljice), prodajajo, delajo v gradbeništvu, v industriji,...

Le redki navajajo, da so delovne razmere v redu ali zadovoljive. Večinoma menijo, da so delovne razmere težke, slabe ali celo zelo slabe. V nekaterih primerih delovne razmere ocenjujejo kot slabe zaradi fizičnih dejavnikov (npr. previsoke ali prenizke temperature, ki so težava predvsem v gradbeništvu, v komunalni in živilsko-predelovalni industriji; ostali vremenski vplivi; delo na višini); v drugih zaradi narave dela same (npr. delo, ki vključuje številna opravila, ki bi jih lahko opravljale različne osebe); v primeru, ko intervjujanka opravlja delo družinske pomočnice, pa opozarja, da je to delo, kjer je skoraj nemogoče zagotoviti dnevne, tedenske odmore in letni dopust, saj gre za skrb za osebo, ki je ne moreš pustiti same, če ne zagotoviš, da skrb prevzame nekdo drug, kar zaenkrat v zakonodaji še ni urejeno.

Nekateri omenjajo, da razmere, v katerih delajo, slabo vplivajo na njihovo zdravstveno stanje (zaradi konfliktov s strankami imajo psihične težave; v enem primeru omenjajo tudi mobing na delovnem mestu). Težave oz. občutke krivice nekateri sprejemajo tako, da jih zadržijo zase (*»Ampak privatniki so pač privatniki. Tudi če bi se kregala, ne bi nič dosegla, verjetno ne bi nič dosegla«*). Drugi so pripravljeni o tem pripovedovati oz. se pritožiti nadrejenim. *»Začelo se je s strani ene sodelavke.... potem pa gredo take stvari dalje v drastične šikanacije, kričanje, jest nisem nič rekla, samo gledala in potem gre to naprej, poniževanje, izmaličenje osebnosti, ali sem bila tiho, sem začela jokati, ali mi je začelo trgat v obraz, samo to ne prvič, to po dolgem času in nisem si upala reč, da je dovolj. Bi pa morala udarit po mizi, sam ne vem, če bi kaj pomagalo. Ampak ne moreš prevzeti ene lastnosti, ki je nimaš. Šikanaže, dobesečno mobing. To je sedaj kaznivo dejanje in res je bilo težko to leto z menoj, da me niso povsem zlomili, da me ni od stiske odtrgal. Samo sem preveč pretrpela, da ne bi šla sedaj čisto do konca.«*

Z vidika varnosti pri delu le redki eksplicitno navajajo, da je vse v redu, še manj pa je takih, ki izrecno navedejo, da je varnost pri delu zelo slaba.

Plačilo za delo je v večini primerov zelo nizko. Pri tistih, ki delajo za krajši delovni čas, se giblje med 200 EUR in 385 EUR. Pri tistih, ki delajo poln delovni čas, pa je večinoma dohodek okrog 400 EUR, Najvišji znesek, ki ga je navedel intervjuvanec, je 620 EUR. Regres večinoma dobijo; dva sicer navajata, da ga za letošnje nista dobila, vendar se naj bi po zagotovilih delodajalca to zgodilo. Dva izrecno omenjata, da regresa nista dobila še nikoli, čeprav v enem primeru celo navedejo višino regresa na plačnem listu, vendar ga v resnici še ni nikoli dobil. Regres (oziroma del regresa) se večkrat izplačuje v obliki bonov v živilskih trgovinah.

Božičnice v večini primerov ne dobijo; tam, kjer jo, omenjajo nizke zneske. Nekateri so zaposleni v podjetjih, kjer so v preteklosti božičnico izplačevali, zdaj pa je ne več. Tudi stimulacije ali dodatkov za uspešnost v veliki večini ne prejemajo; le v enem primeru navajajo, da so stimulirani, če niso na bolniški, pa še ta stimulacija je v obliki bonov in ne denarnega plačila. Prevoz na delo delodajalci večinoma plačajo, se pa zgodi tudi, da zaposlenemu prevoza na delo ne plačajo posebej, češ da je to že vračunano v ceni ure; ali pa za delavca še huje – da ima na plačilni listi navedeno višino prevoza na delo, vendar tega zneska dejansko ne dobi. Zelo podobna je situacija s plačilom malice. Kot poseben primer tukaj izpostavljamo še delo družinske pomočnice, ki ji ni priznana plačilo za prevoz na delo, ker dela doma; ravno tako pa nima priznanega plačila malice. Če je prvo z vidika dejanskih stroškov razumljivo, pa je nerazumljivo, zakaj ni upraviče do plačila malice tisti, ki dela doma, saj ima z nakupom in pripravo malice ravno tako stroške.

Dve intervjujani osebi navajata, da jim ne plačujejo dodatkov za nedeljsko delo.

V glavnem negativnih stimulacij ali kazni delodajalci ne zahtevajo. V enem primeru intervjujanka navaja, da je lahko negativna stimulacija tudi do 30% dohodka; tisti, ki imajo pri delu opravka z denarjem, pa morajo pokriti morebitne minuse v blagajni oz. odgovarjati v primeru zlorab ali malomarnega ravnanja z opremo.

Izplačila dohodkov so v veliki večini redna; v redkih primerih prihaja do zamud (najdaljša omenjena zamuda je 15 dni). V glavnem so izplačila v denarju; regres oz. del regresa nekateri izplačujejo tudi v bonih.

Delovni čas je le za manj kot četrtno intervjujanih stalen in reden (vedno od določene ure do določene ure). Večina jih ima nereden delovni čas. Nekateri delajo krajši delovni čas od običajnega, pa še to običajno deljeno (zjutraj ali popoldne, nekateri tudi zvečer); v približno četrtni primerov gre za neenakomerno porazdelitev delovnega časa, pri čemer nekateri delodajalci razporedijo delovni čas ob upoštevanju želja delavcev, spet v drugih primerih (ki jih je več) je delovni čas porazdeljen po volji delodajalca. Nekateri navajajo, da morajo ob večjih potrebah delati ves dan, sobote in nedelje. V enem primeru intervjujani dela enkrat krajši drugič daljši čas od običajnega, odvisno od potreb delodajalca.

Le redki so izrecno navedli, da ne opravljajo nadur. Malce manj kot polovica intervjujanih nadure opravlja, vendar je le ena oseba izrecno navedla, da nadure dobi plačane. Ostali lahko nadure koristijo.

Kar zadeva odmore za malico, jih približno četrtna navaja, da malico imajo; precej (predvsem tisti, ki delajo v gostinstvu in trgovini) jih navaja, da ni točno določenega časa za malico in da pogosto malice nimajo, ker so stranke vseskozi prisotne, zato si tega časa preprosto ne morejo vzeti. Tudi čas za odmore je odvisen od prisotnosti strank.

Skoraj polovica intervjujanih oseb dela tudi ob nedeljah in praznikih.

Glede bolniških odsotnosti z dela nekateri, ki delajo pri delodajalcu šele krajši čas, še nimajo izkušenj. Le redki navajajo, da pri bolniških odsotnostih niso imeli težav. Tisti, ki navajajo težave, so povedali, da v določenih primerih niso upoštevali bolniškega lista in ur bolniškega staleža delodajalci niso plačali; nenehno so kontrolirali, če je intervjujanka doma. Nekateri v primerih bolezni pogrešajo več človeškosti. V nekaterih podjetjih dajejo stimulacije, če oseba ni na bolniški odsotnosti, kar pa najbrž v primerih, da na delovnem mestu ostane delavec z nalezljivo boleznijo ali z boleznijo, ki se lahko precej poslabša, če ni ustreznega počitka, za zaposlene pomeni večjo grožnjo kot korist.

Tudi glede dopusta so potrebna usklajevanja. Nekateri s tem težav nimajo; drugi navajajo, da se morajo prilagajati potrebam delodajalca. V posamičnih primerih lani dopusta niso mogli izkoristiti ali pa da so dopust sicer koristili, vendar niso dobili plačanega, Dopust je še vedno neurejen za družinske pomočnike.

V sindikat je vključenih manj kot četrtna intervjujanih, večinoma v sindikat niso vključeni (nekateri od teh so bili v preteklosti, zdaj pa na več). Razloge, zakaj se niso vključili, najdemo v širokem razponu - od tega, da bi morali za to v kakšen bolj oddaljen večji kraj, da ne verjamejo v pomoč oz. do tega, da če želiš doseči pravico, sindikat ne pomaga, ker je potrebno na sodišče.

Pri tistih, ki so opredelili, kako vidijo vlogo sindikata, prevladujejo želje po tem, da bi bili sindikati bolj aktivni, angažirani in učinkoviti. Spet drugi dvomijo v njihovo pomoč oz. navajajo, da potrebne pomoči z njihove strani ni. Posamezniki navajajo, da je potrebna tudi večja vključenost zaposlenih in aktivnost članstva. Dejansko se na sindikate sami še niso obračali, le redki dopuščajo to kot potencialno možnost. Tudi sicer njihove lastne izkušnje z delovanjem sindikata niso številčne: posamezno so navajali, da so enkrat dobili darilo v času božiča za otroke, drugi enkratno plačilo kredita; omenjajo še, da sindikati organizirajo piknike, vendar se jih ne udeležujejo. V tem kontekstu, ko vloge sindikata in izkušenj s sindikatom večinoma ne izpostavljajo kot pozitivnih, koristnih, lažje razumemo, da so ob vprašanju o tem, ali plačujejo sindikalno članarino, navedli, da je to nesmiselno zaradi

neučinkovitosti sindikata (*»3,55 € plačujem članarine za sindikat, a pomoči ni. Se nabere, a od tega nič nimam«*). Zelo šibka vključenost v sindikalno organiziranost in slabe izkušnje tistih, ki so vključeni, dejansko še oslabita pogajalsko moč ljudi, katerih zaposlitvena situacija je tudi sicer težavna.

Zaposlitvena situacija postane še bolj problematična, če pogledamo naslednji podatek. Skoraj polovica jih omenja, da na njihovem delovnem mestu niso možna izobraževanja ali usposabljanja ter posledično napredovanja, ki so lahko pot do boljšega zaslužka. Le redki so tisti, ki so se udeležili usposabljanj in izobraževanj v okviru službe, med njimi je le ena, ki se je usposabljala celo večkrat.

Od redkih, ki so ocenili odnose s sodelavci, nadrejenimi oz. nasploh, smo dobili vtis o zelo različnih situacijah. V nekaterih primerih so odnosi s sodelavci dobri ali zelo dobri, spet druge so odnosi označeni kot katastrofalni. Podobno sliko dobimo pri opisu odnosov z nadrejenimi – od korektnih, dobrih ali celo zelo dobrih odnosov in na drugi strani slabih predvsem tam, kjer delodajalci ne upoštevajo zakonodaje in pravic delavcev, ki izhajajo iz zakonskih predpisov. Drugi vir slabih odnosov je nespoštljivost nadrejenih ter ustrahovanje delavcev.

Osebe, ki smo jih intervjujali, menijo, da zaposlitev nima posebnega vpliva na ostala področja njihovega življenja. Približno tretjina jih meni, da ima trenutna zaposlitev slab vpliv na njihovo družino, zaradi tega, ker imajo tako premalo časa za družino oz. morajo del skrbni za otroke prevzeti stari starši. Nekatere pa služba tudi psihično in fizično izčrpuje.

Ne glede na vsa navedena objektivna dejstva, ki kažejo težko zaposlitveno situacijo s številnimi elementi, ki so značilni za prekarne zaposlitve, približno polovica intervjujanih ocenjuje zaposlitveno situacijo kot vsaj delno zadovoljivo. Med glavnimi razlogi za tako oceno so: da lahko tako vsaj nekaj zaslužijo; da imajo, tudi če bodo izgubili zaposlitev, še določene pravice iz naslova zavarovanja za brezposelnost; da je situacija v nekaterih panogah še slabša; da nekaterim kljub slabemu plačilu odgovarja delovni čas, da so lahko več z otroki. Zelo redki eksplicitno izražajo nezadovoljstvo predvsem zaradi nizkega plačila dela; ker potrebujejo ta denar, ki ga s konkretno službo dobijo, pa potrpijo.

Približno polovica jih ne vidi možnosti za izboljšanje trenutne zaposlitvene situacije oz. navaja, da so take možnosti nejasne in bi bile na voljo, če bi lahko npr. delali za poln delovni čas namesto krajšega; če njihov delodajalec ne bi imel težav; če bi službo poiskali na kakšnem drugem območju, kjer so večje plače (npr. Ljubljana).

Nekateri so za izboljšanje svoje trenutne zaposlitvene situacije pripravljeni storiti precej: se prešolati, iskati drugo zaposlitev, se preseliti oz. voziti v oddaljen kraj, kjer bi dobili službo. Vendar se tudi v okviru teh priložnosti pojavljajo ovire. Nadaljevanje šolanja ali prešolanje je za marsikoga nedosegljivo, ker nimajo dovolj finančnih sredstev. Zavedajo se, da je tudi za iskanje druge službe, potrebno vložiti precej napora (pisanje prošenj, obiskovanje potencialnih delodajalcev).

Na eni strani torej vidimo, da se ljudje s težko situacijo sprijaznijo in potem ne iščejo novih rešitev; na drugi so tisti, ki o rešitvah razmišljajo, vendar se na koncu (pre)pogosto pokaže, da bi potrebovali neke dodatne vzpodbude, s pomočjo katerih bi presegli ovire, ki jih ravno tako sami zaznajo na poti do izboljšanja zaposlitvene situacije.

5. OCENA OKOLIŠČIN NASPLOH

Skoraj vse intervjujane osebe navajajo, da so okoliščine nasploh trenutno slabše, kot so bile v preteklosti. Le redki navajajo, da so okoliščine približno enake kot v preteklosti, pa še ta ocena se nanaša v enem primeru na konkretne okoliščine, ki so stanovanjske razmere (živi v isti hiši kot prej) in le v eni na zaposlitev (ker je bila tudi v preteklosti zaposlena za krajši delovni čas). Eden je tak, ki navaja, da so okoliščine sedaj boljše, kot v preteklosti, saj je prišel iz tujine brez kakršnih koli materialnih dobrin, zdaj pa si je tu postopoma ustvaril eksistenco.

Slabše razmere kot v preteklosti so predvsem z vidika zaposlitve (nekateri so bili namreč v preteklosti zaposleni za nedoločen čas, za poln delovni čas; zaposlena sta bila oba partnerja; nekateri so v preteklosti dobivali ustrezno plačo, zdaj samo minimalno plačo), posledično pa tudi z vidika materialnih razmer. Predvsem tisti, ki so v bližnji preteklosti živeli pri starših, niso imeli dodatnih stroškov v zvezi s stanovanjem, ali pa so jim starši finančno pomagali. Nekateri so v preteklosti imeli višjo plačo oz. so živeli skupaj s partnerjem, ki je imel dohodke.

Zanimivo je, da večina, obdobje, ko so se zgodile spremembe, zaradi katerih je prišlo (v večini primerov) do poslabšanja situacije oz. redkeje do izboljšanja na nekaterih področjih, povezuje z dogodki v osebnem življenju. Najpogostejši odgovor je, da je do sprememb prišlo, ko so se osamosvojili od staršev oz. ob rojstvu otroka, spet drugi so doživeli nesreče, invalidnosti, razveze s partnerji, nakup stanovanja in s tem povezane kredite. Le redki za spremembe vidijo krivce v družbenem sistemu – razslojevanju, izgubi zaposlitev, slabšanju zaposlitvene situacije z vidika plačila dela, draginji. Večkrat pa izpostavljajo tudi uvedbo evra (*»Ta draginja. Tud, če greš po osnovne stvari, ne prideš nikamor. Vse te stvri, če jih recimo še v tolarje preračunamo, so sedaj toliko dražje. Zdej ni nič po en €, prej si lahko kaj dobil recimo za 200 sit, ki pa še ni en €. Kaj pa je 10 €, če prideš. To je bilo prej 2.500 sit, si marsikaj dobil.«*).

Pri konkretni primerjavi ocene življenjskih okoliščin v trenutnem obdobju z okoliščinami pred petimi leti, je slika podobna kot zgoraj. Tretjina jih sicer meni, da je situacija na določenih področjih boljša (npr. ustvarili so si družino, živijo na svojem), vendar vsi, razen enega, hkrati poudarjajo, da je na drugih področjih situacija slabša.

Prikrajšanost občutijo na različnih področjih, ki so povezana s pomanjkanjem finančnih sredstev. Nekateri se morajo precej omejevati že pri nakupu hrane in zato je njihova prehrana predvsem zelenjava, ki jo pridelajo na vrtu (*»Ne kupim kruh. Kupim moko i napravim kruh..... Se je dalo živet. Kad smo prišli tukaj, mogli smo več vzeti mesa. Nekako 14 let nazaj. Zdej mesa zelo malo. V skrinji je največ zelenjave. Imamo vrt tam mali.«*). Drugi navajajo, da lahko kupijo osnovne stvari, plačajo položnice; vse ostalo: obleka, igrače, kozmetika, prostočasne aktivnosti, dopust, ogrevanje stanovanja,...je večinoma podvrženo omejevanju.

Opazimo lahko, da se večinoma različnim dobrinam, da bi tako zagotovili osnovne potrebe glede hrane in obleke, odpovedujejo predvsem mame (intervjujane osebe). V manjšem številu primerov navajajo, da so prikrajšani tudi otroci, vendar ima ta prikrajšanost različne oblike – v nekaterih primerih so prikrajšani že pri hrani, v drugih navajajo, da si hrano še lahko zagotovijo, težje pa je z obleko, da o igračah in drugih prostočasnih aktivnostih za otroke ne govorimo.

Nekateri izrecno navajajo, da je situacija, v kateri živijo, stigmatizirajoča za njih same in za otroke. Težko jim je, da morajo iti na CSD po pomoč in se tako izpostaviti (*»Čez glavo mi je prišel center. Poznajo tud mene tukaj. Toliko mi je nerodno. To mi je sramota, sram. Bi rekel človek zdrav in non stop tukaj«*). Podobno je z otroki v šoli, ko zaprosijo za subvencionirano malico.

6. VIRI POMOČI

V glavnem vsi anketiranci za svoje delo dobijo plačo, ki je v večini primerov nizka. Nekateri kot dodaten vir za preživetje obdelujejo tudi vrt oz. njivo (*»Buče imam, pa imam koruzo, pa fižol zdajle vsak dan pobiram, tako da sem si še v skrinjo dala, da mi za zimo ne bo treba. Kaj sem še dala? Koruzo, krompir še imam noter. Saj me je soseda hecala – iz mesta si doma, pa si zdaj prava kmetica ratała«*), nekateri omenjajo, da v popoldanskem času še dodatno delajo pri zasebnikih ali so v preteklosti imeli določeno osebo, ki jim je plačevala na roko za opravljeno popoldansko delo. Spet drugi odprodajo del svojih dragocenih predmetov (zlatnina, slike, knjige). Skrbijo pa tudi zato, da racionalizirajo stroške – pri nakupih gledajo na ceno, kupujejo na obroke. Nekateri se zadolžujejo, kar jim sicer olajša trenutno situacijo, vendar je na dolgi rok to lahko še večja težava.

Približno polovica intervjuvanih oseb eksplicitno navaja, da ima v socialnem omrežju koga, ki jim lahko pomaga. Večinoma so to starši intervjuvanih oseb oz. starši partnerjev intervjuvanih oseb, ki pomagajo s finančno podporo (v posamičnih primerih dejansko vsak mesec od pokojnine, pomoč pri poplačilu kreditov); v materialni obliki (hrana, obleka, igrače); z varovanjem otrok, ali že s tem, da so se pripravljene pogovarjati. Predvsem tisti, ki so (deloma) odvisni od finančne pomoči svojih staršev, živijo v strahu, da bodo starši umrli in bo tako prenehal pomemben vir pomoči. Predvsem pomoč staršev intervjujane osebe ocenjujejo kot ustrezno. V posamičnih primerih pomagajo še prijatelji in znanci (v materialni obliki – predvsem oblačila, z raznimi informacijami, s pogovorom), sosedi (ravno tako v materialni obliki), bivši partnerji (varstvo otrok, obleka za otroke).

Opazimo lahko, da le redke od intervjuvanih oseb izpostavljajo večje število različnih oseb, na katere se lahko obrnejo po pomoč; večinoma so vir pomoči le posamezne osebe. Približno četrtnina intervjuvanih pa nima med osebami nikogar, na katerega bi se lahko obrnili po pomoč, kar kaže na slabo razvito, majhno socialno omrežje, ki ga večinoma sestavljajo osebe, ki so v podobnem položaju kot sami (*»edino na socialno, drugega nimam.... nimam nobenega takega, ki bi mi lahko pomagal.«*).

Ker so vse intervjujane osebe prejemnice redne ali/in izredne denarne socialne pomoči, so vsi tudi omenjali, da se po pomoč obrnejo na centre za socialno delo. Od tistih, ki so navajali zneske denarnih socialnih pomoči, večina prejema zneske med 15 EUR do 50 EUR na mesec. Nekateri dajo vlogo za izredno denarno socialno pomoč predvsem, kadar pride do izpada dohodka (npr. prekinitev zaposlitve za določen čas), za plačilo ogrevanja ali stanovanja, za nakup šolskih potrebščin, za zdravila za otroke; nekateri pa to pomoč uporabijo takrat, ko ne zmorejo več plačevati položnic. Nekaj jih je omenilo, da na centrih za socialno delo uveljavljajo tudi pravico do otroškega dodatka. Večina jih pomoč centrov za socialno delo ocenjuje kot ustrezno in so zadovoljni, da sploh lahko še kaj dobijo; približno četrtnina pomoč ocenjuje kot neustrezno predvsem zaradi prenizkega cenusa za denarno socialno pomoč oziroma zaradi nizkega zneska denarne socialne pomoči. Tako predlagajo malce višji znesek denarne socialne pomoči, ki bi jim omogočal vsaj delno pokritje stroškov.

Posamezne intervjujane osebe so omenile, da se po pomoč obračajo tudi zavod za zaposlovanje (v primeru pridobitve pravic, kot so nadomestila, izobraževanje, prekvalifikacije), vendar vsi s to obliko pomoči niso zadovoljni. Starejše osebe omenjajo, da prekvalifikacije, ki jih ponujajo na zavodu za zaposlovanje, za njih niso več ustrezne; spet drugi, ki si želijo prekvalifikacijo, pa navajajo, da jim prekvalifikacije ne omogočajo, v kolikor že prej nimajo dogovorjene zaposlitve. Obračajo se na občine za uveljavljanje pravice do brezplačnega vrtca, subvencij malic in kosil za otroke v šoli, v enem primeru na občini dobijo tudi bone za nakup hrane. Ena izmed intervjujanih oseb pomoč občine ocenjuje kot neustrezno, saj so za njo zaprosili, vendar je niso dobili.

V posamičnih primerih se obračajo še na nevladne organizacije kot so Rdeči križ, Karitas, Društvo Sožitje. V teh organizacijah dobijo predvsem živila, obleko, krijejo jim stroške šolskih potrebščin ali organizirajo letovanja za otroke. Ena oseba je posebej izpostavila pomen pomoči Karitasa, ker bi težko preživeli brez tega. Druga oseba omenja, da gre večina pomoči na Karitasu za Afriko. Tudi pomoč Rdečega križa ni vedno v skladu z njihovimi potrebami (npr. nekateri želijo predvsem pomoč v hrani in ker hrane ni, na Rdečem križu ponujajo obleko). Posamezniki omenjajo kot dobrodošlo pomoč zavodov, v katere so vključeni njihovi otroci s posebnimi potrebami. Tam dobijo potrebne informacije v zvezi z uveljavljanjem pravic, ki jim pripadajo ter strokovna mnenja. Posamezniki izrecno navajajo, da organizacije, ki nudijo podporo in pomoč poznajo, vendar se ne obračajo nanje, ker jih je sram oz. ker bi to pomenilo stigmo.

Potrebe po pomoči, ki jih eksplicitno omenjajo sicer le posamezniki, se vežejo na večjo denarno socialno pomoč, pomoč v hrani, pomoč pri ogrevanju; nekateri pa si želijo tudi več pomoči iz lokalne skupnosti.

Precej zaskrbljujoč je podatek, da skoraj polovica vseh intervjujanih oseb navaja, da ne pozna nobene organizacije, ki v njihovem okolju (poleg centra za socialno delo) lahko pomagajo osebam v stiski. Le približno četrtnina jih navede tudi imena (Karitas, Rdeči Križ), pri čemer je ena od oseb informacije o Karitasu dobila v cerkvi; ostali pa izrecno ne navajajo, kdo jih je seznanil z navedeno organizacijo.

Ugotovimo torej lahko, da so osebe zelo slabo informirane o možnostih, ki so jim na voljo oz. o pravicah, ki jim pripadajo tudi po zakonodaji.

Kot ukrepe, ki bi jih bilo potrebno zagotoviti na državni ravni, so nekateri navajali zelo splošne predloge: npr. spremeniti celoten sistem od državne ravni do centrov za socialno delo; do precej bolj konkretnih, ki so povezani v glavnem s spremembami zakonodaje, ki naj bi uveljavile nove pravice oz. olajšala dostop do že obstoječih. Tako se večina predlogov nanaša na povečanje denarne socialne pomoči, subvencije plačil za dodatno zdravstveno zavarovanje; spremembe zakona o invalidskem zavarovanju (pravice do prejemkov za invalide, ki nimajo dovolj delovne dobe), spremembe zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti (predlog, da za starejše brezposelne namesto plačila izobraževanj in prekvalifikacij uvedejo plačilo delovne dobe), spremembe zakona o socialnem varstvu (povečanje plač za družinskega pomočnika).

Pot iz obstoječe situacije večina vidi najprej na podlagi lastne aktivnosti. Več kot tretjina jih je pripravljenih iskati službo za poln delovni čas ali dodatne zaposlitve, ki bi omogočale večja finančna sredstva; nekateri vidijo rešitev tudi v zaposlitvi ostalih družinskih članov (partner, otroci). Posamezniki pot iz nastale situacije vidijo v izobraževanju (imajo željo, da bi se šolali

sami oz. da se izšolajo njihovi otroci). Nekateri menijo, da bi bila njihova situacija boljša, če bi se iz mesta, kjer so stroški večji, preselili na podeželje ali iz 'dražjih slovenskih območij' (obala, Ljubljana z okolico), v kraje, kjer so cenejša stanovanja in nižji stroški. Ena izmed intervjuvanih oseb pa omenja, da zelo skrbi za ustrezno razporejanje finančnih sredstev, ki so ji na voljo. Le redki menijo, da bi za spremembe morali poskrbeti na državni ravni, čeprav jih na drugi strani kar precej navaja, da bi moralo priti do sprememb plačne politike, nižjih cen življenjskih potrebščin, poskrbeti pa bi morali tudi za večjo informiranost ljudi.

7. SKLEP

Ključni podatki, ki smo jih pridobili s strani oseb, ki so zaposlene in so obenem prejemnice denarne socialne pomoči, v glavnem potrjujejo sliko, ki smo jo pridobili s pregledom statističnih podatkov. Precej bolj podrobno pa prikažejo sliko zaposlitvene situacije, kjer lahko razberemo, da gre skoraj v polovici primerov za več elementov prekarne zaposlitve; pri večini pa najdemo vsaj kakšen element. Revščino zaposlenih ljudi torej zaznamuje ali neugodna zaposlitvena situacija, to je prekarnost zaposlitve, ali pa neugodna družinska situacija, torej razmere v gospodinjstvu. V več primerih pa gre seveda za kombinacijo obeh.

Ugotavljamo, da so intervjuvane osebe v skoraj polovici primerov zaposlene na delovnih mestih, kjer je prepoznati elemente prekarne zaposlitve. Njihovi osebni dohodki se gibljejo okrog minimalne plače, nadur v skoraj vseh primerih ne izplačujejo, tako da se samo iz osebnih dohodkov ne da preživeti družine. Delovne razmere so v nekaterih panogah, kjer delajo intervjuvane osebe, težke, nevarne, vendar jih vzamejo kot del službe, kot samoumevne in se ne pritožujejo. Možnost kolektivnega ugovora, pritožbe in skupnega zastopanja interesov preko sindikata oziroma druge organizirane oblike je minimalna, prav tako možnost dostopa do novega znanja, izobraževanj ter iz tega izhajajočega napredovanja na delovnem mestu in izboljšanja zaposlitvene situacije. Ta je skoraj izključno prepuščena osebam samim. Nestalnost delovnega časa je pogosta, v osamljenih primerih pa se pojavlja tudi zmanjšan dostop do ugodnosti oziroma pravic iz dela (dopust, bolniška odsotnost). Pojavil se je tudi primer, ko zaposlena oseba dela za določeno podjetje preko kooperanta, ki v več primerih krši delovno zakonodajo ter primer izredno slabih odnosov s sodelavci in nadrejenimi, kar lahko imenujemo že mobing na delovnem mestu.

Kot pomemben element, ki vpliva na revščino med zaposlenimi, se je izkazala sestava družine oziroma gospodinjstva. V večini primerov je v družini več nepreskrbljenih družinskih članov oziroma članov, ki ne prinašajo dohodka, kot tistih, ki ga (čeprav nizkega) prinašajo. Pomembno na situacijo vpliva to, ali sta zaposlena oba starša oziroma vsaj dve osebi v gospodinjstvu. V slabši materialni poziciji so torej enostarševske družine, družine, kjer je eden od staršev brezposeln ali pa ima status invalida, je nesposoben za delo ter prejema nadomestilo ali pa še tega ne. Osebne in družinske okoliščine, bolezni in težje okvare so torej tiste, ki poleg slabe zaposlitvene situacije, še zaznamujejo zaposlene osebe, ki so prejemniki denarne socialne pomoči.

Situacijo, ki je res v nekaterih primerih že zelo težka, v večini primerov pa so ljudje na robu preživetja, izboljšujejo na ta način, da tisti, ki imajo podporno socialno omrežje, pomoč dobijo predvsem od tam (čeprav se pojavljajo tudi osebe z izredno majhnim socialnim omrežjem), ostali se deloma (v manjši meri) obračajo na zavode in organizacije, ki imajo programe in storitve za pomoč osebam, ki so v stiski.

Pomembno dejstvo, ki ne potrjuje navedb, ki jih večkrat zasledimo v laičnem tisku v smislu, »da ljudje samo čakajo na pomoč države«, je, da osebe same precej razmišljajo o možnih izhodih iz situacije (pripravljeni so se (pre)šolati, iskati zaposlitev, se preseliti), vendar pri tem naletijo na številne ovire in da je to, kar pričakujejo od socialne države, predvsem ustrezno podporno okolje, ki bi jim pomagalo, da izstopijo iz začaranega kroga revščine. Če nimaš denarja niti za pokritje osnovnih življenjskih potreb, ga ne moreš vlagati v izobraževanje, usposabljanje, iskanje nove zaposlitve, s čimer bi svojo situacijo lahko izboljšal.

8. LITERATURA

- Liamputtong, Pranee (2007): *Researching the Vulnerable*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Mesec, Blaž (1998): *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Peña-Casas, Ramón, Latta, Mia (2004): *Working Poor in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Precarious Non-Standard Employment – A Review of the Literature (2002), Labour Market Policy Group. Department of Labour. Dostopno preko: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (izpis dne 12.5.2005)
- Svetlik, Ivan (ur.) (1996): *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Zakon o socialnem varstvu (2007): Uradni list RS, št 100/2007.

V. POGLED STROKOVNJAKOV NA POJAV ZAPOSLENIH REVNIH

5. UVOD IN METODOLOŠKA POJASNILA

Na podlagi razpoložljivih podatkov za Slovenijo in študija obstoječe literature ni bilo možno dobiti zadovoljive slike o položaju zaposlenih revnih v Sloveniji. Statistični podatki so dokaj skopi in stari že nekaj let, pa tudi literatura je, kot je bilo že omenjeno v prejšnjem poročilu, v Sloveniji zelo omejena in se ne nanaša na problem zaposlenih revnih.

V okviru raziskovalne skupine smo se zaradi zgornjih dveh razlogov in zaradi tega, ker edino s terenskim delom lahko pridobimo ustrezne podatke o dejanskem življenju zaposlenih revnih, odločili, da terenski del raziskave izvedemo na dva načina. Prvi način je izvedba intervjujev z zaposlenimi revnimi (glej poglavje IV), drugi del terenske raziskave pa predstavljajo pogovori strokovnjaki, ki pri svojem delu potencialno prihajajo v stik z zaposlenimi revnimi osebami.

V ta namen smo izdelali štiri merske instrumente – štiri različne vprašalnike, saj smo predvideli izvedbo štirih fokusnih skupin s predstavniki različnih strokovnih skupin:

- akademska javnost;
- predstavniki centrov za socialno delo, uradov za delo in nevladnih organizacij;
- predstavniki države in delodajalcev;
- predstavniki sindikatov.

V vprašalnikih nas je zanimalo predvsem to, koliko so seznanjeni s samim pojavom oziroma koliko se o njem govori, kdo so po njihovem mnenju zaposleni revni (opredelitev), obseg pojava (kakšno je število zaposlenih revnih pri nas), s kakšnimi podatki o pojavu razpolagajo, kje vidijo vzroke in rešitve problema in kaj lahko sami – v okviru stroke – storijo, da bi se problem čim bolj učinkovito reševal. Vsak vprašalnik je bil malo modificiran, prilagojen vabljenim strokovnjakom.

Na fokusno skupino smo povabili 9 strokovnjakov, vendar se je žal izkazalo, da je bil odziv zelo slab, zato smo izvedli dve fokusni skupini – s predstavniki akademske javnosti in s predstavniki države:

1. fokusna skupina (država): Meta Štoka Debevec, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela), Danica Ošljaj, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (Direktorat za socialne zadeve), mag. Bojana Cvahte, Varuh človekovih pravic RS, Milojka Hrvatina, Zavod RS za zaposlovanje (opravljeno 27.3.2008).

2. fokusna skupina (raziskovalci): Dr. Miroljub Ignjatovič, dr. Anja Kopač, mag. Martina Trbanc (vsi Fakulteta za družbene vede) (opravljeno 28.3.2008).

Izvedli smo še dva intervjuja:

1. intervju (sindikati): Goran Lukič, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (opravljeno 18.6.2008).

2. intervju (inšpektor): mag. Borut Brezovar – Inšpektorat RS za delo (opravljeno 11.4.2008).

Vse štiri pogovore smo posneli in jih potem prepisali. Zapise smo kvalitativno analizirali in glavne ugotovitve so prikazane v nadaljevanju.

6. STIKI STROKOVNJAKOV S KATEGORIJO ZAPOSLENIH REVNIH

Preverili smo, kako strokovnjaki pri svojem profesionalnem delu prihajajo v stik z zaposlenimi revnimi, saj je to lahko podlaga za njihov pogled na problematiko:
Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: Neposredno se pri svojem delu na MDDSZ ne srečujejo z zaposlenimi revnimi, kljub temu pa le ti včasih pokličejo ali pišejo. V tem primeru jih napotijo na Inšpektorat RS za delo.
Zavod RS za zaposlovanje: Delajo z brezposelnimi osebami in ko brezposelno osebo preda delodajalcu, le te ne spremlja več in zato ne vedo, kakšna je revščina med zaposlenimi ljudmi.
Varuh človekovih pravic RS: Ljudje se nanje obračajo po pomoč, večinoma jim pišejo. Nimajo pooblastil za ukrepanje, zato ljudi, ki se v zvezi s tem obračajo na njih, usmerijo na Inšpektorat za delo.

Inšpektorat RS za delo – pristojnosti: Inšpektorat za delo je omejeno pristojen – varovanje nekkih minimalnih postulatov. Nanje se obračajo zaposleni najpogosteje zaposleni, ki ne dobijo tistega, kar jim je s pogodbo zagotovljeno. Ker ne gre za kršitev predpisov, ampak »le« pogodbe, jih napotijo na delovno sodišče (tožba). Inšpektorat pa zaznava kršitve, kot je na primer, da plača ni izplačana v rokih. Tu gre za prekrške in ukrepajo kot prekrškovni organ (ker sodnikov za prekrške ni več), da z ureditveno odločbo zahtevajo ravnanje v skladu s predpisi, največkrat pa gre tudi za prekrškovni postopek. Letno imajo med 500 in 600 primerov, povezanih z neizplačilom plač. Reagirajo na podlagi prijave.

Raziskovalci: Nihče od sodelujočih se s temo zaposlenih revnih eksplicitno ne ukvarja, se pa ta tema dotika v določenem delu njihovih raziskovalnih dejavnosti – področij trga delovne sile in socialne politike.

Ugotovimo lahko, da se konkretno z zaposlenimi revnimi ne ukvarja nihče od navedenih strokovnjakov.

7. KDO SO ZAPOSLENI REVNI

Z uvodnim vprašanjem o tem, kdo so zaposleni revni, kako bi jih opredelili, smo želeli ugotoviti, ali so seznanjeni z raziskovalnimi in strokovnimi definicijami iz različnih dokumentov. Izkazalo se je, da obstoječih definicij večinoma ne poznajo, razen tistih, ki so pred izvedbo fokusnih skupin pobrskali po spletnih straneh in našli definicijo. Najpogosteje je šlo za spletne strani dublinske European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (glej druge dele poročila).

Raziskovalci so problematizirali postavljanje ustrezne definicije. Definicija revščine in revščine zaposlenih se na empirični ravni običajno zvede na dohodkovni kriterij, kar je lahko preozko, je pa hkrati najbolj enostavno. V teoretičnih besedilih pa se opredelitve in strokovne debate odvijajo predvsem na temo tega, kaj pomeni biti reven, relativno depriviran, izključen in podobno. Ob tem so raziskovalci navedli, da je zanimiva že sama uporaba izraza revščina. Le-ta naj bi bil v preteklosti stigmatiziran in pojavljali so se alternativni pojmi, kot je na primer relativna deprivacija in še v večji meri socialna izključenost in socialna vključenost.

Zaradi tega in ker nihče od udeleženi nima konkretnih podatkov o zaposlenih revnih v Sloveniji, se udeleženci med pogovorom niso osredotočali toliko na celotna gospodinjstva, temveč konkretno na revščino med zaposlenimi, torej med prejemniki plače, ki jo lahko zasledimo ali pa vsaj identificiramo po drugih kazalcih. Kot se je izrazil eden od udeležencev: »*Eksplicitne definicije nimamo, bolj se vežemo na indikatorje.*« Med indikatorjema pa se najpogosteje pojavljata stopnja tveganja revščine in minimalna plača.

Na revščino zaposlenih sodijo po mnenju strokovnjakov naslednji dejavniki:

Vrsta dejavnosti

Med dejavnostmi, v katerih so delavci najbolj ogroženi z revščino, absolutno sodi gradbeništvo, potem pa so tu še predelovalne dejavnosti, gostinstvo, gozdarstvo, lesarstvo, trgovina, tekstilna industrija. V marsikateri od teh dejavnosti so plače na splošno nižje od povprečja (denimo, po besedah enega od udeležencev predstavljajo plače v gradbeništvu 77% povprečne plače). Kot velik problem so bila izpostavljena gospodinjstva, v katerih sta oba partnerja zaposlena v naštetih dejavnostih, saj je v tem primeru možnost za revščino še večja. Gradbeništvo naj bi bilo največji problem še iz dveh razlogov, in sicer zaradi tega, ker gre za mobilno dejavnost (kar pomeni, da ne gre za delo le v enem kraju) in zaradi narave delovne sile (večinoma gre za tujce – več o tem še kasneje).

