



Črt Poglajen ■ Metka Tekavčič ■ Aleksandra Kanjuo Mrčela ■ Danilo Türk (uredniki)

ŠTUDIJE O PREKARNOSTI: INTERDISCIPLINARNI POGLEDI

Črt Poglajen, Metka Tekavčič, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Danilo Türk (uredniki)

ŠTUDIJE O PREKARNOSTI: Interdisciplinarni pogledi

Elektronska izdaja

Zbirka Maksima

Avtorji prispevkov:

Bogomir Kovač, Mejra Festić, Maks Tajnikar, Tjaša Redek, Polona Domadenik, Andrej Srakar, Montserrat Gonzalez Garibay, Jože Sambt, Matej Černe, Daša Farčnik, Miro Mihec, Matjaž Mulej, Živko Bergant, Rado Bohinc, Ana Čertanec, Sara Bagari, Grega Strban, Luka Tičar, Primož Rataj, Mitja Kovač, Vesna V. Godina, Cvetka Hedžet Tóth, Svetlana Slapšak, Rudi Klajnšek, Srečo Dragoš, Lars Johannsen, Alenka Krašovec, Simona Kustec, Primož Turk, Marko Gavriloski, Gorazd Kovačič, Veronika Bajt, Marjan Bilban, Marija Lucija Antolič, Mojca Juričič, Boštjan Bajec, Nataša Dernovšček Hafner, Petra Dolenc, Mojca Schlamberger Brezar, Jana Zidar Forte, Mirt Komel, Lucija Čok, Ana Jagodic, Kristina Klecin, Jurka Lepičnik Vodopivec, Nina Krmac

Izdala in založila

Univerze v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo

Za založnika: prof. dr. Metka Tekavčič, dekanja

Uredniški odbor:

prof. dr. Mojca Marc (predsednica), doc. dr. Mateja Bodlaj, prof. dr. Andreja Cirman, lekt dr. Nadja Dobnik, prof. dr. Marko Košak, prof. dr. Tjaša Redek, prof. dr. Miha Škerlavaj

Recenzenti:

dr. Franci Križanič (Ekonomski del), dr. Jaka Cepec (Pravni del), dr. Miroljub Ignjatović (Interdisciplinarni del)

Jezikovni pregled: Danijela Čibej

Tehnični urednik: Tomaž Ulčakar

Oblikovna zasnova: IlovarStritar d.o.o.

Oblikovanje besedila: Simona Jakovac

Fotografija na naslovnici: Črt Poglajen

Ljubljana, 2021

Monografije je v PDF dostopna brezplačno na spletni strani:

<http://www.ef.uni-lj.si/zaloznistvo/maksima>

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

COBISS.SI-ID 62471683

ISBN 978-961-240-367-6 (PDF)

Vse pravice pridržane. Noben del gradiva se ne sme reproducirati ali kopirati v kakršni koli obliki: grafično, elektronsko ali mehanično, kar vključuje (ne da bi bilo omejeno na) fotokopiranje, snemanje, skeniranje, tipkanje ali katere koli druge oblike reproduciranja vsebine brez pisnega dovoljenja avtorja ali druge pravne ali fizične osebe, na katero bi avtor prenesel materialne avtorske pravice.

Črt Poglajen
Metka Tekavčič
Aleksandra Kanjuo Mrčela
Danilo Türk
(uredniki)

