



V iskanju dela

Ali je čas za krajšanje 40-urnega delavnika?

Katja Huš

Odmor za malico so nam ukinili. A nismo protestirali. Ukinili ga namreč nismo zaradi izboljšanja slovenske »konkurenčnosti«, temveč odmora preprosto ne potrebujemo več. Vsak dan zapustimo delo po treh urah, časa za utrujenost in lakoto ni. Tako nekako si je naš vsakdan leta 2025 predstavljal eden izmed največjih ekonomskih umov 20. stoletja, John Maynard Keynes. V tridesetih letih prejšnjega stoletja je na vrhuncu velike depresije v enem izmed svojih esejev zapisal svoje videnje prihodnosti: človeštvo bo zaradi tehnološkega napredka v naslednjih sto letih rešilo svoj ekonomski problem in skrb za osnovno materialno preživetje bo skorajda odpravljena za večino svetovnega prebivalstva. Vikend in delovni teden bosta zamenjala vlogi, saj bomo delali le še 15 ur na teden.

Dobra novica – po Keynesu bi morali ta scenarij dočakati že čez dobrih deset let. Slaba novica – zdi se, da smo še zelo daleč od njegove vizije. Koncept polnega delovnega časa je v Evropski uniji (EU) še vedno vezan na 40-urni tedenski delavnik. Posamezniki so v Sloveniji le skozi vključenost v delovno razmerje za 40 ur polno upravičeni do nekaterih socialnih pravic. Medtem ko lahko obiščemo zdravnika brez doplačil, ne glede na to, ali delamo 40 ur ali manj, saj pravica do zdravstvenega zavarovanja ni vezana na delovni čas, pa se pri pokojninskem zavarovanju v zavarovalno dobo šteje le čas, prebit v obveznem zavarovanju s polnim delovnim časom. V primeru dela za krajši delovni čas bo naša dopolnjena delovna doba (in s tem pokojnina) ustrezno nižja.

A kako smiselno je standard 40-urnega delavnika v času rekordnih ravni brezposelnosti v EU in vzporednega porasta prekernih oblik dela? Če namreč ni dovolj dela za vse, mar ne bi

Lahko torej tudi danes, ko se nam zdi, da tako profesionalni politiki kot novinarji še v spanju vročično mrmrajo mantra našega časa – ustvarjanje novih delovnih mest! – slednja ustvarimo s krajšanjem delavnika? Na primer z uvedbo 32-urnega delavnika?

delali vsi malce manj? Poleg univerzalnega temeljnega dohodka je krajšanje delavnika zagotovo ena bolj vznemirljivih idej danes, saj naslavlja srž trenutne situacije, ko je posameznik le kot delavec (v delovnem razmerju) polno vključen v socialno življenje, dela pa je čedalje manj.

Nauk zgodovine

Reševanje problema brezposelnosti s krajšanjem delavnika se lahko ob trenutnih gospodarskih težavah zahodnega sveta marsikomu zdi zapeljiva, a neuresničljiva zamisel. Toda zgodovina nas uči drugače. Ko je leta 1926 podjetje Ford Motor kot eno izmed prvih na svetu nadomestilo 48-urni delavnik s 40-urnim, je bila to odločitev uspešnega podjetja, ki si je prizadevalo za povečanje potrošnje in produktivnosti svojih delavcev – »ljudje z več prostega časa, morajo imeti več oblek«, je brez olupševanja razložil Ford. A kmalu zatem je 40-urni delavnik postal več kot le inovativna menedžerska strategija peščice naprednih podjetij. Ideja 40-urnega delavnika se je namreč začela uveljavljati prav v času velike depresije, ki je v brezposelnost pahnila več kot 20 % ameriškega prebivalstva. Ko je leta 1935 *Mednarodna organizacija dela* postavila standard 40-urnega delavnika, je odločitev tako argumentirala z dejstvom, da je »nezaposlenost postala tako razširjena in dolgotrajna, da je trenutno na svetu več milijonov delavcev, ki skušajo stisko in pomanjkanje, za katerega niso odgovorni sami in od katerega jih je pravično odrešiti«. V ZDA so tako 40-urni delavnik v nacionalno zakonodajo sprejeli leta 1938, v Franciji pa že dve leti prej.