Posebej je bilo izpostavljeno področje servisnih dejavnosti. Na eni strani imamo »top« servisne dejavnosti, ki zaposlenim prinašajo velike zasluge (računalništvo, svetovanje in podobno), po drugi strani pa so dejavnosti, na primer čiščenje, gostinstvo, trgovina, kjer so plače podobne tistim v industriji.

Vrsta pogodbe o delu

Po mnenju vseh sodelujočih strokovnjakov je stopnja tveganja revščine med zaposlenimi najvišja med osebami v fleksibilnih zaposlitvah. Eden od udeležencev je predstavil podatke EUROSTAT (ki so sicer uporabljeni tudi drugje v poročilu!), iz katerih je razvidno, da je med osebami, ki delajo s *skrajšanim delovnim časom* (torej osebe, ki delajo manj kot 30 ur na teden) stopnja tveganja revščine 10%, medtem ko je za osebe, ki delajo več kot 30 ur na teden, stopnja tveganja za polovico manjša (5%). Tudi pri *začasno zaposlenih* je stopnja tveganja revščine 2,5 krat večja kot pri osebah, ki so zaposlene za nedoločen čas (10% proti 4%). Tudi *trajanje zaposlitve* je pomemben dejavnik, saj je pri ljudeh, ki so delali manj kot eno leto, 12% stopnja tveganja, medtem ko je pri tistih, ki so delali leto in več, stopnja tveganja 5%. Pomembno razliko lahko predstavlja tudi *izobrazbo*, saj je med visoko izobraženimi 3%, med nizko izobraženimi pa 12% stopnja tveganja, kar je štirikrat več. Gre za podatke EUROSTAT za 2001, torej za stare članice, raziskovalci pa menijo, da je v novih članicah EU razlika v stopnjah tveganja revščine med fleksibilno zaposleno delovno silo in delovno silo, ki je polno zaposlena za nedoločen čas, še večja. Seveda gre za osebe, ki so neprostoVOLjno zaposlene fleksibilno, kar pomeni večino fleksibilnih zaposlitev, saj so prostovoljno fleksibilno zaposleni predvsem višje izobraženi kadri in strokovnjaki.

Minimalna plača

Osebe, ki prejemajo minimalno plačo, so skoraj zagotovo revne, še posebej če imajo otroke ali druge odvisne člane.

Samozaposlitev

Na inšpektoratu so zasledili, da je najnovejši trend na trgu dela tak, da delodajalci silijo ljudi v samozaposlitve. Prisilijo jih, da oblikujejo samostojni status in potem pogodbeno delajo za delodajalca. Dogaja se, da imamo potem za strojem osebo, ki dela s poslovno pogodbo in je hkrati delavec in podjetje v eni osebi. Odgovoren je za celo podjetje, dela pa za strojem.

Konkretno situacijo slikovito ponazorijo besede sodelujočega: »Potem imaš za take, da za strojem dela deset direktorjev podjetij, ki so plačani po štiri do pet evrov na uro.«

Tudi raziskovalci so na podlagi podatkov EUROSTAT menili, da so samozaposleni (najbolj tvegana skupina). Dejansko gre za široko kategorijo, od podjetnikov, ki zaposlujejo tudi druge ljudi, pa do oseb, ki so odvisno zaposleni. To pomeni, da so samozaposleni, ampak vezani na enega ali dva delodajalca (kot je opisano v zgornjem primeru). Če taka oseba izgubi delo oziroma pride do odpovedi poslovne pogodbe, se znajde v zelo slabem položaju.

Regija

Strokovnjaki na fokusnih skupinah ocenjujejo, da se v Sloveniji pojavljajo tudi velike razlike med regijami. V najslabšem položaju so regije, kjer je skoncentrirana industrija. Kot najbolj ogroženo so izpostavili pomursko območje s tekstilno industrijo in eksplicitno tovarno Mura.

Delo na črno

Sodelujoči so večkrat opozorili, da znane opredelitve in podatki o revščini in o zaposlenosti vedno zajemajo le osebe, ki so uradno zaposlene. Ni pa niti približnih podatkov o tem, koliko oseb poleg rednega dela opravlja še delo na črno ali pa o osebah, ki jim je delo na črno glavni vir preživetja.

Narava delovne sile – tujci

Kot posamezno kategorijo oseb, ki prejemajo najnižje plače, vidi večina strokovnjakov tujce. Le-ti se zaposlujejo predvsem v gradbeništvu, ki je že samo po sebi specifična dejavnost in tudi v drugih dejavnostih, kjer so plače podpovprečne. Pri njih je pogosto problem tudi namestitvev – bivalni pogoji. Tujci v Sloveniji dobijo za svoje delo boljši denar kot doma in so zato pogosto pripravljene delati dlje in več. Najbolj problematično pa je to, da jih je v primeru, da delodajalec ne izpolnjuje pogodbe, strah reagirati, saj se bojijo izgube dela in morebiti še izгона, če njihov status ni urejen čisto legalno oziroma v skladu z zakonom.

Domači delavci in globalna konkurenca

Kakor so, glede na zgoraj navedeno, v specifičnem položaju tujci, tako je tudi domača delovna sila izpostavljena različnim pritiskom. Globalna konkurenca namreč povzroča, da je domača delovna sila lahko predraga in domači delavci se bojijo, da bodo izgubili zaposlitev in da bodo namesto njih prišli delati tujci. Delodajalci tako delavce silijo, da delajo več, da delajo med vikendi, nadure in podobno. »Ali boš delal, ali pa bodo čez par let prišli Kitajci in bodo vse prevzeli.«

Starost

Starost je bila omenjena kot dejavnik zaposlenih revnih, vendar o njej potem nihče ni razpravljajal, razen predstavnika sindikata, ki je opozoril na problem mladih, ki so danes večinoma zaposleni za določen čas in njihovo negotovo stanovanjsko situacijo. Gre za primer, kjer vrsta pogodbe o delu vpliva na to, kako oseba lahko rešuje svoj stanovanjski položaj (nezmožnost pridobitve kredita za nakup, drag profitni najemni sektor ipd.), kar vpliva na njihovo osamosvojitvev in oblikovanje lastne družine. Tu pa gre že za zelo resne posledice, ki lahko posledično vplivajo na velikost delovne sile v Sloveniji v prihodnjih letih, kjer se ne kaže obetavna slika.

Med posameznimi kategorijami oseb, ki bi jih lahko umestili med zaposlene revne pa so bile omenjene še naslednje posamične kategorije:

Kmetije

Raziskovalci so opozorili, da se s to populacijo ne ukvarjajo in da o njej praktično ničesar ne vemo, pa bi vendar morali biti pozorni na njih, saj je med njimi prav gotovo veliko starejših ljudi.

Ljudje, ki poleg rednega dela opravljajo še dopolnilno delo

Vse več oseb poleg svojega rednega dela opravlja tudi dopolnilno delo zaradi tega, ker imajo prenizke dohodke. Na to so na podlagi podatkov iz Ankete o delovni sili (ki jo opravlja

Statistični urad RS) opozorili raziskovalci. Pri tej kategoriji gre najverjetneje za zaposlene revne.

Ljudje, ki ne prejemajo plače

Na fokusni skupini s predstavnicami države je bila izpostavljena še ena kategorija, ki bi jo po mnenju udeleženk morali uvrščati v skupino zaposlenih revnih, čeprav morda po definiciji ne sodijo tja, pa vendar realno so zaposleni in so revni. To so zaposlene osebe, ki jim delodajalec po več mesecev ne izplača plače. Te osebe delajo in morda je uradna ali pogodbeni vrednost njihove plače lahko povprečna, pa vendar realno živijo v revščini, ker svojega zaslužka ne dobijo.

Glede na vso preštudirano literaturo v prejšnjih fazah poročila in glede na navedeno bi lahko sklenili, da je opredelitev zaposlenih revnih, kot jo najdemo v evropskih dokumentih celo malo preozka, saj nekaterih zgoraj navedenih kategorij ne vključuje (npr. oseb, ki jim delodajalec plač ne izplačuje). Po drugi strani pa je pozitivno dejstvo, da definicije evropskih dokumentov vključujejo celotna gospodinjstva, kar pomeni, da vključujejo tudi revščino odvisnih članov gospodinjstev.

Drugi sklep, na katerega nakazuje izvedba intervjujev in fokusnih skupin s strokovnjaki, pa je, da v Sloveniji pojav sploh še ni obravnavan, da se z zaposlenimi revnimi do pričujoče raziskave v resnici še nihče ni ukvarjal.

8. OCENA ŠTEVILA ZAPOSLENIH REVNIH V SLOVENIJI

Z vprašanji o številu zaposlenih revnih v Sloveniji smo želeli pridobiti oceno o razširjenosti tega pojava pri nas. Zanimalo nas je, ali kdo od strokovnjakov morebiti razpolaga s kakim podatkom, ki ga nam v okviru opravljenega dela ni uspelo pridobiti. Pokazalo se je, da o obsegu zaposlenih revnih v Sloveniji težko govorimo, saj o tem dejansko podatkov ni.

Vseeno pa so strokovnjaki opozorili na nekaj problemov, ki jih je potrebno omeniti. Prvi se nanaša na statistične podatke nasploh in sicer gre za *starost podatkov*. Zdaj je leto 2008, podatek o stopnji tveganja revščine pa je iz leta 2004 (op.p. med izvedbo pogovorov in pisanjem tega končnega poročila je Statistični urad RS javnosti posredoval tudi podatek o stopnji tveganja revščine za leto 2005). Podatek o stopnji tveganja revščine za leto 2004 je dokaj ugoden, v zadnjih štirih letih pa je prišlo do sprememb, zaradi katerih se pričakuje, da bi bil podatek za 2008 manj ugoden (inflacija, podražitve, rast plač in drugo). Tako je bilo izpostavljeno tudi dejstvo, da je rast plač v zadnjih letih zaostajala za gospodarsko rastjo in inflacijo, kar pa lahko pomembno vpliva na večanje števila zaposlenih revnih.

Druga težava, ki izhaja iz statističnega merjenja pojava se nanaša na povprečja. Dejstvo je, da so razlike med plačami po mnenju udeležencev velike, še posebej med individualnimi pogodbami in kolektivnimi pogodbami. To pomeni, da je slika povprečnih plač manj ugodna, kot se prikazuje in da so plače ogroženih večinoma še nižje.

Tretja težava pri oceni obsega pojava zaposlenih revnih so prakse delodajalcev pri izplačilu plač. Zelo pogosto se dogaja, da se delodajalci poslužujejo plačil na roko. Na primer, minimalno plačo izplačajo po uradni poti, del plačila pa izplačajo na roke in se s tem ognejo plačilu davkov in prispevkov. Zaradi tega in zaradi obstoja črnega trga zaposlitev je težko podati oceno o številu zaposlenih revnih.

Ne glede na to, da nihče od strokovnjakov nima konkretnega podatka o številu zaposlenih revnih, sta bila vseeno izpostavljeni dva podatka:

Predstavniki sindikata: »Če oceno števila zaposlenih revnih vezemo na minimalno plačo, potem je podatek za april 2008, da je več kot 22.000 ljudi prejelo minimalno plačo ali manj.«

Predstavnica Direktorata za socialne zadeve na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve: Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve imajo podatek o tem, koliko vlagateljev za denarno socialno pomoč ima za glavni vir dohodkov plačo: julij 2002 – 2114 vlagateljev, junij 2003 – 3604 vlagateljev, julij 2004 – 3682 vlagateljev, julij 2005 – 3491 vlagateljev, julij 2006 – 3014 vlagateljev, julij 2007 – 2571 vlagateljev.

Če navedeno povežemo še z dvema podatkom, posredovana s strani udeležencev, in sicer, da narašča število prejemnikov minimalne plače in da narašča število ljudi, ki poleg osnovnega dela iščejo še dodatno delo (podatki SURS – Anketa o delovni sili), lahko sklepamo, da se revščina med zaposlenimi v Sloveniji krepi. Poleg tega ni zanemarljivo dejstvo, da po podatkih raziskovalcev (iz EUROSTAT) sodi Slovenija med države, ki so imele največji porast oseb, zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitve v zadnjem času.

Obseg pojava je težko oceniti in točnega števila ali približne ocene ni mogel podati nihče. Že sami podatki o stopnji tveganja revščine so zastareli in ne kažejo dejanskega stanja. Dva predstavljeni podatka, ki približno lahko nakazujeta na obseg pojava, sta število prejemnikov minimalne plače in število oseb, prejemnikov denarne socialne pomoči, katerih glavni vir dohodka je plača.

9. AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA

V več virih je bilo moč zaslediti, da lahko precejšen segment zaposlenih revnih predstavljajo osebe, ki so zaposlene preko agencij za posredovanje dela, saj naj bi bilo delovanje teh agencij premalo regulirano in nadzorovano.

Med udeleženkami in udeleženci razgovorov večina ni podrobneje seznanjena tako s samim delovanjem agencij za delo, kot tudi s položajem oseb, ki so v teh agencijah zaposleni in jih posojajo naprej organizacijam.

Edino predstavnik sindikate in glavni republiški inšpektor za delo sta opozorila na nekaj pomembnih zadev v zvezi z njimi.

Predstavniki sindikata meni, da je z delavci, ki jih posredujejo agencije za posredovanje dela, kar nekaj problemov. Največji problem je, da agencije posredujejo delavce izvajalcem, ti pa do delavcev dejansko nimajo nobene odgovornosti. Poleg tega gre večinoma za nižje do srednje kvalificirana delovna mesta in vprašanje je, kakšni so povprečni zaslužki teh ljudi. Število ljudi, zaposlenih na agencijah za delo, ki jih potem posojajo, narašča in med njimi je mnogo tujcev, ki so še bolj ogroženi, saj so hvaležni za vsak zaslužek. Narašča tudi število samih agencij za posredovanje dela.

Opozoril je še, da je pravnih lukenj v delovanju agencij za posredovanje dela precej, kar vodi v veriženje pogodb in podobne pojave.

Glavni republiški inšpektor za delo pa je opozoril na drug problem v zvezi z agencijami za posredovanje dela. In sicer opozarja, da je potrebno ločiti med dvema vrstama agencij: resnične agencije, ki svoje delo opravljajo na način, kot je predpisan. So registrirane in imajo usposobljen kader. Naš trg pa je preplavljen tudi z ilegalnimi agencijami, »ki pa npr. na

kakem dvorišču v kombi zberejo delavce in jih potem vozijo naokoli ter posojajo delodajalcem.« Tu gre za neelojalno konkurenco registriranim agencijam. Uporabniki tovrstnih storitev so predvsem velika podjetja. Ta pojav na inšpektoratu zaznavajo, ne morejo pa v vsako tovarno po 100 delavcev preveriti ali so na seznamu zaposlenih ali ne. Inšpektor tako tovarno sicer lahko obišče, vendar je vprašanje, ali bo lahko ven potegnil tiste 3, ki ne sodijo tja. To je res zelo težko odkriti.

Na osnovi povedanega se kaže, da bi bilo delovanje agencij potrebno podrobneje preverjati in nadzorovati. Verjetno je potrebno preveriti tudi obstoječo zakonodajo, če se dogajajo pojavi, kot je, denimo, veriženje pogodb in podobno.

10. VZROKI ZA POJAV ZAPOSLENIH REVNIH

Po možnih vzrokih za pojav zaposlenih revnih smo strokovnjake spraševali zato, ker so ravno vzroki, zakaj do problema pride, tudi ključ za razumevanje in reševanje problematike.

Do pomembnih sprememb, ki vplivajo na pojav zaposlenih revnih prihaja na globalni ravni. Gre za prenos tveganj s sistema oziroma države na posameznika. Živimo v obdobju, ko se *tveganja in bremena torej s kolektivne ravni prenašajo na individualno raven*, kar ima najrazličnejše posledice, ki niso predmet te analize. Dejstvo pa je, da se s tem prenašajo bremena tudi z delodajalcev na delojemalce. Eden od tipičnih, že naštetih primerov, je pritisk na posameznike, da oblikujejo status samozaposlenega in podobno. Eno od tveganj, ki nastane kot posledica teh procesov, je zagotovo pojav zaposlenih revnih.

Drugi pomemben vzrok za pojav zaposlenih revnih je po oceni strokovnjakov – populistično povedano - *»čisto navadna kapitalistična logika zniževanja stroškov*«. To je bilo kar nekajkrat izpostavljeno in je preprosta posledica dejstva, da je za delodajalca najlažji način, da pride do profita ta, da znižuje stroške dela, kar se počne preko delavcev. Poleg tega se zdi menedžerjem v času globalizacije in globalne konkurence precej normalno zahtevati od delavcev dvo- ali tri- izmensko delo za majhno plačilo.

Po drugi strani pa so udeleženci v razgovorih opozorili, da gre v veliki večini primerov težav z izplačili za podjetja, ki sama zaidejo v težave. Na inšpektoratu za delo ocenjujejo, da je takih okoli 80% vseh primerov. Posledica slabega stanja podjetij pa je, da začnejo opuščati izplačilo regresa, pa plačevanje prispevkov in tako naprej. Redkeje gre za nesramnost ali koristoljubje. Občasno pa na inšpektoratu izvedo za kak primer iz dejavnosti, ki niti ni problematična, da delodajalci izvajajo skrajno varčevanje na plečih zaposlenih – izplačujejo jim minimalno plačo in hkrati zahtevajo od nadure. Ocenjujejo pa, da to ni razširjen pojav.

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve opažajo, da je največ kršitev v zvezi z izplačili plač v zasebnih podjetjih. Raziskovalci in inšpektor pa dodajajo, da v resnici veliko bolj vemo, kaj se dogaja v večjih podjetjih in da si v teh podjetjih manj pogosto privoščijo kršitve, kakor v srednjih in majhnih podjetjih. Velika podjetja se namreč zavedajo, da jih preveč stane, če se ne držijo pogodb.

Na dejstvo, da vzrokov za zaposlene revne ne moremo vedno nekritično pripisovati neki dejavnosti in da je revščina med zaposlenimi posledica tudi gospodarske uspešnosti podjetij, so raziskovalci opozorili na primeru dejavnosti trgovine. Namreč, ne glede na to, da imamo kolektivno pogodbo za trgovino, so v nekaterih trgovskih podjetjih plače boljše in nekje slabše, delovni pogoji nekje boljši in nekje slabši. Tako da v bistvu je težko govoriti za

celoten sektor, edino za tekstilno industrijo in delovno intenzivne panoge, kjer so največje težave.

V okviru raziskave v kovinski industriji so tudi ugotovili, da so plače v uspešnih podjetjih v povprečju 10% nad panožno kolektivno pogodbo, kar menedžerji smatrajo kot ugodno. Zaposleni si plače višajo z dvo- ali tri- izmenskim delom, delom ob vikendih. Na ta način si zaposleni potem sestavljajo plače, ki potem res niso tako slabe, problem pa je, da je osnovna plača še vedno dokaj nizka.

Eden od pomembnih vzrokov za revščino zaposlenih pa vidijo strokovnjaki na strani države in sicer v nizki minimalni plači. Predstavnica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela je opozorila tudi na to, da nekateri delodajalci v predpisan znesek minimalne plače vključujejo tudi razne dodatke, ki delavcu pripadajo iz dela (dodatek za delovno dobo, plačilo nadur, povračilo stroškov za prehrano in prevoz in podobno). To pomeni, da so ti delavci za svoje delo plačani celo manj od minimalne plače. Poleg nizko določene minimalne plače imamo v kolektivnih pogodbah za nekatere dejavnosti določene plače, ki so nižje od minimalne plače. Delodajalci se morajo v teh primerih sicer držati zakona o minimalni plači, vprašanje pa je, ali je v praksi tudi dejansko tako.

Na podlagi materialov iz razgovorov s strokovnjaki se kot vzroki za pojav zaposlenih revnih kažejo štirje širši razlogi: prenos tveganj s kolektivne ravni na posameznika, skrajna kapitalistična logika in obnašanje delodajalcev ter nazadnje dejansko gospodarsko oziroma finančno stanje vsakega delodajalca posebej. Država pa pojav zaposlenih revnih omogoča z nizko določeno minimalno plačo.

11. REŠITVE, POTENCIALNI UKREPI ZA REŠEVANJE PROBLEMATIKE ZAPOSLENIH REVNIH

Dejstvo je, da se bo država morala aktivneje spoprijeti s problemom revščine med zaposlenimi, saj naj bi bilo delo vrednota in osnovna možnost za življenje brez revščine, danes pa to že ne velja več. Ali kot se je izrazil eden od intervjuvancev: *Logična enačba, da če boš zaposlen, ne boš reven in obratno, ne velja več!*« Zato smo vse strokovnjake povprašali o tem, kje vidijo možnosti za reševanje problematike in sicer na dveh ravneh – kje vidijo vlogo svoje stroke oziroma organizacije in kje vidijo možnosti reševanja problematike v državi nasploh (pri drugih akterjih).

11.1 Možnosti organizacij, v katerih so strokovnjaki zaposleni

Sindikati: Sindikati se programsko ne ukvarjajo z zaposlenimi revnimi v smislu, da bi bili le-ti ciljna populacija, vendar pa se zadnje čase pojavljajo prav povsod. Še posebej se pojavljajo pri pogajanjih in debatah o plačah, minimalni plači. Pričakujejo, da se bo dejavnost sindikatov na tem področju okrepila. Predstavniki sindikata je menil, da morajo v prvi vrsti opozarjati na problem zaposlenih revnih. Poleg tega imajo določeno moč v pogajanjih z delodajalci in v teh stikih morajo delovati v smeri zagotavljanja poštenega plačila za delo. Eno od njihovih prizadevanj se že sedaj nanaša na to, da bi bile pravice za vse delavce enake – *»enako delo za enako plačilo za enako delovno mesto«*. Svoje aktivnosti morajo usmeriti tudi v ustvarjanje boljših delovnih razmer, kvalitetnega dela ipd. Določene akcije sindikata bodo morali v prihodnosti usmeriti direktno na področje zaposlenih revnih.

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: Na zmanjševanje pojava nepravilnosti pri izplačevanju plač in minimalnih plač lahko vplivajo preko pogajanj z delodajalci, čeprav je predstavnica omenila, da v pogajanja med socialnimi partnerji država ne posega preveč. Lahko pa na zmanjševanje nepravilnosti pri izplačilih plač vpliva z jasno in natančno zakonodajo – kaj sodi v minimalno plačo.

Varuh človekovih pravic RS: bivši Varuh se je z bivšo generalno javno tožilko dogovarjal, da bi tožilci striktno vlagali tožbe proti delodajalcem, četudi so bili zahtevani zneski oziroma zahtevane kazni nizke. S tem bi država dejansko zavzela neko stališče glede kršitev delovne zakonodaje. Redno se je (in se verjetno še sedaj) dogajalo, da tožilci niso vlagali tožb, ker »ni šlo za večje premoženje«. Kljub načelnemu dogovoru do realizacije ni prišlo, saj so takrat generalno državno tožilko zamenjali, pogovori pa se niso nadaljevali. Lahko bi posredovali kako podobno pobudo.

Inšpektorat RS za delo: V primerih, ko ima delodajalec tudi sam finančne težave, se pojavijo tudi težave pri ukrepanju oziroma dvomi, ali je smiselno ukrepati. Ukrepanje lahko namreč pomeni poslabšanje položaja in še dodatno breme denarnici delodajalca. Nikoli pa ni problem ukrepati, ko je jasno, da delodajalec varčuje na plečih zaposlenih.

Raziskovalci: Raziskovalci niso imeli nobenih predlogov o tem, kako bi sami lahko prispevali k reševanju problematike, razen na splošno – z opozarjanjem na problematiko in z izvedbo raziskav o obsegu pojava in vsakdanjem življenju in strategijami za preživetje zaposlenih revnih.

11.2 Splošni predlogi za reševanje problematike zaposlenih revnih

V pogovorih se je pokazalo, da je treba pojav zaposlenih revnih najprej temeljito raziskati. Pri tem je problem, da so v Sloveniji dostopni podatki o stopnji tveganja revščine relativno ugodni (čeprav zastareli), zato se s tem po mnenju udeležencev nihče ne ukvarja. Poleg tega so socialni transferji v preteklosti učinkovito vplivali na znižanje tveganja revščine in je bilo zato z vidika politik to vprašanje percipirano kot relativno neproblematično. Dejstvo pa je, da če pojav ni raziskan, o njemu ne vemo ničesar in ravno tako ne vemo ničesar o načinih preživetja zaposlenih revnih. Kot posledica tega nimamo ustreznih indikatorjev za merjenje pojava.

Kot velik hendikep v Sloveniji je bilo izpostavljeno tudi dejstvo, da nimamo raziskav o delovnih pogojih zaposlenih ljudi. Ena od udeleženk je opozorila, da je *»kakovost dela (je) nekaj, o čemer se pri nas govori le v razvojnih dokumentih, ki se nanašajo na visoko izobražene, drugače pa je to čisto spregledana zadeva«*.

Poleg opozorila o pomanjkanju raziskav in podatkov ter da je potrebno najprej pojav raziskati, se predlagane rešitve za zmanjšanje in izkoreninjenje pojava zaposlenih revnih v grobem nanašajo na dve ravni: na *državo* in na *delodajalce*. Kar se tiče delodajalcev, je bistveno, da ugotovijo, da je zanje najnižji strošek, če imajo zadovoljnega in učinkovitega delavca. Slabše plačevanje in izkoriščanje delavcev za povečevanje profita je dolgoročno slaba strategija.

Po oceni vseh sodelujočih pa je predvsem država tista, ki je zadolžena in mora ukrepati za reševanje pojava in se do njega opredeliti. Raziskovalci so denimo opozorili, da se mora država odločiti, ali se sprijazni s tem, da plačilo za delo zaposlenim ne zagotavlja življenje iznad praga revščine in zavoljo gospodarstva ter trga dela ta pojav dopusti. V tem primeru država zavestno spusti ali ohranja nizko minimalno plačo, vendar pa določene izdatke zaposlenim krije sama. Gre za tako imenovane *»in-work benefits«* - to so prejemki, vezani na

delovno aktivnost delavcev. Izplačevali bi se delavcem, ki za svoje delo prejemajo prenizko plačo. Gre za način, ki ga uporabljajo predvsem države z liberalnim režimom blaginje, ki ni optimalen, je pa vseeno boljši od ignoriranja problema in nereagiranja.

To je ena od možnih strategij države, večinoma pa so se sodelujoči, vključno z raziskovalci, zavzemali za večjo regulativno vlogo države: »država bi morala regulirati trg delovne sile in pri tem ščititi posameznika.« Tudi pogajanj država ne bi smela zgolj prepustiti socialnim partnerjem, ampak bi se morala vanje tudi sama aktivneje vključiti.

Kot konkretnejša predloga sta bila izpostavljena sprememba oziroma ureditev zakonodaje in dostop do denarne socialne pomoči. Na področju zakonodaje je bilo opozorjeno, da je potrebno prenoviti Zakon o minimalni plači in da je 36.B. člen v Zakonu o socialnem varstvu, ki pravi, da morajo brezposelni sprejeti zaposlitve, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi, popraviti, saj da ima ta člen škodljive posledice. Ni rešitev aktivacija za vsako ceno, ampak je pomembna aktivacija v smeri dostojnega in kvalitetnega delovnega mesta.

Konkretni ukrep na področju denarnih socialnih pomoči pa je, da se zniža cenzus za pridobitev, saj so osebe, ki so upravičene do denarne socialne pomoči, kot se je izrazila sodelujoča v fokusni skupini »to ni prag revščine, to je že globoko v revščini«.

Kot zadnji izmed predlogov za aktivnost države in njenega odnosa do delovne sile pa je, da je potrebno posodobiti slovenski sistem prožne varnosti (*flexicurity*). Le ta je osredotočen le na prožnost oziroma fleksibilnost, medtem ko je vidik varnosti zanemarjen. Izkušnje iz nekaterih drugih držav (na primer Danska) pa kažejo, da je možno ugodno situacijo doseči tudi z aktivnostmi in osredotočenostjo na varnost delavcev.

Predvsem raziskovalci so se pri svojih ponujenih rešitvah dotaknili tudi ukrepov držav za vzpodbudo delodajalcev. Namreč, rešitve ne morejo biti učinkovite, če tudi delodajalci nimajo »ničesar« od njih. Opozorili so predvsem na to, delodajalci za svoje delovanje potrebujejo stabilno okolje. Edino če imajo stabilna pričakovanja in ko bodo vedeli, da lahko nekaj časa pričakujejo pozitivno gospodarsko rast, so pripravljeni odpirati delovna mesta in izplačevati višje plače. V Sloveniji pa gospodarsko okolje ni tako stabilno, kar se vidi že v sami zakonodaji. Delovna zakonodaja se pogosto spreminja in v taki situaciji bodo delodajalci raje investirali v kaj drugega, na primer v povečevanje lastnega kapitala, kakor v delovna mesta in delovno silo.

Ob stabilnem okolju je po oceni raziskovalcev smiselno tudi razbremeniti delo. S tem mislijo na razbremenitev plač, s čimer bi razbremenili ceno delovne sile in zagotovili konkurenčnost podjetij. Opozarjajo pa, da gre pri razbremenjevanju plač za dolgoročen ukrep, za katerega je potrebno imeti izdelano natančno strategijo, da ne padejo posledice na pleča delavcev.

Na poti k reševanju problematike so torej najpomembnejše tri točke: najprej je potrebno zbrati še več podatkov o pojavu zaposlenih revnih (op.p. za pripravo konkretnih ukrepov bi bilo smiselno opraviti terensko raziskavo na reprezentativnem vzorcu zaposlenih oseb iz cele Slovenije). Nadalje, država naj ukrepe za zmanjšanje pojava zaposlenih revnih usmeri v področje trga dela: trg dela naj ustrezno regulira, koncept prožne varnosti naj v celoti upošteva, zakonodajo naj dopolni oziroma smiselno spremeni, aktivneje naj s svojimi interesi poseže v pogajanja med delodajalci in sindikati. Po drugi strani pa mora država zagotoviti razbremenitev plač, ki naj ne pade na ramena delovne sile in naj hkrati delodajalcem

zagotavlja stabilno okolje za delovanje, saj bodo ti le na ta način počasi začeli delovati v smeri odpiranja novih delovnih mest in nagrajevanja delavcev za opravljeno delo.

12. SKLEP

V sklepu povzemamo ugotovitve iz opravljenih intervjujev in fokusnih skupin za vsako od navedenih točk posebej:

Ukvarjanje z zaposlenimi revnimi: Ugotovimo lahko, da se v Sloveniji konkretno z zaposlenimi revnimi zaenkrat nihče posebej ne ukvarja. Tudi sindikati šele začenjajo z aktivnostmi za ta segment populacije.

Kdo so zaposleni revni: Glede na vso preštudirano literaturo v prejšnjih fazah poročila in glede na navedeno bi lahko sklenili, da je opredelitev zaposlenih revnih, kot jo najdemo v evropskih dokumentih celo malo preozka, saj nekaterih zgoraj navedenih kategorij ne vključuje (npr. oseb, ki jim delodajalec plač ne izplačuje). Po drugi strani pa je pozitivno dejstvo, da definicije evropskih dokumentov vključujejo celotna gospodinjstva, kar pomeni, da vključujejo tudi revščino odvisnih članov gospodinjstev.

Drugi sklep, na katerega nakazuje izvedba intervjujev in fokusnih skupin s strokovnjaki, pa je, da v Sloveniji pojav sploh še ni obravnavan, da se z zaposlenimi revnimi do pričujoče raziskave v resnici še nihče ni ukvarjal.

Število oziroma obseg pojava zaposlenih revnih v Sloveniji: Obseg pojava je težko oceniti in točnega števila ali približne ocene ni mogel podati nihče. Že sami podatki o stopnji tveganja revščine so zastareli in ne kažejo dejanskega stanja. Dva predstavljena podatka, ki približno lahko nakazujeta na obseg pojava, sta število prejemnikov minimalne plače in število oseb, prejemnikov denarne socialne pomoči, katerih glavni vir dohodka je plača.

Agencije za posredovanje dela: Na osnovi povedanega se kaže, da bi bilo delovanje agencij potrebno podrobneje preverjati in nadzorovati. Verjetno je potrebno preveriti tudi obstoječo zakonodajo, če se dogajajo pojavi, kot je, denimo, veriženje pogodb in podobno.

Vzroki pojava zaposlenih revnih: Na podlagi materialov iz razgovorov s strokovnjaki se kot vzroki za pojav zaposlenih revnih kažejo štirje širši razlogi: prenos tveganj s kolektivne ravni na posameznika, skrajna kapitalistična logika in obnašanje delodajalcev ter nazadnje dejansko gospodarsko oziroma finančno stanje vsakega delodajalca posebej. Država pa pojav zaposlenih revnih omogoča z nizko določeno minimalno plačo.

Rešitve, potencialni ukrepi za reševanje problematike zaposlenih revnih: Na poti k reševanju problematike so torej najpomembnejše tri točke: najprej je potrebno zbrati še več podatkov o pojavu zaposlenih revnih (op.p. za pripravo konkretnih ukrepov bi bilo smiselno opraviti terensko raziskavo na reprezentativnem vzorcu zaposlenih oseb iz cele Slovenije). Nadalje, država naj ukrepe za zmanjšanje pojava zaposlenih revnih usmeri v področje trga dela: trg dela naj ustrezno regulira, koncept prožne varnosti naj v celoti upošteva, zakonodajo naj dopolni oziroma smiselno spremeni, aktivneje naj s svojimi interesi poseže v pogajanja med delodajalci in sindikati. Po drugi strani pa mora država zagotoviti razbremenitev plač, ki naj ne pade na ramena delovne sile in naj hkrati delodajalcem zagotavlja stabilno okolje za delovanje, saj bodo ti le na ta način počasi začeli delovati v smeri odpiranja novih delovnih mest in nagrajevanja delavcev za opravljeno delo.

Kot zadnje opozorilo o tem, da je potrebno problem čimprej začeti ustrezno reševati, naj navedemo le še besede enega udeleženca: *»Iz zaposlenega revnega v upokojenega revnega! Posledice revščine zaposlene osebe se bodo nadaljevale tudi po njegovi upokojitvi!«*

VI. HENDIKEPIRANI ZAPOSLENI REVNI

1. UVOD

Sodobna družba doživlja spremembe na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Spremembe na področju zaposlitev in dela v veliki meri generirata globalizacija in prehod v tržno gospodarstvo, kar ima ključni pomen za življenje vseh ljudi, saj je status (državlanski, socialni, ekonomski, itd.) posameznika povezan predvsem z njegovo vključitvijo v zaposlitev in njegovim mestom na trgu dela. Delo (zaposlitev) je ključni dejavnik, ki omogoča socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, samostojno življenje – tako za nehendikepirane, kot tudi za hendikepirane. Prav hendikepirani pa so ena izmed najbolj depriviligiranih in ena izmed najbolj ranljivih skupin pri vstopanju in prisotnosti na trgu dela, kar potrjujejo analize, opravljene tako v drugih državah kot tudi v Sloveniji.

V začetku devetdesetih let je M. Oliver (1983) razvil socialni model oviranosti, ki za razliko od medicinskega modela (ta vidi oviranost kot nezmožnost) pozornost preusmeri od individualnih funkcionalnih omejitev k oviram za socialno vključenost, ki jih producirajo omejitve v okolju, odnosih in kulturi. Socialni model še poudarja vzajemnost med temi ovirami v vsakdanjem življenju, ki vodijo k nedostopnosti izobraževanja, informacij in komunikacijskih sistemov, delovnih okolij, neustreznim oblikam socialne pomoči, diskriminatornim zdravstvenim in socialnim servisom, nedostopnim oblikam transporta, stanovanjskih površin, javnih stavb, itd. in negativnim kulturnim in medijskim reprezentacijam. Čeprav ta model upošteva pomen individualnih intervencij za življenje hendikepiranih oseb (npr. medicinska, rehabilitacijska, izobraževalna, zaposlitvena in druga pomoč in iniciative), pa vseeno te niso dovolj za dejansko socialno vključenost v družbo, ki je oblikovana predvsem za nehendikepirane ljudi (Oliver 1983). Socialni model je v tujini postal orodje, s katerim je mogoče meriti oblike izključevanja v družbi (in posledično oblikovati politike in prakse vključevanja), in močan katalizator politizacije hendikepiranih ljudi, kar je začelo spreminjati njihov položaj v družbi ter usmerilo pozornost na politike, zakonodajo itd.

Pomen dela v zahodnih družbah, kot ugotavlja Colin Barnes (1999: 9), se je od osemnajstega stoletja naprej vzpostavil na temelju določenih vrednot in principov: zasledovanje maksimizacije profita, plačano delo in tekmovalnost med delavci. Vse te okoliščine so ljudem z ovirami (gibalnimi, senzornimi in intelektualnimi) onemogočale enakopravno prisotnost na trgu dela, toliko bolj, kolikor bolj je bila ovira očitna. Stopnjevanje globalizacije svetovne ekonomije skupaj s hitrim tehnološkim razvojem pomeni, da je od konca druge svetovne vojne v mnogih zahodnih družbah prišlo do prehoda od ekonomije »primarne produkcije«, kot jo poimenuje Wolf Wolfensberger (ibid), k ekonomiji »postprimarne produkcije«. Kmetijstvo in proizvodno industrijo nadomeščajo storitvene dejavnosti kot primarni vir ekonomske aktivnosti in zaposlovanja. Nov »način produkcije« naj bi pomenil nove zaposlitvene možnosti za tiste, ki so bili do sedaj izključeni in označeni za hendikepirane. Kljub temu Barnes (1999: 10) opozarja, da dostop do tehnologije skozi zgodovino nikoli ni bil enakopravno porazdeljen med populacijo, naj bo hendikepirana ali ne, in da kljub temu, da informacije prevzemajo vrednost, ki so jo imele materialne dobrine v času industrializacije, vprašanja lastništva in kontrole ostajajo enaka kot so vedno bila. Nova tehnologija, deregulacija in bolj fleksibilne proizvodne tehnike tako nekaterim marsikaj

omogočajo, spet drugim pa prinašajo povečanje družbene izoliranosti in spet nove ter stopnjevane oblike izključenosti. Za razliko od devetnajstega stoletja, hendikepirano telo v dvajsetem stoletju ne pomeni več absolutne ovire pri vstopu na trg delovne sile, so pa možnosti za ljudi, ki so intelektualno ovirani ali pa imajo težave v duševnem zdravju, tudi glede na ostale hendikepirane, nedvomno precej neperspektivne.