ŠTUDIJE O PREKARNOSTI

Interdisciplinarni pogledi

<i>Črt Poglajen</i> Na področju prekarnosti nič novega	9
EKONOMSKI DEL	25
<i>Metka Tekavčič</i> Ekonomski vidik študij o prekarnosti	27
<i>Bogomir Kovač</i> Prekarnost v sodobnem kapitalizmu – političnoekonomske perspektive	37
<i>Mejra Festić</i> Prekarno delo skozi prizmo gospodarske krize	57
<i>Maks Tajnikar</i> Ekonomski vidiki prekarnosti	75
<i>Tjaša Redek, Polona Domadenik</i> Kakovost dela in zaposlitev v Sloveniji skozi čas	101
<i>Andrej Srakar, Montserrat Gonzalez Garibay, Jože Sambt</i> Kako meriti prekarnost? Nov modelski pristop strukturnih enačb	123
<i>Matej Černe</i> Doživljanje tehnologije, potencialna izgorelost in ustvarjalnost prekarnih platformnih delavcev	137
<i>Daša Farčnik, Tjaša Redek</i> Presežna ponudba in strukturna brezposelnost kot pomembna dejavnika tveganja za prekarnost v določenih panogah	155
<i>Polona Domadenik, Tjaša Redek</i> Prekarnost – izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu	177
<i>Miro Mihec, Matjaž Mulej</i> Evropske prestolnice socialne ekonomije kot primer možnega vključevanja prekarcev	199
<i>Živko Bergant</i> Prekarno delo in razporejanje dodane vrednosti	213

PRAVNI DEL	229
<i>Danilo Türk</i>	
Odprava prekarnosti – pravni vidiki	231
<i>Rado Bohinc</i>	
Kaj je nedopustna prekarnost in kako jo ublažiti?	239
<i>Ana Čertanec</i>	
Ukrepi za odpravo prekarnosti z vidika varstva človekovih pravic	255
<i>Sara Bagari, Grega Strban</i>	
Odziv sistema socialne varnosti na tveganja za prekarnost	273
<i>Luka Tičar</i>	
Ekonomska odvisnost kot dejavnik varstva ali vir prekarnosti	293
<i>Primož Rataj</i>	
Prekarni vidiki študentskega dela in razmejitev z delovnimi razmerji	307
<i>Mitja Kovač</i>	
Ali je brezposelnost res boljša kot prekarnost?	
Kako do optimalne regulacije trga dela v Sloveniji?	331
INTERDISCIPLINARNI DEL	349
<i>Aleksandra Kanjuo Mrčela</i>	
O čem govorimo, ko govorimo o prekarnosti?	351
<i>Vesna V. Godina</i>	
Socialna racionalnost kot eden izmed nujnih ukrepov za reševanje problemov, povezanih s prekarnostjo v slovenski postsocialistični družbi	363
<i>Cvetka Hedžet Tóth</i>	
Proti etiki kot ekonomski represiji	381
<i>Svetlana Slapšak</i>	
Zgodovinski vzorci prekarnosti – nekaj primerov	395

<i>Rudi Klajnšek</i> Sociološka analiza posledic prekarizacije	409
<i>Srečo Dragoš</i> Kulturni problemi prekarnosti	429
<i>Lars Johannsen, Alenka Krašovec</i> Kako problematiko prekarnih delavcev obravnavajo politične stranke v Sloveniji?	445
<i>Simona Kustec</i> Prekarno delo skozi oči javnega interesa države	469
<i>Primož Turk</i> Prekarnost kot posledica spremembe družbenega subjekta	496
<i>Marko Gavriloski</i> Problem troedinosti neoliberalnega sistema, javnega izobraževanja in prekariata	509
<i>Gorazd Kovačič</i> Prekarni delavci na dualnem trgu dela in dualnem sindikalnem prizorišču	527
<i>Veronika Bajt</i> Nacionalizem in prekarnost migrantskih delavk in delavcev	543
<i>Marjan Bilban, Marija Lucija Antolič</i> Vpliv prekarnega dela na zdravje	559
<i>Mojca Juričič</i> Vpliv prekarnega dela in brezposelnosti na zdravje mladih odraslih, na družine, otroke in mladostnike	579
<i>Boštjan Bajec, Nataša Dernovšek Hafner</i> Psihologija in prekarnost	591
<i>Petra Dolenc</i> Psihološki vidiki prekarnega dela	601
<i>Mojca Schlamberger Brezar, Jana Zidar Forte</i> Prevajalski poklici in prekarnost	615

*Mirt Komel***Aufhebung akademske prekarnosti 629***Lucija Čok***Mladi raziskovalci – zaposlitveni program ali strategija za
pomlajevanje nacionalnega znanstvenega potenciala 645***Ana Jagodic***Neformalno skrbstveno delo kot vidik prekarizacije 655***Kristina Klecin, Jurka Lepičnik Vodopivec, Nina Krmac***Pomen nacionalne poklicne kvalifikacije ter priznavanje neformalnega
izobraževanja in usposabljanja v javnem zavodu RTV Slovenija 681****O urednikih zbornika 705**