Lahko torej tudi danes, ko se nam zdi, da tako profesionalni politiki kot novinarji še v spanju vročično mrmrajo mantra našega časa – ustvarjanje novih delovnih mest! – slednja ustvarimo s krajšanjem delavnika? Na primer z uvedbo 32-urnega delavnika?

Leta 2013 je bilo po podatkih Statističnega urada v Sloveniji 813.000 delovno aktivnih oseb s polnim delovnim časom. Preprost izračun pokaže, da bi lahko z uveljavljanjem 32-urnega delavnika v Sloveniji prišli do 6.504.000 izpraznjenih delovnih ur tedensko. To pomeni 162.600 novih zaposlitev za 40 ur ali 203.250 zaposlitev za 32 ur. Če bi torej vsi, ki so trenutno za-

posleni za polni delovni čas, končali z delom že v četrtek, bi lahko več kot pokrpali luknjo brezposelnosti v Sloveniji. V letu 2013 je bilo namreč kot brezposelnih povprečno registriranih 119.827 oseb.

Standard 40-urnega delavnika

Preden razmislimo, ali je krajši delavnik sploh izvedljiv, si pogledimo trenutno ureditev delavnika v Sloveniji. Delovni čas se v EU ureja z nacionalnimi zakonodajami ali kolektivnimi pogodbami. Evropska *Direktiva o delovnem času* postavlja le zgorajno mejo, in sicer 48-urni tedenski delavnik, ki vključuje tudi nadure. Leta 2013 so zaposleni za polni delovni čas v EU delali v povprečju 38,1 ure. Najkrajši delavnik na podlagi kolektivnih pogodb so imeli delavci v Franciji (35,6 ure), najdaljši (40 ur) pa na Hrvaškem, Madžarskem, v Grčiji, Malti in Romuniji. Toda, dejanski delavnik, ki upošteva tudi nadure in odsotnosti z dela, je leta 2013 povprečno znašal 39,5 ure. Najmanj ur dela so opravili v Franciji (37,4 ure), največ pa v Romuniji (41,2 ure), Luksemburgu (41 ur) in Veliki Britaniji (40,8 ure). V Sloveniji so zaposleni za polni delovni čas v povprečju opravili 40 ur tedensko.

Delovni čas pri nas v večini primerov ni predmet kolektivnih pogodb, temveč je urejen zakonodajno. Glede na *Zakon o delovnih razmerjih* ne sme biti daljši od 40 ur na teden (brez nadur), z zakonom oziroma kolektivno pogodbo pa se lahko polni delovni čas zmanjša na 36 ur na teden. Pri poklicih, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, pa se lahko polni delovni čas zniža na manj kot 36 ur na teden.

Pri nas trenutno obstajata tudi dve izjemi, v primeru katerih lahko delamo le 20 ur na teden, a se nam pokojninska doba upošteva enako, kot če bi delal polni delovni čas: starševstvo in invalidnost. Primer starševstva: v Sloveniji ima pravico do dela s krajšim delovnim časom zagotovljen eden od staršev, ki bodisi neguje otroka do tretjega leta starosti, bodisi neguje gibavno oviranega ali duševno prizadetega nepolnoletnega posameznika, bodisi vzgaja najmanj dva otroka, pri čemer mora biti vsaj eden izmed njiju predšolski ali v prvem razredu osnovne šole. V teh primerih delavec prejema nižji dohodek, ki ustreza

dejanskemu delovnemu času, država pa mu zagotavlja polno plačilo prispevkov za socialno varnost do ravnih prispevkov, ki se jih plačuje v primeru prejemanja minimalne plače.