Barnes (1999: 11) ugotavlja, da ostaja politika v zvezi z zaposlovanjem hendikepiranih ljudi osredotočena skoraj izključno na stran ponudbe namesto na stran povpraševanja na trgu dela. Posledično so kot prioritete strategije podprte tiste, ki so usmerjene na funkcionalne ovire hendikepiranih posameznikov, namesto tistih, ki usmerjajo pozornost in poskušajo (implicitno, če ne eksplicitno) rešiti velike neenakosti v družbeni organizaciji dela. Kljub temu so se od druge svetovne vojne naprej oblikovale tudi različne iniciative, ki so se usmerjale na stran povpraševanja, z namenom povečanja vključevanja hendikepirane delovne sile. Ena takih iniciativ je bila kvotni sistem zaposlovanja, rezervirani poklici in zaščitne zaposlitve. Takšne strategije so lahko učinkovite, kadar je za tem politična volja, s premišljeno implementacijo pa se ne zmanjša učinkovitost vpletenih organizacij in celotne ekonomije. V določenih obdobjih (na primer ob nacionalnih krizah, kot je vojna) je bilo ogromno število hendikepiranih vključenih na trg dela in to daje lep primer maksimizacije participacije na trgu dela za hendikepirane, vendar kljub temu ni bilo v kasnejših vladah v to vložena nobenega truda (Barnes, 1999).

Barnes (1999: 7-8) navaja, da so v vseh evropskih državah hendikepirani ljudje v nesorazmerno bolj neugodnem položaju na trgu dela, poleg tega pa različni viri ugotavljajo, da obstaja pri ljudeh z ovirami večja verjetnost, da bodo brezposelni ali v primerjavi z nehendikepiranimi zaposleni na delovnih mestih, kjer se zahtevajo nižje kvalifikacije, kar pa ni preprosto posledica funkcionalnih ovir teh posameznikov. Predvsem nedostopno grajeno okolje, transport in komunikacijski sistem ostajajo glavne ovire pri vstopanju hendikepiranih na trg dela. Pri tem pa igra seveda pomembno vlogo tudi odnos delodajalcev do zaposlovanja hendikepiranih, ki je pogosto prežet s stereotipi in predsodki o njihovi zmanjšani delovni sposobnosti. Vendar obstajajo trdni dokazi, da so v podpornem okolju mnogi hendikepirani delavci prav tako ekonomsko produktivni kot njihovi nehendikepirani vrstniki. S tem, ko bi se veliko število ljudi zaradi plačane zaposlitve odpovedalo socialnim transferjem, bi se precej zmanjšali javni izdatki, kar pa je nekaj, kar po Barnesovem (1999:16-17) mnenju želijo tako načrtovalci politik kot tudi večina hendikepirane delovne sile. Pomembno pa je še nekaj: če se poskuša ljudi z ovirami vzpodbujati v plačano zaposlitev, potem se mora delo družbeno in finančno bolj izplačati. Vse pre pogosto so namreč hendikepiranim delavcem ponujene službe, ki imajo nizek družbeni status, slabo plačana dela s slabimi delovnimi pogoji in majhnimi možnostmi za napredovanje (Barnes 1999: 15-16). Temeljna sredstva, ki bi lahko nasprotovala tem trendom oz. vzorcem so: osveščanje delodajalcev in hendikepiranih, motivacija hendikepiranih za vstopanje na trg dela, spodbujanje izobraževanja in skrb za socialno vključenost ter preprečevanje daljše izključenosti iz dela.

V raziskavi bomo s poudarkom na socialnem vidiku oviranosti uporabljali termin hendikep, ki označuje oviranosti, kakršna je gibalna oviranost (paraplegija, tetraplegija, mišična distrofija...), senzorna oviranost (težave s sluhom, vidom...), intelektualna oviranost, težave v duševnem zdravju, kronične bolezni (epilepsija, rak, MS...) in druge družbene prikrajšanosti, ki ljudi diskriminirajo v vsakdanjem življenju, a konceptualno pomeni premik z medicinskega osredotočanja na posameznikove ovire na družbeno konstruirane oviranosti na ekonomski, družbeni, psihološki in simbolni ravni, s katerimi se srečujejo hendikepirani ljudje. Po veljavni slovenski zakonodaji lahko ljudje z različnimi ovirami pridobijo status invalida po

različnih zakonih, kar pomeni tudi različne bonitete in različne možnosti, ki jih vsak od teh zakonov predvideva. Trenutno lahko v Sloveniji hendikepirane osebe pridobijo status po naslednjih zakonih:

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1³⁴
- Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb³⁵
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - ZZRZI³⁶ (pred tem so hendikepirane osebe pridobile »status invalida« po ZUZIO³⁷)
- Zakon o vojnih invalidih³⁸

Na področju zaposlovanja hendikepiranih je predvsem Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih diskriminirajoč, saj pravico do socialnih transferov poveže s statusom, ki ljudem s težjimi intelektualnimi in gibalnimi ovirami preprečuje zaposlitev. Le-ti so avtomatično označeni kot nezmožni za delo in imajo pravico le do vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji. Zaradi tega bo ciljna skupina v naši raziskavi vsi hendikepirani, ki imajo status invalida po ostalih treh omenjenih zakonih.

2. HENDIKEPIRANI IN ZAPOSILITEV

2.1. Podatki in statistike tujih držav

Različni statistični podatki v drugih državah kažejo na to, da so hendikepirani ljudje izrazito marginalizirana skupina na trgu dela. Anna Jameson (2005:8-10) navaja ugotovitve raziskav:

- v Veliki Britaniji je stopnja brezposelnosti hendikepiranih 38% v primerjavi s 26% stopnjo brezposelnosti nehendikepiranih (Stevens 2002)
- v Singapurju je stopnja brezposelnosti hendikepiranih 53,3 % (Lim & Ng 2001), medtem ko je v ZDA bilo zaposlenih samo 30,5 % hendikepiranih starih med 16 in 64 let v primerjavi z 82,1% nehendikepiranih v isti starosti (Russell 2002)
- v letu 2003 je Mednarodna organizacija dela izdala podatek, da v Aziji in na Pacifiškem območju 200 milijonov hendikepiranih ljudi nima dostopa do zaposlitve, kar ima velik vpliv na njihov ekonomski status
- izsledki dveh nacionalnih raziskav, ki so jih v Novi Zelandiji opravili v letih 2001 in 2004 kažejo, da je na trgu dela le 44% hendikepiranih odraslih, ki ne živijo v institucionalnih oblikah bivanja, v primerjavi z 74% nehendikepiranih ljudi; da je najvišja stopnja brezposelnosti (64%) med hendikepiranimi v starosti med 25 in 44 let in da je med delovno silo veliko manj ljudi s težjimi oblikami hendikepa; kar 65% jih ne dela v primerjavi z 36% z zmerno obliko hendikepa in 30% ljudi z lažjim hendikepom (pri tem so bili med težje hendikepirane uvrščeni ljudje, ki potrebujejo vsakodnevno asistenco pri opravljanju osebnih in gospodinjskih opravil, med zmerno hendikepirane tisti, ki potrebujejo določen vrsto mobilne pomoči ali pripomočka in/ali potrebujejo pomoč pri opravljanju določenih gospodinjskih opravil in med ljudi z lažjim hendikepom tisti, ki ne potrebujejo vsakodnevnih pomoči drugih ljudi ali tehničnih pripomočkov.

³⁴ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 106/99, 72/00, 81/00, 124/00, 109/01, 65/02, 108/02, 110/02, 135/03, 72/04, UPB3- 104/05

³⁵ Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Uradni list SRS, št. 41/83

³⁶ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, UPB1-100/05

³⁷ Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Uradni list SRS, št.18/76.

³⁸ Zakon o vojnih invalidih, Uradni list RS, št. 63/95, 19/97 in 75/97.

Tuje raziskave navajajo tudi dvome hendikepiranih v procesu iskanja službe – strah pred tem, da bodo zaposlitvi sledile velike finančne izgube kot posledica prenehanja prejemanja socialnih transferov in pomoči (Piggot et al. 2005). Avtorji raziskave, reprezentativne za Veliko Britanijo (izvedena 2003), opozarjajo tudi na ovire na področju sistema podpor in transferjev: ugotavljajo slabo razvit sistem podpornih zaposlitev, kot problematično vidijo vlogo podpor v oblikovanju odnosa do zaposlovanja in pričakovanj glede zaposlitve, beležijo težave tistih, ki se ne kvalificirajo kot upravičeni prejemniki finančne podpore za hendikepirane, a so vseeno toliko hendikepirani, da ne morejo dobiti zaposlitve (Piggot et al. 2005). Ista raziskava ugotavlja, da so na drugi strani glavni razlogi, ki so bili glede zaposlovanja prisotni pri delodajalcih in v centrih za zaposlovanje, temeljili na trditvah, da niso dovolj seznanjeni s situacijo hendikepiranih, in da sami niso pripravljeni oz. opremljeni za takšne naloge – jasen dokaz, da se hendikepirane doživlja kot 'druge', 'drugačne', in da v zvezi s to skupino obstajajo številni predsodki in strahovi. V Veliki Britaniji je bila tako posledično vpeljana večina iniciativ v smeri preusmerjanja hendikepiranih v dnevne centre in stran od 'prave' zaposlitve (Piggot et al. 2005). Prav takšni centri in delavnice pa so, kot na primeru Združenih držav ugotavlja Gill (2005), sistemi, ki vkalupljajo hendikepirane v okolje, ki je sicer podobno običajni zaposlitvi: vendar z razliko, da so njihove plače neznatne in da ne napredujejo v običajno delovno okolje in samostojnost; delavnice niso kraji societalne osvoboditve, ki bi omogočile posamezniku, da pridobi delovne izkušnje, ampak predvsem institucije, ki ustvarjajo lastno vojsko delavcev (Gill 2005). Ustanovitev delavnic za hendikepirane (ki so, kar je pomembno, locirane na periferijo mest in izolirane), je bila v ZDA namenjena izobraževanju in urjenju hendikepiranih za vstop na običajni trg delovne sile, torej le tranzicijska oblika dela, a se je izkazalo, da prav najboljši delavci ne napredujejo, ampak ostanejo zaprti znotraj sistema, ki obdrži najbolj produktivne zase in je ključen pri generiranju zaposlenih revnih (Gill 2005).

Tania Burchardt (2000) je s pomočjo nacionalno reprezentativnih raziskav (Waves 1 to 7 of the British Household Panel Survey, OPCS Survey of the Disable Adults in Private Households (1985), Family Resources Survey(1996/7), Disability Follow-Up in Households Below Average Income podatkovna zbirka ter Labour Force Survey od 1984 do 1996) naredila pregled preteklega in trenutnega položaja hendikepiranih ljudi v starostnem obdobju, ko naj bi delali, na področju distribucije prihodkov in trga dela v Veliki Britaniji. Pri tem je ugotovila:

- hendikepirani ljudje predstavljajo vedno večji delež delovne sile: od 12 do 16%, odvisno od uporabljenih definicij;
- stopnja zaposlenosti med hendikepiranimi osebami je nizka, približno okoli 40% in ostaja precej nespremenljiva; leta 1999 je bilo med vsemi nezaposlenimi, ki so izražali željo, da bi delali, kar polovica hendikepiranih, med tistimi, ki pa so bili pripravljeni začeti z delom takoj, je bilo hendikepiranih ena tretjina;
- mnogo vzrokov za ekonomsko izključitev hendikepiranih, kot je na primer nizka stopnja izobrazbe, je značilnih tudi za druge družbene skupine. Njihove vključitve ni mogoče doseči, dokler ne bodo ovire, pa naj bodo bolj splošne ali pa bolj specifične za določeno vrsto hendikepa, porušene;
- participacija žensk, tako hendikepiranih kot nehendikepiranih na trgu dela se je od leta 1985 povečevala, medtem ko ostaja zaposlitvena stopnja za moške precej statična. Skupno se je zaposlitvena stopnja za hendikepirane gibala okoli 40%, kar je za približno polovico manj kot pri nehendikepiranih;
- kazalci, povezani z večjo verjetnostjo zaposlitve, so precej podobni tako za hendikepirane kot nehendikepirane ljudi (na primer dobre poklicne kvalifikacije), vendar jih ima le manjši

odstotek hendikepiranih. Poleg tega obstajajo določene bariere, vezane na točno določeno obliko hendikepa, kot na primer težave v duševnem zdravju;

- hendikepirani ljudje so prav tako v slabšem položaju pri prehodih v in iz zaposlitve. Zaposlitvene stopnje variirajo tako pri hendikepiranih kot nehendikepiranih glede na ekonomske cikle, ampak so za prve veliko bolj spremenljive. Odstotek brezposelnih nehendikepiranih ljudi, ki se zaposli, je šestkrat višji od odstotka hendikepiranih. Tudi če se upošteva dejstvo, da nekateri hendikepirani ljudje ne želijo ali ne morejo delati, je odstotek nehendikepiranih ljudi, ki bo dobil zaposlitev, še vedno štirikrat večji od odstotka hendikepiranih;

- med tistimi, ki so postali hendikepirani med opravljanjem dela, je eden izmed šestih posameznikov izgubil zaposlitev v enem letu od nastanka poškodbe, zato bi zavzemanje za ohranjanje zaposlitev hendikepiranih lahko znižalo stopnjo nezaposlenosti med hendikepiranimi;

- za hendikepirane iskalce zaposlitve je veliko težje dobiti zaposlitev kot za nehendikepirane in kar ena tretjina tistih, ki dobijo delo, le-to izgubi v enem letu od dneva zaposlitve, v primerjavi z eno petino nehendikepiranih.

Raziskava, ki jo je leta 2002 opravil Stevens (v Jameson 2005: 16) glede zaposlovanja hendikepiranih v treh sektorjih industrije, je pokazala, da medtem ko zakonodaja, kot je na primer angleški Disability Discrimination Act, vodi v odstranitev fizičnih ovir zaposlovanju, obstajata še vedno dva velika problema kot sta ovire v odnosu in pomanjkanje dostopa do možnosti kariernega napredovanja. Velika večina hendikepiranih ljudi opravlja administrativna in nižja tehnična dela. Le majhen procent jih je na vodilnih položajih. V Novi Zelandiji so hendikepirani podobno slabo zastopani v strokovnih, managerskih, izvršnih in zakonodajnih vlogah (Mintrom in True v Jameson 2005: 16). Zagotavljanje, da so delovna mesta finančno in družbeno koristna, je pogoj, če se želi hendikepirane vzpodbuditi v zaposlitve. Veliko verjetneje je torej tudi, da bodo hendikepirani brezposelni veliko daljše obdobje kot nehendikepirani z enako stopnjo izobrazbe. Meager (Jolly 2000: 798) je v svoji raziskavi iz leta 1998 ugotovil, da je to obdobje v Veliki Britaniji v povprečju do 5 let in da se je v zadnjih desetih letih povečalo za tri leta.

Ann Jameson (2005: 11) navaja tudi izsledke raziskav, ki kažejo, da si hendikepirani ljudje želijo delati in da mnogi aktivno iščejo delo. V raziskavi, ki sta jo v Veliki Britaniji izpeljala Meager in Hibbett leta 1999, je kar 75 % brezposelnih hendikepiranih ljudi navajalo, da je zaposlitev zanje zelo pomembna in kar 98% jih bo še naprej iskalo delo. Sim (v Jameson 2005: 11) pravi, da zaposlitev omogoča hendikepiranim ljudem pridobiti spoštovanje in prispevati v vlogi davkoplačevalcev in sodelavcev.

Študije kažejo tudi, da obstajajo razlike v tem, kdaj je oseba postala hendikepirana: tisti, ki to postanejo v kasnejšem obdobju svojega življenja imajo večje prednosti. Statistični podatki o visoki stopnji brezposelnosti in porazni dokazi o nizkih prihodkih med hendikepiranimi ljudmi so močni indikatorji o slabšem položaju in izključenosti, ki ju doživljajo hendikepirani na trgu dela. Kljub temu je potrebno pozornost usmeriti tudi na množstvo institucionalnih, okoljskih in osebnih ovir, s katerimi se ljudje srečujejo v vsakodnevem življenju.

2.2. Pomen izobrazbe

Izobraževalni sistem igra pomembno vlogo pri pripravi posameznikov za vstop na trg dela in raziskave kažejo, da so osnovni indikatorji za aktivnost na trgu dela stopnja in vrsta

izobrazbe, ki so jo posamezniki pridobili. Na to seveda vpliva tudi spol, etnična pripadnost, razredna pripadnost in hendikep – le-ta je, kot kažejo raziskave, pri tem odločujoči faktor (Jolly 2000: 799). Jameson (2005: 11) navaja, da mnogo raziskav potrjuje močno povezavo med stopnjo izobrazbe oz. kvalifikacijsko ravnijo in ekonomsko aktivnostjo hendikepiranih ljudi. Pomanjkanje ustrezne izobrazbe je eden od faktorjev, ki pripomorejo k nizkemu številu hendikepiranih med delovno silo. Gray in Neale (v Jameson, 2005: 12) sta odkrila, da ima mnogo ljudi, ki prejemajo invalidsko podporo (Invalids Benefit), zelo nizke izobrazbene kvalifikacije. Posledično je najmanj verjetno, da so bili ti prejemniki podpore, ki imajo dolgotrajno obliko hendikepa, zaposleni v zadnjih dveh letih. Mintrom in True (v Jameson 2005:12) sta v raziskavi leta 2001 odkrila, da se je 66,3% nehendikepiranih ljudi šolalo ali pridobilo kvalifikacije, medtem ko je število hendikepiranih 48,6%. Prescott Clarke (v Jolly 2000: 800) je leta 1990 opravil študijo, ki je pokazala, da kar 59% hendikepiranih na trgu dela, ki so želeli delati, ni imelo nobenih izobrazbenih kvalifikacij. Meager (v Jolly 2000: 800) pa je v svoji študiji opravljeni za Department of Education and Employment leta 1998 ugotovil, da samo 16% nehendikepiranih nima formalnih kvalifikacij, medtem ko je podatek za hendikepirane 38%. Tisti, ki imajo določeno stopnjo kvalifikacij, bodo veliko verjetneje dobili službo, kot tisti brez. Kljub temu so študije strokovnih in managerskih poklicev pokazale, da bodo tudi hendikepirani posamezniki z visoko stopnjo kvalifikacij veliko težje dobili dostop do karierne poti kot njihovi nehendikepirani vrstniki.

2.3 Plačilo za delo: globalna perspektiva

Mnogo raziskav pa je pokazalo, da so hendikepirani ljudje, tudi potem ko se zaposlijo, v precej slabšem položaju glede na nehendikepirane zaposlene. Jameson (1999: 8-10) navaja izsledke dveh nacionalnih raziskav v Novi Zelandiji, ki sta ugotovili, da imajo hendikepirani ljudje običajno nižje prihodke: 42 % hendikepiranih odraslih v starostni skupini od 24 do 44 let je imela bruto prihodek 15.000 \$ in manj na leto v primerjavi s 25 % nehendikepiranih odraslih. Jameson (2005: 12) omenja tudi The Human Commission Report iz leta 2004, ki navaja, da v Novi Zelandiji hendikepirani delavci v povprečju zaslužijo manj na uro kot nehendikepirani delavci. Raziskave v ZDA in Kanadi so prav tako pokazale, da prejemajo hendikepirani delavci nižje dohodke kot nehendikepirani delavci (Hum in Simpson, Perry in drugi v Jameson 2005: 12).

Plače hendikepiranih zaposlenih so od plač nehendikepiranih v povprečju nižje za eno četrtnino (Barnes, Berthoud v Jolly 2000: 798). The National Advisory Council for the Employment of People with Disabilities je leta 1998 predstavil podatke, da hendikepirani ljudje dvakrat verjetneje zaslužijo manj kot 3 funte na uro v primerjavi z nehendikepirano populacijo. Zelo pogosto se dogaja, da tudi takrat, ko se zaposlijo, hendikepirani ljudje opravljajo dela, ki zahtevajo precej manj veščin in znanja, kot jih imajo. Imajo malo možnosti za napredovanje in veliko verjetneje je, da se bodo sprijaznili z delom v podstandardnih delovnih pogojih (Jolly 2000: 798).

Tania Burchardt (2000) je s pomočjo prej omenjenih nacionalno reprezentativnih raziskav, opravljenih v Veliki Britaniji, ugotovila:

- Mnogo hendikepiranih ljudi je zaradi svojega hendikepa izpostavljenih dodatnim stroškom. Pokritju teh stroškov so namenjene specifične podpore (Disability Living Allowance). Zaradi določenih izenačevalnih ukrepov in povišanja podpore glede na stopnjo hendikepa, se je znatno zmanjšal odstotek hendikepiranih ljudi na dnu dohodkovne lestvice. Vendar kljub izboljšanju položaja težje hendikepiranih oseb ostajajo v povprečju v primerjavi s celotno

populacijo hendikepirani še vedno revni, povprečni dohodek te skupine se je namreč glede na leto 1985 znižal.

- Zaposleni hendikepirani ljudje so nesorazmerno pogosteje zastopani v manualnih poklicih in prejemajo plačilo z nižjo urno postavko kot njihovi nehendikepirani sodelavci- tudi, če upoštevamo razlike v starosti, izobrazbi in poklicu. Razlika v prihodku se je bistveno povečevala od leta 1985.

- Polovica vseh hendikepiranih ljudi ima po plačilu vseh dodatnih stroškov, prihodke manjše od polovice splošnega povprečja (general population means), ki se ga pogosto jemlje za indikatorja revščine. Tudi ne glede na dodatne stroške, dve izmed petih hendikepiranih oseb živita v revščini- od leta 1985 se je to število povečalo za šestino. Za hendikepirane odrasle z otroci obstaja velika verjetnost, da živijo v revščini: kar 60% glede na indikator revščine.

- Do leta 1996/97 je bil med delovno populacijo z nizkim dohodkom (manjšim od polovice povprečnega dohodka) vsak peti oz. šesti posameznik hendikepiran.

Vse raziskave, opravljene v tujini, kažejo na to, da predstavljajo hendikepirani pomemben delež med zaposlenimi revnimi. Kljub temu, da so mnogi hendikepirani invalidsko upokojeni in da je zelo opazen njihov delež med brezposelnimi iskalci zaposlitve, se uvrščajo tudi med zaposlene revne. Omenjene raziskave kažejo, da so razlogi za to predvsem v diskriminaciji hendikepiranih, saj prejemajo nižje dohodke od nehendikepiranih, v primerih hendikepiranih staršev, ki živijo z enim ali več otroci, sploh v primerih hendikepiranih žensk, ki jih partnerji zapustijo in ostanejo same z otroci, v nizki stopnji izobrazbe, zaradi česar opravljajo slabo plačana dela. Kot je ugotovila raziskava, ki so jo opravili na Univerzi v Essexu (Bardasi et al. 2000), kjer so primerjali podatke iz British Household Panel Survey od leta 1991-98, je dohodek hendikepiranih moških znatno nižji od nehendikepiranih moških. Vendar pa je vzporedna longitudinalna študija pokazala, da nizek dohodek med hendikepiranimi moškimi ni toliko povezan s samim dejstvom, da so postali hendikepirani v času zaposlitve, ampak da so delali prav v panogah in na delovnih mestih, ki so slabo plačana in pogosto tudi producirajo določene oviranosti zaradi težkega in napornega dela.

3. POLOŽAJ HENDIKEPIRANIH NA TRGU DELA

3.1 Vključevanje hendikepiranih na trg dela

Sodobni pogled na hendikep temelji na človekovih pravicah – na prepovedi diskriminacije in na zagotavljanju enakih možnosti in enake obravnave za vse ljudi. Če je bila pred časom oviranost razumljena popolnoma individualizirano (kar je seveda na nek način opravičevalo tudi neenakost in izključenost iz javnosti), pa naj bi danes oviranost razumeli kot pojav, ki ga sestavlja več ravni, in ki je globoko pogojen z umeščenostjo hendikepirane osebe v določeno fizično in socialno situacijo, ki skupaj določata, do kolikšne mere bo oseba vključena v participacijo v družbi. Konvencija združenih narodov o pravicah hendikepiranih³⁹ konceptualizira hendikep kot stanje oseb, ki imajo dolgotrajne fizične, duševne, intelektualne ali senzorne okvare, ki lahko pri medsebojnem učinkovanju z različnimi ovirami hendikepiranim osebam preprečujejo polno in učinkovito udeleženo v družbi, ki je dostopna nehendikepiranim.

³⁹ Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Dostopno na: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconve.pdf> (7.oktober 2007)

Evropska direktiva 2000/78/ES⁴⁰ je vzpostavila splošni okvir za enako obravnavanje pri zaposlovanju in poklicih, kjer prepoveduje diskriminacijo na podlagi hendikepa. Direktiva določa učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnih mest za hendikepirane, npr. prilagoditev delovnih prostorov, opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali zagotovitve sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo. Direktiva določa tudi koncept diskriminacije, ki velja na področju zaposlovanja in dela, zato da bi se v državah članicah EU uresničevalo načelo enakega obravnavanja.

Pri nas želi tem direktivam slediti Akcijski program za invalide 2007-2013⁴¹, ki načrtuje ukrepe v sklopu 12 ciljev za izboljšanje življenja hendikepiranih (v družbi povečati ozaveščenost o hendikepiranih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah; vsi hendikepirani imajo pravico, da enakovredno in brez diskriminacije izbirajo, kje in kako bodo živeli, in so polno vključeni v življenje skupnosti ter sodelujejo v njej; zagotavljati dostopnost do grajenega okolja, prevoza, informacij in komunikacij; na podlagi enakih možnosti in brez diskriminacije zagotavljati vključujoč izobraževalni sistem na vseh ravneh in vseživljenjsko učenje; zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je hendikepiranim odprto, vključujoče in dostopno; zagotavljati ustrezno življenjsko raven, finančno pomoč in socialno varnost; zagotavljati učinkovito skrb za njihovo zdravje; zagotavljati vključenost v kulturne dejavnosti in sodelovanje na področju dostopnosti do kulturnih dobrin na enakopravni podlagi; zagotavljati sodelovanje pri športnih in rekreativnih dejavnostih; zagotavljati enakopravno udeležbo v verskem in duhovnem življenju njihovih skupnosti; krepitev delovanja invalidskih organizacij; odkrivanje in preprečevanje nasilja ter diskriminacije nad hendikepiranimi). Akcijski program glede zaposlovanja hendikepiranih priporoča, da so potrebne spodbude za dejavno vključevanje hendikepiranih na trg dela, da se zagotavlja posredovanje med iskalci zaposlitve in delodajalci, ter da se izvajajo podporne storitve, usposabljanje in izobraževanje (*Akcijski*, 11). Akcijski program je usmerjen k temu, da bi se povečal delež hendikepiranih med delovno aktivnim prebivalstvom (s tem želi tudi zmanjšati obseg socialnih transferjev), da bi le-ti imeli možnost izbire pri odločanju za poklic ali za zaposlitev, da bi se zagotovile take delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti in da bi se zagotovila ustrezna podpora in prilagoditve, ki bi hendikepiranim omogočale učinkovito opravljanje dela. Ukrepi, ki jih želi Akcijski program uvesti so zato (*Akcijski* 11-13):

- dosledno izvajanje Direktive Evropske unije 2000/78 o enaki obravnavi na vseh področjih zaposlovanja in dela, prilagoditev zakonodaje tej direktivi, dosledno izvajanje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter podzakonskih aktov;
- čimprejšnja vključitev brezposelnih hendikepiranih v eno od aktivnih oblik obravnave, da se bo povečala zaposljivost in zviševala kakovost življenja;
- izboljšanje razmerja med številom brezposelnih hendikepiranih in številom rehabilitacijskih svetovalcev na območnih službah zavoda za zaposlovanje;
- zagotavljanje programov strokovnega izobraževanja za rehabilitacijske svetovalce, komisije Zavoda za zaposlovanje, strokovne delavce in izvedence Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, koncesionarje zaposlitvene rehabilitacije, izvajalce programov socialne vključenosti, zaposlitvene centre in invalidska podjetja;
- spodbujanje in podpora vključevanju hendikepiranih žensk na trg dela;
- dopolnjevanje mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije in socialne vključenosti, da bo vključitev omogočena vsem hendikepiranim ne glede na kraj bivanja in vrsto ali stopnjo oviranosti;

⁴⁰ Evropska direktiva 2000/78/ES. Dostopno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:SL:HTML> (7. oktober 2007)

⁴¹ Dostopno na: www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf

- vzpostavljanje jasnih meril za obveznost vključevanja brezposelnih hendikepiranih, ki prejemajo denarno nadomestilo ali denarno socialno pomoč, v delo oziroma zaposlitev ali programe usposabljanja, izobraževanja in zaposlovanja;
- izboljšanje zaposljivosti hendikepiranih s kombiniranjem zaposlitveno-izobraževalnih programov in začasnega zaposlovanja v okviru netržnih zaposlitvenih možnosti ter drugih možnosti subvencioniranega zaposlovanja;
- vzpostavljanje sistema, ki bo omogočal prehod hendikepiranega posameznika iz statusa uživalca socialnih pravic v status iskalca zaposlitve ali zaposlene osebe ter nazaj (omogočiti hendikepiranim mirovanje pridobljenih pravic po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb ali Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju za čas njihove vključitve v delovno okolje s sklenjenim delovnim razmerjem ali zaposlitvijo na delovnem mestu);
- razvijanje programov učnih delavnic in učnih podjetij;
- uveljavljanje pravice do poklicne rehabilitacije tudi za hendikepirane, ki so zaposleni za krajši delovni čas od polnega;
- povečanje nadomestil delovnim invalidom za čas poklicne rehabilitacije ter zagotavljanje nagrade drugim hendikepiranim, kar bo pripomoglo k večji motiviranosti hendikepiranih za uveljavljanje te pravice in dejavnejšemu reševanju njihovih zaposlitvenih ovir in težav;
- odpravljanje ovir za kombinacijo delne zaposlitve in delne upokojitve tudi pri hendikepiranih, ki ne morejo uveljavljati teh pravic po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (hendikepirani, ki nimajo statusa delovnega invalida);
- spodbujanje zaposlovanja hendikepiranih s težjo zaposlitveno oviranostjo na odprtem trgu dela, v zaposlitvenih centrih oziroma v invalidskih podjetjih;
- nadaljnje vzpostavljanje in operacionalizacija izvajanja podpornega zaposlovanja v praksi;
- spodbujanje povečevanja kakovosti zaposlovanja in razvoja človeških virov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih;
- poenotenje strokovnih meril pri ocenjevanju invalidnosti, ki jih uporabljajo izvedenci pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje;
- vzpostavljanje programov izobraževanja, ozaveščanja in obveščanja za delodajalce;
- spodbujanje inovativnih projektov in primerov dobre prakse za usposabljanje in zaposlovanje hendikepiranih brez diskriminacije na podlagi spola;
- spodbujanje usposabljanja in zaposlovanja hendikepiranih v organih državne uprave;
- ozaveščanje in preprečevanje šikaniranja na delovnem mestu zaradi hendikepa;
- zagotavljanje podpore delodajalcem pri razvijanju poklicne kariere zaposlenega hendikepiranega delavca;
- zagotavljanje podpore delodajalcem za zagotavljanje ustreznih tehničnih pripomočkov
- in prilagoditev delovnih mest za vse hendikepirane.

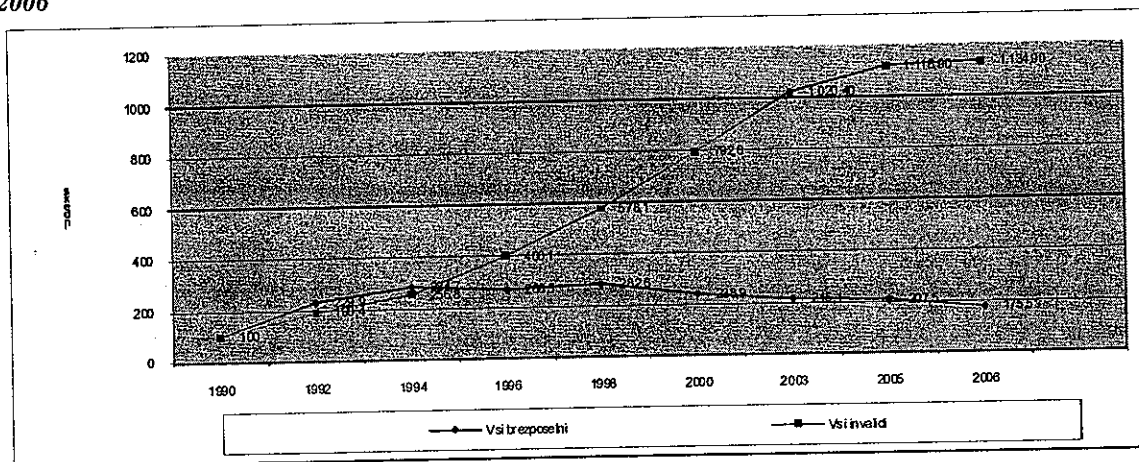
Točke tega cilja Akcijskega programa smo navedli predvsem zato, ker le-te opozorijo tudi na pomanjkljivosti in ovire, s katerimi se srečujejo hendikepirani pri zaposlovanju. Že sam vstop hendikepiranih na trg delovne sile je poln ovir, prav tako pa so hendikepirani, ki dejansko delajo ali se zaposlijo, v slabšem položaju kot povprečna populacija, saj je še vedno premalo narejeno v smeri podpornih programov pri zaposlitvi, prilagoditev delovnih mest v običajnih delovnih okoljih in v smeri ohranjanja zaposlitve.

3.2 Statistični podatki o zaposlenosti hendikepiranih v Sloveniji

Statistični podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje kažejo, da se je število brezposelnih hendikepiranih v evidenci zavoda močno povečevalo vse od osamosvojitve Slovenije. V času pridružitvenega članstva EU je Slovenija ratificirala vse pomembnejše mednarodne dokumente in EU direktive, ki se nanašajo na hendikepirane osebe, vendar so se kljub temu možnosti za zaposlitev hendikepiranih oseb zmanjšale. Od leta 1990 se je število hendikepiranih med brezposelnimi osebami v evidenci brezposelnih na Zavodu za zaposlovanje povečalo s 4,8 % na 26,2 % v letu 2005, kar pripisujejo porastu števila delovnih invalidov. Furlani (2006) pravi, da je razlog v tem, da se je v obdobju tranzicije veliko delovno intenzivne panoge prestrukturiralo ali šlo v stečaj, pri tem pa je nastal velik problem prezaposlovanja.

Kot navajajo v dokumentu Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji⁴², se je delež brezposelnih hendikepiranih, ki so v evidenci brezposelnih oseb na Zavodu za zaposlovanje v letih 2002 – 2004 zmanjšal zaradi sprememb Pravilnika o vsebini in načinu vodenja evidenc s področja zaposlovanja in ne zaradi razloga zaposlitev. Je pa bilo v letu 2004 število brezposelnih hendikepiranih, ki so se zaposlili, večje od povprečja za obdobje 2001 – 2004. Konec leta 2004 je bilo v evidenci brezposelnih oseb 8.051 hendikepiranih, od tega najvišji delež brezposelnih delovnih invalidov (74,7%), sledijo osebe s posebnimi potrebami – kategorizirani mladostniki (13,5%), s statusom invalida po ZUZIO (11,5%), najmanj pa je t.i. vojnih invalidov (0,3%). Zaradi vodenja brezposelnih hendikepiranih oseb po različnih evidencah Zavoda RS za zaposlovanje prihaja v pričujočih tabelah do različnih podatkov v številu brezposelnih hendikepiranih oseb, ki so nam jih posredovale različne institucije.

Slika 15: Gibanje brezposelnosti hendikepiranih v primerjavi z gibanjem celotne brezposelnosti – do konca 2006



(vir: Zavod RS za Zaposlovanje⁴³)

⁴² Informacija o Invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDDSZ, junij 2005. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007)

⁴³ Podatke je posredoval Dominik Persen, svetovalec generalnega direktorja ZRSZ, 18.4.2007

Tabela 18: Gibanje brezposelnosti hendikepiranih v primerjavi z gibanjem celotne brezposelnosti

| Leto | Vsi brezposelni | Vsi brezposelni hendikepirani |
|------|-----------------|-------------------------------|
| 1990 | 44.623 | 2.167 |
| 1992 | 102.593 | 4.126 |
| 1994 | 127.056 | 5.564 |
| 1996 | 119.799 | 8.671 |
| 1998 | 126.080 | 12.528 |
| 2000 | 106.601 | 17.179 |
| 2003 | 95.993 | 22.112 |
| 2005 | 92.575 | 24.247 |

Vir: Zavod RS za Zaposlovanje⁴⁴

Tabela 19: Brezposelni hendikepirani v letih od 1990 do 2005 (na dan 31.12. 2005)

| Leto | 1990 | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2003 | 2005 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Status invalida ⁴⁵ | | | | | | | | |
| DI | 1.070 | 2.486 | 3.888 | 6.826 | 10.436 | 14.838 | 19.720 | 21.667 |
| ZUZIO | 800 | 709 | 839 | 910 | 1.104 | 1.041 | 1.009 | 1.124 |
| KM | 283 | 913 | 815 | 914 | 957 | 1.257 | 1.327 | 1.432 |
| VI | 14 | 18 | 22 | 21 | 31 | 43 | 56 | 24 |
| Skupaj | 2.167 | 4.126 | 5.564 | 8.671 | 12.528 | 17.179 | 22.112 | 24.247 |

Vir: Furlani, M (2006): Pregled zaposlovanja hendikepiranih v Sloveniji

V dokumentu Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije⁴⁶ navajajo podatke o brezposelnosti in zaposlenosti hendikepiranih v Sloveniji za leto 2004:

Tabela 20: Brezposelnost in zaposlenost hendikepiranih v Sloveniji za leto 2004

| Število prebivalstva (30.6.2004) | Število brezposelnih (30.6.2004) | Število brezposelnih hendikepiranih (30.6.2004) | Število zaposlenih hendikepiranih (30.12.2003) | Število vključitev v storitve rehabilitacije (1.1.-30.6.04) zaposl. |
|----------------------------------|----------------------------------|---|--|---|
| 1.997.004 | 89.156 | 8.603 | 28.017 | 1.019 |

⁴⁴ Podatke je posredoval Dominik Persen, svetovalec generalnega direktorja ZRSZ, 18.4.2007

⁴⁵ Razdeljeno glede na pridobljen status invalida po različnih zakonih : DI- delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju; ZUZIO- po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (UR.L.SRS, št.18/76); KM- kategorizirani mladostniki, osebe razvrščene po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v duševnem in telesnem razvoju in po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami; VI- vojaški invalidi, vojaški mirnodobni invalidi oziroma civilni invalidi vojne po Zakonu o vojnih invalidih.