Črt Poglajen
Inštitut za študije prekariata

NA PODROČJU PREKARNOSTI NIČ NOVEGA

Proučevanje prekarnosti je soočeno s tremi ključnimi izzivi: z nizkimi sredstvi, ki jih je država namenila raziskavam področja, z omejenim številom raziskovalcev, ki so v projektih lahko sodelovali, in z osiromašenostjo javnega diskurza, prek katerega bi bilo mogoče oblikovati, presojati in dopolnjevati učinkovitost sprejetih ukrepov.¹

Leta 2017 je Agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije med ciljnim raziskovalnimi programi razpisala projekt „Pravni, ekonomski, socialni in zdravstvenovarstveni vidiki prekarnega dela“, znotraj katerega naj bi raziskovalci prekarnost opredelili, ugotovili, koliko je v Sloveniji, pripravili konkretne ukrepe za odpravo prekarnih vrst dela, poleg tega pa naj bi v raziskavo zajeli še mednarodno primerjavo razmer na ravni EU. Če pustimo ob strani dejstvo, da sredstva, ki so bila za projekt predvidena, niso dopuščala ne časa ne prostora, da bi se katera koli od naštetih zahtev v celoti izvedla, smo lahko kritični predvsem do načina, kako je država dosego ciljev sploh zastavila z zamejitvijo nabora strok, ki naj se s temo ukvarjajo, pa tudi z opredelitvijo raziskovalnega pristopa. Za cilj namreč ni postavila interdisciplinarne, se pravi celovite, povezane in iz istega temelja izhajajoče večnivojske analize, ampak multidisciplinarno analizo. Analizo torej, ki združuje ločene poglede in razumevanja strok, vendar jih ne povezuje in ne gradi večdimenzionalnih rešitev, ki bi jih stroke oblikovale skupaj. To pomeni, da je dobljene rezultate težko postaviti kot neposredno podlago »za oblikovanje ukrepov za omejevanje negativnih učinkov prekarnosti«, kar naj bi bil temeljni motiv za oblikovanje projekta (CRP 2017, težišče 12, tematski sklop 12.1).²

Posledica tovrstnega soočanja s prekarnostjo je, da država v tem trenutku nima realne ocene obsega prekarnosti, nima realne ocene posledic, ki jih prekarnost pušča znotraj socialnega, zdravstvenega in pokojninskega sistema, niti nima orodja, s katerim bi lahko merila učinkovitost posameznih ukrepov, ki jih je sprejela v boju proti prekarnosti. V koronakrizi je z izdatno finančno pomočjo sicer preprečila velik porast brezposelnosti, a je treba opozoriti na dejstvo, da je to naredila brez pregleda nad situacijo. Nima namreč niti nadzora nad tem, kako je pandemija vplivala na razrast prekarizacije, niti kako vpliva na vzdrževanje dostojnosti dela, kar je okvir, v katerem lahko pride do nenadzorovanega zniževanja delavskih standardov.

1 Oceno, da država za obravnavo prekarnosti namenja (pre)nizka sredstva, smo oblikovali po analizi ukrepov, namenjenih raziskavam in ukrepom proti prekarnosti. Ko smo dr. Marku Rakovcu, direktorju Direktorata za mednarodno pravo in zaščito interesov na Ministrstvu za zunanje zadeve (MZZ) zastavili vprašanje, ali vlada načrtuje širitev oddelka, ki skrbi za zaščito človekovih pravic v gospodarstvu, je odgovoril: »Vlada za izvajanje nacionalnega akcijskega načrta ni predvidela dodatnih sredstev. Kar pomeni, da novih kolegov in kolegic za ta namen ne bomo mogli zaposliti. MZZ skrbi za koordinacijo aktivnosti, v prvi vrsti vladnih resorjev, in za ustrezno promocijo spoštovanja človekovih pravic v gospodarstvu. Čeprav se obremenitve zaposlenih trenutno večajo, bomo ostali v sedanjih okvirih in še naprej skrbeli za nemoten potek aktivnosti« (Rakovec, 2020).