Pomanjkanje dela

A krajši delavniki staršev in invalidov nima namena zajezi problema brezposelnosti. Brezposelnost pa je zlasti zaskrbljujoča prav v tako imenovanih perifernih državah EU, kamor sodi tudi Slovenija. Celo Evropska komisija, ki je znana po mižanju na eno ali pa kar obe očesi, ko gre za pomanjkljivosti obstoječe evropske ureditve, zdaj opozarja na obstoj dveh Evrop: severne in južne oziroma centra in periferije. Kot ugotavlja v svojem letnem poročilu, je brezposelnost med leti 2008 in 2013 v južnih državah evrskega območja dosegla v povprečju 17 %, na severu pa le 7 %.

Tudi v Sloveniji novice o rekordnih ravneh brezposelnosti postajajo običajen del našega vsakdana. V primerjavi s predhodnim letom se je leta 2013 število brezposelnih v Sloveniji povečalo za kar 13,5 odstotka. Tudi stopnja registrirane brezposelnosti je narasla. V povprečju je bilo lansko leto registriranih brezposelnih 119.827 oseb, skoraj 10 % več kot leto prej. Da visoka stopnja brezposelnosti dosega vse bolj alarmantno strukturni značaj, pa nam kaže naraščajoče število dolgotrajno brezposelnih. Torej tistih, ki so brezposelni leto dni ali več in ki se znatno težje ponovno vključijo na trg delovne sile. V Sloveniji se je število dolgotrajno brezposelnih med leti 2008 in 2012 namreč več kot podvojilo, leta 2013 je bila tako vsaka druga brezposelna oseba v Sloveniji brezposelna vsaj eno leto. O pozitivnem učinku, ki ga ima krajšanje delavnika na nižanje brezposelnost, bi lahko sklepali iz izkušenj nekaterih evropskih držav, v katerih je polni delovni čas sicer določen nekje na premici med 35 in 40 ur, a se precej ljudi odloči delati manj. Delo s krajšim delovnim časom je najbolj razširjeno na Nizozemskem, kjer je bilo lani kar 50 % delavcev zaposlenih za manj kot polni delovni čas. Sledijo Nemčija (26,2 odstotka), Avstrija (25,7 odstotka) in Velika Britanija (25,5 odstotka). Zanimivo, glede na podatke OECD sta se Nizozemska in Nemčija po dejansko opravljenem številu delavnih ur že približali 30-urnemu delavniku. Zaposleni, ki dela 30 ur tedensko, v povprečju opravi 1332 delovnih ur na leto – na Nizozemskem pa delavci že zdaj povprečno opravijo le 50 ur več, v Nemčiji pa le 60 ur več na leto. In prav države, kjer največ ljudi dela krajši delovni čas, so tudi ene tistih, kjer je stopnja brezposelnosti najnižja. Nizozemska, Nemčija in Avstrija so namreč med prvimi petimi dr-

žavami z najnižjo stopnjo brezposelnosti v EU. Za države, kjer se največ ljudi odloči za krajši delovni čas, velja tudi, da imajo ene najvišjih stopenj BDP na prebivalca in najvišje minimalne plače v EU. Zato lahko sklepamo, da si delavci bodisi zaradi visokih dohodkov bodisi ustreznih sistemov socialne zaščite z izpadom dela dohodka ne ogrozijo svoje eksistence. Nizozemska je imela leta 2013 tako le 6,7-odstotno brezposelnost, kar je primerljivo s predkrizno situacijo v Sloveniji na začetku tega tisočletja. Nizozemska pa je imela tudi tretji najvišji BDP na prebivalca v EU in tudi tretjo najvišjo minimalno plačo v EU (1.469 evrov bruto), kar najverjetneje varuje delavce pred revščino, tudi če delajo in zaslužijo manj.

Z manj dela v večjo revščino?