⁴⁶ Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlit_rehab_mreza_sep05.pdf (2. februar 2007)

Tabela 21: Število hendikepiranih v RS na dan 31.12.2005

| | | Število invalidov | Delež |
|---|--|-------------------|--|
| Vsi invalidi | | 161.856 | 8,1 % celotnega prebivalstva |
| Upokojeni (brez starostno upokojenih) | invalidsko upokojeni | 96.600 | 59,68% vseh invalidov 4,66% vseh invalidov 2,49% vseh invalidov (Skupaj: 66,8 % vseh invalidov) |
| | invalidi izpred 18. leta | 7.557 | |
| | vojaški | 4.037 | |
| Zaposleni: | v običajnem delovnem okolju | 22.864 | 54,8 % vseh invalidov na trgu dela (na trgu dela je skupno 53.662 invalidov) |
| | v invalidskih podjetjih | 6.554 | |
| Prijavljeni na ZRSZ | Invalidi v evidenci brezposelnih oseb | 9.135 | 17,0 % vseh invalidov na trgu dela |
| | Invalidi v evidenci brezposelnih na podlagi drugih zakonov | 15.109 | 28,2 % invalidov na trgu dela |

Vir: ZRSZ⁴⁷

Ti podatki kažejo na to, da je bilo konec leta 2005 med hendikepiranimi največ tistih, ki so upokojeni (tako invalidsko upokojeni, kot tudi vojaški invalidi in vsi, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu telesno in duševno prizadetih⁴⁸), kar je 66,8% vseh hendikepiranih. 15% hendikepiranih ljudi je prijavljenih v evidenci brezposelnih oseb oziroma v evidenci brezposelnih na podlagi drugih zakonov na Zavodu RS za zaposlovanje. To pomeni, da je od vseh oseb s statusom invalida v Sloveniji le 18,2% oz. 1/5 zaposlenih, od tega 4% v invalidskih podjetjih in 14% vseh hendikepiranih v običajnem delovnem okolju. V dokumentu Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji⁴⁹ avtorji navajajo, da je bilo na dan 31.12.2006 v evidenci brezposelnih oseb na zavodu za zaposlovanje 9.138 hendikepiranih (3.711 žensk in 5.427 moških), od tega jih je 115 imelo VI. stopnjo izobrazbe in le 17 VII. stopnjo izobrazbe. To pomeni, da jih ima od vseh prijavljenih brezposelnih hendikepiranih oseb le 2% višjo oz. visoko izobrazbo. V letu 2006 se je zaposlilo 1.927 hendikepiranih oseb (768 žensk in 1.159 moških). Od vseh realiziranih zaposlitev se jih je z višjo oz. visoko izobrazbo zaposlilo 3,8%. Avtorji pravijo, da se glede na strukturo brezposelnosti hendikepiranih po izobrazbi tisti z višjo stopnjo zaposlujejo v večji meri, kar pomeni, da je stopnja izobrazbe pri zaposlovanju hendikepiranih oseb zelo pomembna.

3.3. Programi zaposlovanja hendikepiranih

Na Zavodu za zaposlovanje se lahko hendikepirane osebe poleg programa zaposlitvene rehabilitacije vključujejo v različne programe zaposlovanja in vzpodbujanja zaposlovanja težje zaposljivih oseb, kamor se uvrščajo tudi hendikepirani. V okviru Aktivne politike zaposlovanja so se izvedli v letih od 2002-2005 naslednji programi, od katerih se nekateri še vedno izvajajo: Javna dela, Invalidi-invalidom, Usposabljanje na delovnem mestu in

⁴⁷ Podatke je posredoval Dominik Persen, svetovalec generalnega direktorja ZRSZ, 18.4.2007

⁴⁸ Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Uradni list SRS, št. 41/83

⁴⁹ Dokument pripravljen v okviru razvojnega partnerstva Enakovreden študij, program Pobude skupnosti Equal:

integrirani programi usposabljanja za invalide, Spodbude za samozaposlitev, Informacijski centri iskalcev zaposlitve, Izobraževanje brezposelnih oseb – formalno izobraževanje, Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk, Delovna vključenost invalidov in Projekti netržnih zaposlitvenih programov⁵⁰

Vključenost v programe zaposlovanja hendikepiranih oseb:

Tabela 22: Vključenost v programe zaposlovanja hendikepiranih oseb

| Leto | Usposabljanje in izobraževanje | Prilagoditev delovnega mesta | Nova delovna mesta | Sofinanciranje plače | Javna dela | Poklicna-zaposlitvena rehabilitacija in program delovne vključenosti | Skupaj vsi vključeni | Izhodi v zaposlitev | Delež izhodov v zaposlitev |
|------|--------------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------|------------|--|----------------------|---------------------|----------------------------|
| 2002 | 576 | 11 | 75 | 264 | 344 | 1578 | 2848 | 949 | 33,3% |
| 2003 | 1014 | 14 | | 406 | 360 | 1392 | 3168 | 830 | 26,1% |
| 2004 | 839 | 2 | | 428 | 345 | 1443 | 3047 | 987 | 32,4% |
| 2005 | 819 | | | 372 | 314 | 1403 | 2908 | 1298 | 44,6% |

Vir: Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji (2007)

Leta 2004 je bil sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁵¹ (v nadaljevanju ZZRZI), ki je podrobneje opredelil zaposlitveno rehabilitacijo in vpeljal nekatere nove oblike zaposlovanja hendikepiranih. Njegova implementacija je najintenzivnejše potekala v letu 2006. Status invalida po tem zakonu lahko pridobi oseba, ki ni pridobila statusa po drugih predpisih in je prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu RS za zaposlovanje, pri njej pa so ugotovljene:

- trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in
- ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja.

Oseba mora biti stara vsaj 15 let in ne več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo. Ob izpolnjevanju navedenih pogojev lahko pridobi status invalida po tem zakonu tudi oseba, ki je zaposlena. Z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁵² ter s sprejetjem Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov⁵³ so se vzpostavile pravne zahteve za vključevanje hendikepiranih oseb v zaposlovanje. Prav tako so se z zakonom vpeljale določene novosti, ki naj bi pozitivno vplivale na večanje možnosti zaposlovanja hendikepiranih, kot so:

- zaposlitvena rehabilitacija,
- nova ureditev zaposlovanja v invalidskih podjetjih,

⁵⁰ Podatke posredoval Robi Modrijan, Centralna služba ZRSZ, 30. marec 2007

⁵¹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁵² Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁵³ Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 111/05, 32/07.

- spodbude pri zaposlovanju,
- programi socialne vključenosti za hendikepirane ljudi, ki dobijo odločbo, da niso zaposljivi,
- zaščitno zaposlovanje, ki pomeni zaposlovanje hendikepiranih, ki dobijo odločbo, da niso zaposljivi v običajnem delovnem okolju, na delovnih mestih in v delovnem okolju, ki je prilagojeno njihovim sposobnostim in potrebam in se izvaja v novo nastajajočih zaposlitvenih centrih ter
- podporno zaposlovanje, kjer gre za zaposlitev osebe z oviranostjo v običajnem okolju s profesionalno in tehnično podporo osebi sami, delodajalcu in delovnemu okolju. Podpora predvideva informiranje, svetovanje, usposabljanje, osebno asistenco, razvoj osebnih metod dela, prilagoditev delovnega mesta in zagotavljanje tehničnih pripomočkov.

3.3.1. Kvotni sistem

Kvota je obvezni delež zaposlenih hendikepiranih od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu. Zavezanci za izpolnjevanje kvote so delodajalci (registrirani v RS), ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih (izključena so konzularna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitveni centri), za izpolnitev kvote šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem. Vlada RS je z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov⁵⁴ v posameznih dejavnostih določila kvoto, ki je znotraj vrednosti 2% - 6% od skupnega števila zaposlenih delavcev, v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi pa se kvota zmanjša za 1 odstotno točko. Če kvota ni izpolnjena, Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pozove zavezanca k plačilu prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za ves čas nedoseganja kvote skupaj z zamudnimi obrestmi (prispevek znaša 70% minimalne plače za vsakega invalida⁵⁵). Upravičenci do oprostitve prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za hendikepirane delavce nad kvoto so delodajalci z najmanj 20 zaposlenimi, ki presegajo kvoto; z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo hendikepirane; samozaposleni hendikepirani. Upravičenci do nagrade za invalide nad kvoto so delodajalci: z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto, z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide, samozaposleni hendikepirani. Višina nagrade za preseganje kvote je 25% minimalne plače mesečno.

Statistični podatki na Zavodu za zaposlovanje in Skladu za spodbujanje zaposlovanja invalidov o številu novih zaposlitev hendikepiranih oseb so obetajoči. Število zaposlitev hendikepiranih oseb po podatkih Zavoda za zaposlovanje⁵⁶, se je v letu 2006 povečalo za 48,5 % glede na število teh zaposlitev v letu 2005, kar pripisujejo predvsem uvedbi kvotnega sistema.

⁵⁴ Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS št. 111/05, 32/07).

⁵⁵ V letu 2007 je to 377 € na mesec za vsakega hendikepiranega delavca, ki bi ga moral delodajalec zaposliti.

⁵⁶ Podatek posredoval Robi Modrijan, Centralna služba ZRSZ, dne 14.11.2006

3.3.2. Zaposlitvena rehabilitacija⁵⁷

Leta 2004 je ZZRZI⁵⁸ nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb-ZUZIO⁵⁹ in natančno opredelil področje izvajanja zaposlitvene rehabilitacije in uvedel nekaj sprememb na tem področju. Predhodno se je zaposlitvena rehabilitacija izvajala na podlagi javnega razpisa za izbor izvajalcev poklicne oziroma zaposlitvene rehabilitacije REHA 2003. Leta 2005 je minister za delo, družino in socialne zadeve na podlagi 18. člena ZZRZI in na predlog Direktorata za invalide sprejel mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije⁶⁰, v kateri je opredeljeno, da se zaposlitvena rehabilitacija izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ki od 1. marca 2006 dalje izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije so Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (kot edini javni zavod) in 12 koncesionarjev, ki pridobili koncesije za opravljanje storitev za obdobje štirih let z možnostjo podaljšanja.⁶¹ Zaposlitveno rehabilitacijo obsegajo storitve, ki so v 4. členu ZZRZI opredeljene kot storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. Storitve, ki se izvajajo v okviru zaposlitvene rehabilitacije, so:

- a) Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi;
- b) Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov;
- c) Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnosti vključevanja v usposabljanje in delo;
- d) Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev;
- e) Razvijanje socialnih spretnosti in veščin;
- f) Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve;
- g) Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja;
- h) Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida;
- i) Izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo;
- j) Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu;
- k) Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju;
- l) Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi;
- m) Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa;

⁵⁷ V letu 2006 je bila v okviru Razvojnega partnerstva Equal na društvu YHD- Društvu za teorijo in kulturo hendikepa v sodelovanju s Fakulteto za socialno delo opravljena kvalitativna raziskava na področju zaposlovanja hendikepiranih- vsem rehabilitacijskim svetovalcem in svetovalkam na ZRSZ so bili poslani vprašalniki, z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pa so bili opravljeni intervjuji (neobjavljeno gradivo).

⁵⁸ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁵⁹ Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Uradni list SRS, št. 18/76 in Uradni list RS, št. 8/90

⁶⁰ Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, dostopno na http://www.gov.si/mddsz/doc/zaposlit_rehab_mreza_sep05.pdf (15. marca 2006).

⁶¹ Koncesionarji so: Centerkontura Ljubljana d.o.o. (Parmova ulica 41, 1000 Ljubljana), CRI Celje d.o.o. (Oblakova 34, 3000 Celje), IP Posočje d.o.o. (Poljubinj 89/c, 5220 Tolmin), Ozara d.o.o. (Ulica Heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor), Racio, družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o.(Kersnikova ulica 19, 3000 Celje), Šentprima - Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov na območju osrednje regije (Vilharjeva cesta 22, 1000 Ljubljana), Zavod Jelša - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo (Cesta železarjev 8, 4270 Jesenice), Zavod Papilot - Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja (Zakotnikova 8, 1000 Ljubljana), Zavod Ruj - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo (Efenkova 61, 3320 Velenje), Zavod Vitis - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo (Obrtniška ulica 11, 2250 Ptuj), ZIP center d.o.o. (Koroška cesta 14, 2390 Ravne na Koroškem), Želva Ljubljana d.o.o.(Samova ulica 9, 1000 Ljubljana). Z vsemi koncesionarji so bili opravljeni pogovori razen z Ozaro Maribor, ki je odklonila dajanje vsakršnih podatkov.

- n) Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in
- o) Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Programi ZR se izvajajo kot pomoč pri pripravi na zaposlovanje specifičnih skupin hendikepiranih in težje zaposljivih oseb, ki imajo kompleksne ovire pri zaposlovanju. Po ZZRZI se lahko v zaposlitveno rehabilitacijo vključujejo samo osebe s statusom invalida, tako brezposelne osebe kot tudi zaposlene, pravico do vključevanja pa morajo z vlogo uveljaviti na rehabilitacijski komisiji na Zavodu RS za zaposlovanje. Pokazalo se je, da kljub določenim pravicam in ugodnostim, ki izhajajo iz statusa invalida, ga vse hendikepirane osebe ne želijo pridobiti, saj s tem sprejmejo družbeno identiteto, ki je stigmatizirajoča in diskriminirajoča. Nekateri izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so povedali, da predvsem ljudje s težavami v duševnem zdravju velikokrat ne želijo tega statusa, pa vendar jih zaradi možnosti vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo v to prepričajo. Poleg tega je pravica do zaposlitvene rehabilitacije odvzeta drugim skupinam ljudi, ki imajo prav tako ovire pri zaposlovanju, pa statusa invalida ne morejo pridobiti. Eden od intervjuvancev meni, da bi bilo potrebno dostop do storitev zaposlitvene rehabilitacije priznati glede na potrebo in ne glede na status, pri tem pa omogočiti tudi izbiro.

Tabela 23: Število vključitev hendikepiranih oseb v storitve zaposlitvene rehabilitacije na Zavodu za zaposlovanje po letih

| Leto | Število vključitev |
|--------------------------------|--------------------|
| 2002 (poklicna rehabilitacija) | 1.578 |
| 2003 | 1.768 |
| 2004 | 1.150 |
| 2005 | 1.124 |
| 2006 | 1.112 |

Statistični podatki ZRSZ⁶² kažejo, da je bilo v obdobju od 1.3.2003 do 30.6.2004 v storitve zaposlitvene rehabilitacije vključenih 2.122 brezposelnih oseb. Največ vključitev je bilo v storitev C (psihosocialna rehabilitacija), v katero je bila vključena skoraj vsaka druga oseba. V storitev B (priprava mnenja) in J (usposabljanje) je bila vključena vsaka tretja oseba. Manj kot 10% vključitev je bilo pri storitvah D (pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev), F (iskanje ustreznega dela), L (spremljanje), G (analiza konkretnega delovnega mesta in okolja) in K (spremljanje pri usposabljanju). V storitvi H (načrt prilagoditve delovnega mesta in okolja) in I (načrt potrebnih tehničnih pripomočkov) ni bilo nobene vključitve. Izobrazbena raven hendikepiranih oseb na zaposlitveni rehabilitaciji je običajno nizka, nekaj primerov tudi zelo visoke izobrazbe beležijo pri osebah s težavami v duševnem zdravju.

Zaposlitvena rehabilitacija ni oblika zaposlitve, vendar bomo v nadaljevanju vseeno predstavili določene dileme, ki so se pokazale pri raziskovanju tega področja in se delno vežejo tudi na položaj zaposlenih revnih⁶³. Storitve zaposlitvene rehabilitacije: Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu je med najpogosteje zahtevanimi storitvami in je tudi najdaljša storitev. Delovna mesta, na katerih se izvaja, so po navedbah intervjuvancev različna, a najpogosteje gre za lažja fizična dela, kjer ni potrebno neko predhodno znanje in posebne sposobnosti. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so med drugim

⁶² Letna poročila Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (7. oktober 2007)

⁶³ Opravljenih in analiziranih je bilo 14 intervjujev z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v obdobju od 06.02.2006 do 27.03.2006, en intervju pa naknadno 26.09.2006, neobjavljeno gradivo

poročali, da usposabljanja izvajajo na naslednjih delovnih mestih: pomožni vrtnar, hišnik, čistilka, šivilja, lažja administrativna dela v programu upravljanja stavb, pomožna računovodska opravila, usposabljanje v digitalni fotokopirnici, usposabljanje za lažja manualna dela (pakiranje, sortiranje, lažja ročna dela), sestava kompleksnejših kovinskih izdelkov in obdelava lesa ter kreativno delo (izdelovanje izdelkov domače obrti), dela lesne in usnjarske galanterije, organizacija zeliščarskih delavnic, kuharski tečaji, delo v rastlinjaku, sadovnjaku, kozjereja, gospodinjska opravila, kuhanje marmelade, urejanje knjižnice, oblikovanje spletnih strani. Nekateri izvajalci usposabljanje izvajajo v okviru lastne dejavnosti in v lastnih delavnicah, spet drugi se povezujejo z drugimi delodajalci in to storitev izvajajo na njihovem delovnem mestu ali v njihovih delavnicah. Intervjuvanci so povedali, da je to odvisno predvsem od tega, kakšno izobrazbo, želje in zahteve ima posameznik, ki pride k njim na zaposlitveno rehabilitacijo ter kakšne so možnosti v okolju za njegovo usposabljanje. Nekateri strokovnjaki tako kot uporabniki so mnenja, da je pomembno, da se hendikepirani ljudje usposabljaajo na konkretnem delovnem mestu, ne pa v umetnih programih in v simuliranem okolju. Ena od pomembnih prednosti usposabljanja na konkretnem delovnem mestu pri različnih delodajalcih je tudi zagotavljanje pestrosti delovnih mest in odpiranja možnosti kasnejši zaposlitvi na teh delovnih mestih, saj je s tem dana priložnost tako delodajalcu kot tudi vključenemu posamezniku, da se bolje spoznata, premostita ovire predsodkov in spoznata tako prednosti kot ovire pri možni zaposlitvi. Med samo vključenostjo v storitve zaposlitvene rehabilitacije prejemajo uporabniki različne denarne transferje. Posamezniki, ki so napoteni na zaposlitveno rehabilitacijo s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, so še vedno v rednem delovnem razmerju ali pa prejemajo nadomestilo plače in dobijo v času vključitve povrnjene potne stroške. Posamezniki z napotnico ZRSZ pa so v evidenci brezposelnih oseb po navadi že dalj časa, kar pomeni, da niso več prejemniki kakšnih nadomestil, lahko pa so prejemniki denarne pomoči s strani centra za socialno delo. V času vključenosti v zaposlitveno rehabilitacijo so po 17. členu ZZRZI⁶⁴ upravičeni do naslednjih denarnih prejemkov:

- plačila stroškov javnega prevoza zanje in za njihove spremljevalce pri vključitvi v določene storitve
- plačila stroškov bivanja v višini največ 20% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije
- denarnega prejemka za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur (storitev J) in če niso prejemniki denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja.

Razlike obstajajo tudi med samimi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in delodajalci, pri katerih se izvajajo določene storitve. Tako nekateri ne izplačujejo nagrad in ne poskrbijo za malico vključenih oseb, drugi izvajalci in delodajalci pa omogočajo malico vsem vključenim osebam, glede na svoje zmožnosti pa izplačujejo tudi nagrado ali omogočijo druge vrste aktivnosti.

⁶⁴ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

Osebe, ki so več mesecev vključene v storitve, ki se izvajajo na delovnem mestu so tako upravičene samo do manjšega prejemka, njihovi sodelavci v tem obdobju pa za svoje delo prejemajo plačo in druge bonitete, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Nekateri izvajalci so povedali, da se zaradi tega pojavljajo problemi, ki jih morajo razreševati.

»Nekateri rabijo veliko časa, da sploh razumejo, da je to usposabljanje in ne zaposlitev. Da ni delovne knjižice, da ni plače, ... Ker oni so kar v službi. To, da je vključen v program ZR, mu pomeni »a-ha, jaz hodim tja v službo«. Potem pa ni plače. S takimi situacijami se dnevno srečujemo.«

»Oni to zelo težko prenašajo, ker oni dejansko hodijo v službo in dobijo 30% minimalne plače in tu imamo problem, ker se primerjajo s tistimi, ki pa so že zaposleni. Samo za nas je tu štrik prekratek, da bi lahko vsem dali razliko do minimalne plače.«

»Slabosti pa so to, da nimajo istih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Tukaj so bila največja nezadovoljstva. Tudi sami so videli, da to pa ni, kar bi lahko bilo. Je čisto odvisno od posameznika do posameznika. Recimo ti, ki so bili na zaposlitveni rehabilitaciji, so se v primerjavi s tistimi, ki so bili na pogodbah, čutili prikrajšane v smislu pravic, denarja oziroma plač in tudi v smislu ugleda. Počutili so se manjvredne. So se res trudili, da bi prišli na pogodbe in tako.«

Pokazalo se je torej, da so osebe, ki se vključijo v zaposlitveno rehabilitacijo in predvsem v storitev usposabljanja na delovnem mestu, v položaju, ko kljub temu, da delajo, za to ne dobijo plačila in nimajo pogodb o zaposlitvi. Kljub temu, da gre torej za usposabljanja, lahko le-to traja tudi do enega in več let, ljudje pa so v tem času upravičeni le do 30% minimalne plače mesečno, s čemer težko pokrijejo vse življenjske stroške. Podobno situacijo lahko vidimo tudi v Varstveno delovnih centrih, kjer ljudje delajo, pa vendar za to prejemajo le majhno nagrado. Gre za prostore hibridnih zaposlitev, kamor so ljudje vključeni z namenom usposabljanja, kjer nimajo pogodb o zaposlitvi ali pa so glede na veljavno zakonodajo označeni kot nezaposljivi, a vseeno po drugi strani tam delajo in ustvarjajo profit.

V mnogih primerih izvajalci zaposlitvene rehabilitacije opravijo določene storitve, po zaključku pa človeka ne spremljajo več in nimajo več vpogleda v to, ali se je oseba po končani rehabilitaciji uspela zaposliti ali ne. Na nekaterih območnih službah Zavoda za zaposlovanje nam niso mogli posredovati podatka o tem, koliko ljudi se po končani zaposlitveni rehabilitaciji uspe zaposliti, saj so povedali, da ne razpolagajo z neposredno povezavo med zaposlitveno rehabilitacijo in vzroki odjave iz evidence brezposelnih. Ni povsem razumljivo, da se prav končni cilj zaposlitvene rehabilitacije ne beleži in spremlja, saj gre za pokazatelja uspešnosti celotnega procesa, katerega namen je tudi, da hendikepirana oseba pridobi ali zadrži določena znanja, spretnosti in veščine, s katerimi postane bolj konkurenčna na trgu delovne sile. Partikularni podatki pokažejo, da je število zaposlitev majhno. Več vpliva na boljše možnosti pri iskanju zaposlitve imajo ljudje pri tistih izvajalcih, ki imajo večjo mrežo delodajalcev, s katerimi so v stikih in s katerimi poslovno sodelujejo, saj se ti izvajalci pogosto najprej obračajo prav na to mrežo, ko iščejo možnosti delovnega preizkusa ali pa opravljanja storitve J v običajnem delovnem okolju oziroma zaposlitve za določenega posameznika. Prav tako se sami delodajalci v primerih iskanja delovne sile v subvencioniranih zaposlitvah obračajo prav na izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, s katerimi sodelujejo. Pogosto pa izvajalci sami zaposlijo ljudi, ki so pri njih na rehabilitaciji, sploh kadar gre za invalidska podjetja.

3.3.3. Zaščitna in podporna zaposlitev

ZZRZI⁶⁵ je na novo uvedel zaščitno in podporno zaposlitev. Zaščitna zaposlitev pomeni zaposlitev hendikepirane osebe na delovnem mestu oz. v delovnem okolju, ki je prilagojeno potrebam in zmožnostim hendikepirane osebe, ki zaradi ovir ni zaposljiva v običajnem delovnem okolju. Hendikepirana oseba gre na ocenitev delovne zmožnosti in rehabilitacijska komisija na ZRSZ v primeru, da le-ta dosega 30-70% delovnih rezultatov, izda odločbo o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi, pri tem pa lahko pridobi predhodno mnenje enega od izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Z odločbo o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi je oseba zaposljiva samo v zaposlitvenem centru. ZZRZI⁶⁶ v 43. členu določa, da je zaposlitveni center pravna oseba posebnega pomena, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitnih delovnih mestih. Hendikepirana oseba ima po ZZRZI (68.-71. člen) pravico do subvencije plače na zaščitnem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja pri Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov. Osnova za izračun subvencije plače na zaščitnih delovnih mestih, v podporni zaposlitvi in pri zaposlitvi v invalidskih podjetjih je minimalna plača, višina subvencije pa je odvisna od stopnje invalidnosti. Glede na obliko zaposlitve, so hendikepirane osebe v zaščitni zaposlitvi upravičene do subvencije v višini 30% do 70%, v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju od 5% do 30%. Subvencija plače je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi in skupaj s plačo, ki jo hendikepirani osebi v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju izplača delodajalec predstavlja plačo njegovega delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma najmanj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Na zaščitnih delovnih mestih sta plača, ki jo za opravljeno delo hendikepirani osebi izplača delodajalec in subvencija plače skupaj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. V letu 2006 je odločbo o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi pridobilo 170 oseb, do julija 2007 pa je bilo v Sloveniji ustanovljenih 14 zaposlitvenih centrov, kjer je zaposlenih 160 ljudi⁶⁷.

Nakazuje se trend, da organizacije za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije ustanavljajo svoje zaposlitvene centre. Slabo bi bilo, če bi zaposlitvena rehabilitacija pomenila predvsem kopičenje oseb v novih zaposlitvenih centrih. Zaposlitveni centri bodo sicer zmanjšali število brezposelnih v nacionalnih statistikah, obenem pa bodo kopčili število ljudi v segregirajočih zaposlitvah. Razreševanje tega konflikta interesov bi bilo mogoče uresničiti s tem, da se čim večji poudarek namenja motivaciji za zaposlovanje v običajnih okoljih. Eden od pomislekov, ki se prav tako pojavlja je, da se bo namesto odpiranja prilagojenih delovnih mest v običajnem delovnem okolju, vse več delodajalcev v primeru neizpolnjevanja kvote raje odločalo dajati del svojega dela zaposlitvenim centrom. Tako se več sredstev in strokovnega dela namenja ustanavljanju posebnih ustanov, kakor pa vsekakor težjemu iskanju zaposlitve v običajnem okolju.

Podporna zaposlitev pomeni zaposlitev hendikepirane osebe v običajnem delovnem okolju, kjer pa je prisotna podpora zaposleni hendikepirani osebi, delodajalcu in delovnemu mestu oz. okolju. Hendikepirani osebi se zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in

⁶⁵ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁶⁶ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁶⁷ Podatki v *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Omogočanje lažjega dostopa na trg dela in vračanje nanj (2007). Razvojno partnerstvo Enakovreden študij, program Pobude skupnosti Equal: Ljubljana.

usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njene delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju pa se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem. V letu 2006 je odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi pridobilo 21 oseb⁶⁸, vendar pa je bila po podatkih Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov do oktobra 2007 realizirana le ena sama podporna zaposlitev, ker zakonodajalec ni predvidel natančnega postopka za njihovo izvedbo⁶⁹. Podporna zaposlitev je ena izmed pomembnejših pozitivnih prednosti, ki jih prinaša zakon, saj gre za podporo pri zaposlitvi hendikepirane osebe v običajnem delovnem okolju.

3.3.4. Socialna varnost hendikepiranih: prejemanje transferov

Pri raziskovanju položaja hendikepiranih med zaposlenimi revnimi je pomembno upoštevati tudi vse socialne transfere, ki jih prejemanje hendikepirani in jim jih posamezni zakoni omogočajo. V Analizi socialnih transferov, ki so jo opravili na Inštitutu za socialno varstvo (Kobal et al. 2006), so zbrani vsi transferi, ki jih v Republiki Sloveniji prejemanje hendikepirane osebe. Osredotočili se bomo le na področje zaposlovanja in upoštevali le tiste transfere, do katerih so upravičeni hendikepirani, ki so zaposleni oz. brezposelni.

Po ZZRZI⁷⁰ so hendikepirane osebe poleg denarnega nadomestila za čas zaposlitvene rehabilitacije in subvencije plače v zaščitni, podporni zaposlitvi in v zaposlitvi v invalidskem podjetju, ki smo jih že omenili, upravičeni tudi do sorazmernega dela nadomestil. 38. člen ZZRZI pravi, da invalid, ki prejema nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti in se zaposli za krajši delovni čas od polnega, zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela tega nadomestila. Višino in čas prejemanja sorazmernega dela nadomestil določi izplačevalec nadomestil po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti.

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)⁷¹ lahko zaposleni hendikepirani med drugim prejemanje naslednje transfere:

- *odatek za pomoč in postrežbo* (137.-138. člen), ki je namenjen poplačilu dela stroškov, ki jih ima upravičenec, ker zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju za opravljanje osnovnih življenjskih potreb nujno in stalno potrebuje tujo nego in pomoč. To pravico imajo poleg uživalcev pokojnine tudi zavarovanci, ki so sklenili delovno razmerje ali začeli opravljati samostojno poklicno dejavnost kot slepi ali slabovidni, zavarovanci, ki postanejo med delovnim razmerjem ali opravljanjem samostojne poklicne dejavnosti slepi ali slabovidni, ter nepokretni zavarovanci, ki so zaposleni primerno svojim delovnim zmožnostim, vendar najmanj s polovico polnega delovnega časa, če nimajo pravice do dodatka za pomoč in postrežbo po kakšni drugi podlagi. Te osebe obdržijo pravico do dodatka za pomoč in postrežbo tudi po prenehanju

⁶⁸ Podatki v *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Omogočanje lažjega dostopa na trg dela in vračanje nanj (2007). Razvojno partnerstvo Enakovreden študij, program Pobude skupnosti Equal: Ljubljana.

⁶⁹ Podatek je posredovala Maruša Erbežnik, direktorica Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, dne 8.10.2007

⁷⁰ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

⁷¹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 63/2003, 63/2004-ZZRZI, 72/2005, 69/2006.

delovnega razmerja, če jim je delovno razmerje prenehalo brez lastne volje ali krivde oziroma, če pridobijo pravico do pokojnine.

- *invalidnino za telesno okvaro* (143.- 146. člen), ki je nadomestilo za določen % telesne okvare, če nastane v času, ko je bil zavarovanec vključen v zavarovanje. Telesna okvara je podana, če nastane pri zavarovancu izguba, bistvenejša poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnost organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb, ne glede na to, ali ta okvara povzroča invalidnost ali ne, kar ugotavlja invalidska komisija ali drug izvedenec Zavoda. Če je posledica poškodbe pri delu, zadošča za pridobitev pravice do invalidnine 30 % telesna okvara, če pa je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, pa mora obstajati najmanj 50 % telesna okvara.
- druga denarna nadomestila: *nadomestilo za invalidnost* (94. člen; pravica zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti ali invalidnost III. kategorije, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen, če: ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma ni bil obvezno zavarovan, ali mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde, ali je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi ali se je zaposlil na drugem delovnem mestu. Po podatkih ZPIZa je v letu 2005 nadomestilo za invalidnost (zaradi manjše plače) prejelo 3.348 prejemnikov), *denarno nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije* (89. člen; zavarovancu pripada v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije pa do končane poklicne rehabilitacije denarno nadomestilo v višini 100% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Zavarovanec, ki se usposablja na delu, ima od nastopa pa do končane poklicne rehabilitacije pravico do nadomestila v višini 40% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Povprečno število prejemnikov nadomestil plač za čas čakanja na poklicno rehabilitacijo je bilo leta 2005 117) in *začasno nadomestilo* (90. člen; delovni invalidi s preostalo delovno zmožnostjo in še delajo ali čakajo na poklicno rehabilitacijo, imajo različne pravice, med njimi tudi do ustreznih denarnih nadomestil, med katere sodi tudi začasno nadomestilo. V letu 2005 je začasno nadomestilo prejelo 12 delovnih invalidov).

S spodnji tabeli, ki so nam jo posredovali na Statističnem uradu RS⁷² lahko vidimo gibanje števila prejemnikov socialnih transferjev po ZPIZ-1 v letih 1995 in 2000-2005:

Tabela 24: Gibanje števila prejemnikov socialnih transferjev po ZPIZ-1 v letih 1995 in 2000-2005

| 10.7 Prejemniki invalidnin in pokojnin - letno povprečje | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| SKUPAJ | 608123 | 642446 | 654948 | 678344 | 690762 | 701848 | 713297 |
| Pokojnine, skupaj¹⁾ | 444643 | 474436 | 481357 | 490608 | 498430 | 504202 | 511176 |
| Starostne pokojnine | 263669 | 285835 | 291622 | 298851 | 305744 | 311722 | 318214 |
| Invalidske pokojnine | 97275 | 98902 | 98780 | 98665 | 98433 | 97515 | 97588 |
| Družinske pokojnine ²⁾ | 83699 | 89699 | 90955 | 93092 | 94253 | 94965 | 95374 |
| Prejemniki drugih dajatev, skupaj³⁾ | 163480 | 168010 | 173591 | 187736 | 192332 | 197646 | 202121 |
| Invalidnine | 47211 | 49769 | 50611 | 51712 | 52678 | 53738 | 54662 |
| Dodatek za pomoč in postrežbo | 20442 | 22662 | 23506 | 24360 | 25211 | 26241 | 27155 |

⁷² Dopis Statističnega urada Slovenije, prejet 19. oktobra 2007

| 10.7 Prejemniki invalidnin in pokojnin - letno povprečje | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Prekvalifikacije | 172 | 215 | 210 | 214 | 243 | 211 | 135 |
| Nadomestila | 24419 | 39152 | 41334 | 43674 | 45621 | 47932 | 50767 |
| Kmečke pokojnine | 17671 | 9744 | 8560 | 7420 | 6345 | 5367 | 4522 |
| Državne pokojnine | - | 50 | 4538 | 12970 | 14843 | 16140 | 17178 |
| Varstveni dodatki | 53565 | 46418 | 44832 | 47386 | 47391 | 48017 | 47702 |

1) Od leta 1991 so vključeni prejemniki vojaških pokojnin, prejemniki akontacij pokojnin, uveljavljenih v drugih republikah nekdanje Jugoslavije in prejemniki dodatka k pokojninam, uveljavljenih v drugih republikah nekdanje Jugoslavije

2) Od leta 2000 dalje so med družinske pokojnine vključene tudi vdovske pokojnine

3) Od leta 2000 so med prejemnike drugih dajatev vključeni prejemniki državne pokojnine

(Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje)

Število prejemnikov tako invalidnin kot tudi dodatka za pomoč in postrežbo se je kot je razvidno iz razpredelnice v teh letih povečevalo. Socialni transferi, ki jih prejema zaposleni hendikepirani, so pomemben instrument zagotavljanja enakih možnosti, saj imajo hendikepirane osebe v primerjavi z nehendikepiranimi dodatne potrebe. Tukaj lahko izpostavimo predvsem osebno asistenco in pomoč na domu, ki si jo lahko zagotavljajo preko različnih programov nevladnih organizacij, javnih zavodov ali privatnih podjetij, nakup tehničnih pripomočkov, ki niso vedno kriti s strani zdravstvenega zavarovanja in prevoze na delovno mesto. Poleg tega lahko sklepamo, da so prav socialni transferji v mnogih primerih zagotovilo, da hendikepirane osebe zaradi nižjega dohodka ne padejo pod prag revščine in si s temi transferji zagotavljajo višji nivo dohodka, ki jim omogoča preživetje. Kljub temu je iz podatkov MDDSZ⁷³ v naslednjih dveh tabelah razviden trend naraščanja izplačanih denarnih socialnih pomoči hendikepiranim vlagateljem. V letih 2006 in kasneje v 2007 se med vlagatelji začno pojavljati tudi določeni statusi, ki jih opredeljuje Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju hendikepiranih, ki je takrat stopil v veljavo. Ti podatki lahko kažejo na poslabšanje življenjskega položaja hendikepiranih vlagateljev, v primerih delovnih invalidov pa to lahko pomeni tudi tako nizko plačilo, ki brez socialnih transferjev ne zagotavlja preživetja.

Tabela 25: Število izplačanih denarnih socialnih pomoči za mesec glede na status vlagatelja (hendikepirani)

| SOC. STATUS VLAGATELJA | jan 02 | jul 02 | jan 03 | jun 03 | dec 03 | jul 04 | dec 04 | jul 05 | dec 05 | jul 06 | dec 06 | jul 07 |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| nezmožen za delo/ nezaposljiv (ZRSZ) | 551 | 661 | 745 | 814 | 919 | 1.282 | 1.609 | 2.154 | 2.497 | 2.909 | 2.971 | 3.516 |
| delovni invalid ZPIZ | | | | | | | | | | | 225 | 310 |
| delovni invalid (124. člen) | | | | | | | | | | | 9 | 9 |
| ZPIZ poklicna rehab. | | | | | | | | | | | | 2 |
| nezmožen - mnenje | | | | | | | | | | | | 173 |

(vir: MDDSZ)

⁷³ Dostopno na: http://www.mdsz.gov.si/si/statistika/denarna_socialna_pomoc/, 26. marec 2008

Tabela 26: Število izplačanih denarnih socialnih pomoči za mesec glede na glavni vir dohodka vlagatelja (hendikepirani)

| GLAVNI VIR DOHODKA DRUŽINE | jan 02 | jul 02 | jan 03 | jun 03 | dec 03 | jul 04 | dec 04 | jul 05 | dec 05 | jul 06 | dec 06 | jul 07 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| delovni invalid ZPIZ | | | | | | | | | | 18 | 120 | 166 |
| nadomestilo za invalidnost po ZDVRTPO | 45 | 54 | 55 | 71 | 87 | 83 | 78 | 87 | 112 | 104 | 108 | 87 |
| sredstva za tujo nego in pomoč | 12 | 12 | 14 | 17 | 17 | 12 | 12 | 12 | 16 | 9 | 15 | 12 |

(vir: MDDSZ)

3.4. Zaposleni hendikepirani

Tabela 27: Število hendikepiranih oseb na trgu dela v letih 2000, 2003 in 2005

| Invalidi | Delovni invalidi | | | Ostali invalidi* | | | SKUPAJ | | |
|-------------------------------------|------------------|---------------|---------------|------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2000 | 2003 | 2005 | 2000 | 2003 | 2005 | 2000 | 2003 | 2005 |
| Zaposleni (na dan 31.12) | 21.088 | 23.429 | 27.575 | 5.267 | 4.588 | 1.846 | 24.841 | 28.017 | 29.421 |
| V evidenci brezposelnih oseb | 14.838 | 6.703 | 6.555 | 2.341 | 2.172 | 2.580 | 14.878 | 8.875 | 9.135 |
| V evidenci po drugih zakonih | - | 13.017 | 15.109 | - | - | - | - | 13.017 | 15.109 |
| Invalidi na trgu dela SKUPAJ | 35.926 | 43.149 | 49.239 | 7.608 | 6.760 | 4.426 | 39.719 | 49.909 | 53.665 |

*ostali invalidi: invalidne osebe- ZUZIO, kategorizirani mladostniki, vojaški invalidi
(Vir: Persen, Belec (2006): Položaj invalidov na trgu dela)

Avtorji zgornje tabele pravijo, da število hendikepiranih oseb na trgu dela v zadnjih letih kaže trend naraščanja. V letu 2005 je bila stopnja brezposelnosti hendikepiranih 20,9%, na dan 31.12. 2005 je bilo v evidenci brezposelnih oseb 9.135 hendikepiranih, v evidenci brezposelnih prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje na podlagi drugih zakonov, torej skupaj z prejemniki denarnega nadomestila iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja, pa 15.109 oseb. Med vsemi hendikepiranimi na trgu dela prevladujejo hendikepirane osebe z oznako delovni invalidi (88,5%), ostalih pa je 11,5% (od tega polovica kategoriziranih mladostnikov s statusom invalida po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok z motnjami v duševnem in telesnem razvoju oz. Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami in s posebnimi potrebami, ostali s statusom invalida po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in po Zakonu o vojnih invalidih). Opazen je trend naraščanja zaposlitev med hendikepiranimi osebami z oznako delovni invalidi, medtem, ko je upadla stopnja zaposlenosti med hendikepiranimi s statusom invalida po drugih zakonih.