2 Razpisovalci projekta ob tem v razpisu niso niti nakazali želje po vzpostavitvi konstantnega in celovitega načina merjenja posledic prekarnosti (glej Srakar, Gonzalez, Garibay, Sambt, 2021), kar je lahko tudi izkaz nerazumevanja predmeta, ker sta spreminjanje karakteristik in obsega ključna parametra prekarnosti.

1. TEMELJI, ZNOTRAJ KATERIH JE ZBORNIK NASTAL

Pobuda za pripravo znanstvenega zbornika, ki bi povezoval stroko na najvišji ravni in na ta način spodbudil aktivnejšo in bolj zavzeto soočenje s prekarnostjo, se je oblikovala na Nacionalni konferenci za odpravo prekarnosti leta 2019. Dogodek, na katerem smo avtorje povabili k sodelovanju, je povezal predstavnike Inštituta za študije prekariata, Fakultete za družbene vede UL, Ekonomske fakultete UL in Pravne fakultete UL. Ekonomsko omizje sta vodila dr. Rok Spruk in dr. Metka Tekavčič, pravno omizje dr. Danilo Türk, interdisciplinarno omizje pa dr. Aleksandra Kanjuo Marčela. K razmisleku pa so bili ob strokovni javnosti povabljeni tudi visoki predstavniki Univerze v Mariboru, Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Inšpektorata za delo, Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstva za javno upravo, Ministrstva za izobraževanje in šport ter Ministrstva za pravosodje ter tudi sindikatov, delodajalcev in lokalne samouprave³. Vse to v okolju, odprtem za participacijo študentov, nevladnih organizacij in širše javnosti.

Temelj Nacionalne konference o odpravi prekarnosti je bil diskurz, ki je na strokovni in družbeni ravni potekal vrsto let. Že leta 2016 je bila v Kinu Šiška organizirana okrogla miza, na katero sta bila ob predsedniku sindikata Pergam Jakobu Počivavšku, državnem sekretarju Petru Pogačarju, predsedniku Društva za socialno dostojno delo in socialno družbo Marku Funklu povabljeni profesorica dr. Vesna Vuk Godina in profesor dr. Jože Mencinger. Leta 2017 sta bila izvedena simpozija, znotraj katerih so bili združeni pogledi predstavnikov družboslovnih in humanističnih ved, leta 2018 pa so bili v diskurz vključeni še predstavniki države, sindikatov in delodajalcev. Na okrogli mizi, ki je bila organizirana v Veliki dvorani Ekonomske fakultete UL, so bili soočeni pogledi ministrice za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dr. Anje Kopač Mrak, ministra za gospodarstvo Zdravka Počivalška, predsednice Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Lidije Jerkič in generalne direktorice Gospodarske zbornice Slovenije Sonje Šmuc. Pred državnoborskimi volitvami smo v diskurz vključili še predsednike vseh parlamentarnih strank, pri čemer se jih je od osmih odzvalo pet, dve stranki pa sta namesto predsednikov poslali izbrana predstavnika.⁴ K razmisleku smo povabili tudi predstavnike civilne družbe in nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo z družbenimi temami. Na dogodku, ki je potekal v Španskih boricah, so se nam tako pridružili predstavniki Mladinskega sveta Slovenije, Mladinske

3 Med razpravljavci so bili tudi rektor Univerze v Mariboru dr. Zdravko Kačič, predsednica Višjega delovnega in socialnega sodišča Biserka Kogej Dmitrovič, ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti mag. Ksenija Klampfer, ministrica za pravosodje Andreja Katič, minister za javno upravo Rudi Medved, minister za izobraževanje in šport dr. Jernej Pikalo, glavni inšpektor Inšpektorata za delo Jadranko Grlič, državni sekretar na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo mag. Aleš Cantarutti, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve Tilen Božič, državna sekretarka v vladi dr. Anja Kopač Mrak, predsednik državnega zbora mag. Dejan Židan in podžupan Mestne občine Ljubljana Dejan Crnek.