Prebivalci severnih držav si torej najverjetneje lahko privoščijo delati manj tudi zato, ker imajo primerljivo višje dohodke. Pri nas pa vsaka misel na dodatno nižanje dohodka vzbuja skrb. Nižji dohodki, ki bi jih dobili za manj ur dela, so jedro argumenta tistih, ki dvomijo o izvedljivosti krajšega delavnika. Izvršni sekretar na *Zvezi svobodnih sindikatov Slovenija (ZSSS)* Andrej Zorko opozarja na problem revščine v Sloveniji in trdi, da bi ideja krajšanja delavnika teoretično lahko živela le, če ne bi pomenila nižanja plač. Da so (minimalne) plače v Sloveniji že zdaj pod evropskim standardom, opozarja tudi Polonca Končar s *Katedre za delovno in socialno pravo* na ljubljanski pravni fakulteti. Zato tudi ona meni, da krajši delavnik trenutno ni realna možnost v Sloveniji. Glede na trenutni plačni model v Sloveniji je po mnenju Zorka izredno težko pričakovati, da krajšanje delavnika ne bi vodilo v nižanje plač. Zorko tako opozarja, da je osnovni pogoj za uveljavitev novega modela, da se spremeni obstoječi plačni model, zlasti v zasebnem sektorju. Podatki o revščini v Sloveniji resnično vzbujajo skrb. Leta 2013 je pod pragom tveganja revščine živelo približno 14,5 odstotka populacije. Če pri dohodku ne upoštevamo socialnih transferjev, pa je pod pragom revščine živel že vsak četrti prebivalec. Če ste brezposelni, pa se padcu v revščino težko izognete – leta 2013 je pod pragom revščine živel namreč skoraj vsak drugi brezposelni. Če bi se z uvajanjem 32-urnega delavnika dohodki proporcionalno znižali, bi delavci v Sloveniji namesto sedanjih 1.002,75 evra (1.535,66 evra bruto), kolikor je znašala povprečna julijska plača letos, vsak mesec v povprečju zaslužili približno 850 evrov (1.228,53 evra bruto). Če temu dodamo še približno 100 evrov dodatkov, bi delavci v povprečju mesečno razpolagali s približno 950 evrov. Potrebno pa je opozoriti, da

bi večina dejansko zaslužila manj, saj že sedaj več kot dve tretjini zaposlenih v Sloveniji prejema nižjo plačo od povprečne. Najbolj zaskrbljujoče pa je, da bi znižani dohodki pahnili še večji delež slovenske populacije v borbo za golo preživetje. Če upoštevamo podatke za leto 2011, bi se namreč število posameznikov, ki so prejeli minimalno plačo in manj (748,10 evra bruto), povečalo za skoraj 6-krat (s 23.248 na 137.579 oseb). *(Izračun upošteva povprečno mesečno plačo za julij 2014. Znesek nove znižane neto plače temelji na izračunu na spletnem portalu Računovodja, brez upoštevanja dodatka na delovno dobo, bonitet, števila otrok in davčnih olajšav. Izračun novega števila posameznikov pod minimalno plačo je izračunan na podlagi števila zaposlenih leta 2011 po bruto razredih. Zaposleni v petem bruto razredu, kjer bi bila ob znižanem dohodku najvišja plača 750,4 evra so bili vključeni v končno število prejemnikov minimalne plače).*

Subvencija, rešitev za vse?

Kako lahko torej preprečimo porast revščine, ki bi naj bil neizbežna posledica krajšanja delavnika? Valerija Korošec z *Urada za makroekonomske analize in razvoj* (UMAR) kot eno od možnih rešitev vidi vpeljavo sočasnih socialnih transferjev, ki bi nadomestili izpad dohodka. Nekaj podobnega je za zaposlene leta 2009 storil *Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa*. Eni izmed prvih ukrepov večine držav EU ob nastopu krize so bili namreč različni programi spodbujanja krajšega delovnega časa. Najpogosteje so države subvencionirale polni delovni čas, s čimer so skušale preprečiti izgubo delovnih mest v gospodarstvu. Tako je tudi naša država delodajalcu za vpeljavo 36-urnega delavnika prispevala 60 evrov mesečne subvencije za vsakega delavca, za 32-urni delavnik pa še dodatnih 60 evrov. Ukrep je po besedah Petra Pogačarja, vodja *Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti* (MDDSZ), cilj na ohranitev delovnih mest v podjetjih, ki so se takrat soočala z zmanjšanim obsegom naročil. Pogačar še poudarja, da so takšni ukrepi najuspešnejši ob kratkotrajnih krizah. Zato subvencioniranje države tudi v tem primeru ni moglo trajati v nedogled. Ukrep se je prenehal izvajati septembra 2010.