3.4.1. Zaposlitev v običajnem delovnem okolju

Kot pišejo avtorice *Analize socialnih transferov za invalide* (Kobal et al. 2006) pri nas ni na voljo dovolj informacij, ki bi omogočale verodostojnejšo oz. bolj popolno analizo pravic invalidov v Republiki Sloveniji. Avtorice ugotavljajo, da se pri nas ne zbirajo sistematično podatki o invalidih (Kobal et al. 2006: 135), zato predlagajo, da bi bilo potrebno pri nas

izpopolniti zbiranje podatkov, ga poenotiti in zagotoviti ločeno zbiranje podatkov glede na status invalida in glede na vrsto oviranosti (Kobal et al. 2005:136). Podobno velja tudi za našo raziskavo: izkazalo se je, da pravzaprav pred letom 2007 ni mogoče pridobiti podatkov o tem, v katerih panogah običajnih zaposlitev so zaposleni hendikepirani, kakšna je njihova vrsta oviranosti in kakšni so njihovi prejemki. Teh podatkov na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve- Direktorat za invalide⁷⁴ ter tudi na Zavodu za zaposlovanje RS⁷⁵ ne spremljajo, na Statističnem uradu Republike Slovenije⁷⁶ pa vodijo samo statistične podatke o zaposlovanju hendikepiranih oseb v invalidskih podjetjih in ne tudi na običajnih delovnih mestih. Od 1.6.2005, ko je bil ustanovljen, pa naj bi spremljal to področje Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Tam so nam posredovali tabelo o zaposlovanju hendikepiranih po različnih panogah ter glede na to, ali so zaposleni v običajnem delovnem okolju, v zaščitni zaposlitvi ali pa v invalidskem podjetju. Podatke, ki jih o zaposlitvi hendikepiranih spremljajo, se vežejo na podatke, ki jih morajo delodajalci izpolniti pri prijavi delavca v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje. Gre za podatke o izobrazbi, starosti, spolu, ki pa niso vsi obvezni in so običajno pomanjkljivo vpisani in zaradi tega ne dajejo verodostojnih podatkov.⁷⁷

Tabela 28: Število zaposlenih hendikepiranih po dejavnosti in delodajalcih (običajna delovna mesta, invalidsko podjetje ali zaposlitveni center)

| Dejavnost | Število delodajalcev | Št. vseh zaposlenih | Št. zap. Invalidov v Sloveniji | Št. invalidov v IP | Št. invalidov v ZC |
|---------------------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| A Kmetijstvo | 835 | 6.121 | 421 | 105 | |
| B Rudarstvo | 100 | 3.609 | 254 | | |
| C Predelovalna dejavnost | 13.481 | 228.188 | 14.799 | 4.200 | 37 |
| D Oskrba z el. Energijo | 125 | 7.471 | 470 | | |
| E Oskrba z vodo | 258 | 8.968 | 634 | 187 | |
| F Gradbeništvo | 16.310 | 84.013 | 2.192 | 93 | |
| G Trgovina | 17.474 | 114.738 | 2.750 | 276 | |
| H Promet | 7.555 | 52.002 | 1.673 | 158 | |
| I Gostinstvo | 6.168 | 31.821 | 802 | 22 | |
| J Informacijske in komunikacijske dej | 2.918 | 21.913 | 378 | 45 | |
| K Finančne in zavarovalne dej. | 1.072 | 24.175 | 527 | | |
| L Poslovanje z nepremičninami | 1.016 | 4.011 | 132 | 49 | |
| M Izobraževanje | 12.837 | 41.582 | 560 | 48 | |
| N Druge poslovne dejavnosti | 2.309 | 24.950 | 1.552 | 970 | 26 |
| O Dejavnost javne uprave in obrambe | 551 | 52.634 | 1.268 | | |
| P Izobraževanje | 1.814 | 61.353 | 1.620 | 33 | |
| Q Zdravstvo in socialno varstvo | 1.694 | 51.228 | 3.091 | 254 | 95 |
| R Kulturne, razvedrilne in rekre. Dej | 3.854 | 14.096 | 278 | | |
| S Druge dejavnosti | 4.805 | 11.391 | 169 | 15 | |
| | | 844.264 | 33.570 | 6.455 | 158 |

⁷⁴ Odgovor MDDSZ, prejet 6. maj 2008 (glej priloga)

⁷⁵ Odgovor ZRSZ, prejet 6. maj in 29. maj 2008 (glej priloga)

⁷⁶ Odgovor Statističnega urada Slovenije, prejet 19. oktobra 2007 (glej priloga)

⁷⁷ Odgovor Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja hendikepiranih, prejet 9. aprila 2008 (glej priloga)

3.4.2. Zaposlitev v invalidskih podjetjih

Invalidska podjetja zaposlujejo tiste hendikepirane osebe, ki se ne morejo zaposliti pod enakimi delovnimi pogoji kot ostale hendikepirane osebe (vzrok za to naj bi bila vrsta invalidnosti, zdravstveno stanje in preostala delovna zmožnost). Leta 1976 je bil sprejet Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je zagotovil pravno podlago za ustanavljanje invalidskih delavnic in je določal, da so le-te namenjene usposabljanju in zaposlovanju. Pogoj za ustanovitev takšnega podjetja je priprava proizvodnega/delovnega programa, potrebno je predvideti temeljno kadrovske sestavo (ki ustreza vlogi invalidske organizacije) ter zagotoviti potrebna osnovna in obratna sredstva; pogoj je, da je med zaposlenimi najmanj 40% hendikepiranih oseb.

Po podatkih MDDSZ⁷⁸ je leta 1988 v Sloveniji delovalo 11 invalidskih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih (Ur. list SFRJ, št. 77/88 s spremembami in dopolnitvami) preoblikovala v invalidska podjetja (v nadaljevanju IP), leta 1993 pa že 63 IP; 1994 je bilo ustanovljenih še 36 IP. Konec leta 1994 je tako delovalo že 96 IP, leta 2000 pa je preseglo število 150. Od leta 2000 dalje število IP počasi narašča. V Sloveniji je do konca leta 2004 delovalo 199 različnih IP, a jih je 43 izgubilo status IP. Konec leta 2004 je bilo v Sloveniji 156 invalidskih podjetij z 13.580 zaposlenimi, od tega je 6.348 hendikepiranih. Pozornost zbudi podatek, da je v invalidskih podjetjih zaposlenih manj kot polovica oseb s statusom invalida (torej, skoraj nič več kot toliko, kolikor predpisuje zakon kot obvezno). Leta 2004 je stopil v veljavo ZZRZI, ki podrobneje določa pogoje ustanavljanja in delovanja IP.

Na Statističnem uradu RS⁷⁹ so nam posredovali naslednje tabele, ki prikazujejo število zaposlenih hendikepiranih oseb v letih 2001-2005 v invalidskih podjetjih, pri čemer do razlik v določenih številih prihaja zaradi tega, ker vsa invalidska podjetja niso posredovala podatkov:

Tabela 29: Invalidi na usposabljanju, zaposleni invalidi in drugi zaposleni, ki delajo v centrih in podjetjih za poklicno usposabljanje, 2002

| | Invalidi na usposabljanju | | Zaposleni invalidi | | Drugi zaposleni | |
|---------------|---------------------------|--------|--------------------|--------|-----------------|--------|
| | skupaj | ženske | skupaj | ženske | skupaj | ženske |
| SKUPAJ | | | | | | |
| Centri | 46 | 24 | 46 | 21 | 160 | 17 |
| Podjetja | 177 | 89 | 5813 | 2193 | 6897 | 3280 |

Tabela 30: Invalidi na usposabljanju, zaposleni invalidi in drugi zaposleni, ki delajo v podjetjih za poklicno usposabljanje, 2003 1)

| | Invalidi na usposabljanju | | Zaposleni invalidi | | Drugi zaposleni | |
|---------------|---------------------------|--------|--------------------|--------|-----------------|--------|
| | skupaj | ženske | skupaj | ženske | skupaj | ženske |
| SKUPAJ | 96 | 46 | 5539 | 2088 | 6596 | 3091 |

1) Poročalo je okrog 90 % invalidskih podjetij.

⁷⁸ Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDDSZ, junij 2005 Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007)

⁷⁹ Odgovor Statističnega urada Slovenije, prejet 19. oktobra 2007

Tabela 31: Zaposleni v invalidskih podjetjih za strokovno usposabljanje in zaposlovanje hendikepiranih v letih 2001-2005

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Invalidska podjetja ²⁾ | 151 | 149 | 145 | 147 | 149 |
| Zaposleni v invalidskih podjetjih - skupaj | 12466 | 12969 | 12673 | 13580 | 13556 |
| Ženske | ... | ... | 5433 | 5787 | 5788 |
| Zaposleni invalidi - skupaj | 6087 | 6202 | 5970 | 6348 | 6360 |
| Ženske | ... | ... | 2234 | 2331 | 3924 |
| Delovni invalidi | 5372 | 5443 | 5201 | 5565 | 5455 |
| Invalidi po ZUZIO ²⁾ | 441 | 488 | 472 | 468 | 530 |
| Kategorizirani mladostniki | 266 | 261 | 290 | 308 | 368 |
| Vojni invalidi | 8 | 10 | 7 | 7 | 7 |
| Drugi zaposleni - skupaj | 6379 | 6767 | 6680 | 7232 | 7196 |
| ¹⁾ Podatki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. | | | | | |
| ²⁾ Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. | | | | | |

Od 2000 – 2004 je po podatkih MDDSZ⁸⁰ opaziti povečanje števila zaposlenih v invalidskih podjetjih, in sicer se je od leta 2000 do leta 2004 število vseh zaposlenih povečalo za 1.713, od tega za 537 hendikepiranih. V letu 2004 pa je bilo v invalidskih podjetjih zaposlenih za nedoločen čas 12.569 oz. 92,5% in 1.011 oz. 7,4% za določen čas. Glede na spolno strukturo je mogoče ugotoviti, da je bilo v IP med hendikepiranimi zaposlenimi kar 26% več moških kot žensk, kar je skoraj tretjina več moških kot žensk (med nehendikepiranimi delavci je bilo 4% več moških kot žensk). Na dan 1.3.2004 je bilo največ zaposlenih v invalidskih podjetjih v starosti 45 let in več (47,5%). Naslednjo najobsežnejšo skupino zaposlenih so predstavljale osebe v starosti od 35 do 44 let (32,4%), sledijo osebe v starosti 25 do 34 let (17%) in nazadnje najmlajši zaposleni v invalidskih podjetjih v starosti od 18 do 24 let, ki jih je bilo samo 3,1%. Podatki kažejo, da so v invalidskih podjetjih zaposleni pretežno starejši delavci (45 in več let), med katerimi je 12% več hendikepiranih kot nehendikepiranih.

Glede na status invalidnosti med zaposlenimi hendikepirani v invalidskih podjetjih podatki iz vprašalnikov MDDSZ iz leta 2004 kažejo, da je v skupnem številu 6.348 zaposlenih hendikepiranih v invalidskih podjetjih kar 5.565 delovnih invalidov, kar je 87,6% od vseh zaposlenih hendikepiranih, 468 je invalidov po ZUZIO, 308 je kategoriziranih mladostnikov in 7 je vojnih invalidov. Po podatkih vprašalnika MDDSZ za leto 2004 je bilo na dan 1.3.2004 v invalidskih podjetjih zaposlenih 53,3% nehendikepiranih in 46,7% hendikepiranih, med katerimi je bilo 40,9% delovnih hendikepiranih, 3,4% hendikepiranih po ZUZIO, 2,2% kategoriziranih mladostnikov in niti 0,05% vojnih hendikepiranih. V letu 2004 je bilo na dan 1.3.2004 zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega 1.596 (28,7%) delovnih hendikepiranih in 3.969 (71,3%) delovnih hendikepiranih zaposlenih za polni delovni čas.

⁸⁰ Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDDSZ, junij 2005 Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007)

V izobrazbeni strukturi zaposlenih v invalidskih podjetjih so v letu 2004 (1.3.2004) največji delež predstavljale osebe s I. stopnjo izobrazbe (31,6%). Dobro četrtino (26,3%) so predstavljale osebe s IV. stopnjo izobrazbe. Sledijo zaposleni s V. stopnjo izobrazbe (16,5%), II. stopnjo (13,9%), III. stopnjo (5,6%), VI. stopnjo (3,2%), VII. stopnjo izobrazbe (2,8%) in VIII. stopnjo (0,1%). Izobrazbena struktura zaposlenih hendikepiranih v primerjavi z zaposlenimi nehendikepirani v invalidskih podjetjih je še slabša. Hendikepiranih z nedokončano osnovno šolo (I. stopnja izobrazbe) je za 6% več kot nehendikepiranih z isto stopnjo izobrazbe. Prav tako je hendikepiranih z II. stopnjo izobrazbe za 2,7% več kot nehendikepiranih z isto stopnjo izobrazbe.

Hendikepirani v večini invalidskih podjetjih običajno opravljajo pomožna dela v proizvodnji, v montaži, storitve čiščenja, vratarska, receptorska in kurirska dela, lažja administrativna dela, pa tudi druga bolj zahtevna dela v proizvodnji, le da so pogoji za opravljanje teh del prilagojeni njihovim preostali delovni zmožnosti, prav tako pa je zahtevnost dela odvisna tudi od izobrazbe oziroma usposobljenosti, tako da izobraženi hendikepirani delajo oziroma zasedajo delovna mesta v skladu z njihovo izobrazbo oziroma usposobljenostjo. Po številu zaposlenih, ki opravljajo posamično dejavnost, zajemata pomembno vlogo tako storitvena kot proizvodna dejavnost. S storitveno dejavnostjo se ukvarja 6.429 (47,4%) zaposlenih, s proizvodno pa 7.151 (52,6%), od tega se s storitveno dejavnostjo ukvarja 3.120 (49%) hendikepiranih, s proizvodno pa 3.228 (51%) hendikepiranih.

Vprašalnik MDDSZ, ki je bil pripravljen za analizo za leto 2004, je vseboval tudi razčlenitev po standardni klasifikaciji dejavnosti. Glede na navedeno je največ zaposlenih v predelovalnih dejavnostih, in sicer 8.065 (59,4%), sledijo druge skupne in osebne storitve s 3.535 (26%) zaposlenimi, 26 gradbeništvo s 503 (3,7%), nepremičnine, najem, poslovne storitve s 439 (3,2%) zaposlenimi, promet, skladiščenje, zveze s 342 (2,5%) zaposlenimi, kmetijstvo, lov gozdarstvo z 276 (2%) zaposlenimi, trgovina, popravila motornih vozil z 207 (1,5%) zaposlenimi, gostinstvo z 98 (0,7%) zaposlenimi, zdravstvo, socialno varstvo s 68 (0,5%) zaposlenimi, izobraževanje z 20 (0,2%) zaposlenimi, oskrba z elektriko, plinom, vodo s 16 (0,11%) zaposlenimi in finančno posredništvo z 11 (0,08%) zaposlenimi.

Invalidska podjetja prejemajo za vsakega zaposlenega hendikepiranega delavca mesečno subvencijo po Pravilniku o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Ur. list RS, št. 54/97). Invalidskim podjetjem pripada nadomestilo za hendikepirane, ki so v delovnem razmerju v mesecu, za katerega se nadomestilo daje in jim je bil priznan status invalida s pravnomočno odločbo pristojnega organa. Višina nadomestila je odvisna od stopnje invalidnosti in lahko znaša (7. člen pravilnika) 25%, 50% ali 75% zjamčene plače mesečno za zaposlenega hendikepiranega delavca. Nadomestilo za invalide se je do 31.10.2004 izvajalo v okviru Aktivne politike zaposlovanja - program nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem. Obveznosti - nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, ki so nastale od 1.11.2004 dalje pa je v pristojnosti Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja hendikepiranih, subvencionira plače tistim hendikepiranim delavcem, ki dosegajo nižje delovne rezultate.

Nadomestitve dela stroškov je v letu 2004 prejemale 6.375 hendikepiranih (I. skupina 5.290 hendikepiranih, II. skupina 645 hendikepiranih, III. skupina 440 hendikepiranih), zaposlenih v invalidskih podjetjih, kar je za 2,7% več kot v letu 2003 (6.202 oseb). Za nadomestitve dela stroškov invalidskimi podjetjem je država iz proračuna v letu 2004 namenila 1.169.833 tisoč SIT.

Kot še navaja dokument Informacija o invalidskih podjetjih, je marca 2004 11,7% vseh zaposlenih v invalidskih podjetjih prejemalo minimalno plačo; februarja 2004 je bila najvišja bruto plača za neinvalida v invalidskih podjetjih 674.045 SIT, za invalida pa 280.951 SIT, kar pomeni, da je bila najvišja bruto plača za neinvalida za 239,9% višja od najvišje bruto plače invalida. Povprečna bruto plača v invalidskih podjetjih je bila za neinvalida februarja 2004 218.574 SIT, za invalida pa 148.262 SIT, povprečna bruto plača v RS pa je bila 254.752 SIT, kar pomeni, da je bila povprečna bruto plača za invalida v IP za 41,8% (106.490 SIT) nižja od povprečne bruto plače v RS, za neinvalida pa za 14,2% (36.174 SIT) nižja od povprečne bruto plače v RS. Žal ni podatkov o tem, kolikšna je bila najnižja bruto plača v invalidskih podjetjih in kolikšen delež hendikepiranih in tudi nehendikepiranih delavcev je prejemal najnižje dohodke.

O problematiki dela v invalidskih podjetjih najbolje pričajo nepravilnosti, ki jih je ugotovila komisija glede delovanja invalidskih podjetij⁸¹. Nepravilnosti so najpogostejše:

- Delavci invalidi nimajo proizvodnega programa posebej prilagojenega za njihovo delo, temveč so prerazporejeni na manj zahtevna dela. Delavci invalidi delajo večinoma na delovnih mestih, na katerih so delali pred ustanovitvijo invalidskega podjetja, torej delajo kot posojeni delavci ali pa prihaja do prerazporejanja delavcev med obema povezanima družbama. Delavci bi na teh delovnih mestih delali tudi, če ne bi bili na plačilnih listah IP.
- Delavci invalidskega podjetja so plačani po pogodbah o dolgoročnem poslovnem sodelovanju, po katerih se plačuje njihovo delo na podlagi števila opravljenih bruto učinkovitih delovnih ur, ne pa na podlagi tržne cene opravljene storitve ali tržne cene števila izdelkov, kot bi zaračunavalo v primeru, če bi to delo opravljal zunanji kooperant oz. tuje podjetje.
- V nekaterih primerih ima invalidsko podjetje z matičnim podjetjem sklenjene zanj škodljive poslovne pogodbe, ki invalidsko podjetje izčrpavajo, odstopljena sredstva, ki bi morala biti namenjena za strogo določene namene opredeljene v 61. členu ZZRZI, pa se prelivajo v matično družbo skozi nenormalno visoke najemne pogodbe ali stroške drugih poslovnih storitev.
- V poslovnih pogodbah je pogosto določeno, da bo invalidsko podjetje svoje aktivnosti usmerjalo tako, da bo prispevalo k racionalizaciji proizvodnega ciklusa in zmanjšanju stroškov matične gospodarske družbe ter da se bo IP podrejalo zahtevam naročnika.
- Invalidsko podjetje odstopljena sredstva pogosto investira v opremo, ki je potrebna za proizvodnjo v matični gospodarski družbi. Dogaja se celo, da na tej opremi delajo zgolj delavci matične družbe, invalidsko podjetje pa za to ne zaračunava stroškov najemnine ali vsaj povrnitve stroška amortizacije.
- Matična gospodarska družba ohranja minimalno število zaposlenih invalidov (ali pa niti tega ne), novo nastajajoče invalide pa praviloma zaposluje v invalidsko podjetje.
- Pogosto je bilo ugotovljeno, da matična gospodarska družba za invalidsko podjetje opravlja vse vodstvene, organizacijske, finančne, kadrovske dejavnosti, trži storitve, določa vrsto in obseg proizvodnje, vodi investicijsko, kadrovsko politiko, določa smer razvoja in podobno. S tem je popolnoma odvzeta možnost lastnega razvoja in samostojnega odločanja oz. sprejemanja lastnih poslovnih odločitev invalidskega podjetja. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da kljub ustanovnim aktom invalidskega podjetja ni bil imenovan nadzorni svet z obrazložitvijo, da je IP v 100% lasti matične družbe in da organov upravljanja zato ne potrebuje.

⁸¹ Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDDSZ, junij 2005 Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007)

- V invalidskem podjetju so zaposleni vodilni delavci matične gospodarske družbe oz. delavci, ki imajo visoke plače (individualne pogodbe), z namenom nižanja stroškov matičnega podjetja. Posebej je sporno, da invalidsko podjetje vodi ista oseba kot matično družbo kar predstavlja podrejanje IP (kajti ista oseba ne more hkrati skrbeti za poslovne interese dveh nasprotnih pogajalskih partnerjev).

4. HENDIKEPIRANE OSEBE KOT ZAPOSLENI REVNI

Na položaj hendikepiranih oseb na trgu dela, kot smo omenili, vplivajo številne ovire: najpogosteje so povezane z neprilagojenim delovnim okoljem in nedostopnostjo (fizično in informacijsko) zaposlitve. Pričakujemo lahko, da je razlog za strah ali dvom pred zaposlovanjem hendikepiranih povezan predvsem z neosveženostjo delodajalcev in posrednikov pri zaposlovanju glede zmožnosti hendikepiranih oseb in strahom pred stroški prilagoditve delovnega okolja in dvomi glede morebitnih težav v delovnem procesu. Hendikepirani pogosto težko najdejo informacije in storitve, ki bi jim pomagale pri zaposlitvi, zaposlitvene možnosti pa so izredno omejene. Hendikepirani neredko nimajo dovolj zaupanja v dejansko pomoč na tem področju, kar vodi k lastni, prostovoljni izključitvi hendikepiranih iz zaposlitvenih programov, temu pa se pridružuje še prisilna izključitev iz trga dela, ki se dogaja skozi organizacijske strukture. Oboje rezultira v neefektivnosti in perpetuirani izključenosti hendikepiranih iz trga dela.

Kljub temu, da so mnogi hendikepirani invalidsko upokojeni in da je zelo opazen njihov delež med brezposelnimi iskalci zaposlitve, mnoge raziskave, opravljene v tujini, kažejo na to, da predstavljajo hendikepirani pomemben delež tudi med zaposlenimi revnimi. Že omenjene raziskave kažejo, da so razlogi za to predvsem v diskriminaciji hendikepiranih, saj prejemajo nižje dohodke od nehendikepiranih, pogosto so razporejeni na nižje plačana delovna mesta, ki niso primerna njihovi izobrazbi in kvalifikacijam in imajo zelo majhne možnosti napredovanja. Velik delež hendikepiranih pa ima po drugi strani tudi zelo nizko stopnjo izobrazbe, zaradi česar opravljajo nizko plačana dela, kar je posledica izključevalnega izobraževalnega sistema ali pa prav zaradi opravljanja slabo plačanega in fizično naporega dela v slabih varnostnih pogojih postanejo hendikepirani. Tuje študije torej ugotavljajo, da so hendikepirani posamezniki po eni strani izpostavljeni revščini zaradi dejstva, da so pogosto dolgotrajno brezposelni, ker ne dobijo dela, po drugi strani pa so izpostavljeni veliko večjemu tveganju, da bodo slabše plačani od svojih kolegov z enakimi poklicnimi kvalifikacijami. To velja tako za delavce obeh spolov, ki delajo poln delovni čas kot tudi za tiste, ki delajo polovični delovni čas. Po osnovni ekonomski teoriji, takšna situacija ne more biti preprosto posledica tega, da bi hendikepirani delavci bolj zavračali določene službe z določenim dohodkom od nehendikepiranih delavcev. Veliko bolj očitno je to, da so na trgu dela učinkovito diskriminirani (www.poverty.org.uk/findings/disability%20findings.shtml).

Če pogledamo položaj hendikepiranih v Sloveniji, vidimo, da jih je 66,8% izključenih s trga dela, od tega jih je precejšen delež invalidsko upokojenih, skoraj 5% pa je oseb, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, ki jim onemogoča participacijo na trgu dela. Razmerje med zaposlenimi in brezposelnimi hendikepiranimi osebami na trgu dela je bilo konec leta 2005 skoraj izenačeno. Zaradi tega se hendikepirane smatra za eno izmed najbolj ranljivih skupin prebivalstva, ki jih ogroža revščina. Ingrid Russi Zagožen (2008: 9) tako v svojem prispevku o primerih iz prakse Varuha človekovih pravic navaja kar tri primere hendikepiranih žensk, ki kažejo na to, da je v Sloveniji hendikep eden od pomembnih dejavnikov za življenje v revščini. Namreč, zaradi

določene sistemske ureditve na področju invalidskega in pokojninskega zavarovanja socialni transferji, ki jih prejema nekateri hendikepirani, ki so invalidsko upokojeni ali pa v procesu priznanja te pravice, ne zadoščajo za pokritje osnovnih življenjskih potreb, s podobnimi problemi se srečuje tudi velik odstotek brezposelnih hendikepiranih.

Kot je bilo že omenjeno, je v Sloveniji zaposlenih le približno 18% hendikepiranih. Ti se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih in v na novo nastajajočih zaposlitvenih centrih. V okviru raziskovalnega projekta Zaposleni revni smo iskali podatke, ki bi pričali o najnižjih dohodkih, o zaposlitvenih panogah, kjer se hendikepirani najpogosteje zaposlujejo etc.: o teh podatkih se za hendikepirane ne vodijo ločene evidence, saj nam celostnega pregleda zaposlitvene strukture in dohodkov niso mogli posredovati niti na Statističnem uradu RS, niti na Direktoratu za invalide MDDSZ, niti na Skladu za spodbujanje zaposlovanja invalidov in niti na Zavodu RS za zaposlovanje. Vse službe, ki smo jih v zvezi s tem kontaktirali, pa so izrazile mnenje, da bi bilo natančnejše zbiranje podatkov na tem področju dobrodošlo in koristno. Delež zaposlenih revnih hendikepiranih je zaradi pomanjkanja podatkov težko oceniti. Po mnenju direktorice Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja hendikepiranih⁸² je njihov delež relativen glede na delež vseh v Sloveniji zaposlenih hendikepiranih, ki jih je okoli 4%. Njena ocena je, da je verjetno % zaposlenih revnih med hendikepiranimi podoben, sploh glede na to, da je zelo veliko ljudi, ki nimajo statusa invalida in imajo minimalne plače.

Prav tako predstavlja veliko oviro pri oceni položaja hendikepiranih med zaposlenimi revnimi pomanjkanje podatkov o socialnih transferjih, ki jih prejema hendikepirane osebe in ki so lahko pogosto tudi indikator položaja hendikepiranih na dnu dohodkovne lestvice v smislu, da so potrebni, da prejemniki ne zdrsnejo pod nivo revščine. V Sloveniji so namreč prav socialni transferji še vedno pomemben vzvod za zniževanje revščine, kot pravi Stanka Intihar (2008: 3). V letu 2005 je bila namreč stopnja revščine v Sloveniji 11,7 %, pri čemer so v dohodek vključeni vsi družinski in socialni prejemki, v nasprotnem primeru bi se stopnja revščine podvojila.

Tako na Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov kot tudi na Zavodu RS za zaposlovanje ocenjujejo, da je uvedba Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju hendikepiranih ter s tem kvotnega sistema od leta 2006 zelo pozitivno vplivala na zaposlovanje hendikepiranih, in pričakujejo, da bo mogoče tudi v prihodnosti še beležiti napredek. Na Zavodu RS za zaposlovanje so povedali⁸³:

»Področje usposabljanja in zaposlovanja invalidov je v preteklem obdobju zaznamovalo sprejetje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Po sprejetju tega beležimo bistveno povečanje števila zaposlitev brezposelnih invalidov na letni ravni in sicer za 50 % v primerjavi z obdobjem pred uvedbo Zakona. Posebej izpostavljamo zaposlitve več kot 300 invalidov v zaposlitvenih centrih, saj gre za populacijo invalidov, ki pred sprejetjem ZZRZI ni bila zaposljiva.

Ugotavljamo, da potrebe po vključevanju v storitve zaposlitvene rehabilitacije naraščajo, zato bo v prihodnje potrebno okrepiti mrežo izvajalcev storitev, izpopolnjevati standarde storitev, kot tudi sprejeti standarde znanj za delavce na področju rehabilitacije, kar bo posredno vplivalo tudi na izboljšanje kakovosti storitev. Zelo pomembno bo tudi delo z delodajalci v smislu usposabljanja za ravnanje z

⁸² Osebni intervju z go. Marušo Erbežnik, direktorico Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, opravljen dne 4. junij 2008

⁸³ Odgovor ZRSZ poslal Robi Modrijan, dne 29. maj 2008

invalidnostjo in ustvarjanja pogojev za podporno zaposlovanje invalidov v rednih delovnih okoljih.«

Na Skladu⁸⁴ pa ocenjujejo, da hendikepirani delavci sedaj lažje vstopajo na trg dela – kot posledice zakonske obveze delodajalcem, na drugi strani pa tudi zato, ker Sklad nudi vrsto finančnih vzpodbud pri zaposlovanju, ki naj bi po mnenju Sklada delodajalcu olajšala stroške ali primanjkljaje, ki naj bi nastali zaradi oviranosti delavca. Na Skladu menijo, da s temi vzpodbudami nudijo nadomestek za izpad dohodka, ki naj bi bil posledica manjše delovne storilnosti. Prepričani so tudi, da je glavna prednost kvotnega sistema v tem, da se postopoma spreminja tudi miselnost delodajalcev, ki imajo možnost spoznavati invalidne osebe kot dobro delovno silo, ki je pripadna podjetju in se težje odloča za spremembo delovnega mesta. Zavezanci za kvoto so v letu 2006 zakonsko obveznost zaposlovanja invalidov izpolnjevali na tri načine: okrog 23 % vseh zavezancev je zaposlovalo invalide (na podlagi uredbe, s predpisano pogodbo ali je z pogodbo o nadomestni zapolnitvi kvote z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom). Okoli 49 % zavezancev je plačevalo namenski prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov; okoli 28 % zavezancev pa je zaposlovalo večje število invalidov, kot je predpisano z uredbo in so zato prejeli nagrado. (Kern 2006: 22). Na javni razpis Sklada, za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelnih invalidov se je do sredine leta 2006 prijavilo 98 gospodarskih subjektov, ki so zaposlili 138 invalidnih oseb. (ibid.)

Kot glavno oviro pri zaposlovanju hendikepiranih na Skladu⁸⁵ vidijo v nizki izobrazbeni stopnji hendikepiranih iskalcev dela, zato so prepričani, da bo kvotni sistem vzpodbudil tudi hendikepirane osebe k večjemu konkuriranju na trgu delovne sile. Sklad tudi zagotavlja sredstva za prilagoditev delovnega mesta, zato načrtujejo, da bo v sodelovanju z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije – z izdelavo načrta za podporo, tudi prilagajanje delovnega mesta postalo ena od oblik, ki bo omogočala kvalitetnejše zaposlovanje invalidnih oseb. Takšnih iniciativ je bilo do sedaj malo, en primer beležijo v lanskem letu. Poleg tega so mnenja, da ukrepi, ki jih je vpeljal nov zakon, kot so kvotni sistem in zaščitne zaposlitve ne vplivajo na povečanje števila hendikepiranih zaposlenih revnih s tem, ko bi se na primer zaposlovalo hendikepirane ljudi z namenom zadostitve zakonske obveze za minimalno plačilo ali pa v primerih zaposlitvenih centrov, kjer se zaposluje hendikepirane ljudi v zaščitnih zaposlitvah, prav tako za minimalno plačilo:

»Jaz mislim, da to ni vzrok. To se res sliši kot prisila. Verjetno je pomembno na kakšno delovno mesto zaposliš invalida. Pri nas [na Skladu] naši invalidi nimajo minimalne plače, ker nihče ne bi hotel delati za minimalno plačo, ker če imaš ti neko znanje tudi ni logično, da bi ti delodajalec dal minimalno plačo. Res pa je, da če nimaš nobenih znanj ali kakršnekoli izobrazbe, potem pa.. Jaz se z minimalno plačo tako ali tako ne strinjam, ker se mi to ne zdi človeku dostojna plača, ampak ker pač živimo v taki družbi, kakršna pač je, je moje mnenje, da kvotni sistem k temu vsekakor ne pripomore [...]. Moje mnenje je, da ne, ker to je neka dodatna možnost, da se ljudje zaposlijo, vsekakor je pa to pogoj z osnovami, ki jo oni imajo. Oni imajo izobrazbo, imajo znanja, če pač tega nimajo, bi rekla tako, da če kvotnega sistema ne bi bilo, sploh ne bi dobili službe. To je tista win win oz. črno-bela varianta, ki pa vemo, da je v sodobnem življenju ni.«

⁸⁴ Osebni intervju z go. Marušo Erbežnik, direktorico Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, opravljen dne 4. junij 2008

⁸⁵ Osebni intervju z go. Marušo Erbežnik, direktorico Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, opravljen dne 4. junij 2008

»Vemo, da zaposlitveni centri imajo ljudi, kjer je zaposlitvena oviranost med 50-70 %, to se pravi, da ima 30% zmogljivost oz. delovno sposobnost. To je zelo malo. Mogoče je to tudi oblika socializacije, ljudje so raje v nekem okolju, kjer se čutijo družbeno pomembni in koristni in verjetno v teh primerih težko to povezujemo s plačo, ker je mogoče nekemu veliko bolje, da gre v neko okolje in tam funkcionira in se lahko s kom tudi kaj pogovori, kot pa da je doma izoliran od vsega sveta in se smili samemu sebi. Tako da tu je zelo težko reči, pa tudi tega je zelo malo. Mislim, da je zaposlenih v zaposlitvenih centrih cca. 300 ljudi skupaj, tako da to je po moje nepomemben vpliv na skupno številko zaposlenih revnih.«⁸⁶

Pokazalo se je, da je večina pozornosti na področju dela in zaposlovanja hendikepiranih namenjena predvsem procesu zaposlovanja, nato tudi izvajanju kvotnega sistema, medtem ko se samo spremljanje in preverjanje delovnih pogojev ter enakopravnih možnosti z nehendikepiranimi sodelavci na določenem delovnem mestu po realizirani zaposlitvi ne izvaja več. Zagotavljanje delovnih mest oz. možnosti za zaposlovanje hendikepiranih je seveda eden od pomembnih vzvodov za preseganje tako revščine kot tudi vse večje socialne izključenosti hendikepiranih, vendar pa je pomembno, da se pozornost usmeri tudi naprej, in sicer v zagotavljanje kakovosti teh delovnih mest in pogojev dela, kar se kaže tudi v prejemanju takšnega plačila za delo, ki zagotavlja zadovoljevanje več kot le osnovnih potreb. Tako se podporne zaposlitve še vedno ne izvajajo v takšni meri, kot bi se lahko, torej se še vedno premalo pozornosti namenja potrebnim prilagoditvam delovnega mesta za hendikepirane delavce v običajnih delovnih okoljih, ki bi jim zagotovile enake možnosti v primerjavi z nehendikepiranimi sodelavci. Prav tako se premalo pozornosti namenja samemu ohranjanju delovnih mest za delavce, ki v času zaposlitve postanejo hendikepirani. V invalidskih podjetjih je namreč opazna prerazporeditev hendikepiranih delavcev na manj zahtevna dela, kar seveda vodi tudi v slabše plačilo⁸⁷. Poleg tega se pojavlja razkorak v plačah zaposlenih hendikepiranih in nehendikepiranih delavcev v invalidskih podjetjih. Potrebno bi bilo spremljati podatke o tem razmerju, saj bi to bil eden od pokazateljev resnično enakovrednega statusa na delovnem mestu, poleg tega bi lahko sledili pojavljanju revščine med samimi zaposlenimi hendikepiranimi. Med zaposlenimi hendikepiranimi delavci je v Sloveniji največ delovnih invalidov in v zadnjih letih je prisoten trend naraščanja, kar kaže na to, da je premalo mehanizmov za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja. Glede na pridobljene podatke Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja hendikepiranih je največ hendikepiranih zaposlenih v pridelovalnih dejavnostih. Žal nimamo podatka o tem, kakšna je stopnja njihove izobrazbe, a med brezposelnimi hendikepiranimi je večina z nizko stopnjo izobrazbe, kar seveda negativno vpliva na možnosti iskanja zaposlitve in tudi na pojav revščine.

Novost, ki jo je vpeljal zakon o kvotnem sistemu zaposlovanja, je namreč tudi ta, da ne nudi več absolutne zaščite pred odpuščanjem. Pogoj delodajalcev pri ekonomsko-socialnem svetu ob uvajanju kvotnega sistema je namreč bil, da ob pogojevanju obveze zaposlovanja invalidov pridobijo tudi sistem, ki jim bo omogočal odpuščanje zaposlenih. Do tedaj je bilo namreč invalidno osebo mogoče odpustiti le v primeru disciplinskih postopkov, s kazensko odgovornostjo, sedaj pa je mogoče delavca/delavko odpustiti tudi iz poslovnih razlogov.

⁸⁶ Osebni intervju z go. Marušo Erbežnik, direktorico Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, opravljen dne 4. junij 2008

⁸⁷ Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDSSZ, junij 2005 Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007)

Pogodbo o zaposlitvi lahko zdaj delodajalec odpove brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, a le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved, ki jih ugotavlja petčlanska komisija. Delodajalec, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev (v izjemnih primerih pa tudi manj) lahko le po predhodnem mnenju komisije odpove pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za nedoločen čas delavcu, ki je invalid po 3. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju hendikepiranih (podrobneje navedeno v 3. členu Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Ur. l. RS, št. 10/05 in 45/05)). Komisija na sami lokaciji posameznega vlagatelja preveri razloge za možen odpust in ocenjuje, ali res ni nobenih drugih možnosti, kjer bi lahko invalida zaposlili. Na Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja so podali podatek, da je bilo v letu 2006 izdanih okrog 700 soglasij za odpust hendikepiranih delavcev, v letu 2007 pa okrog 500-600. S tem se seveda zmanjšuje socialna varnost, kar pa lahko vodi v revščino.

Pregled glavnih razlogov zakaj se hendikepirane osebe pogosteje uvrstijo med zaposlene revne, očitno priča o tem, da obstoječe teorije in pristopi k celostnemu vprašanju položaja hendikepiranih ne tvorijo ustreznega okvira, ki bi zagotovil razvoj politik za vzpostavljanje dejanske enakosti na trgu delovne sile, tako pri vstopanju, kot pri vrednotenju dela, kot tudi v življenjskem standardu hendikepiranih oseb.