4 Dogodka so se udeležili mag. Dejan Židan, predsednik SD, Luka Mesec, koordinator Levice, Marjan Šarec, predsednik LMŠ, mag. Alenka Bratušek, predsednica SAB, in mag. Matej Tonin, predsednik Nove Slovenije. Predsednika stranke DeSUS Karla Erjavca je nadomestila poslanka Julijana Bizjak Mlakar, predsednika SMC dr. Mira Cerarja pa poslanec in predsednik sveta SMC dr. Dragan Matič.

postaje Moste, Zveze prijateljev mladine Ljubljana Moste-Polje, Sindikata Mladi plus, Ženskega lobija, Društva pisateljev Slovenije, Društva PEN, Mirovnega inštituta, Zveze društev upokojencev, Puntarjev, DiEM 25, Zavoda BOB, Študentske iskre in Kraljev ulice. K realizaciji dogodka so prispevali tudi člani Društva študentov invalidov, Združenja turističnih vodnikov ter Ženske svetovalnice, Ekologov brez meja in društva Danes je nov dan.⁵

2. STRUKTURA ZBORNIKA

Pričujoči znanstveni zbornik smo oblikovali v partnerstvu, ki je zajelo daleč največ raziskovalk in raziskovalcev prekarnosti do sedaj. Med avtorji je namreč večina raziskovalcev, ki so leta 2018 sodelovali pri pripravi zbornika „Prekarnost in družbena odgovornost: interdisciplinarni pogledi na prekariat“, večina raziskovalcev, ki so leta 2020 sodelovali pri pripravi zbornika „Prekarno delo – multidisciplinarna analiza“, in pomemben del raziskovalcev, ki so se s to temo ukvarjali v samostojnih znanstvenih analizah znotraj posameznih fakultet in raziskovalnih inštitucij.⁶

Znanstveni prispevki, ki so jih avtorji pripravili, so ločeni na tri dele, podobno kot je bila na tri panele ločena Nacionalna konferenca za odpravo prekarnosti, na kateri so se oblikovali tudi posamezni diskurzi.

a) Ekonomski del

V ekonomski del smo povezali prispevke, ki združujejo tri ravni analize. Večina avtorjev se je posvetila sistemu in spremembam, ki bi jih bilo treba sprejeti na ravni države, da bi zmanjšali posledice prekarnosti, del avtorjev se je posvetil razmisleku o oceni obsega prekarnosti, del avtorjev pa je analizo prenesel na raven ravnanja podjetij.

Dr. Bogomir Kovač se je prekarnosti lotil skozi političnoekonomsko analizo kapitalizma. Dr. Maks Tajnikar se je osredotočil na razmislek o gospodarskih sektorjih, znotraj katerih je prekarnost bolj prisotna, in o lastnostih kupcev in ponudnikov

5 Posvet "Naslovimo prekarnost za boljši jutri", ki ga je leta 2018 v Državnem svetu Republike Slovenije organiziralo Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti, je bil enkraten. Nadaljevanja ni imel. Hkrati pa ministrstvo in vlada v nadaljevanju nista predstavila niti opredmetenih ciljev, niti dinamike odprave prekarnosti, niti jasnih sankcij zoper tiste, ki bi prekarnost in prekarizacijo širili in izkoriščali. Na pomanjkljivosti tovrstnega ravnanja v analizi učinkovitega demokratičnega odločanja opozarja Helen Bullock, ki pri opredelitvi naprednih politik pravi: »Vlada mora oblikovanje politik razumeti kot kontinuiran proces urejanja, ne kot serijo zaključenih iniciativ. Z izboljšanjem uporabe dokazov in raziskav bo boljše tudi razumevanje problemov, ki jih skušamo rešiti« (Bullock, 2001).