Če bi želeli krajšati delavnika, a ohraniti iste dohodke za delavce, državno subvencioniranje vsem delavcem v Sloveniji najverjetneje ni rešitev. To bi bilo namreč prehudo breme za državni proračun. A krajši delavnik bi lahko spodbujali z bolj ciljanimi subvencijami. Pogačar izpostavlja, da smo v Sloveniji zelo rigidni pri uporabi krajšega delovnega časa, npr. pred upokojeva-

njem. Eden od usmerjenih načinov bi lahko bil prav subvencioniranje krajšega delavnika zaposlenim pred pokojem, tako da bi posameznik v zadnjih nekaj letih pred pokojem postopoma prehajal s 40-urnega delavnika na npr. 20-urnega. Starejšim delavcem bi s tem omogočili mehkejši prehod v pokoj, z izpraznjenimi urami pa bi lahko zaposlovali nove delavce, preko različnih programov mentorstva pa tudi povezovali starejše delavce v odhajanju z uvajanjem mladih zaposlenih. Nevarnost je namreč ta, da subvencioniranje ne bi pomagalo brezposelnim. Zakon iz leta 2009 je na primer cilj na že zaposlene in Koroščeva nas pri tem opominja, da je »slabost tega ukrepa vprašljiva pravičnost porabe skupnih sredstev, saj se dodatno pomaga tistim, ki jim gre nekoliko bolje kot tistim, ki jim gre najslabše: že brezposelnim ta ukrep namreč ne pomaga nič«. Seveda so mogoče tudi druge oblike ciljanega subvencioniranja: kot opozarja Koroščeva, takšno skrajšanje in subvencioniranje bi včasih bolj potrebovali mladi starši ali kdo, ki ima bolnega prijatelja ali sorodnika.

Da bi si lažje predstavljali finančno zahtevnost ciljanega subvencioniranja, potrpite z nami pri kratki matematični vaji. V Sloveniji je trenutno 68.000 oseb med 55 in 64 letom, ki so v delovnem razmerju, približno 59.296 od njih za polni delovni čas. Če upoštevamo, da bi ta starostna skupina v povprečju delala le 30 ur tedensko, bi to pomenilo približno 592.960 »praznih« ur na teden oziroma 14.824 novih zaposlitev za 40 ur ali kar 18.530 novih zaposlitev za 32 ur. Že s tem ukrepom bi torej lahko znižali brezposelnost v Sloveniji za približno 15 %. A hkrati bi starejši delavci v zadnjih desetih letih svojega dela v povprečju prejeli le 75 % svojega prejšnjega plačila, torej približno 800 evrov neto vsak mesec, z dodatki pa bi povprečno razpolagali s približno 900 evri. Če preučimo zelo radodaren primer, v katerem bi želela država s subvencijami nadomestiti celoten izpad dohodka tem starejšim delavcem, bi morala iz proračuna primakniti 317 milijonov EUR sredstev na leto oziroma 446 EUR mesečno na delavca. Če upoštevamo nove zaposlitve za polni delovni čas (40 ur) in denar, ki bi ga te prinesle v javno blagajno prek dohodnine in prispevkov za socialno varnost (cca. 135 milijonov EUR), bi se ta strošek znižal na približno 182 milijonov EUR letno. V tem idealnem scenariju bi se brezposelnost znižala za približno 12 %, kar bi pomenilo tudi manj transferjev brezposelnim. Ti so leta 2012 znašali 221 milijonov evrov, 12 % znese približno 26 milijonov evrov. Če bi torej vsi delavci zaposleni v delovnem razmerju za polni delovni čas v Sloveniji med 55 in 64 letom delali v povprečju

30 ur tedensko in ohranili višino njihovih plač, hkrati pa bi se z izpraznjenimi urami zaposlovalo brezposelne, bi morali iz državnega proračuna letno primakniti 156 milijona EUR.