Povzamemo lahko nekatere glavne razloge, zakaj se hendikepirane osebe pogosteje uvrstijo med zaposlene revne:

- sistemska diskriminacija: prejemajo nižje dohodke od nehendikepiranih (primer tega so tudi povprečne plače v invalidskih podjetjih)
- delo na slabše plačanih delovnih mestih, kjer so pogosto zahtevane manjše sposobnosti in kvalifikacije (s tem pa tudi nizko plačilo in onemogočena vertikalna mobilnost)
- nižja stopnja izobrazbe (razlog za to je nedostopnost izobraževanja in odvracanje od vključevanja v izobraževalne institucije)
- dodatne potrebe (asistenca, tehnični pripomočki, prevozi, polovični delovni čas, kar pomeni nižji dohodek...), ki jih delodajalci, izobraževalne ustanove in javnost vidijo kot oviro, ki onemogoča hendikepiranim prisotnost na trgu dela in znanja
- problem hendikepiranih žensk (ženske kot proporcionalno slabše plačana delovna sila, so še bolj depriviligirane znotraj segmenta hendikepiranih)
- nedostopnost informacij o zaposlovanju, pravicah, dodatnih socialnih transferih etc.

5. LITERATURA

- Abberley, P. (2002) 'Work, Disability and European Social Theory', in C. Barnes, M. Oliver in L. Barton (ur.): *Disabilities Studies Today*, str.121-138
- Akcijski program za invalide 2007-2013. Dostopno na: www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf (10. oktober 2007)
- Bardasi, Elena, Stephen P. Jenkins, John A. Rigg (2000): *Disability, work and income: a British Perspective*. Dostopno na: <http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps/pdf/2000-36.pdf> (26. januar 2007).
- Barnes, Colin (1999): *A Working Social Model? Disability and Work in the 21st Century*. Dostopno na: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Barnes/Edinbrg2.pdf> (26. januar 2007).

- Burchardt, Tania (2000): Enduring economic exclusion: disabled people, income and work. Internetna stran: www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/060.asp (26. januar 2007).
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Dostopno na: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconve.pdf> (7. oktober 2007)
- Council directive 2000/78/EC: establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Official Journal of the European Communities, 2.12.2000, L 303/16-22.
- Evropska direktiva 2000/78/ES. Dostopno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:SL:HTML> (7. oktober 2007)
- Furlani, M in drugi(2006): Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Razvojno partnerstvo Enakovreden študij, program Pobude skupnosti Equal: Ljubljana.
- Gill, M. (2005) »The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop.« *Disability&Society* Vol. 20, No. 6, pp. 613-623.
- Informacija v Invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji, pregled stanja, MDDSZ, junij 2005. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_info05.pdf (2. februar 2007).
- Intihar Stanka (2008): Stopnja tveganja revščine v Sloveniji. V: Varuh, brezplačni bilten Varuha človekovih pravic Republike Slovenije, št.12, maj 2008, str. 3
- Jameson, Anna (2005): Disability and employment – Review of literature and research. Internetna stran: <http://www.eeotrust.org.nz/research/index.cfm> (27. december 2006).
- Jolly, Debbie (2000): A Critical Evaluation of the Contradictions for Disabled Workers Arising from the Emergence of the Flexible Labour Market in Britain. V: *Disability & Society*, Vol. 15, No. 5, pp. 795-810
- Kern, M. Zaposlovanje invalidov narašča. *Obrtnik*, Ljubljana 35 (2006), 9, str. 20-22.
- Kobal B. et al. (2006) Analiza transferjev za invalide. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Direktorat za invalide.
- Letna poročila Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (7. oktober 2007)
- Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumentipdf/zaposlit_rehab_mreza_sep05.pdf (2. februar 2007).
- Oliver, M. (1983): *Social work with Disabled People*. Basingstoke: Macmillan.
- Persen, Domink, Sanja Belec (2006): položaj invalidov na trgu dela. Oročilo o stanju brezposelnosti invalidov in o izvajanju ukrepov za pospeševanje zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji. Zavod RS za zaposlovanje: Ljubljana (neobjavljeno poročilo).
- Piggot, L. et al. (2005): »Out of Touch: local government and disabled people's employment needs.« *Disability&Society* Vol. 20, No. 6, pp. 599-611.
- Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Ur. list RS, št.54/97)
- Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Omogočanje lažjega dostopa na trg dela in vračanje nanj. Razvojno partnerstvo Enakovreden študij, program Pobude skupnosti Equal: Ljubljana.
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 111/05, 32/07.
- Zagožen Russi, Ingrid (2008): Primeri iz prakse Varuha človekovih pravic. V: Varuh, brezplačni bilten Varuha človekovih pravic Republike Slovenije, št.12, maj 2008, str. 9

- Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Uradni list SRS, št. 41/83.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 63/2003, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 54/2004-ZDoh-1 (56/2004, 62/2004, 63/2004 - popr.), 63/2004-ZZRZI, 72/2005, 69/2006).
- Zakon o usklajevanju transferov posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 114/2006, 59/2007-ZŠtip, 63/2007 - popr.
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Uradni list SRS, št. 18/76 in Uradni list RS, št. 8/90
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/04, 72/05, 114/06, UPB2-16/07.

VII. STATISTIČNA PRILOGA

Priloga 1

SLOVENIJA

GIBANJE PLAČ GLEDE NA STANDARDNO KLASIFIKACIJO DEJAVNOSTI (september 2006)

(Vir: Baza statističnih podatkov; <http://bsp1h.gov.si>)

Povprečne bruto plače v septembru 2006 so bile najnižje v naslednjih dejavnostih (nekatero dejavnosti so združene v širše kategorije, zato smo skupno število zaposlenih v dejavnostih z nizkimi plačami v primerih, ko je vključena dejavnost in poddejavnost v isti skupini – z isto začetno številko, ustrezno zmanjšali; skupni seštevek vseh zaposlenih zmanjšamo za 688 – iz podslopa 93.021 Frizerska dejavnost, ki sodi v skupno vsoto 93.02 Frizerska, kozmetična, p.; ter za 8221 iz podslopa 18.2 Prodaja drugih oblačil in dodatkov, ki sodi v sklop 18. Prodaja oblačil, strojenje):

| | Povpr. bruto plača | Število zaposlenih po dejavnostih, ki so prejeli plačo |
|-----------------------------------|--------------------|--|
| 60.220 Taksi | 107776 | 139 |
| 55.304 Premični gostinski obrati | 141682 | 14 |
| 93.021 Frizerska dej. | 150748 | 688 |
| 74.700 Čiščenje objektov in op | 151608 | 6662 |
| 18.220 Prodaja.dr.vrhnjih oblačil | 152789 | 6067 |
| 18.100 Prodaja usnjenih oblačil | 152891 | 172 |
| 19.200 Pro.usnjene galanterije | 152991 | 2231 |
| 93.02 Frizerska, kozmetična,p | 153243 | 758 |
| 55.400 Točenje pijač | 153593 | 1713 |
| 15.910 Pro.žganih pijač | 153665 | 19 |
| 26.210 Pro.gospodinske,okrasn | 156093 | 264 |
| 18 Pro.oblačil,strojenje,d | 157740 | 8393 |
| 18.2 Pro.dr.oblačil,dodatkov | 157841 | 8221 |
| 52.620 Trg.na drobno na tržnic | 159196 | 37 |
| 71.402 Dej.videotek | 161812 | 17 |
| 74.500 Posredovanje delovne si | 163598 | 4902 |
| 55.303 Slaščičarne,kavarne | 166903 | 171 |
| 52.500 Trg.na drobno z rabljen | 167294 | 19 |
| 18.230 Pro.spodnjega perila | 167319 | 1567 |
| 52.410 Trg.na drobno s tekstil | 168983 | 434 |
| 17.710 Pro.nogavic | 169342 | 922 |
| SKUPAJ (vse dejavnosti) v SLO | 287557 | 666627 |

Odstotek zaposlenih, ki so delali v dejavnostih z nizko plačo je tako 5,17%.

Če pogledamo delitev po osnovnih skupinah dejavnosti, ugotovimo, da so bile povprečne bruto plače v septembru 2006 razporejene po naslednjem vrstnem redu:

| | Povpr.bruto plača | Število zaposlenih po dejavnostih, ki so prejeli plačo |
|---------------------------|----------------------|---|
| SKUPAJ (vse dejavnosti) | 287557 | 666627 |
| H Gostinstvo | 211520 | 18108 |
| B Ribištvo | 231201 | 142 |
| A Kmetijstvo,lov,gozdarst | 239263 | 5632 |
| F Gradbeništvo | 241624 | 45504 |
| D Predelovalne dejavnosti | 247080 | 202335 |
| G Trgovina,popravila mot. | 255650 | 89616 |
| K Nepremičnine,najem,posl | 297304 | 59690 |
| I Promet,skladiščenje,zve | 304562 | 38643 |
| N Zdravstvo,socialno vars | 322920 | 45058 |
| O Dr.javne,skupne in oseb | 324162 | 19652 |
| C Rudarstvo | 344675 | 3866 |
| L Javna uprava, obramba,s | 348201 | 49699 |
| E Oskrba z elektriko,plin | 353355 | 10735 |
| M Izobraževanje | 363969 | 56952 |
| J Finančno posredništvo | 428147 | 20995 |
| P Zasebna gosp.z zaposlen | - | |
| Q Eksteritorialne organiz | - | |
| z Nerazvrščeno | - | |

GIBANJE PLAČ GLEDE NA GEOGRAFSKA OBMOČJA – UPRAVNE ENOTE V SLOVENIJI (september 2006)

(Vir: Baza statističnih podatkov; <http://bsp1h.gov.si>)

Povprečne bruto plače v septembru 2006 so bile najnižje v naslednjih UE:

| UE | Povprečna bruto plača | Število zaposlenih v UE |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Metlika | 215804 | 3413 |
| Ormož | 224145 | 5448 |
| Mozirje | 228028 | 5367 |
| Radlje ob Dravi | 228727 | 4762 |
| Šmarje pri Jelšah | 231186 | 9872 |
| Ljutomer | 233817 | 6317 |
| Črnomelj | 234216 | 6613 |
| Hrastnik | 234613 | 2669 |
| Litija | 235584 | 4563 |
| Trzin | 236590 | 3566 |
| Cerknica | 237597 | 5832 |

| | | |
|-------------------|--------|--------|
| Kočevje | 238239 | 5447 |
| Sevnica | 238578 | 5714 |
| Slovenske Konjice | 239157 | 9928 |
| SKUPAJ | 287557 | 829539 |

Če pogledamo še podatke o gibanju povprečne bruto plače v septembru 2006 po regijah, vidimo, da so najnižje plače v naslednjih regijah: Pomurska, Koroška, Notranjsko-Kraška, Spodnjeposavska, Savinjska.

| | |
|-----------------------|--------|
| SLOVENIJA | 287557 |
| Pomurska | 242338 |
| Koroška | 252062 |
| Notranjsko-kraška | 254596 |
| Spodnjeposavska | 260938 |
| Savinjska | 261982 |
| Zasavska | 267354 |
| Podravska | 267585 |
| Jugovzhodna Slovenija | 270327 |
| Gorenjska | 279501 |
| Goriška | 284176 |
| Obalno-kraška | 284805 |
| Osrednjeslovenska | 324859 |

EVROPSKA UNIJA

KOMENTARJI K PODATKOM O POVPREČNIH MESEČNIH PLAČAH V EU (za leto 2002, Eurostat, dostopno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/>)

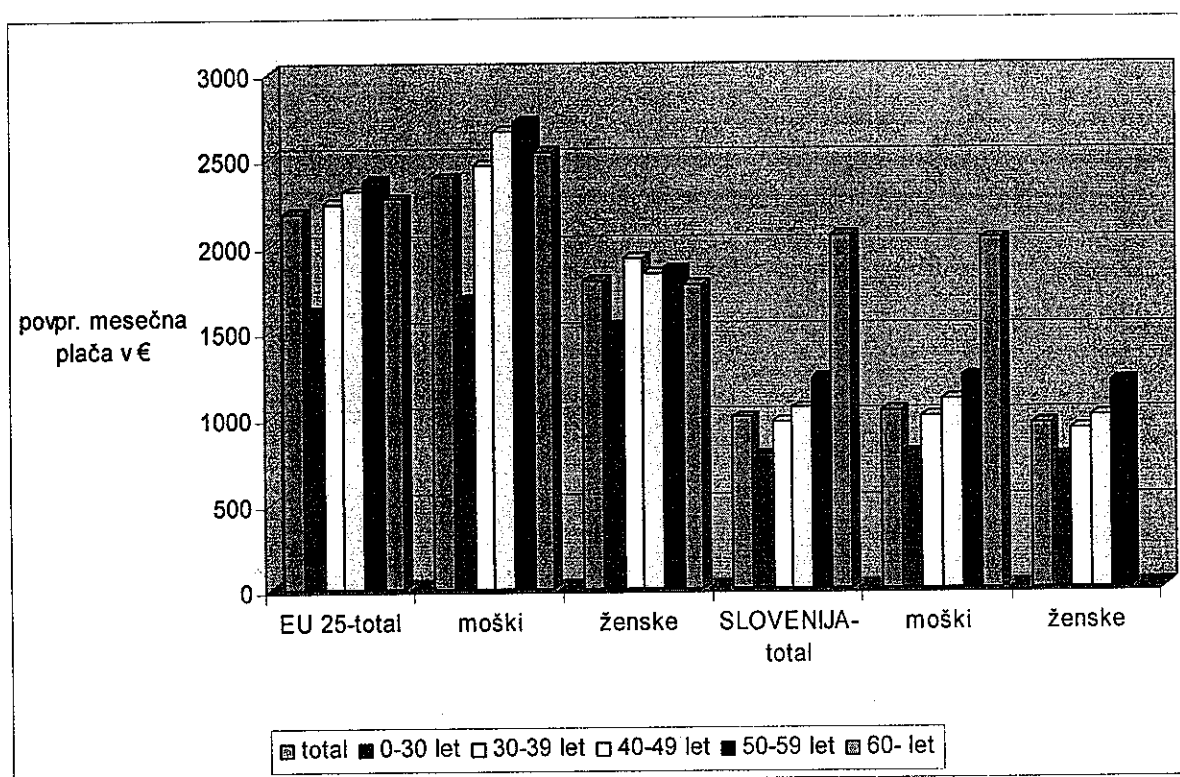
Povprečni mesečni dohodek glede na ekonomsko aktivnost, spol in izobrazbo

Povprečna mesečna plača narašča z višanjem stopnje izobrazbe. Najvišja je med zaposlenimi, ki imajo zaključeno terciarno izobraževanje (ISCED 5-6), najnižja pa med tistimi z zaključeno osnovno ali pa nižjo srednjo šolo (ISCED 0-2). Moški v vseh štirih skupinah stopenj izobrazbe zaslužijo več kot ženske. V Sloveniji je leta 2002 povprečna mesečna plača znašala 996,2 Evra, v EU 25 pa 2139,9 Evra. Slovenska povprečna mesečna plača v najnižjem razredu glede na ISCDE lestvico dosega 36,8 % plače zaposlenih z najvišjimi stopnjami izobrazbe. V EU 25 dosega povprečna plača zaposlenih z najnižjimi stopnjami izobrazbe (ISCDE 0-2) 54,5 % plače najvišje izobraženih. Zaposleni z najnižjimi stopnjami izobrazbe so v Sloveniji absolutno preslabo plačani glede na ostale zaposlene – glede na to so te osebe tudi najbolj podvržene tveganju revščine.

Zaposlene ženske z največ drugo stopnjo izobrazbe so v Sloveniji leta 2002 zaslužile povprečno 587 Evrov na mesec, v Bolgariji le 93,7 Evrov, v Veliki Britaniji pa 1.973,7 Evrov. Razlike med državami so torej zelo velike.

Povprečni mesečni dohodek glede na ekonomsko aktivnost, spol in starost

V EU 25 največ zaslužijo osebe stare od 50 do 59 let, najmanj pa tisti do 30 let. V Sloveniji prav tako najmanj zaslužijo osebe mlajše od 30 let, največ pa zaposleni v starosti nad 60 let. Če pogledamo ostale EU države, katerih podatki o mesečnih plačah so dostopni, vidimo, da je Slovenija nekako izjema. Povprečna mesečna plača za zaposlene stare do 30 let v Sloveniji znaša 777 Evrov, kar je 37,8 % povprečne mesečne plače starih nad 60 let. Tudi razlika v povpr. plači pri starih od 50 do 59 let in tistimi nad 60 let je zelo velika, saj plača prvih predstavlja 59,5 % plače zaposlenih starih nad 60 let, torej tistih, ki v Sloveniji glede na starost zaposlenih zaslužijo največ. V EU 25 je razlika med skupino z najnižjo mesečno plačo (starimi do 30 let) in tistimi z najvišjo povprečno mesečno plačo (50-59 let) veliko manjša in sicer plača pri najmlajši skupini predstavlja 68,1 % plače starostne skupine, ki je najbolje plačana. Opažamo, da je razlika med obema skrajnima starostnima skupinama (najbolje in najslabše plačano) v Sloveniji zelo velika oziroma občutno večja kot v EU 25. – pri zaposlenih starih do 30 let obstaja večje tveganje za revščino.



Povprečni mesečni dohodek glede na ekonomsko aktivnost, kolektivni plačni dogovor in spol

Zbirka podatkov se nanaša na 7 različnih tipov oziroma ravni dogovora o plačah, vendar pa za veliko držav Eurostat nima zbranih podatkov. Za tiste države, za katere podatki obstajajo, pa se le ti večinoma nanašajo le na nekaj izmed možnih ravni dogovorov o plačah. Skupni podatki za EU 25 kažejo, da imajo najvišje mesečne plače tisti zaposleni, katerih plačni dogovor spada v kategorijo drugi (ne gre za dogovor na ravni države, ne na ravni panoge, ne za individualne dogovore,...). Najnižja je povprečna mesečna plača zaposlenih, ki imajo dogovor o višini plače dogovorjen na ravni države. Za Slovenijo so zbrani podatki le za zaposlene, katerih plača je usklajena na ravni države in za delavce, ki imajo višino plače urejeno na ravni panoge. Zadnji imajo nižjo povprečno mesečno plačo kot prvi. Razlika je nekaj čez 100 €.

Povprečni mesečni dohodek glede na ekonomsko aktivnost, spol in pogodbo o delu

V EU 25 največ zaslužijo osebe, ki so zaposlene za nedoločen čas, podatki o najnižji povprečni mesečni plači pa so navedeni pod rubriko 'neznana' vrsta pogodbe. Enako velja za zaposlene v Sloveniji; največ zaslužijo zaposleni za nedoločen čas, osebe, ki imajo pogodbe za določen čas pa na mesec povprečno zaslužijo okrog 30 % manj. Osebe, ki imajo kakršnekoli druge oblike pogodbe, pa še malenkost manj. Spolna neenakost glede višine plače se kaže tudi tu.

Povprečni mesečni dohodek glede na ekonomsko aktivnost, spol, starost in poklic

Podatki za EU 25 kažejo, da glede na poklicno skupino povprečno največ zaslužijo pravniki, funkcionarji in poslovneži-direktorji, najmanj pa zaposleni iz poklicne skupine osnovnih poklicev-delavci brez poklica (*elementary occupations*) in zaposleni v storitvah, trgovinah oziroma prodajalci. Zaposleni v poklicni skupini, ki je v povprečju najslabše plačana v EU 25 dosega dobrih 37 % plače zaposlenih v najbolje plačani poklicni skupini. Zaposleni v gospodarstvu so za dobrih 30 % bolje plačani kot zaposleni v negospodarstvu. Če pogledamo skupino zaposlenih do 30 let, ki glede na starost zasluži najmanj, vidimo, da med vsemi poklicnimi skupinami najmanj zaslužijo mladi zaposleni kot vojaki. Pri tej poklicni skupini za omenjeno starost je zanimivo, da ženske povprečno na mesec zaslužijo za dobro četrtno več kot moški kolegi. Na splošno pa v vseh poklicnih skupinah moški v EU 25 zaslužijo več kot ženske.

V Sloveniji so najslabše plačani delavci brez poklica-osnovni poklici, ki v povprečju zaslužijo tretjino plače najbolje plačanih, to so zaposleni v poklicni skupini strokovnjakov. Na dnu lestvice so še zaposleni v storitvah in trgovini ter monterji oziroma tehnični delavci v različnih obratih. Če pogledamo skupino zaposlenih do 30 let, ki glede na starost zasluži najmanj, vidimo, da med vsemi poklicnimi skupinami najmanj zaslužijo mladi zaposleni v storitvah in trgovini. Zanimivo za Slovenijo je, da so zaposleni v vojski med 10. poklicnimi skupinami tretji najbolje plačani, za EU 25 pa velja, da so vojaki med zadnjimi v tej plačilni lestvici, med mladimi pa je to celo skupina, ki je najslabše plačana. Zaposleni v gospodarstvu so bolje plačani kot tisti v negospodarstvu in to za dobrih 40 %.

Priloga 2

Pomen znakov:

| | |
|-----|---|
| - | ni pojava |
| . | zelo nenatančna ocena, vendar različna od 0 |
| () | manj natančna ocena |

Delovna intenzivnost gospodinjstva je izračunana kot razmerje med številom mesecev v referenčnem letu, ko so bili za delo sposobni člani gospodinjstva (stari od 16 do 64 let, razen vzdrževanih otrok) dejansko delovno aktivni (zaposleni ali samozaposleni) in številom mesecev, ko bi bili za delo spodobni člani lahko delovno aktivni. V delovno neintenzivnih gospodinjstvih ni bil nihče delovno aktiven niti en mesec v letu, v delovno intenzivnih gospodinjstvih pa so bili vsi za delo sposobni člani celo leto delovno aktivni.

STREV brez LP je stopnja tveganja revščine, izračunana z upoštevanjem denarnega dohodka.

STREV z LP je stopnja tveganja revščine, izračunana z upoštevanjem denarnega dohodka + dohodka v naravi.

Vir je Raziskovanje o dohodkih in življenjskih pogojih (EU-SILC), izvedeno v letu 2005.

Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in vzdrževane otroke, Slovenija, 2004 (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|---|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo brez vzdrževanih otrok | 31,4 | 29,6 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo brez vzdrževanih otrok | 6,3 | 5,9 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo brez vzdrževanih otrok | 3,7 | 3,0 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo z vzdrževanimi otroki | 54,0 | 48,7 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo z vzdrževanimi otroki | 26,6 | 24,4 |
| Delno (pol ali več) delovno intenzivno gospodinjstvo z vzdrževanimi otroki | 12,3 | 11,1 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo z vzdrževanimi otroki | 2,6 | 2,9 |

a) Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in spol, Slovenija, 2004 (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|--|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo – skupaj | 37,6 | 34,9 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo – skupaj | 11,4 | 10,5 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo – skupaj | 18,5 | 16,9 |
| Delno (pol ali več) delovno intenzivno gospodinjstvo – skupaj | 9,4 | 8,6 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo – skupaj | 2,9 | 2,9 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo – moški | 38,3 | 35,0 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo – moški | 11,0 | 10,1 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo – moški | 18,2 | 16,4 |
| Delno (pol ali več) delovno intenzivno gospodinjstvo – moški | 8,8 | 8,2 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo – moški | 2,7 | 2,6 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo – ženske | 37,0 | 34,9 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo – ženske | 11,9 | 10,9 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo – ženske | 18,9 | 17,4 |
| Delno (pol ali več) delovno intenzivno gospodinjstvo – ženske | 10,1 | 9,1 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo – ženske | 3,0 | 3,3 |

b) Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in starost, Slovenija, 2004 (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|--|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, skupaj | 37,6 | 34,9 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 0-15 | 80,2 | 73,5 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 16-24 | 48,4 | 44,3 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 25-49 | 61,2 | 56,6 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 50-64 | 28,1 | 26,8 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 65+ | 21,4 | 18,6 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 16+ | 35,2 | 32,7 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 16-64 | 38,1 | 35,7 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, starost 0-64 | 40,8 | 38,1 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, skupaj | 11,4 | 10,5 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-15 | 20,2 | 18,2 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-24 | 11,7 | 10,9 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 25-49 | 11,7 | 10,9 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 50-64 | 7,1 | 6,5 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 65+ | 6,7 | 4,7 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16+ | 10,1 | 9,3 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-64 | 10,2 | 9,5 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-64 | 11,6 | 10,8 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, skupaj | 18,5 | 16,9 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-15 | 40,1 | 37,7 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-24 | 22,1 | 20,2 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 25-49 | 21,2 | 19,9 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 50-64 | 10,3 | 8,9 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 65+ | 14,7 | 11,0 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16+ | 16,6 | 15,1 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-64 | 16,7 | 15,3 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-64 | 18,7 | 17,2 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, skupaj | 9,4 | 8,6 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-15 | 17,1 | 15,2 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-24 | 9,2 | 8,6 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 25-49 | 9,3 | 8,7 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 50-64 | 5,6 | 5,4 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 65+ | 4,8 | 3,1 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16+ | 8,0 | 7,5 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-64 | 8,2 | 7,7 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-64 | 9,6 | 8,9 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, skupaj | 2,8 | 2,8 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-15 | 3,4 | 3,4 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-24 | 2,2 | 2,9 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 25-49 | 2,4 | 2,5 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 50-64 | 4,3 | 3,7 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 65+ | 2,5 | 1,8 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16+ | 2,6 | 2,7 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 16-64 | 2,6 | 2,8 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, starost 0-64 | 2,8 | 2,9 |

c) Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in doseženo stopnjo izobrazbe, Slovenija, 2004 (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|---|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, osnovna izobrazba | . | . |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, srednja izobrazba | 64,0 | 58,1 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, višja izobrazba | (46,5) | (39,5) |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, visoka dodiplomska izobrazba | 23,8 | 23,6 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, visoka podiplomska izobrazba | . | . |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, osnovna izobrazba | . | . |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, srednja izobrazba | 15,7 | 14,8 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, višja izobrazba | 2,6 | 2,1 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka dodiplomska izobrazba | 4,7 | 4,6 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka podiplomska izobrazba | 2,1 | 0 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, osnovna izobrazba | - | - |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, srednja izobrazba | 35,8 | 32,7 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, višja izobrazba | (4,5) | (4,5) |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka dodiplomska izobrazba | 6,4 | 6,8 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka podiplomska izobrazba | (3,2) | (0) |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, osnovna izobrazba | . | . |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, srednja izobrazba | 12,2 | 11,7 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, višja izobrazba | 2,0 | 1,4 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka dodiplomska izobrazba | 4,3 | 4,0 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka podiplomska izobrazba | 1,8 | 0 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, osnovna izobrazba | . | . |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, srednja izobrazba | 3,0 | 3,8 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, višja izobrazba | 2,5 | 3,1 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka dodiplomska izobrazba | 0,9 | 1,0 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, visoka podiplomska izobrazba | 0 | 0 |

d) Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in vrsto zaposlitve (zaposleni, samozaposleni), Slovenija, 2004 (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|--|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, zaposleni | 37,6 | 35,8 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni | 7,9 | 7,6 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni | 15,2 | 14,3 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni | 6,2 | 6,0 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni | 1,7 | 2,0 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, samozaposleni | 50,9 | 46,4 |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, samozaposleni | 16,5 | 14,3 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, samozaposleni | 20,6 | 17,7 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, samozaposleni | 15,7 | 13,6 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, samozaposleni | 11,8 | 9,7 |

e) Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva in vrsto zaposlitve (za polni ali krajši delovni čas), Slovenija, 2004, (%).

| Opis | STREV brez LP | STREV z LP |
|---|---------------|------------|
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, zaposleni za polni delovni čas | - | - |
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za polni delovni čas | 7,9 | 7,4 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za polni delovni čas | 15,4 | 13,9 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za polni delovni čas | 6,5 | 6,2 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za polni delovni čas | 2,4 | 2,4 |
| Delovno neintenzivno gospodinjstvo, zaposleni za krajši delovni čas | - | - |

| | | |
|--|------|------|
| Delno delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za krajši delovni čas | 20,7 | 19,7 |
| Delno (manj kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za krajši delovni čas | 46,9 | 44,6 |
| Delno (več kot pol) delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za krajši delovni čas | 9,2 | 8,7 |
| Delovno intenzivno gospodinjstvo, zaposleni za krajši delovni čas | 13,3 | 13,3 |

Priloga 3

REVNI ZAPOSLENI MLADI

Vir: Global Employment Trends for Youth (2006). International Labour Office: Geneva. Dostopno: www.ilo.org/publns, 20.11.2006.

Mladi danes vse težje najdejo stalne oziroma relativno zadovoljujoče zaposlitve, ravno tako so najpogosteje med tistimi, ki se znajdejo v neprostovoljno fleksibilnih zaposlitvah. ILO poročilo Global Employment Trends for Youth navaja, da v letih 1995-2005 v svetovnem merilu (ILO, 2006: 2-3):

- število mladih⁸⁸ na trgu delovne sile narašča (vsota števil zaposlenih in brezposelnih);
- delež mladih na trgu delovne sile med vsemi mladimi pada;
- število brezposelnih mladih je zraslo za 14,8%;
- brezposelni mladi tvorijo 43,7% vseh brezposelnih na trgu delovne sile;
- mladi imajo 3x večjo možnost, da bodo brezposelni v primerjavi z odraslo populacijo;
- ocenjuje se, da je v svetu 125 milijonov zaposlenih revnih mladih, kar pomeni da več kot 20% vseh zaposlenih mladih živi v gospodinjstvih, kjer je bilo leta 2005 dnevno na vsakega člana ali članico na voljo skupaj manj kot 1 USD⁸⁹. Približno 300 milijonov mladih po svetu, torej več kot polovica zaposlenih mladih žensk in moških, ki so bili istega leta v rangi 2 USD dnevno na člana ali članico gospodinjstva⁹⁰.

Največji miti v zvezi z mladimi in trgom delovne sile (ILO, 2006: 6-9):

- dostop do izobrazbe danes ni več problem;
- ker so mladi ljudje bolj izobraženi, bodo imeli manj težav pri iskanju dela;
- mladi radi menjajo dela, dokler ne najdejo najboljšega, zato bodo raje vzeli več del za določen čas, da pridobijo čim več različnih izkušenj in najdejo najboljše delo;
- brezposelnost je največji problem mladih na trgu delovne sile (v resnici je le vrh ledene gore, velik problem so tudi revni zaposleni mladi);
- stopnja brezposelnosti med mladimi nam daje pravo sliko o izzivih trga delovne sile;
- mladi so homogena kategorija, zato je možno enake strategije za spodbujanje trga delovne sile prenašati in implementirati po različnih državah;
- ker se mladi večinoma selijo v urbane predele, ukrepi za zaposlovanje v ruralnih predelih niso tako pomembni;
- mladi so revni, ker ne delajo (problem revnih zaposlenih mladih);
- spodbujanje odpiranja novih delovnih mest je potrebno bolj usmeriti na odrasle iskalce dela, kot na mlade, saj odrasli bolj potrebujejo denar za preživljanje svojih družin.

Da bi danes v svetu izkoristili poln produktivni potencial mladih, bi morali omogočiti vsaj 400 milijonov primernih delovnih mest, pri čemer niso všteta delovna mesta za mlade, ki sodijo med revne zaposlene (ILO; 2006: 10).

Primaren razlog za revščino zaposlenih mladih je njihova nezmožnost, da bi našli bolj primerno in produktivno delo.

⁸⁸ V poročilu so mladi opredeljeni kot osebe v starosti med 15 in 24 let, čeprav med raziskovalci in na ravni politik obstaja veliko število opredelitev, ki večinoma sežejo do 30 let.

⁸⁹ Največ revnih zaposlenih mladih te skupine živi v sub-saharski Afriki, sledi pa ji Južna Azija.

⁹⁰ Število revnih zaposlenih, pod 2 USD na družinskega člana na dan, je v letih 1995-2005 v Vzhodni in Srednji Evropi, Vzhodni Aziji in v državah Commonwealtha (CIS). Obratno pa v Južni Aziji in sub-saharski Afriki le vsak deseti mladi zaposleni sploh doseže to stopnjo.

ILO opozarja, da je število revnih zaposlenih mladih verjetno še višje, saj poročila OZN in druge publikacije navajajo, da je delež revnih med mladimi višji kot delež revnih med celotno populacijo. Poleg tega je delež zaposlenih med revnimi mladimi bližji deležu celotne delovne sile med celotno populacijo, kar pomeni, da je brezposelnost manjša kot med celotno populacijo, saj morajo praktično vsi mladi delati, da preživijo. Še posebej tisti, ki ustvarjajo svoj dom in družino (ILO, 2006: 25).

ILO izračuni kažejo, da se v svetu delež revnih zaposlenih mladih niža⁹¹ (ILO, 2006: 26):

| | Zaposleni mladi z manj kot 1 USD na dan (v %) | | | Zaposleni mladi z manj kot 2 USD na dan (v %) | | |
|---|---|------|------|---|------|------|
| | 1995 | 2004 | 2005 | 1995 | 2004 | 2005 |
| Svet | 29,5 | 23,5 | 22,7 | 62,5 | 57,1 | 56,3 |
| Srednja in Vzhodna Evropa, države Commonwealtha | 7,7 | 3,4 | 2,9 | 34,7 | 17,4 | 14,6 |
| Vzhodna Azija | 25,0 | 14,8 | 13,4 | 65,1 | 49,3 | 47,1 |
| Jugovzhodna Azija, Pacifik | 19,4 | 13,1 | 12,8 | 69,6 | 62,0 | 61,0 |
| Južna Azija | 56,6 | 38,8 | 37,0 | 93,7 | 91,0 | 90,6 |
| Latinska Amerika, Karibi | 13,7 | 13,8 | 13,3 | 38,9 | 35,6 | 35,0 |
| Bližnji vzhod in Severna Afrika | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 46,6 | 39,9 | 39,2 |
| Pod-Saharska Afrika | 59,0 | 58,0 | 57,7 | 87,1 | 87,4 | 87,1 |

Dokler bo revščina ostala glavna ovira pri dostopu do izobrazbe za otroke iz revnih gospodinjstev, bodo težko našli primernejše oziroma boljše plačane zaposlitve (ILO, 2006).

Kot kaže tabela, so nizke plače del širšega problema podzaposlenosti (ILO, 2006: 35):

| RANLJIVOST | |
|--|---------------------------|
| VISOKA STOPNJA RANLJIVOSTI | NIZKA STOPNJA RANLJIVOSTI |
| PODZAPOSLENOST | POLNA ZAPOSLENOST |
| Nizko plačilo ali neplačano delo | »Primerno« plačilo |
| Nizka varnost dela/zaposlitve | Varnost dela/zaposlitve |
| Ne-javni, zasebni sektor | Javni sektor |
| Brez socialne varnosti | Socialna varnost |
| Preveč ali premalo delovnih ur | Zadovoljivo število ur |
| Prekarno delo | Varno delo |
| Znanja in spretnosti ne odgovarjajo znanjem in spretnostim za opravljanje dela (previsoka ali prenizka znanja oz spretnosti) | |

Poročilo ILO navaja, da je za primerno delo pomemben trenutek prehod iz šolanja v zaposlitev, pri čemer ne gre le za problem potencialne dolgotrajne brezposelnosti, ampak tudi prve zaposlitve, ki imajo značilnosti podzaposlenosti (glej zgoraj) in neprostovoljne fleksibilnosti (npr. dela za določen čas in podobno).

⁹¹ ILO v svojem poročilu ne navaja podatkov za ostali del sveta, vključno z razvitejšimi državami Evrope.

Priloga 4

Odgovor vodje oddelka za statistična raziskovanja pri AJPES-u na našo prošnjo po podatkih o plačah:

Podatke o izplačanih plačah in regresu za letni dopust pravne osebe predložijo AJPES za statistične namene, za spremljanje izvajanja predpisov s področja izplačevanja plač v zasebnem sektorju in za zagotavljanje javnosti podatkov o izplačanih plačah v javnem sektorju.

Podatki o izplačanih plačah in o številu zaposlenih so v obrazcu 1-ZAP/M prikazani po naslednjih skupinah:

- redna izplačila bruto plač,
- zaostala izplačila bruto plač,
- izredna izplačila bruto plač,
- izplačila neto plač,
- število zaposlenih,
- število plačanih ur.

Centrala AJPES zbirne podatke iz obrazcev 1-ZAP/M za pravne osebe mesečno, do 15. v tekočem mesecu za predpretekli mesec, objavlja na svojem spletnem portalu.

Centrala AJPES na svojem spletnem portalu objavi podatke o povprečno izplačanih plačah zaposlenih, ki prejemajo plačo po določilih kolektivnih pogodb, po dejavnostih, zaradi določanja rasti izhodiščne plače.

Zaradi zagotovitve javnosti podatkov, ki jo zahteva Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, centrala AJPES nekatere podatke iz obrazcev 1-ZAP/M in 1 A posameznih pravnih oseb javnega sektorja objavi na svojem spletnem portalu.

Torej podatkov, ki jih želite AJPES ne zbira.

*Lep pozdrav,
Janez Trontelj
vodja oddelka za statistična raziskovanja*

Priloga 5

SMERNICE ZA INTERVJU Z OSEBAMI, KI JIH LAHKO OPREDELIMO KOT ZAPOSLENE REVNE

Demografski podatki:

Spol

Starost

Stopnja izobrazbe

Kraj/regija

Sestava gospodinjstva

Državljanstvo

Življenjske okoliščine

1. Prosimo vas, da na kratko opišete okoliščine, v katerih živite.

- a) Kakšne so stanovanjske razmere (ste lastnik stanovanja/hiše; velikost stanovanja/hiše; oprema; se počutite varne; zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami)? Alter. Kako ocenjujete vaše stanovanjske razmere? Zakaj?
- b) Kakšne so družinske razmere (kako zadovoljni ste z odnosi? Težave?) Alter. Kako ocenjujete družinske razmere? Zakaj?
- c) Kakšno je zdravstveno stanje (vaše, članov družine; bolezni, težave)? Alter. Kako ocenjujete vaše zdravstveno stanje? Zakaj?
- d) Kakšen je materialni položaj vašega gospodinjstva (dohodki, premoženje)? Alter. Kako ocenjujete materialni položaj vašega gospodinjstva? Zakaj?

Zaposlitev

2. Podrobneje nas zanima vaša zaposlitvena situacija.

- a) Kakšno pogodbo o delu imate glede na delovni čas (skrajšan, polni) in glede na dolžino pogodbe (določen, nedoločen čas)? Ali delate za poznanega delodajalca, ali vas vaš delodajalec pošilja delat kam drugam ('posojanje delavcev) Ali ste samozaposleni?
- b) V kateri panogi ste zaposleni?
- c) Kaj ste po poklicu, na kakšnem delovnem mestu ste zaposleni in kaj konkretno obsega vaše delo, kaj konkretno delate?
- d) Kakšne so delovne razmere in okolje, v katerem delate (varnost pri delu)?
- e) Kakšna je višina vašega mesečnega dohodka, ali dobite regres, božičnico, kakršnekoli stimulacije oziroma uspešnost, ali imate plačan prevoz na delo, malico?
- f) Ali vam delodajalec karkoli odtrguje od plače (morebitne negativne stimulacije, kakšne kazni ob slabem poslovanju)?
- g) Ali redno dobivate plačo, ali dobite kakšen del v bonih ali v naravi?
- h) Kakšen je vaš delovni čas, ali je reden – od kdaj do kdaj ali nereden, nestalen in neenakomerno porazdeljen po volji delodajalca, ali je krajši oziroma daljši od običajnega, ali delate nadure? Imate čas za malico, kakšne odmore?
- i) Kako je z bolniško odsotnostjo in dopustom (imate težave pri koriščenju le tega)?
- j) Ali ste vključeni v sindikat? Kako razumete njegovo vlogo, kakšen vpliv ima, se zanesete nanj? Ste se že obrnili na sindikat? Ali bi se obrnili v primeru težav?
- k) Ali imate kakšna izobraževanja in usposabljanja? Ali lahko kaj napredujete na vašem delovnem mestu?
- l) Kakšni so medsebojni odnosi s sodelavci/sodelavkami in nadrejenimi?
- m) Kakšen je vpliv zaposlitve na druga področja vašega življenja in življenja vaše družine?

n) Kako doživljate svojo zaposlitveno situacijo? Ste zadovoljni/nezadovoljni? Ali lahko trenutno zaposlitveno situacijo kaj izboljšate? Kaj lahko sami naredite za to? Kako gledate naprej?