6 Med 50 avtorji, ki so sodelovali pri nastanku tega zbornika, so tako raziskovalci s področja ekonomije, politologije, sociologije, prava, antropologije, medicine, psihologije, pedagogike, jezikoslovja in filozofije. V razmišljanju smo s tem združili člane najstarejših in hkrati najrazvitejših slovenskih univerz: Univerze v Ljubljani, Univerze v Mariboru in Univerze na Primorskem.

znotraj njih. Dr. Polona Domadenik in dr. Tjaša Redek sta analizirali kakovost delovnega okolja v Republiki Sloveniji in razlike v vključenosti zaposlenih, agencijskih delavcev in samostojnih podjetnikov v sistem usposabljanj. Dr. Daša Farčnik in dr. Tjaša Redek sta analizirala izobraževalnega sistema razširili še na proučevanje ravnotežja med izobraževanjem in povpraševanjem na trgu dela. Dr. Matej Černe je pospešen razvoj prekarnosti umestil v kontekst širših razvojnih trendov, s katerimi smo soočeni, predvsem razvoja digitalizacije. Razvoju avtonomnosti in svobode, ki se ob razmisleku o digitalizaciji izpostavlja najpogosteje, je dodal vprašanje pomanjkljive varnosti zaposlitve in negotovega socialnega statusa, ki ga povzroča ta prehod. Miro Mihec in ddr. Matjaž Mulej sta se v prispevku posvetila socialnemu podjetništvu kot obliki družbene odgovornosti, ki bi ob zagotovitvi ustreznih standardov lahko zmanjšala obseg prekarnosti, dr. Živko Bergant pa se je osredotočil na razmislek o udeležbi prekarne delavce pri delitvi dodane vrednosti. Dr. Mejra Festič se je osredotočila na pogosto neprimerne poslovne politike slovenskih podjetij in na težave, do katerih je zaradi njih prišlo pri poskusu izhoda iz ekonomske krize leta 2008. Dr. Andrej Srakar, Montserrat Gonzalez Garibay in dr. Jože Sambt so se lotili predstavitve modelskega izračuna števila in značilnosti prekarne delavce med starejšimi. Opozorili so na dejstvo, da v tem trenutku država nima orodja, s katerim bi dani spremenljivki lahko verodostojno ocenila.

b) Pravni del

V pravni del smo združili razmisleke o ukrepih in politikah, ki bi jih bilo za odpravo prekarnosti treba sprejeti na ravni države ter na posameznih področjih, ki so izpostavljena procesom prekarizacije.

Dr. Rado Bohinc je v prispevku razmislek o ukrepih za odpravo prekarnosti prenesel na praktično raven. Izhajal je iz vprašanja, kako preseči nikoli uresničene politične deklaracije in dokumente in preiti k ukrepom, ki bodo uresničljivi, in v razmisleku odgovoril nanj. Mag. Sara Bagari in dr. Grega Strban sta se v prispevku posvetila možnostim vključevanja nestandardnih oblik dela v sistem socialne varnosti. Nakazala sta možnosti sprememb, ki bi bile ustrezen odziv na naraščajoče število in obseg nestandardnih oblik zaposlitve ter samozaposlitve. Dr. Ana Čertanec je dopustne oblike netipičnega dela prek pravne zaščite človekovih pravic jasno ločila od nedopustnih oblik netipičnega dela. Dr. Mitja Kovač je dodal razmislek o urejanju netipičnih oblik dela skozi prizmo oblikovanja ekonomskih politik. Dr. Luka Tičar in Primož Rataj pa sta se posvetila predvsem analizi skupin, ki so prekarizaciji bolj izpostavljene. Pri tem se je dr. Tičar posvetil fenomenu ekonomske odvisnosti in njegovo nevarnost analiziral skozi praktične primere, Rataj pa se je osredotočil na analizo študentskega dela kot dela, ki je zaradi pravne urejenosti pogosto razumljeno kot prekarna oblika.

c) Interdisciplinarni del

V interdisciplinarni del smo povezali najširši nabor različnih ved in pogledov. Prispevki so znotraj tega dela vsebinsko razporejeni v dve obsežni skupini, in sicer v skupino, ki se analize prekarnosti loteva z zornega kota posameznih strok, in (podobno kot pri pravnem delu) v skupino, ki se analize prekarnosti loteva prek skupin, ki so močno prekarizirane.