(Izračun temelji na podatkih Statističnega urada RS o aktivnem prebivalstvu v 2. četrtletju 2014. Število zaposlenih med 55 in 64 leti za polni delovni čas je izračunano glede na nacionalni delež teh zaposlitev, saj podatek glede na starostne skupine ne obstaja. Zneski subvencij izpada dohodka temeljijo na povprečni plači za julij 2014 in izračunu stroška za delodajalca na portalu Računovodja, brez upoštevanja dodatka na delovno dobo, bonitet, števila otrok in davčnih olajšav.)

Toda v našem izračunu smo prikazali zelo »radodaren« in posledično drag primer subvencioniranja. Obstaja pa tudi dosti sivega območja eksperimentiranja. Krajši delavnik bi se lahko na primer proporcionalno subvencioniral glede na višino dohodka delavcev. Zgornji izračuni so tudi pavšalne ocene, ki temeljijo na idealnih scenarijih in javno dostopnih informacijah. Življenje pa ni hladnokrvno premetavanje števil. Krajšanje delavnika namreč vsebuje veliko finančnih neznank, ki jih tovrstni računi niso (mogli) upoštevali in zaradi katerih bi morebiti prišli do bolj vzpodbudne finančne prognoze.

Krajši delavnik bi namreč lahko znižal tudi sredstva za obstoječe strategije zmanjševanja brezposelnosti, t. i. aktivne politike zaposlovanja (npr. za javna dela), ki bodo letos zahtevala 50 milijonov EUR iz proračuna. Največja neznanka pa so dolgoročni prihodki zaradi drugih blagodejnih učinkov krajšega delavnika, npr. zmanjšana obolevnost delavcev. Andrej Zorko z ZSSS meni, da krajšanje delavnika daje posamezniku zlasti več časa za počitek, kar lahko pozitivno učinkuje na zmanjšanje odsotnosti z dela in storilnost delavcev. Podobnega mnenja je tudi Peter Pogačar z MZDDSZ. Zanj je ideja krajšanja delavnika zanimiva in ne izključuje možnosti, da bi s takšno politiko dolgoročno tudi prihranili, zlasti ob upoštevanju vseh njenih dolgoročnih učinkov, kot je na primer nižja obolevnost. Krajši delavnik, ki pomeni tudi priložnost živeti bolj mirno in zdravo življenje, bi lahko vodil tudi v večjo sposobnost in željo posameznikov po nadaljevanju z delom v višji starosti. To pa bi zopet imelo pozitivne finančne učinke zaradi povečanja števila delovno aktivnih ljudi. Sedaj namreč za Slovenijo velja zelo nizka stopnja zaposlenosti starejših.

Pri krajšanju delavnika pa poleg finančnih obstajajo tudi organizacijski izzivi. Sprememba delovnega časa bi namreč zahtevala večji angažma delodajalcev pri reorganizaciji dela, kar bi po mnenju Pogačarja lahko predstavljalo težave pri izvajanju

takšne politike. V nekaterih primerih so takšne skrbi upravičene – delovni procesi se namreč med seboj razlikujejo. Zorko opozarja na posebnosti v organizaciji delovnega procesa pri različnih delodajalcih, saj je delo v javni upravi z organizacijskega vidika težko primerjati s 24-urnim proizvodnim procesom. Zdi se, da bi bil krajši delavnik najbolj primeren za javni sektor, storitvene sektorje in sodobne »kreativne« poklice. Prav javni sektor nekateri jemljejo kot edinega primernega za uveljavljanje krajšega delavnika. Po mnenju Valerije Korošec ima država namreč legitimnost upravljanja samo, kjer se porablja javni denar. Tudi krajši delavnik bi tako lahko uveljavljala le v svoji domeni.

Manj dela le »najbogatejšim« v javnem sektorju?