Ocena okoliščin, razlogi

3. Ste vedno živeli v takšnih okoliščinah, v kakršnih živite sedaj in ste nam jih opisali? Je bilo v preteklosti drugače? Kako? Boljše? Slabše?

Kdaj in zakaj je prišlo do spremembe (vprašamo samo v primeru, če je bilo stanje v preteklosti boljše ali slabše)?

4. Če bi želeli oceniti okoliščine, v katerih živite, v primerjavi z okoliščinami, v katerih ste živeli npr. pred 5 leti, ali se vam zdi, da je situacija enaka/boljša/slabša. Zakaj?

5. Kje (na katerih področjih) čutite največjo prikrajšanost? Kdo v vašem gospodinjstvu je po vaši oceni zaradi situacije, v kateri ste, najbolj prikrajšan?

Viri pomoči

6. Iz naslova zaposlitve prejimate plačo. S katerimi viri si še pomagata, da lahko preživite (prim. delo na črno, popoldansko dopolnilno delo, vrt)?

7. Kadar potrebujete pomoč oz. ste v stiski, na koga se (največkrat) obrnete (osebe, organizacije,...)?

8. Na kakšen način vam pomagajo? Kako pogosto?

9. Kako ocenjujete njihovo pomoč (ustrezna/neustrezna)?

10. Poznate (še) kakšno organizacijo, na katero bi se lahko obrnili, če bi potrebovali pomoč? Kje ste izvedeli za to/te organizacije?

11. Kakšno pomoč (ukrepe, programe) bi še potrebovali za premagovanje vaših stisk in težav? Alter. Kje vi vidite izhod iz vaše trenutne situacije? Kaj bi bilo potrebno spremeniti, da bi se vaš položaj izboljšal?

12. Bi želeli dodati še kaj, o čemer vas nismo spraševali?

Najlepša hvala za sodelovanje!

Priloga 6

ANALIZA PODATKOV: HIERARHIČNO UREJENI POJMI

0. Demografija

Spol:

- ž (1, 2, 4, 7, 10, 12, 13)
- ž (zaposlitvena situacija opisana za moža) (3, 5, 9)
- ž (zaposlitvena situacija opisana za zadnjo službo, ki se je končala 31. maja 2008) (8)
- m (6, 11)

Starost:

- 25 let (1)
- 24 let (2)
- 30 let (8)
- 33 let (4)
- 37 (13)
- 39 let (6)
- 42 (11)
- 43 (10)
- 45 let (7)
 - (zaposlitvena situacija opisana za moža) (5)
- 51 let (12)
- 54 let (zaposlitvena situacija opisana za moža, ki je star 60 let) (3)
- 55 let (zaposlitvena situacija opisana za moža) (9)

St. izobrazbe:

- II. stopnja (končana OŠ (9, 10)
 - opravljen tečaj za natakarico (13)
- III. stopnja (nižja poklicna izobrazba) (1)
- IV (srednja poklicna) (6, 7, 11)
- V. stopnja (2, 3, 4, 5, 8, 12)

Kraj/regija:

- Zg. Savinjska dolina (1, 2, 3, 4)
- Novo mesto (5, 6)
- Dolenjska (7)
- Obalno Kraška-Koper (10, 11, 12, 13)
- Zasavska (8, 9)

Sestava gospodinjstva:

a) enočlansko

b) enostarševsko

- mama in otrok
 - (3 letni) (1)
 - (2 letni) (2)
 - (17 letna hči) (12)
- mama in dva otroka (4 in 2 leti) (4)

c) dva starša z otroki

- dva starša, dva otroka (7, 8)
 - (otroka: 32 in 24 let) (3)
 - (otroka stara 20 in 27 let) (10)
- dva starša, trije otroci (11)
 - (otroci stari 9, 7 in 5 let) (11)

- dva starša, štirje otroci (5, 6)
- d) tričlansko
 - mož in žena ter moževa sestra
- e) drugo
 - anketiranka, 2 otroka in mama (13)
- Državljanstvo
- a) slovensko
 - slovensko (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13)
- b) tujci
 - državljanica Bosne z dovoljenjem za bivanje v Sloveniji (9)
 - državljan Kosova z dovoljenjem za bivanje v Slo (11)
 - opravil je izpit slovenskega jezika in si prizadeva dobiti slovensko državljanstvo (11)
 - stalno prebivališče v SLO ima 6 let (11)

1A. Stanovanje:

- a) vrsta
 - hiša (1, 4, 6, 7)
 - eno nadstropje v hiši moževih staršev (8)
 - stanovanje
 - skoraj novo – tri leta (2)
 - staro 50 let (3)
 - staro preko 50 let (5)
 - staro (9)
 - v stari meščanski hiši (10, 11, 12)
 - v bloku (13)
 - soba
- b) lastništvo
 - lastnik (6, 7, 10)
 - polovični; skupaj z bivšim možem (4)
 - lastnici anketiranka in hčer (12)
 - najemnik (5, 11)
 - občinsko neprofitno stanovanje (2, 3)
 - živijo tu 24 let (3)
 - stanovanje v lasti podjetja za upravljanje z nepremičninami (9)
 - živi pri starših
 - v hiši skupaj z obema staršema (1)
 - živijo v enem nadstropju hiše moževih staršev
 - lastnik stanovanja je mama anketiranke (13)
- c) velikost
 - manjša hiša (1)
 - 80 m² (4)
 - 100 m² (7)
 - 70 m² (13)
 - spi z otrokoma v eni postelji, namerava se preseliti v dnevno sobo, da bosta sinova imela svojo sobo (13)
 - 52 m² (2, 5)
 - enosobno z malo pregrajeno otroško sobico (2)
 - 40 m² (9)
 - mansardno stanovanje 42 m² (12)
 - 34 m² (10)
 - enosobno stanovanje, ena soba in en hodnik (11)
 - 30 m² (11)
- dovolj velika (6, 8)

d) oprema

- starost
 - skoraj nova oprema
 - opremi ob vselitvi (2)
 - ob prihodu vse obnovili (10)
 - stara oprema
 - opremili ob vselitvi (3)
 - uporabili opremo iz prejšnjega stanovanja (4)
 - darovana uporabljena oprema s strani mačehe (4)
 - dotrajana (7)
 - kupili pred 20. leti ob prihodu (11)
 - nekaj opreme nove, bolj skromno (8, 10)
 - kupili pograd za otroka (11)
 - stara streha
 - 50 let brez prekrivanja (5)
 - stanovanje so opremili starši, je njihovo (13)
- ocena
 - v redu (9, 10)
 - bolje kot biti podnajemnik (10)
 - slaba
 - razlog
 - kopalnica v slabem stanju (5)
 - vlažno pozimi (9, 11)
 - zelo stara hiša, v kateri ne bi živel nihče (11)
- potrebe
 - obnova hiše (4, 7)
 - nove postelje (1)
 - nov štedilnik (9)
 - brez centralne kurjave (9)
 - kurijo v štedilnik na drva, da ogrevajo 2 prostora in da ni vlažno (9)
 - ni dodatnih potreb (2)

e) varnost

- občutek varnosti (1, 3, 4, 5, 9, 10)
- se ne počuti varno (12)
 - išče cenejše, varnejše stanovanje; cene na 'Obali' visoke (12)

f) zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami

- v redu (2, 9, 10)
 - v redu glede na okoliščine (8)
- ugodno (6)
- srednje (7)
- ni zadovoljna (13)
 - želja po svojem, da ne bi obremenjevala staršev; dala vlogo za neprofitno stanovanje – ne odobrijo, ker živi pri starših (13)
- katastrofalno, obupno je (11)

g) ostalo

- težave ob vselitvi
 - puščanje cevi
 - uredi sama zaradi dolgotrajnega čakanja (2)
 - bilo je staro, obnovili zidove, opremo (10)
 - nič ni bilo, le zidovi, deske, luknje, miši, podgane (11)
 - zrušili zidovi, vzela hipotekarni kredit za obnovo (12)
- razlogi za življenje v najemniškem stanovanju

- nezmožnost odkupa po Jazbinškovem zakonu
 - omejitev kredita
 - razlog
 - zaposlitev v podjetju v stečaju (3)
- razlogi za življenje v hiši staršev
 - nezmožnost najema kredita (8)
- najemnina
 - 260 EUR (3)
 - 60 € in 15 € za podjetje, ki prostore vzdržuje (9)
- uporaba prostorov
 - ena soba (1)
 - souporaba kuhinje in kopalnice (1)
- zelene spremembe
 - več prostora (1)
 - več zasebnosti (1)
 - pridobitev državljanstva, s čimer bi lahko kandidiral na razpis za socialno stanovanje (11)
 - pridobitev neprofitnega stanovanja (13)
- načrtovane spremembe
 - selitev nekaterih družinskih članov v hišo mame anketiranke (3)
 - odkup najemniškega stanovanja
 - pogoj
 - ob pomoči odraslega sina (3)
 - prenova
 - pogoj
 - financirana s strani bivšega partnerja (4)
 - obseg prenove
 - streha (4)
 - ureditev otroških sob (4)

1.B. Družinske razmere

a) zadovoljstvo z družinskimi razmerami

- ustrezni odnosi (6, 10, 11, 13)
 - ni prepirov z bivšim partnerjem (4)
 - so revni, a se dobro razumejo med seboj (11)
- odlične razmere
 - v odnosih z otroki (5, 12)
- prilagajanje in potiskanje svojih potreb na stranski tir iz hvaležnosti do staršev (8)

b) težave

- so (3)
 - razlog:
 - zdravstveno stanje
 - člana družine in mame anketiranke (3)
 - članov družine (7)
 - invalidnost moža in dawnov sindrom hčere (10)
 - življenje, ki se vrti okrog zdravstvenih težav (3)
 - pomanjkanje denarja (7)
 - nezaposlenost (7)
 - težave otroka v šoli (7)

- jih ni (2, 3)

- ni večjih težav (6, 8)

c) ocena

- razumevanje s starši
 - dobro (1)

d) ostalo

1.C. Zdravstveno stanje

a) stanje anketiranca osebno

- slabo
 - kot posledica dolgotrajne brezposelnosti (5)
 - kot posledica doživetja vojne v Bosni (9)
 - kot posledica padca v službi, poniževanj, pritiskov, nerazumevanja v službi (12)
- ne najboljše (1)
 - psihična obremenjenost (3, 7, 12)
 - ne navede bolezni (11)
 - bolečine v želodcu zaradi stresa (13)
- v redu (4, 8)
- nič posebnega (10)

b) stanje ostalih članov

- na sploh
 - v redu (8, 13)
 - težave prehodnega značaja (6)
- otrok
 - prehodne bolezni
 - prehladi (2)
 - viroze (2)
 - epilepsija (3, 7)
 - bronhitis (7)
 - sum na astmo (11)
 - prebolel astmo (12)
 - možganska krvavitev med rojstvom (8)
 - mlajša hčer ima Dawnov sindrom (10)
- v redu (4)
- mož/žena
 - več zdravstvenih težav (6)
 - depresija (6)
 - težave s križem (3)
 - gibalna oviranost zaradi prometne nesreče, hodi z berglami (9)
 - zdravstvene omejitve (7)
 - invalid prve kategorije brez prejemkov (10)

c) bolezni anketiranca

- sum na težave z aritmijo (1)
 - zdravljenje še ni zaključeno (1)
 - pozna postavitev diagnoze
 - ob porodu otroka (1)
- povečan pritisk in holesterol (10)
- migrena (2, 9)
 - dedno, težave v družini (2)
- dolgotrajne težave v duševnem zdravju, stalna zdravila (9)
 - nespečnost, povečana občutljivost za šume iz okolja (9)
- psihična stiska, obremenjenost, zlom (12)
- odstranitev žolča (9)
- poškodbe (12)

d) težave

- potreba po stalnem nadzoru otroka
 - razlog
 - pričakovanje epileptičnih napadov (3)
 - otrok potrebuje več nege in oskrbe, prevozi v Ljubljano – večji stroški (8)

e) ocena

- težka situacija (3, 9)
 - razlogi za oceno
 - stalen nadzor
 - trenutno s strani moža anketiranke (3)
 - skrb za ostarelo mamo anketiranke
 - prinašanje hrane (3)
 - nakupovanje (3)
 - oblačenje (3)
 - obuvanje (3)
 - delo doma, skrb za hčerko, mož brez prejemkov (10)

h) ostalo

- na sploh
 - v redu (1)

1.D. Materialni položaj

a) dohodki družine

- kombinacija lastnih virov in pomoči države
 - plača (1,2, 3, 4, 8, 11, 12, 13)
 - majhna (6)
 - minimalna plača za čas čakanja na pokojnino (9)
 - minimalna plača za delo družinske pomočnice (10)
 - denarna socialna pomoč (1, 4, 6, 8, 9, 10, 11)
 - trajna DSP za hčer (10)
 - izredna denarna socialna pomoč (3, 8, 9, 10, 11)
 - otroški dodatki (1, 2, 8, 11, 12, 13)
 - preživnina (1,2, 4)
 - iz preživninskega sklada (13)
 - dodatek za pomoč in postrežbo
 - s strani mame anketiranke (3)
 - dodatek za nego otroka (8)
 - dodatek za pomoč in postrežbo po ZDVRTPO (10)
 - mamina pokojnina (13)
- težave pri uveljavljanju olajšav za vzdrževanega družinskega člana
 - nasprotujoče si informacije raznih organov (3)
 - posledica
 - dolg zaradi uveljavljene olajšave, ki naj bi bila neupravičena (3)

b) premoženje

- brez premoženja (1, 9, 13)
- avto (4, 8, 11)
 - Renault Twingo (2)
- hiša
 - polovični lastnik (4)
- stanovanje (10)

c) ocena materialnega položaja

- dovolj za osnovne stvari (2, 8)
- ne zadošča za kaj luksuznega (2)
- slab (6, 9, 10)
 - razlog
 - situacija v državi
 - velike kazni za delo na črno (5)
 - odplačevanje kreditov (6)
 - plačevanje leasinga (6)

- plačevanje preživitve (6)
- ker se je mož poškodoval in dobiva minimalno plačo (9)
- ker anketiranka ni zaposlena (9)
- skromno (7, 11)

d) ostalo

- ob koncu meseca zmanjka za preživetje (7, 9)
- po plačilu položnic ne ostane nič (1)
- najprej plača položnice, ostalo malo razporedi (10)
- odpovedovanje anketiranke
 - glede kozmetike (4)
- zelo dobrodošla pomoč Karitasa, ki jo dobivajo na 40 dni (9)

2. Zaposlitev

a) pogodba o delu

- krajši delovni čas
 - štiri ure (1, 2, 4)
 - razlog
 - edina možnost ob sklenitvi zaposlitve (1)
 - šest ur (3)
 - poln delovni čas (6, 7, 8, 9, 11, 12, 13)
 - za določen čas
 - dela dva meseca (2)
 - še do oktobra 2008 (3)
 - še do septembra 2008 (4)
 - 4 ure za določen čas (7)
 - zaposlena 1. leto, podaljševanje pogodb za 3 mesece (8)
 - za nedoločen čas (6, 9, 11, 12, 13)
 - takoj od začetka zaposlitve na tem mestu (1)
 - 4 ure za nedoločen čas (7)
 - pogodba je super, vendar v realnosti je malo drugače (11)
 - po poškodbi ni primerne delovnega mesta, ostal doma in dobiva minimalno plačo (9)
 - poznan delodajalec (1, 2, 4, 8, 9, 12, 13)
 - zaposlena kot družinska pomočnica (10)
 - dokler je potreba v družini oziroma do upokojitve (10)
 - agencija za posredovanje zaposlitve
 - dela pri kooperantu, ki ima sklenjeno pogodbo s komunalnim podjetjem (11)
 - večje zadovoljstvo, če bi delal za konkretnega delodajalca (11)
 - kooperant ima zaposlenih 15 delavec, ki delajo za komunalno podjetje (11)
 - samozaposlen
- b) panoga
- gostinstvo (1, 4, 6)
 - trgovina (2, 8)
 - urejanje okolja (3)
 - gradbeništvo (5, 9)
 - komunala (11)
 - vzgoja in izobraževanje

- vrtec (7)
- kot družinska pomočnica dela doma (10)
- zdravstvo (12)
- živilstvo (13)

c) opis delovnega mesta

- poklic

- delavec brez poklica (9)
- delavka v proizvodnji (13)
- pomočnik konfekcionarja (1)
- turistični tehnik (2)
- avtomehanic (3)
- administrator (7)
- ekonomski tehnik (4, 8)
- gradbeni tehnik (5)
- računovodja (12)

- delovno mesto

- natakarica (1)
- trgovka in natakarica na bencinskem servisu (2)
- prodajalec (6)
- prodajalka v delikatesi (8)
- kuharski pomočnik (7)
- fizični delavec v gradbeništvu (9)
- pomočnik vzgojitelja (7)
- javna dela (3)
- delo v proizvodnji (13)
- čiščenje (2, 4, 7)
- smetar (11)
- fakturist (12)

- opis delovnega mesta

- strežba pijač (1, 2)
- prodaja goriva (2)
- prodaja ostalih artiklov v trgovini (2)
- prodaja slaščic (4)
- prodaja v delikatesi (8)
- dostava hrane na dom (6)
- razdeljevanje obrokov (7)
- čiščenje (2, 4, 7)
- praznjenje košev za smeti, delo na kamionu (11)
- sodelovanje pri vzgojnem delu, 6 (7)
- košnja trave (3)
- odstranjevanje snega (3)
- gradnja podpornih zidov, jaškov, kanalizacije, bazenov za vodo, škarp (9)
- obračun zdravstvenih storitev
- zaposlen pri samostojnem podjetniku (5)
- skrbi za otroka glede na njegove potrebe (10)
- pakiranje, etiketiranje, prevažanje rib (13)

d) delovne razmere

- ocena delovnih razmer

- splošno

- v redu (1, 9)
- srednje (5)
- težko

- razlog
 - naporno delo v več vlogah za eno osebo (2)
 - delo na prostem
 - visoke temperature poleti (3)
 - stalno delo pri negativni temperaturi (13)
 - fizično nevarne razmere (13)
 - kot družinski pomočnik nimaš dopusta, bolniške, regresa (10)
 - na razpolago je 24 ur na dan (10)
- zelo slabe (11)
 - smrdi, si na dežju, na burji, med smetmi (11)
- slabe (6, 12)
 - sam poskrbeti za svojo varnost, prevzeti odgovornost (8)
 - kratek čas delo v arhivu, kjer je bilo tisti čas zaradi nevarnih delovnih razmer prepovedano delati (12)
 - delo v nevarnih delovnih razmerah zaradi strahu pred izgubo službe (12)
 - padec regala z arhivsko dokumentacijo na anketiranko (12)
- vpliv na zdravstveno stanje
 - delo s strankami
 - konflikti
 - razlog: alkoholiziranost strank
 - razburjenje slabo vpliva na težave s srcem (1)
 - s sodelavkami (12)
 - pri delu se močno poti (3)
 - psihični pritiski, poniževanje, kričanje (12)
 - mobing na delovnem mestu (12)
- varnost pri delu
 - ni občutka ogroženosti (2)
 - v redu (7, 9)
 - slaba (12)
- ostalo
 - intenzivno delo zaradi lastne angažiranosti (3)
 - dela, čeprav čuti bolečine, zaradi lastne angažiranosti (3)
 - potrebna velika pozornost in natančnost zaradi možnosti zastupitev s hrano (4)
 - občutek, da je bolje ostati tiho, tudi če se zgodi krivica (4)
 - pritožbe direktorju, namen tožbe zaradi mobinga (12)
- e) dohodki
 - višina dohodka
 - 200 EUR (1)
 - 250 EUR (4)
 - 320 € (9)
 - 385 EUR (2)
 - 376 EUR (3)
 - 390 € (10)
 - minimalna 400 EUR (5)
 - malo čez 400 € (11, 13)
 - 450 € (8)
 - malo čez 500 EUR (vključno s prevozom in malico) (6)
 - 620 €, 330 kredita (12)
 - regres
 - dobi vsako leto (9, 12, 13)
 - 260 € v denarju, 300 € v bonih za Tuš (13)
 - lani da (1)
 - ob koncu leta (5)
 - letos da (3)
 - 630 € (9)

- znesek 480 neto (3)
- manjši od dogovorjenega (6)
- polovični znesek 350 (4)
- za 4 mesece (8)
- porabijo za nakup drv (9)
- letos še ne, po zagotovilih bo (1,2)
- ne dobi (10)
 - na plačnem listu je nevedena višina regresa, v resnici ga še ni nikoli dobil (11)
- božičnica
 - ne (1, 4, 5, 10, 11, 13)
 - 1/3 božičnice, ker ni zaposlena za nedoločen čas (8)
 - nekaj malega (9)
 - letos ukinjena, prejšnja leta dobivali 10.000 sit v bonih za živilsko trgovino (12)
- stimulacija ali uspešnost
 - ne (2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 13)
 - občasno boni v živilskih trgovinah (13)
 - če nisi na bolniški si stimuliran (13)
- plačan prevoz na delo
 - da (2,3, 4,5, 8,)
 - 90 % cene avtobusne karte (13)
 - ne posebej
 - vključeno v ceno ure (1)
 - na plačnem listu ima navedeno višino prevoza na delo, vendar ga v resnici ne dobi (11)
 - ne dobi, ker dela doma (10)
- plačana malica
 - da (2, 3, 4,5, 8, 12, 13)
 - ne posebej
 - vključeno v ceno ure (1)
 - ker dela doma (10)
 - na plačnem listu ima navedeno višino plačne malice, vendar v resnici tega ne dobi (11)
- plačano nedeljsko delo
 - ne (4, 10)
- f) odtrgljaji
 - negativne stimulacije
 - jih ni (1,2, 4, 5, 6, 12, 13)
 - plačilo javnih del je določeno po zakonu (3)
 - ob pritoževanju strank 10 do 30 % odtrgljaj in pisni opomin direktorja (8)
 - kazni
 - jih ni (1, 5)
 - pokritje minusa v blagajni
 - zaradi lastne napake (2)
 - ve, zakaj je tukaj, da mora delati, je priden in zato mu ne odtrguje (11)
 - ob zlorabah, malomarnem poškodovanju dragih naprav (13)
- g) način izplačila
 - redno
 - da (1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13)
 - ne
 - zamude do 15 dni (5)
 - ni točno na določen dan (6)
 - v denarju (1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12)
 - boni ali narava

- regres (5)
 - polovica regresa (8)
 - h) delovni čas
 - reden delovni čas
 - od 7 do 17 ure (5)
 - od 6 do 14 ure (11, 13)
 - od 7 do 15 (12)
 - nereden delovni čas
 - neenakomerna porazdelitev ob upoštevanju želja delavcev
 - mesečni razpored dela (1)
 - v glavnem samostojno razporeja preko delovnega dne (3)
 - neenakomerna porazdelitev po volji delodajalca (4, 6, 9)
 - ob večjih potrebah delati čez ves dan, sobote in nedelje (9)
 - krajši oz. daljši od običajnega
 - krajši
 - deljeno (3, 4, 8)
 - zjutraj
 - pol sedem do pol enajst (1)
 - od 6. do 10. ali od 10. do 14.
 - od 6. do 14.30 ter sobota od 6h do 18h (8)
 - popoldne
 - pol dve do šestih (1)
 - od 13.15 do 22.30 ter nedelja od 6h do 14h (8)
 - zvečer
 - šest do desetih (1)
 - ocena del. časa
 - ustrezna
 - zaradi lažjega varstva otroka (1)
 - krajši in daljši
 - deljeno (6)
 - na razpolago je 24 ur na dan, ker dela doma (10)
 - nadure
 - ne (1, 12)
 - da
 - ogromno (8)
 - občasno (13)
 - ni plačila, le možnost koriščenja ur (2, 3, 8, 9)
 - zadnji mesec pred iztekom zaposlitve doma zaradi koriščenja nadur (8)
 - dobi plačane (13)
 - čas za malico
 - ni nikoli koristila (12)
 - odvisno od prisotnosti strank (1,2,3)
 - večinoma ne (2)
 - ni fiksno določenega časa za malico (1,3, 6, 8, 9)
 - malica traja 30 min (5)
 - 15 min ob zamenjavi sodelavke (8)
 - imajo (11, 13)
 - čas za odmore
 - odvisno od prisotnosti strank (2, 6)
 - večinoma ne (2)
 - imajo (13)
 - delo ob nedeljah, praznikih (2, 3, 4, 6, 8, 9)
- i) odsotnosti
 - bolniška

- lastna izkušnja
 - še ne (1, 3)
 - ni težav (2, 13)
 - težje iz danes na jutri (1)
 - težave so (6, 8, 12)
 - bolniško za otroka sprejeli, zase sprejeli z neodobravanjem (8)
 - posledice
 - če je možno, dela (6)
 - niso upoštevali bolniškega lista (4)
 - niso človeški (8)
 - ob bolniških odsotnostih delodajalec nič oziroma manj plača (11)
 - večkratno telefoniranje domov v času bolniške anketiranke (12)
 - ne ve kako je z bolniško, ker dela doma (10)
 - stimulacije, če zaposleni niso na bolniški (13)
 - dopust
 - po vnaprejšnjem dogovoru
 - usklajevanje glede dopusta (8)
 - ni težav glede koriščenja (1)
 - poletnega dopusta 14 dni (8)
 - še ni koristil (2, 3, 4)
 - načrt, da izkoristi en mesec pred iztekom pogodbe (3)
 - ostalo
 - se prilagaja potrebam delodajalca (5)
 - lansko leto ni koristila dopusta, $\frac{3}{4}$ ga je propadlo (12)
 - za družinske pomočnike ni urejeno glede dopusta (10)
 - med dopustom delavec ne dobi nič plačano (11)
- j) sindikat
- vključenost
 - da (5, 9, 13)
 - ne (1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11)
 - razlog
 - ni ponudb v njihovi trgovini, mogla it v Lj. ali Ce. (8)
 - itak je potrebno tožiti, če želiš kaj doseči, kar pa ne pride v poštev, ker te potem najverjetneje odpusti (11)
 - plačeval bi članarino, ne verjame pa v njihovo pomoč (11)
 - včasih bila vključena (10, 12)
 - razumevanje vloge sindikata
 - želja po večji aktivnosti (8, 9)
 - želja po večji učinkovitosti (8)
 - želja po večji angažiranosti (8, 9)
 - dvomi o njihovi pomoči (11)
 - ni pomoči iz njihove strani (12)
 - vpliv sindikata
 - pomembna tudi večja vključenost zaposlenih in aktivnost članstva (13)
 - zanesljivost sindikata
 - obračanje na sindikat
 - realno
 - potencialno (13)
 - izkušnja z delovanjem sindikata
 - razočaranje (8)
 - preko osebnih poznanstev članice sindikata enkratno dobila darilo v sladkarijah za hčer v božičnem času (12)

- enkratno plačilo kredita s strani sindikata, ker anketiranka ni imela sredstev – 200 € (12)
- prirejajo piknike – se jih ne udeležuje (13)
- želja po večji kolektivnosti v službi, kar bi prineslo večjo učinkovitost v pogajanjih z delodajalci (8)
- članarina
 - brezsmiselnost plačevanja članarine ob neučinkovitosti sindikata (8, 9)
- k) izobraževanja in napredovanja
- izobraževanja in usposabljanja
 - ne (1, 2, 3, 4, 6)
 - v okviru službe ne, opravil pa je izpit za avto in tečaj slov. jezika (11)
 - da
 - v okviru trgovske hiše (8)
 - predavanja na Društvu Sožitje (10)
 - šla bo na usposabljanje, ki ga organizira MDDSZ (10)
 - tečaj italijanščine (12)
 - tečaj arhiviranja (12)
 - tečaj računalništva (12)
 - za Hasap sistem (13)
 - mogoče za mlajše sodelavce (5)
- napredovanja
 - ni možno (1, 2, 8, 13)
 - stagniranje (12)
 - mogoče za mlajše sodelavce (5)

l) odnosi

- s sodelavci
 - zelo dobri (3)
 - dobri (2, 4)
 - katastrofalni (12, 13)
 - povsem ženski kolektiv, obrekovanje, zavist, kričanje, ignoranca (12)
 - s starejšimi sodelavkami (13)
- z nadrejenimi
 - zelo dobri (3)
 - dobri, vendar manj kot s sodelavci (2)
 - korektni odnosi (12, 13)
 - osnovno (8, 12)
 - težave (4)
 - razlog
 - neupoštevanje zakonodaje (4)
 - ni spoštovanja (8)
 - ustrahovanje (8)
 - nesramnost (8)
 - nekaj problemov v preteklosti, ne navede konkretno (11)
- splošno
 - odlični (5)
 - dobri (1)
 - zadovoljivi (6)
- m) vpliv zaposlitve
- na ostala področja življenja
 - ni posebnega vpliva (1, 5)
 - ko zaključiti s službo, odklopi, se ne ukvarja s službo (13)
- na družino
 - slab vpliv
 - psihično (8)
 - razlog

- delo ob vikendih, praznikih, malo časa za družino (2)
- delo ob vikendih, pozno zvečer (8)
- premalo časa za družino (4, 6)
- finančno se zaposlitev za krajši delovni čas ne splača (4)
- na zdravje (12)
- otroci pri starih starših in očetu (8)
- dobro (3)
- n) doživljanje zaposlitvene situacije
- zadovoljstvo
 - da (1,3, 6)
 - razlog
 - po preteku pogodbe možnost nadomestila na zavodu ali nadaljevanje (3)
- delno
 - razlog
 - vsaj plača (2)
 - pridnosti ni mogoče stimulirati z napredovanjem (2)
- relativno
 - v primerjavi z ostalimi panogami dobro (5)
 - zamenjal bi službo, če bi kaj bolje plačanega, sigurnega našel, vendar plača je redna in gledati mora na družino (11)
 - potrpi, ker potrebuje službo, denar (12)
 - mora biti zadovoljna, ker dela za svojega otroka (10)
 - zaradi otrok ji je pomemben redni dopoldanski delovni čas, zato tudi zaradi slabega zaslužka ostaja v tej zaposlitvi (13)
 - v gostinstvu več zaslužila, bolj pomemben ji je fiksni delovni čas (13)
- ne
 - razlog
 - prenizka finančna sredstva (4)
 - težko se je privadila, ker je prej 22 let delala izven doma (10)
- možnost izboljšanja trenutne zaposl. situacije
 - ne (1, 4, 6, 10)
 - nejasna
 - da, zaradi kasnejše možnosti polnega delovnega časa (2)
 - ne, zaradi potencialnih težav delodajalca (2)
 - slabe razmere v Zagorju, v Lj več možnosti za zaposlitev (8)
- lastni prispevek za izboljšanje
 - pripravljenost za prešolanje (8)
 - pripravljenost za delo v proizvodnji, če ne dobi druge službe (8)
 - vožnja v Lj., če dobi tam službo (8)
- pogled naprej
 - šolanje kot pogoj za boljšo zaposlitev (1)
 - težava
 - pomanjkanje finančnih sredstev (1)
 - ZRSZ plača prešolanje le, če imaš službo zagotovljeno (8)
 - prešolanje v vzgojiteljico, vendar nima sredstev (8)
 - načrtovan vpis v tečaj pedikure (2)
 - iskanje bolj ustrezne zaposlitve (2)
 - pisanje prošenj (4)
 - za delo v trgovini (4)
 - za delo v arhivu na sodiščih (4)
 - osebni obiski potencialnih delodajalcev (4)
 - ustrezna zaposlitev s polnim delovnim časom (4)
 - delo v kakšnem manjšem podjetju v računovodstvu (12)
 - preselitev v drugo okolje in iskanje druge službe (12)
 - zaradi slabosti, invalidnosti in bolezni ni možnosti za zaposlitev (9)

- ne ve kako izboljšati (11)
- o) ostalo
 - dolžina zaposlitve
 - 2 leti (1)
 - 2 meseca (2)
 - pridobitev zaposlitve
 - na podlagi delovnega preizkusa preko zavoda za zaposlovanje (2)
 - želja po izboljšanju plače (6)
 - predhodne zaposlitve anketiranke, ki je zdaj brezposelna
 - javna dela
 - trajanje
 - 2 leti (3)
 - opis dela
 - pomoč starim
 - Glin Nazarje
 - trajanje
 - 20 let (3)
 - opis dela
 - osebni dohodki (3)
 - delo v proizvodnji
 - trajanje
 - 2 leti (3)
 - opis dela
 - sestavljanje komadov (3)
 - trgovina
 - trajanje
 - 4 leta (3)
 - zaposlitev pri sinu
 - trajanje
 - 1 leto (3)
 - razlog
 - možnost pridobitve subvencije (3)
 - vmes šolanje
 - za pridobitev V. stopnje izobrazbe (3)
 - vmes prijava na zavodu za zaposlovanje (3)
 - trajanje
 - leto in pol (3)
 - ponovno dve leti (3)
 - trenutno na zavodu za zaposlovanje brez nadomestila (3)
 - predhodne zaposlitve moža anketiranke
 - težave zaradi izplačila plač (3)
 - še vedno ni povrnitve zneska (3)
 - potrebna vložitev tožb (3)
 - po prekinitvi zaradi vloge tožbe dobil nadomestilo na zavodu (3)
- zavarovana doba anketiranke, ki je zdaj brezposelna
 - 34 let (3)

3. Okoliščine

a) podobne okoliščine kot v preteklosti

- živi v isti hiši (1)
- glede zaposlitve
 - predhodna zaposlitev za določen čas
 - nadomeščanje porodniške (2)

- nikoli veliko boljše kot sedaj (8)
 - b) boljše kot v preteklosti (6)
 - po eni strani bolje, ker je prišel v Slo s 'culo', sedaj pa ima zaposlitev, družino, izpit za avto, avto, izpit slovenskega jezika in stalno prebivališče (11)
 - c) slabše kot v preteklosti
 - glede zaposlitve
 - prej zaposlena za poln delovni čas (1, 4)
 - prej zaposlena redno, potem kratkotrajne zaposlitve in zavod (3)
 - prej dobival v redu plačo, sedaj minimalno (9)
 - delala v trgovini, mož tudi delal (10)
 - z bivšim možem bila lastnika kavarne, kjer je delala (13)
 - glede materialnih razmer
 - v primarni družini bili dobro situirani (12)
 - z bivšim možem bila dobro situirana, kasneje izvedela, da je bilo vse na leasing (13)
 - z bivšim možem imela studio, bend, hišo, avto (13)
 - prej živela pri starših
 - brez stroškov (2)
 - prej pomoč mame z njeno pokojnino (4)
 - prej živela doma, imela štipendijo, nekaj ostalo od mesečnih prihodkov (8)
 - prej zaslužil več (5, 13)
 - prej lahko nekaj več privoščili (9)
 - d) čas spremembe
 - rojstvo otroka (1)
 - z Dawnovim sindromom (10)
 - osamosvojitve (2,5, 8)
 - sprememba družbenega sistema, razslojevanje (5)
 - smrt matere (4)
 - ob novi partnerki (6)
 - prometna nesreča moža, od takrat ni dela zanj, dobiva minimalno plačo (9)
 - invalidnost moža, ostal brez prejemkov (10)
 - vojna v Bosni, 14 let nazaj (9)
 - 2004, nakup svojega stanovanja, kredit, prenehanje plačevanja nadur (12)
 - prenehanje dela popoldne (prevajanje) (12)
 - kredit ima še 24 let (12)
 - izguba zaposlitve (3)
 - 2003 (13)
 - e) razlog spremembe
 - več časa potrebnega za otroka (1, 10)
 - začela delati po 4 ure, potem postala družinska pomočnica (10)
 - ločitev od moža, spoznanje, da je njuno imetje na leasing, ki ga je od ločitve naprej morala odplačevati ona (13)
 - potreba po lastnem plačevanju stroškov (2, 4)
 - boljši odnosi v družini (6)
 - splošna druginja (8, 9)
 - uvedba EURA (8, 10)
- #### 4. Ocena okoliščin
- a) ocena situacije v primerjavi pred 5 leti
- boljša (1, 13)
 - razlog ocene
 - rojstvo sina (1)
 - razumevanje v družini (6)
 - življenje na svojem (2)

- selitev na deželo (4)

-enaka

- slabša (1,2, 8, 10, 11)

- razlog ocene

- slabše finančne možnosti (1, 4)
- vsa skrb na lastnih ramenih (2, 4)
- v Trbovljah še slabše kot v Zagorju (8)
- inflacija, plače iste kot prej (5)
- dražje življenje (11)
- zaradi uvedbe EVRA (10)

- precej slabša (9, 12)

- razlog ocene

- ni nobenih možnosti zaposlitve (3)

5. Prikrajšanost

a) področja prikrajšanosti

- finance (1, 3, 4, 6, 12)

- omejevanje glede nakupov (6)
- zadostuje za položnice, hrano (3,4)
- kupita osnovno (8)
- omejevanje pri hrani (9)
 - pri sebi (12)
 - jedo zelo malo mesa (9)
 - jedo tisto kar imajo in ne tisto kar bi radi in kadar bi radi (9)
 - jedo zelenjavo, ki jo pridelajo na vrtu (9)
- omejevanje glede obleke otroka (1, 5)
- omejevanje glede obleke anketiranke (4)
 - raje kupi otroku (2, 8)
- omejevanje glede igrač za otroka (1)
- omejevanje glede kozmetike (4)
- ogrevajo le 2 prostora, da manj porabijo (9)
- največja prikrajšanost na stanovanjskem področju (11)
- ni dopusta (1, 6, 10, 13)
- izleti (8, 13)
 - šli na morje, sedaj se jim bo mesec, dva poznalo (8)
 - obisk zimskega bazena (13)

- pri vsem (10)

b) oseba, ki je prikrajšana

- mama (anketiranka) in otrok (1)
- mama (anketiranka) (2,3, 4, 5, 8, 10, 12, 13)
- otroci (5, 6)
- oba (anketiranka in mož) (9, 11)

c) posledice prikrajšanosti

- stigma
 - zaradi potrebe po subvencionirani malici (5)
 - sram ga je hodit prosit na CSD (11)

6. Viri pomoči

a) delo na črno

- pri zasebnikih (6)

b) popoldansko dopolnilno delo

- v preteklosti pomoč starejši gospe pri vrtnih in hišnih opravilih, zelo dobro plačilo na roke

(11)

- c) vrt
 - ureditev njive (4)
 - pridelava zelenjave (koruza, fižol, krompir, solata) (4, 9)
 - velika želja po vrtu, kjer bi lahko kaj pridelali (11)
- d) pomoč moževih staršev (8)