Dr. Vesna Vuk Godina se je osredotočila na obravnavo slovenske socialne realnosti kot temelja za razvoj učinkovitih ukrepov proti prekarnosti. Dr. Svetlana Slapšak se je prekarnosti lotila skozi analizo zgodovinskih primerov in skozi analizo antropologije spolov. Dr. Rudi Klanjšek, dr. Primož Turk in dr. Gorazd Kovačič so se obravnavi prekarnosti posvetili s sociološkega zornega kota. Dr. Klanjšek se je osredotočil na negativne posledice prekarne oblike dela, dr. Turk se je osredotočil na analizo ključnih družbenih deležnikov, dr. Kovačič pa na prevladujoči tržni mehanizem regulacije dela, zaradi katerega prihaja ne le do dvojnosti trga dela, ampak tudi do dvojnosti stališč delodajalskih organizacij in tudi do dvojnosti sindikalnega prizorišča. Dr. Srečo Dragoš je vzroke za specifične prekarnosti pri nas nakazal prek analize specifik slovenske kulture. Opozoril je na blokado slovenske družbe, do katere prihaja zaradi politične apatije, odpora proti demokraciji in zaradi blokade socialne mobilnosti. Dr. Lars Johannsen, dr. Alenka Krašovec in dr. Simona Kustec so se prekarnosti lotili z analizo političnega prostora in korelacije med razvojem države in razvojem prekarnosti. Dr. Johannsen in dr. Krašovec sta analizirala programe slovenskih političnih strank in potencialno vključevanje boja proti razvoju prekarnosti v koalicijske pogodbe. Dr. Kustec je z analizo vrednostnih ozadij ter institucionalnega in javnopolitičnega okvira izpostavila vlogo države pri razumevanju prekarnosti. Marko Gavriloski je vprašanje političnega povezal z vprašanjem vzgoje in izobraževanja. Posvetil se je analizi obstoječega izobraževalnega sistema, ki, kot opozarja, ne omogoča kritične politične refleksije oblasti. To je zaskrbljujoče, ker je tovrstna refleksija zelo pomembna ne le za ustvarjanje javnega pritiska in za spodbudo države k sprejemu aktivnih ukrepov za odpravo prekarnosti, ampak tudi za vzdrževanje osnovnih demokratičnih standardov. Dr. Marjan Bilban, dr. Marija Lucija Antolič, dr. Mojca Jurančič, dr. Boštjan Bajec, dr. Nataša Dernovšek Hafner in dr. Petra Dolenc so se prekarnosti lotili s stališča fizičnih in psihičnih posledic, ki jih tovrstne oblike dela puščajo na zdravju posameznikov. Dr. Bilban in dr. Antolič sta v prispevku obravnavala širok nabor zdravstvenih posledic prekarnosti, dr. Juričič se je posvetila posledicam, ki jih ima prekarnost staršev za otroke in mladostnike, dr. Bajec in dr. Dernovšek Hafner sta se posvetila analizi psiholoških raziskav prekarnosti, dr. Dolenc pa vprašanju učinkov prekarnosti na duševno zdravje in kakovost življenja zaposlenih.

Dr. Veronika Bajt se je med avtorji znotraj interdisciplinarnega dela prva posvetila analizi razmer skupine, ki je prekarizaciji izraziteje izpostavljena. Lotila se je namreč razmer, v katerih se nahajajo delovni migranti. Izpostavila je, da gre za delavce, ki so zaradi pomanjkanja socialnih mrež najbolj ranljivi. Dr. Mojca Schlamberger Brezar in dr. Jana Zidar Forte sta se posvetili analizi trga prevajalskih storitev, znotraj katerega

prihaja do kontinuirane deregulacije in prek tega tudi do pospešenega razvoja prekarizacije. Dr. Mirt Komel se je posvetil prekarizaciji dela na akademiji, dr. Lucija Čok pa razmeram, znotraj katerih se morajo danes znajti mladi raziskovalci. Ana Jagodic je v prispevku obravnavala položaj neformalnih oskrbovalk in oskrbovalcev pri skrbi za starejše in pritiske, ki so jih zaposleni znotraj tega sektorja deležni. Mag. Kristina Klecin, dr. Jurka Lepičnik Vodopivec, dr. Nina Krmac pa so obravnavale neformalne poklicne kvalifikacije in na primeru RTV Slovenija ugotovile primanjkljaj standardov in upoštevanja alternativnih oblik izobrazbe.