Logika subvencioniranja, s katero smo se poigrali, želi omogočiti delavcem krajši delavnik, a ohraniti iste dohodka. A po mnenju Koroščeve je takšno »subvencijsko mišljenje« zastarelo in predstavlja *»čisti logično nekonistenten hokus-pokus, ki izhaja iz dejstva, da bi ljudje imeli vse hkrati, jajca in omleto, isto kot zdaj, pa še kak privilegij zraven«*, a posamezniku ne moreš dati plačila, ki nima osnove na trgu dela. Koroščeva zato odločneje zagovarja drugačno rešitev: progresivno upravičenost do dela in proporcionalno nižanje delovnega časa, pri čemer bi se najprej vzelo več plačanega delovnega časa tistim, ki imajo višji dohodek. Proporcionalno nižanje delovnega časa lahko po njenem razumemo kot nekakšno popravo krivic, saj morajo *»tisti, ki imajo srečo, da so v privilegiranim položaju, plačati neke vrste odškodnino manj srečnim«*. Zaposleni v državni in javni upravi, ki imajo mesečni bruto dohodek nad določenih zneskom, bi delali 32 ur tedensko, tisti z nižjo kategorijo dohodka 34 ur in tako dalje. Tisti z najnižjimi dohodki pa bi še naprej delali 40 ur tedensko. Kot pravi Koroščeva: *»Tisti z višjo plačo dobijo tisto največ, kar si človek v svojem življenju lahko želi, največjo dragocečnost, tj. čas, da dela, kar hoče (in ob tem ni lačen niti izključen niti stigmatiziran). Tisti s prenizko plačo si tega ne morejo privoščiti, pa ohranijo 'privilegij' 40-urnega delavnika«*.

Za razliko od subvencioniranja po njenem mnenju ta predlog predstavlja novo etično držo in rešuje tri stvari hkrati: dohodkovno neenakost, večanje vrednosti prostemu času ter manjšanje potrošnje in porabo naravnih virov. Njen predlog sicer poraja pomisleke o načinu doseganja dohodkovne enakosti – tisti z nižjimi dohodki bodo imeli bolj primerljive dohodka, a bodo zanje morali delati dlje. Bi pa lahko krajši delavnik v javnem sektorju po mnenju Koroščeve deloval kot konkurenčni

zglede zasebnemu sektorju. Z možnostjo krajšega delavnika bi zaposlitve v javnem sektorju postale še bolj zaželeno in konkurenčne, s čimer bi prisilili zasebni sektor k prevzemanju praks javnega sektorja.

Nadure in utopija 40-urnega delavnika

Ob razmišljanju o krajšanju delavnika smo do zdaj sklepali, da bi ustvarjene prazne ure avtomatično vodile do novih zaposlitev. A kot opozarjajo naši sogovorniki, zaradi izkoriščanja nadurnega dela v Sloveniji morda ne bi bilo tako. Tudi uvedba 32-urnega delavnika namreč ne bi vodila do večjih sprememb v zaposlenosti, če bi delodajalci izrabljali možnost nadurnega dela.

Namesto krajšanja delavnika bi bilo po mnenju večine naših sogovornikov bolj smotrno usmeriti energijo v omejevanje nadurnega dela, ki predstavlja enega osrednjih problemov na področju dela. V Sloveniji je postalo povsem običajno, da delamo več kot 40 ur, zato *»najprej potrebujemo izziv, da bomo zagotovili 40-urni delavnik«*, meni Peter Pogačar z MDDSZ.

Andrej Zorko z ZSSS prav tako poudarja nevarnost, da krajšanja delavnika ne bi imelo zelenega učinka, saj delodajalci ne bi dodatno zaposlovali. Opozori nas, da bi že zdaj lahko iz števila nadur dobili več kot 10.000 novih delovnih mest, a slovenski delodajalci preprosto ne zaposlujejo.