- e) ostale strategije
 - kupovanje v več trgovinah glede na ceno (2)
 - kupovanje na obroke (10)
 - prodaja zlatnine, slik in dragih knjig (12)

7. Osebe, organizacije, ki nudijo pomoč, način pomoči

- a) osebe
 - mama anketiranke (1)
 - način pomoči
 - pogovor (1)
 - nakup obleke in obutve za otroka (1)
 - pogostost
 - nekajkrat na leto (1)
 - v preteklosti (4)
 - ni drugih oseb razen mame (1)
 - starši anketiranke (2)
 - način pomoči
 - finančna podpora
 - pogostost
 - redka darila
 - zneski od 20 do 30 EUR (4)
 - predvsem v zimskem času zaradi večjih položnic (2)
 - vsak mesec iz pokojnine (3)
 - kmetijski pridelki (2)
 - rabljena obleka za otroke (4)
 - rabljene igrače za otroke (4)
 - rabljeni čevlji za otroke (4)
 - strah pred prenehanjem pomoči
 - zaradi slabega zdravstvenega stanja mame (3)
 - prijatelji in znanci (11, 13)
 - način pomoči
 - oblačila (11)
 - preskrba z zdravili iz Nemčije (3)
 - informacije (3)
 - pogovor (13)
 - soseda
 - način pomoči
 - odda obleko (4)
 - zdravniki otroka
 - način pomoči
 - informacije (3)
 - tašča in tast (4, 8)
 - način pomoči
 - varstvo otrok (8)
 - zaradi nedeljskega dela (4)
 - pogostost
 - vsake dva dni (4)
 - finančno (6)

- krediti (8)
- bivši partner (4)
 - način pomoči
 - varstvo otrok zaradi nedeljskega dela (4)
 - rabljena obleka za otroke (4)
- nedefinirano
 - način pomoči
 - sposoja (6)
- ni pomoči s strani oseb
 - otroci imajo svoje potrebe, stroške, ne morejo pomagati (9)
 - nima take osebe (10, 12)
- b) organizacije
 - CSD (1,2, 5, 8, 9, 10, 11)
 - način pomoči
 - DSP (1, 5, 8, 9, 10, 11)
 - znesek 50 EUR (4, 10)
 - 16 € (8)
 - 21 € (9)
 - 140 € za 3 mesece (11)
 - izredna denarna socialna pomoč
 - ni bila odobrena (1)
 - v primeru izpada dohodka
 - dva meseca brez dohodkov (2)
 - če zelo zaškripa pri plačevanju položnic (10)
 - za ogrevanje, stanovanje (2, 5)
 - za nakup šolskih potrebščin za otroke (5, 8, 11)
 - za zdravila za sina (3)
 - pogostost
 - dvakrat letno (3)
 - enkrat letno (9, 12)
 - trikrat letno (10)
 - hčer dobi trajno DSP in dodatek v skupni višini 260 € (10)
 - otroški dodatek
 - 47 € (12)
 - 125 za 2 otroka (13)
 - 311 € za 3 otroke (11)
 - preživninski sklad
 - 130 € za 2 otroka (13)
 - zavod za zaposlovanje
 - ni pomoči (8)
 - način pomoči
 - nadomestila (3)
 - izobraževanja, prekvalifikacije (3)
 - zavod Ruj
 - pomoč pri urejanju pravic za sina (3)
 - občina
 - brezplačna ali subvencionirana malica, kosilo otrok v OŠ (8, 11, 13)
 - brezplačen vrtec za otroka/otroke (8, 11)
 - enkratni bon za nakup živil 40 € (12)
 - Karitas
 - na 40 dni po paket z živili v vrednosti 10 € (9)
 - delno krili stroške šolskih potrebščin (12)
 - Rdeči Križ
 - občasno po obleke (9)

- Društvo Sožitje
 - hčer gre z njimi na morje (10)
- pozna organizacije, se ne obrača nanje
 - razlog
 - stigmatizacija (6)
 - ni še šla na Rdeči Križ (8)
 - nikoli do letos ni prosila za brezplačno malico in knjige za hčer, ker bi bilo hčer sram

(12)

9. Ocena pomoči

a) ustrežna

- CSD (5)
 - zadovoljstvo (12)
 - zadovoljstvo, da sploh kaj dobi (2,4)
 - vedno pomagajo, zelo zadovoljen (10, 11)
 - so prijazni, vse razložijo (13)
- starši (2,3,4)
- zavod Ruj
 - precej informacij (3)
 - strokovna mnenja (3)
- tašča in tast (6, 8)
- Karitas
 - ne vedo kaj bi brez njihove pomoči, jim zelo dobro pride (9)
 - gre bolj za Afriko, elementarne nesreče (12)

b) neustrezna

- CSD
 - prenizek cenzus za DSP (3)
 - nezadovoljstvo z višino DSP (8, 9)
- zavod za zaposlovanje
 - izobraževanja in prekvalifikacije niso ustrežna za stare ljudi (3)
 - ne-financiranje prekvalifikacije, če ni zagotovljene službe (8)
- Rdeči Križ
 - ko pokličejo, pravijo da pomoči v hrani ni, dobijo le obleke (9)
 - obljubili plačilo položnic enkratno, čez 2 meseca dobila zavrnjeno, položnice nazaj (12)
- občina
 - vprašali za pomoč, niso dobili (9)

c) predlogi

- potrebe
 - malce višja DSP
 - razlog
 - pokritje osnovnih potreb (1)
 - za lažje plačilo položnic (2)
 - potrebe po večji pomoči v hrani (9)
 - potreba po pomoči pri ogrevanju (9)
 - pričakoval bi pomoč krajevne skupnosti (11)

10. Poznavanje organizacij, ki nudijo pomoč

a) ime

- ne pozna (1, 2, 10, 13)
- pozna, ne navede imena (6)
- Karitas (5, 12)
- Rdeči Križ (8)

b) kdo je bil vir informacij o tej organizaciji

- Karitas
 - cerkev (5)

11. Potrebni ukrepi

a) vrsta ukrepov

- celoten sistem od državne ravni do CSD (5)
- denarna socialna pomoč
 - večja (1, 6, 8)
 - sprememba pravil
 - nakup avtomobila naj ne bo razlog za zmanjšanje (6)
- subvencije plačila dodatnega zdravstvenega zavarovanja za socialno šibke (3)
- subvencioniranje zdravil (3)
- za starejše brezposelne raje plačilo zavarovane dobe kot izobraževanja (3)
- zakon, ki bi dal pravico do prejemkov tudi za invalide, ki nimajo dovolj delovne dobe (10)
- večja plača za družinskega pomočnika (10)

b) pot iz situacije

- lastna aktivnost
 - močno poudarjen lasten trud (2, 3, 13)
 - zaposlitev:
 - iskanje službe za poln delovni čas (4)
 - velika pripravljenost na dodatno popoldansko delo, čiščenje, urejanje okolice
- (11)
 - pripravljenost žene anketiranca za delo, ker otroci niso več tako majhni (11)
 - zaposlitev otrok (6)
 - najti ustrezno zaposlitev (8)
- šolanje (2)
 - ovire
 - ni cenovno dostopno (1)
 - šolanje otrok (5)
- skrb za ustrezno razporejanje financ
 - najprej plačilo položnic, hrane, nato ostalo (3)
- stanovanje in selitve
 - najti ustrezno stanovanje (11)
 - prodaja stanovanja– nepremičnine na obali so zelo drage, nakup stanovanja v notranjosti države (12)
 - preselitev v drugo okolje (12)
- pričakovanje večje pokojnine kot je sedaj plača (9)
- pomoč države
 - boljše stanje v državi bi zanjo pomenilo boljši položaj, ker je odvisna od denarja države (10)
- lastna aktivnost in pomoč države
- potrebne spremembe
 - sprememba plač (1, 2, 10)
 - nižje cene vrtcev (1)
 - nižje cene življenjskih potrebščin (1)
 - večja informiranost ljudi
 - izdajanje brošur z opisom pravic (3)

Priloga 7

ANALIZA INTERVJUJEV IN FOKUSNIH SKUPIN S STROKOVNJAKI: SINDIKATI, INŠPEKTORAT ZA DELO, DRŽAVA (MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE, ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE, VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC RS), RAZISKOVALCI – FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Definicija, kdo sodi v to kategorijo

S: Imamo cele dejavnosti, kjer so plače pod povprečno plačo – gradbeništvo (77% povprečne plače), predelovalne dejavnosti, gostinstvo, gozdarstvo, lesarstvo. Potem imamo situacije, ko so cela gospodinjstva v eni od teh dejavnosti.

Eksplcitne definicije nimamo, bolj se vežemo na indikatorje: prvi je stopnja tveganja revščine, drugi indikator pa je minimalna plača.

Dejavnik revščine med zaposlenimi je tudi starost in vrsta pogodbe. Če imamo gospodinjstvo z dvema zaposlenima za določen čas, imamo potencialno bombo. Gre za mlade, ki so neprostoVOLjno zaposleni za določen čas. Če združimo mlade s pogodbo za določen čas z indikatorjem stanovanja, dobimo kontingent, ki se vse bolj širi. Stopnja tveganja revščine v najemnem sektorju je precej višja od tiste v lastniškem stanovanju.

Druga vrsta pogodbe, ki lahko vpliva na revščino med zaposlenimi je glede na dolžino delovnega časa. Delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas od polnega.

Delavci migranti; delavci na agencijah za posredovanje dela.

D: Revni zaposleni so v resnici tudi osebe, ki delajo, vendar jim delodajalec po več mesecev ne izplača plače – delajo, a vendar živijo v revščini.

I: Gradbeništvo je največji problem iz mnogih razlogov: so mobilna (kar pomeni, da ne gre za delo na enem mestu) in narava delovne sile (večinoma gre za tujce in problem je tudi njihova namestitve, ne le delo). Tujci dobijo tu vseeno boljši denar kot doma in so pripravljene delati več in dlje, poleg tega pa jih je v primeru neizpolnjevanja dogovorov s strani delodajalca strah reagirati, saj se bojijo izgube dela.

Problematicni dejavnosti sta tudi gostinstvo in trgovina. Gre za panogi, kjer je na splošno nizka raven plač. In seveda tekstilna industrija.

Samozaposlitve: najnovejši trend je, da delodajalci silijo ljudi v samozaposlitve. Prisilijo jih, da oblikujejo samostojni status. Taka oseba potem dela na stroju s poslovno pogodbo in je podjetje v eni osebi – odgovoren za celo podjetje, dela pa pri stroju. Tu gre spet pogosto za tujce in med dejavnostmi pogosto za gradbeništvo.

»Potem imaš za take, da za strojem dela deset direktorjev podjetij, ki so plačani po štiri do pet evrov na uro.«

R: Ljudje, ki poleg rednega dela iščejo še drugo zaposlitev ali delo (število narašča!). Definicije se ponavadi na empirični ravni zvedejo na dohodkovni kriterij, ki je najbolj enostaven. V teoretičnih besedilih, kjer ni teorije, pa se debate vrtijo predvsem okoli tega, kaj pomeni biti reven, pa relativno depriviran in podobno. Že sam izraz revščina je bil kar nekaj časa malo stigmatiziran, kot alternativni pojem je nastal »relativna deprivacija«, zatem izključenost in vključenost. V zadnjem času pa dejansko spet pridobiva na pomenu sam izraz revščina.

Fleksibilno zaposleni (podatki EUROSTAT): tisti, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (torej osebe, ki delajo manj kot 30 ur na teden) – njihova stopnja tveganja revščine je 10%, medtem ko je za osebe, ki delajo več kot 30 ur na teden, stopnja tveganja za polovico manjša (5%). Tudi pri začasno zaposlenih je stopnja tveganja revščine 2,5 krat večja kot pri osebah, ki so zaposlene za nedoločen čas (10% proti 4%). Tudi trajanje zaposlitve je pomemben dejavnik, saj je pri ljudeh, ki so delali manj kot eno leto, 12% stopnja tveganja, medtem ko je pri tistih, ki so delali leto in več, stopnja tveganja 5%. In se veda, na koncu, je razlika tudi glede izobrazbe, saj je med visoko izobraženimi 3%, med nizko izobraženimi pa 12% stopnja tveganja, kar je štirikrat več. To so Eurostat-ovi podatki za 2001 – za stare članice – predvideva pa se, da je v novih članicah EU razlika še večja.

Tudi regionalno so v Sloveniji velike razlike, saj se v nekaterih regijah – kjer je industrija bolj koncentrirana – na primer Pomurje in to.

Pomemben pri revščini med zaposlenimi je tudi servisni sektor. Po eni strani imamo »top« servisne dejavnosti, predvsem računalništvo in podobno, kjer so plače zelo visoke; po drugi strani pa imamo servisne dejavnosti, kot je na primer čiščenje, gostinstvo, trgovina, kjer so plače kar podobne tistim v industriji. Tekstilno industrijo smo že omenili – tu je problem globalne konkurence in lahko delavca izsiljuješ, da dela še več, da dela za vikend, ker jim lahko rečeš *»ali boš delal, ali pa bodo čez par let prišli Kitajci in bodo vse prevzeli«*.

Največja tempirana bomba je Mura in tam so delavci veseli, da dobijo še tisto minimalno plačo.

Samozaposleni so najbolj tvegana skupina. Dejansko gre za široko kategorijo, od podjetnikov, ki zaposlujejo druge, do tistih, ki so odvisno zaposleni – samozaposleni, ampak vezani na enega ali dva delodajalca. Če ti izgubijo posel, so v zelo slabem položaju.

Pa kmetje – tu notri je veliko starejših ljudi – s to skupino se prav nič ne ukvarjamo.

Ocena števila zaposlenih revnih pri nas; stanje v primerjavi z EU

S: Če oceno števila zaposlenih revnih vežemo na minimalno plačo, potem je podatek za april 2008, da je več kot 22.000 ljudi prejelo minimalno plačo ali manj.

Dejstvo, ki vpliva na večanje števila revnih zaposlenih je tudi, da je rast plač v času inflacije (in gospodarske rasti) zaostajala. Poleg tega so velike razlike med individualnimi in kolektivnimi pogodbami, kar skazi tudi sliko povprečnih plač. To pomeni, da so plače večinoma še nižje.

Slovensko povprečje neprostoVOLjno zaposlenih za določen čas je v Sloveniji višje od evropskega povprečja – po podatkih EUROSTAT sodi Slovenija med države, ki so imele največji porast oseb, zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitve v zadnjem času. Oblikuje se nov zaposlitveni vzorec – gospodinjstvo dveh odraslih oseb brez otrok na prekarnih zaposlitvah – si ne morejo privoščiti nekih dolgoročnih načrtov. Danes tudi preizobraženost ni več varovalka, da oseba ne more pasti med zaposlene revne.

Velik problem je, da so podatki stari (op.p. omenjeni so bili Socialni razgledi iz leta 2003) in da stopnja tveganja revščine ni tako visoka.

D: Največ kršitev v zvezi z izplačili je prisotnih v zasebnih podjetjih.

Zaposleni revni se kot ranljiva skupina pojavljajo v več (predvsem evropskih) dokumentih in to že nekaj let. Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve imajo podatek o tem, koliko vlagateljev za denarno socialno pomoč ima za glavni vir dohodkov plačo: julij 2002 – 2114, junij 2003 – 3604, julij 2004 – 3682, julij 2005 – 3491, julij 2006 – 3014, julij 2007 – 2571.

R: Narašča število prejemnikov minimalne plače, narašča število ljudi, ki poleg osnovnega dela iščejo še dodatno delo.

S statistiko je problem – za uradno stopnjo revščine imamo zdaj, leta 2008, podatek iz 2004! Torej so podatki relativno stari. Leta 2004 je bil podatek o revščini dokaj ugoden za Slovenijo.

Število je težko ugotoviti tudi zaradi tega, ker se številni delodajalci poslužujejo tega, da dajejo minimalno plačo, določen del denarja pa na roko.

Vzroki za pojav zaposlenih revnih

S: Populistično bi lahko rekli, da je vzrok čisto navadna kapitalistična logika zniževanja stroškov – za delodajalca je najlažji način, da pride do profita ta, da znižuješ stroške dela. Bližnjica do profita je delavec.

Delodajalci želijo zviševati kvote za tujce, saj pravijo, da domačih delavcev ne morejo dobiti. Razlog, da domačih delavcev ne morejo dobiti pa je pogosto ta, da so delovni pogoji slabi in potem bi delodajalci izkoriščali slab ekonomski položaj druge države, da pridobijo delovno silo.

I: V veliki večini gre za velika podjetja, ki zaidejo v težave in potem nastane kolobocija z izplačevanjem plač. V 80% gre za težave z izplačili zaradi gospodarskih težav delodajalca. Začnejo opuščati izplačilo regresa, pa plačevanje prispevkov in tako naprej. Redkeje gre za nesramnost ali koristoljubje. Se pa zgodi včasih v kaki dejavnosti, ki niti ni problematična, skrajno varčevanje na plečih zaposlenih – dajo minimalno plačo in hkrati zahtevajo od zaposlenega nadure. To ni razširjen pojav.

R: gre za prenašanje tveganj s sistema na posameznika.

Stanje in plače so verjetno odvisne tudi od gospodarske uspešnosti podjetja, ker, na primer – imamo kolektivne pogodbe za trgovino, pa so v nekaterih trgovskih podjetjih plače boljše in nekje slabše, delovni pogoji nekje boljši in nekje slabši. Tako da v bistvu je težko govoriti za celoten sektor, edino za tekstilno industrijo in delovno intenzivne panoge, kjer so največje težave.

V okviru raziskave v kovinski industriji smo ugotovili, da so plače v uspešnih podjetjih v povprečju 10% nad panožno kolektivno pogodbo, kar menedžerji smatrajo kot ugodno – hkrati pa imajo dvo, tri izmensko delo, pogosto delo ob vikendih. Na ta način si zaposleni potem sestavljajo plače, ki potem res niso tako slabe, osnovna plača pa je še vedno dokaj nizke.

Večinoma govorimo o velikih podjetjih, manj pa vemo, kaj se dejansko dogaja v srednjih in malih podjetjih. Sliši se, da predvsem mali delodajalci pogosteje izigravajo pravila. Veliki si ne upajo in se bolj ali manj držijo nekih pogodb, ker jih preveč stane, če se ne.

Študentsko delo – po eni strani je tudi problem z izplačili; po drugi strani pa vpliva na manjše zaposlovanje.

Rešitve, potencialni ukrepi

S: Sindikati se programsko ne ukvarjajo z zaposlenimi revnimi v smislu, da bi bili le-ti ciljna populacija, vendar pa se zadnje čase pojavljajo prav povsod. Še posebej se pojavljajo pri pogajanjih in debatah o plačah, minimalni plači. Pričakujejo, da se bo dejavnost sindikatov na tem področju okrepila.

S: 36B. člen Zakona o socialnem varstvu, da moraš sprejeti vsako zaposlitev, je škodljiv in ima škodljive posledice. Namreč, ni le aktivacija za vsako ceno rešitev, ampak je pomembna tudi aktivacija v smeri dostojnega in kvalitetnega delovnega mesta. Država mora priti do tega.

Gledati je treba tudi na varnost zaposlitve – slovenski sistem prožne varnosti (flexicurity)

Tudi delodajalec mora ugotoviti, da je zanj najnižji strošek, če ima zadovoljnega in učinkovitega delavca. Samo slabše plačevanje za povečanje profita ni dolgoročna strategija.

Najprej je potrebno postaviti prave indikatorje za merjenje pojava: tipični indikator tveganja je fleksibilizacija delovne sile.

Sindikati moramo v prvi vrsti opozarjati na problem zaposlenih revnih; druga stvar je, da imamo moč v pogajanjih z delodajalci in v teh stikih moramo delovati v smeri zagotavljanja poštenega plačila za delo. Prizadevamo si, da bi bile pravice za vse delavce enake – *»enako delo za enako plačilo za enako delovno mesto«*. Poleg samega plačila za delo si moramo prizadevati tudi za ustvarjanje boljših delovnih razmer, kvalitetnega dela ipd. Določene akcije sindikata bomo morali v prihodnosti usmeriti direktno na področje zaposlenih revnih.

D: Minimalna plača je prenizka, delodajalci pa se poslužujejo tudi tega, da v predpisan znesek minimalne plače vključijo tudi razne dodatke, ki delavcu pripadajo iz dela (dodatek za delovno dobo, plačilo nadur, povračilo stroškov malice in prevoza ipd.), kar pomeni, da so delavci za delo plačani manj od minimalne plače.

Celo kolektivne pogodbe za nekatere dejavnosti določajo najnižje plačilo, ki je nižje od minimalne plače, vendar se morajo delodajalci v takih primerih držati Zakona o minimalni plači.

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela – na zmanjševanje tega pojava lahko vplivamo preko pogajanj z delodajalci, čeprav država v teh pogajanjih ne posega preveč med delodajalce in sindikate.

Varuh – bivši Varuh se je z bivšo generalno javno tožilko dogovarjal, da bi tožilci striktno vlagali tožbe proti delodajalcem, četudi so bili zahtevani zneski oziroma zahtevane kazni nizke. S tem bi država dejansko zavzela neko stališče glede kršitev delovne zakonodaje. Redno se je (in se verjetno še sedaj) dogajalo, da tožilci niso vlagali tožb, ker *»ni šlo za večje premoženje«*. Kljub načelnemu dogovoru do realizacije ni prišlo, saj so takrat generalno državno tožilko zamenjali, pogovori pa se niso nadaljevali.

I: V primerih, ko ima delodajalec tudi sam finančne težave, se pojavijo tudi težave pri ukrepanju oziroma dvomi, ali je smiselno ukrepati. Ukrepanje lahko namreč pomeni poslabšanje položaja in še dodatno breme denarnici delodajalca. Nikoli pa ni problem ukrepati, ko je jasno, da delodajalec varčuje na plečih zaposlenih.

R: Država se mora odločiti, ali se s tem sprizajni in zavoljo gospodarstva ter trga dela to dopusti ali zaposleni revni zanjo niso dopustni. V primeru tega, da se država *»sprizajni«* in to dopušča, zavestno spusti minimalno plačo in sama krije določene stroške. Gre za tako imenovane *»in-work benefits«* - prejemki, ki so vezani na delovno aktivnost delavcev.

Država bi morala regulirati trg delovne sile in pri tem tudi ščititi posameznika. Pogajanja se ne bi smelo zgolj prepustiti socialnim partnerjem. To je stvar regulacije države.

Cenzus za denarne socialne pomoči je prenizek – to ni prag revščine, to je že globoko v revščini.

Pojav je treba raziskati – da vidimo, kako obsežen je in kako ga reševati. Se pa pri nas s tem noben raziskovalno ne ukvarja zato, ker so stopnje tveganja revščine relativno nizke – gledano primerjalno – in ker se situacija s socialnimi transferji popravi. Tako da je očitno z vidika politik to percipirano kot relativno neproblematično. Ampak s tem, ko ni raziskav, ne vemo ničesar o strategijah za preživetje teh ljudi (*coping strategies*) – pa koliko potem na črno delajo in na kakšne pogodbe delajo.

Evropske institucije, še posebej European Foundation for Working and Living Conditions iz Dublina imajo kar velik interes za to temo.

Pri nas niti ni raziskav o delovnih pogojih ljudi, ki so zaposleni – že tu imamo manjko podatkov, kaj šele o enem segmentu zaposlenih. Kakovost dela je nekaj, o čemer se pri nas govori le v razvojnih dokumentih, ki se nanašajo na visoko izobražene, drugače pa je to čisto spregledana zadeva.

Naša priložnost je razviti socialno ekonomijo, razvoj socialnih storitev, vendar pa te storitve niso poceni.

Treba je razbremeniti delo – Bismarckov sistem je najslabše prilagodljiv oziroma v procesih globalizacije najslabše funkcionira, tako da bi bilo verjetno treba spremeniti sisteme socialne varnosti. Če bi razbremenili plače, bi razbremenili ceno delovne sile in s tem zagotovili večjo konkurenčnost podjetij. Vendar pa gre to lahko samo postopoma in z neko strategijo, ker če v globalizaciji ne generiraš novih delovnih mest, je pritisk na blagajne večji, saj se povečuje delež socialno izključenih. S tem problemom se ukvarja Nemčija, ki se iz tega nikakor ne uspe izkupati. Ker delodajalci pa za investiranje in ustvarjanje novih delovnih mest potrebujejo dokaj stabilno okolje in stabilna pričakovanja. V nova delovna mesta bo delodajalec investiral, ko bo vedel, da ima na daljši čas neko pozitivno gospodarsko rast. Pri nas pa se tudi delovna zakonodaja kar spreminja in v taki situaciji, tudi če razbremeniš delodajalca, bo ta raje investiral v kaj drugega, raje si bo povečal svoj kapital.

Imamo države, ki so stvari reševale z inkrementalnimi spremembami, na primer Nizozemska, in kaže, da je ta način majhnih korakov najprimernejši.

Potrebujemo strategijo za zaposlovanje za generacijo mladih, ker se bo vprašanje medgeneracijske solidarnosti zaostrovalo. Potrebujemo preventivno politiko za mlade.

Sindikati so na slovenski sceni temeljni akter, ki je v vlogi zaščite primarnega segmenta, vendar pa na žalost predvsem starejših in tako poglobljajo medgeneracijske prelome..

Agencije za posredovanje dela

S: Problemi z delavci, ki jih posredujejo agencije za posredovanje dela – agencije posredujejo delavce izvajalcem, ti pa do delavcev dejansko nimajo nobene odgovornosti. Večinoma gre za nižje do srednje kvalificirana delovna mesta in vprašanje je, kakšni so povprečni zaslužki teh ljudi. Število ljudi, zaposlenih na ta način, narašča in med njimi je mnogo delavcev migrantov, ki so še bolj ogroženi, saj so hvaležni za vsak zaslužek. Narašča tudi število samih agencij za posredovanje dela.

Pravnih lukenj v delovanju agencij za posredovanje dela je precej, kar vodi v veriženje pogodb ipd.

I: Zadevo je treba ločit na dva dela: resnične agencije, ki svoje delo opravljajo na način, kot je predpisan. So registrirane in imajo usposobljen kader. Naš trg pa je preplavljen tudi z ilegalnimi agencijami, ki pa npr. na kakem dvorišču v kombi zberejo delavce in jih potem vozijo naokoli ter posojajo delodajalcem. Tu gre za nelojalno konkurenco registriranim agencijam. Uporabniki tovrstnih storitev so velika podjetja. To stvar inšpektorat zaznava, ne

more pa v vsako tovarno po 100 delavcev preveriti ali so na seznamu zaposlenih ali ne. Lahko gre, vendar je vprašanje, ali bo lahko ven potegnil tiste 3, ki ne sodijo tja. To je res zelo težko odkriti.

Ostalo

- S: Država se hvali z nizko stopnjo tveganja revščine, občutek ljudi na terenu pa je čisto drugačen.
- S: Logična enačba, da če boš zaposlen, ne boš reven in obratno, ne velja več.
- S, R: Iz zaposlenega revnega v upokojenega revnega! Posledice revščine zaposlene osebe se bodo nadaljevale tudi po njegovi upokojitvi!
- D: Neposredno se pri svojem delu na MDDSZ ne srečujejo z zaposlenimi revnimi, kljub temu pa le ti včasih pokličejo ali pišejo. V tem primeru jih napotijo na Inšpektorat za delo.
- Zavod RS za zaposlovanje: ko brezposelno osebo preda delodajalcu, le te ne spremlja več in zato ne vedo, kakšna je revščina med zaposlenimi ljudmi.
- Varuh nima pooblastil za ukrepanje, zato ljudi, ki se v zvezi s tem obračajo na njih, usmerijo na Inšpektorat za delo.
- Inšpektorat za delo – pristojnosti: Inšpektorat za delo je omejeno pristojen – varovanje nekaj minimalnih postulatov. Nanje se obračajo zaposleni najpogosteje zaposleni, ki ne dobijo tistega, kar jim je s pogodbo zagotovljeno. Ker ne gre za kršitev predpisov, ampak »le« pogodbe, jih napotijo na delovno sodišče (tožba). Inšpektorat pa zaznava kršitve, kot je na primer, da plača ni izplačana v rokih. Tu gre za prekrške in ukrepajo kot prekrškovni organ (ker sodnikov za prekrške ni več), da z ureditveno odločbo zahtevajo ravnanje v skladu s predpisi, največkrat pa gre tudi za prekrškovni postopek. Letno imajo med 500 in 600 primerov, povezanih z neizplačilom plač.
Reagirajo na podlagi prijave.
- Raziskovalci se s temo zaposlenih revnih eksplicitno ne ukvarjajo, se pa ta tema dotika v določenem delu njihovih raziskovalnih dejavnosti – področij trga delovne sile in socialne politike.
- Raziskovalci: V tem kontekstu govorimo le o ljudeh, ki so uradno zaposleni, ne smemo pa pozabiti na delo na črno, ki je pomemben segment. Pri nekaterih ljudeh pomeni delo na črno dopolnilno delo, pri drugih pa je to osnovni vir preživetja.
- Raziskovalci: stopnjo tveganja revščine v Sloveniji znižujejo tudi zelo ugodni otroški dodatki, ki mnogim dejansko pomagajo in so morda pomembnejši celo od denarnih socialnih pomoči.

Priloga 8

SMERNICE ZA FOKUSNE SKUPINE S STROKOVNJAKI

SMERNICE ZA FOKUSNE SKUPINE Z AKADEMSKO JAVNOSTJO

Tema našega pogovora bodo zaposleni revni.

1. V kolikšni meri se v Sloveniji govori (raziskuje) o tem pojavu? Kdo govori (raziskuje) o tem?
2. Kako v okviru vaše stroke/znanosti definirate 'zaposlene revne'?
3. Kako ocenjujete obseg oz. kakšno je število zaposlenih revnih v Sloveniji?
4. Ali in kakšne podatke o zaposlenih revnih z vidika zaposlitve (tip pogodbe o zaposlitvi, vrsta del, ki jih opravljajo, položaj na delovnem mestu, panoge, v katerih delajo, podjetja, v katerih so večinoma zaposleni,...) imate?
5. (VPRAŠANJE V PRIMERU, DA IMAJO NEKE PODATKE) Kaj so glavne ugotovitve dosedanjega raziskovanja?
6. (VPPRAŠANJE V PRIMERU, DA PODATKOV NI) Če bi se lotili raziskovanja, katere podatke bi zbirali, iz katerih virov? Kako bi se lotili zbiranja podatkov o minimalnih plačah?
7. Kje vidite možnosti za izboljšanje položaja zaposlenih revnih?
8. V kakšni vlogi vidite akademsko javnost v okviru izboljševanja položaja zaposlenih revnih?

SMERNICE ZA FOKUSNE SKUPINE S PREDSTAVNIKI CSD, URADOV ZA DELO, NVO

1. Kakšna je splošna ocena stopnje revščine v vaši regiji (območju, ki ga pokrivata)?
2. V kolikšni meri se v vašem okolju govori o 'zaposlenih revnih'?
3. Na koga pomislite, ko rečete zaposleni revni (definicije; verjetno tisti, ki so zaposleni in pridejo po DSP; kaj pa situacija tistih, ki so zaposleni, hkrati revni in ne pridejo po denarno pomoč)?
4. Kakšna je situacija zaposlenih revnih z vidika njihove zaposlitve:
 - kakšen tip pogodbe o zaposlitvi imajo?
 - kakšno vrsto del opravljajo?
 - v katerih panogah/podjetjih delajo?
 - kdo (panoge, podjetja) so najpogostejši kršitelji zakonodajnih predpisov o višini plače, delovne zakonodaje?
5. Kakšen je trenutni življenjski položaj oseb (zaposlenih revnih), s katerimi prihajate v stik? (O čem vam pripovedujejo?)
6. Kje ti ljudje vidijo vzroke za trenutno življenjsko situacijo?
7. Kje lahko dobijo zaposleni revni pomoč v vaši regiji in kakšna je ta pomoč?
8. Kaj bi bilo v vaši regiji/ v državi potrebno spremeniti (izboljšati), da bi lahko ustrezneje pokrili potrebe zaposlenih revnih oz. izboljšali njihov položaj?
9. Kako v okviru teh potrebnih sprememb vidite vašo vlogo?

SMERNICE ZA FOKUSNE SKUPINE S PREDSTAVNIKI DRŽAVE

Tema našega pogovora bodo zaposleni revni

1. V kolikšni meri se znotraj področij, ki jih pokrivata, govori o 'zaposlenih revnih'?
2. Na koga pomislite, ko rečete zaposleni revni (oz. kako definirate zaposlene revne)?
3. Kako ocenjujete obseg oz. kakšna je ocena števila zaposlenih revnih v Sloveniji?
4. Kako ocenjujete stanje v Sloveniji v primerjavi s stanjem v ostalih državah članicah EU?
5. Kje vidite vzroke za pojav zaposlenih revnih?
6. Kakšne podatke o položaju zaposlenih revnih z vidika njihove zaposlitve imate (tip pogodbe o zaposlitvi, vrsta del, ki jih opravljajo, položaj na delovnem mestu, panoge, v katerih delajo, podjetja, v katerih so večinoma zaposleni,...)?
7. S kakšnimi podatki o fleksibilnih zaposlitvah in o agencijah za zaposlovanje razpolagate?
8. Kako ocenjujete prednosti/pomanjkljivosti agencij za zaposlovanje?
9. V kolikšni meri in kako institucije, katerih predstavniki ste, sodelujejo pri načrtovanju in pripravi ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju položaja zaposlenih revnih?
10. (VPRAŠANJE, ČE ŠE NI NOBENEGA NAČRTOVANJA UKREPOV) Kaj bi bilo v državi potrebno spremeniti (izboljšati), da bi lahko ustrezneje pokrili potrebe zaposlenih revnih oz. izboljšali njihov položaj?
11. (VPRAŠANJE, ČE ŠE NI NOBENEGA NAČRTOVANJA UKREPOV) Kako v okviru teh potrebnih sprememb vidite vašo vlogo?

SMERNICE ZA FOKUSNE SKUPINE S PREDSTAVNIKI SINDIKATOV

Tema našega pogovora bodo zaposleni revni

1. V kolikšni meri v okviru vaših programskih smernic, dokumentov in akcij govorite o 'zaposlenih revnih'?
2. Na koga pomislite, ko rečete zaposleni revni (oz. kako definirate zaposlene revne)?
3. Kako ocenjujete obseg oz. kakšna je ocena števila zaposlenih revnih v Sloveniji?
4. Kako ocenjujete stanje v Sloveniji v primerjavi s stanjem v ostalih državah članicah EU?
5. Kje vidite vzroke za pojav zaposlenih revnih?
6. Kakšne podatke o položaju zaposlenih revnih z vidika njihove zaposlitve imate (tip pogodbe o zaposlitvi, vrsta del, ki jih opravljajo, položaj na delovnem mestu, panoge, v katerih delajo, podjetja, v katerih so večinoma zaposleni,...)? (ČE PODATKOV NI: Kje bi jih lahko pridobili?)
7. S kakšnimi podatki o fleksibilnih zaposlitvah in o agencijah za zaposlovanje razpolagate?
8. Kako ocenjujete prednosti/pomanjkljivosti agencij za zaposlovanje?
9. V kolikšni meri in kako organizacije, katerih predstavniki ste, sodelujejo pri načrtovanju in pripravi ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju položaja zaposlenih revnih?
10. (VPRAŠANJE, ČE ŠE NI NOBENEGA NAČRTOVANJA UKREPOV) Kaj bi bilo v državi potrebno spremeniti (izboljšati), da bi lahko ustrezneje pokrili potrebe zaposlenih revnih oz. izboljšali njihov položaj?
11. (VPRAŠANJE, ČE ŠE NI NOBENEGA NAČRTOVANJA UKREPOV) Kako v okviru teh potrebnih sprememb vidite vlogo sindikata?

Priloga 9

Odgovori institucij, na katere smo se obrnili s prošnjo za posredovanje podatkov o višini plač hendikepiranih zaposlenih v različnih delovnih okoljih:

Odgovora Statističnega urada Republike Slovenije, z dne, 11.10.2007 in 19.10.2007:

Spoštovani,

V zvezi z vašo prošnjo o plačah invalidov, naslovljeno na Statistični urad, vam sporočamo, da posebne evidence o plačah invalidov žal nimamo. Do leta 2002 so na voljo podatki o povprečnih plačah v dejavnosti invalidskih podjetij (šifra 85.325 po Standardni klasifikaciji dejavnosti - SKD).

Pravne osebe, ki so bile do leta 2002 registrirane v tej dejavnosti, so se morale zaradi spremembe SKD, s katero je bila ta dejavnost ukinjena, preregistrirati v dejavnost, katero dejansko opravljajo. Proces preregistracije se je dogajal skozi leto 2002.

Možen bi sicer bil izračun povprečnih plač podjetij, ki zaposlujejo invalide, vendar bi za ta namen potrebovali seznam teh podjetij (vključno z matično številko podjetja). Pri tem je tudi vprašljiva kakovost tega podatka, saj so v podatkih za posamezno podjetje, ki zaposluje invalide upoštevane plače in zaposleni za celotno podjetje in ne samo invalidi.

*Lep pozdrav,
Nina Frkovič*

Spoštovani,

Podatki o invalidih, za katere ste naslovili prošnjo na Statistični urad, žal niso na voljo. Evidenco o zaposlenih invalidih spremlja Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, vendar so začeli s spremljanjem teh podatkov šele s 1.6. 2005. Podatki o zaposlenih invalidih (od tega datuma naprej) so tako na voljo tudi v njihovih poročilih. Na Statističnem uradu pa razpolagamo s podatki o zaposlenih invalidih, vendar se podatki nanašajo zgolj na invalidska podjetja (vir podatkov je Ministrstvo za delo). Podatke vam pošiljam v preglednici.

*Lep pozdrav,
Nina Frkovič*

Odgovor Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, dne 9.4.2008:

Spoštovani!

Podatki, s katerimi razpolaga Sklad so omejeni na tiste podatke, ki jih delodajalec vpiše na obrazec M1 ob prijavi invalida v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje. Podatki niso obvezujoče narave, zato so običajno tudi zelo pomanjkljivo vpisani, zato vam tudi ne moremo dati verodostojnih podatkov.

Lahko vam damo podatke v katerih panogah delajo zaposleni invalidi.

Mogoče bi bilo smiselno, da se oglasite pri nas in se pogovorimo kaj lahko naredimo.

*Lep pozdrav!
Maruša Erbežnik*

Odgovor Zavoda RS za zaposlovanje, z dne 6.5.2008:

Na Zavodu ne spremljamo zaposlenih. Po posvetu s sodelavci predlagamo, da se obrnete na SURS, Sklad za vzpodbujanje zaposlovanje ali na direktorat za invalide na MDDSZ.

Lp, Robi Modrijan

Odgovor Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Direktorata za invalide, z dne 6.5.2008:

Spoštovani!

S podatki, za katere ste nas zaprosili, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve žal ne razpolaga. Prav tako pa nam ni znano, kje bi bilo omenjene podatke mogoče pridobiti. Glede strokovnega intervjuja pa se lahko obrnete na našega direktorja mag. Cveta Uršiča. Telefon tajništva: 01/369 75 38.

Lep pozdrav, Tomaž Čučnik