Slovenska zakonodaja trenutno dopušča največ osem ur nadurnega dela na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto. Pogačar sicer problema nadur ne vidi v zakonodaji, temveč v njenem spoštovanju. Evidenco prisotnosti na delovnem mestu, ki naj bi jo vodili delodajalci, slednji dojemajo kot administrativno breme. Nekateri vodijo celo lažne evidence nadur, inšpekcija pa ne more opravljati svojega dela, saj je inšpektorjev preprosto premalo. Glavni ukrepi na tem področju bi zato po mnenju Pogačarja morali biti izboljšanje inšpekcijskega nadzora ter izobraževanje delavcev o njihovih pravicah in delodajalcev o pomenu spočitega delavca.

Čas za kreativno politično delovanje

Situacija, v kateri EU vsako leto ustvari vse večje število odvečnih, brezposelnih ljudi, kar kliče po iskanju alternativnih ekonomskih modelov. Krajši delavnik je vsekakor ena izmed bolj vznemirljivih progresivnih idej na področju dela, ki je vredna resnega premisleka. Krajši delavnik nima namreč le potenciala znatno znižati obstoječo brezposelnost, temveč tudi pripomoči k bolj mirnemu, zdravemu in okolju prijaznemu življenju.

Čeprav bi bil štiridnevni delavnik oziroma 32-urni delavnik za vse delavce, ne glede na dohodek in sektor dela neizvedljiv čez noč, pa je na voljo več možnosti postopne vpeljave krajšega delavnika. Država bi lahko uvedla ciljne in zelo premišljene subvencijske ukrepe ali se poslužila proporcionalnega krajšanja delavnika, obe možnosti pa bi moral spremljati strog nadzor nadurnega dela. Tudi 32-urni delavnik oziroma 30-urni sta bila uporabljena zgolj kot primera, možna so seveda tudi bolj blaga krajšanja. Tudi ni nujno, da krajši delavnik ostane v domeni javnega sektorja. Podobno kot Ford Motor tudi dandanes morebiti nekatera podjetja prepoznavajo prednosti krajšega delavnika, četudi njihovo vodilo ni nižanje brezposelnosti.

A za uvajanje krajšega delavnika nam zagotovo manjka nekaj zvedavosti. Za zgled bi si lahko vzeli švedski Göteborg. Njegov mestni svet je letos začel izvajati enoletni test, s katerim bodo spremljali dve skupini delavcev javnega sektorja, ki skrbijo za oskrbo starejših. Ena skupina bo delala polni 40-urni teden-ski delavnik, druga pa 30-urni delavnik s polnim plačilom. S testom želijo raziskati neznanke, povezane s krajšanjem delavnika: kako krajši delavnik vpliva na dodatno zaposlovanje, količino bolniških odsotnosti, splošno psihofizično počutje delavcev, njihovo produktivnost in spolno enakost na trgu dela. Prav spolna diskriminacija je vprašanje, ki se mu žal nismo imeli prostora posvetiti, a je vredno posebne pozornosti, ko govorimo o krajšanju delavnika. Že sedaj je delo za krajši delovni čas predvsem domena žensk in lahko vzbuja pomisleke glede ekonomske odvisnosti žensk.

A dokler v Sloveniji krajši delavnik predstavlja veliko eksotiko, ostajajo tudi njegovi dolgoročni učinki povezani z višjo zaposlenostjo ter spočitimi delavci le domneva, krajši delavnik pa utopična želja. Da pa bi ideja krajšega delavnika zaživela, sprva potrebuje svoje zagovornike. Prav neprodornost ideje krajšega delavnika v politični diskurz nakazuje na pomanjkanje domišljije slovenskih političnih akterjev, ki bi resneje raziskovali odgovore na temeljne dileme sodobnega časa: kakšne politike dela zahteva, če uporabimo izraz znamenite filozofinje Hanne Arendt *»družba dela brez dela«*? Prav gotovo ne bo presenečenje, če se izkaže, da je čas za prerazporeditev omejene količine dela in osvoboditev časa. •

**CRTO
POD**

Članek objavljamo v sodelovanju s portalom za preiskovalno novinarstvo Pod črto. Povezava: podcrto.si