3. SKLEP

Prispevki, ki smo jih znotraj tega zbornika združili v celoto, dokazujejo ne le, da se s prekarnostjo ukvarja širok nabor raziskovalcev, ampak tudi, da imajo ti raziskovalci celovit pogled na posledice, do katerih prihaja zaradi prekarnosti, in na rešitve, ki bi te posledice odpravile.

Če država poleg pravne opredelitve pojma želi priti do realne ocene obsega prekarnosti, do celovite primerjave z drugimi članicami EU in do priprave temeljev za oblikovanje konkretnih ukrepov, je pomembno, da področju namenijo dovolj sredstev in posledično sodelovanje omogoči dovolj velikemu številu strokovnjakov, da bodo dani cilji postali izvedljivi. Predvsem pa je pomembno, da se izziva loti preko jasno oblikovanih in časovno ovrednotenih ukrepov.

Glede na to, da je poročilo, ki ga je za vlado pripravila medresorska skupina za varovanje človekovih pravic, nakazalo, da so do današnjega dne ukrepi, s katerimi naj bi država zagotavljala odpravo prekarnosti, učinkoviti le na enem od začrtanih štirih področij, je pomembno, da se začne s takojšnjim oblikovanjem rešitev, ki bodo rezultate soočanja s prekarnostjo bistveno izboljšale.

V kolikor želi država zagotoviti spoštovanje načel, ki jih je zastavila sama, če želi, da jih bodo upoštevala tako podjetja v njeni lasti kot tudi podjetja, ki z njo sodelujejo, in da bi prek tega spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu postalo temelj uspešne zelene transformacije, mora zakonsko opredeliti prekarnost in s tem jasno

odgovoriti na vprašanje, katere vrste dela so prekarne in katere ne⁷. Gospodarskim družbam mora pojasniti, kako lahko preverijo tveganja za nastanek prekarnosti, kako jih lahko odpravijo in kako lahko odpravijo škodo, ki je zaradi teh tveganj nastala v preteklosti, kar je mogoče izvesti samo z uvedbo standarda, ki opredeljuje borbo proti prekarnosti⁸. Poostriti pa mora nadzor nad zaposlovanjem, ker ji bo le celovit vpogled v to, kakšen je na trgu dela realen položaj, omogočil nagrajevanje podjetij, ki so družbeno odgovorna, in sankcioniranje podjetij, ki zaposlujejo prekarne⁹.

-
- 7 To sta potrdila dr. Kornelija Marzel, sekretarka Sveta za človekove pravice, in predsednik Računskega sodišča Tomaž Vesel. Dr. K. Marzel je v intervjuju za spletni portal Skozi oči prekariata dejala: »Problem prekarnosti (je) v tem, da pojem zakonsko ni opredeljen. Zaradi tega ga je zelo težko zaznati in sankcionirati. Mnoge zlorabe je namreč ob obstoječi zakonodaji mogoče braniti, kot povsem sprejemljive. Se pravi kot take, ki niso v nasprotju s predpisi. Bi pa bilo potrebno prekarnost definirati, jo prepovedati, predvsem pa dati delodajalcem jasen signal, da so tovrstne prakse zaposlovanja ljudi nedopustne, neopravičljive in da pomenijo zlorabo delavskih pravic« (Marzel, 2020). Predsednik Računskega sodišča Tomaž Vesel pa je dejal: »Razviti je potrebno učinkovite ukrepe za odpravo prekarnosti, pa tudi pomoč tistim, ki jih je prekarnost potisnila v revščino in brezizhoden položaj. Za oboje potrebujemo jasno pravno opredelitev. Brez tega bo težko narediti odločnejši korak naprej. Računsko sodišče je prekarnost letos vključilo v pripravo revizijskega poročila. Kar pomeni, da se bomo najprej posvetili analizi tega, kaj je pri odpravi prekarnosti naredila obstoječa in kaj prejšnja vlada. Na osnovi dobljenih podatkov bomo predlagali tudi ukrepe in priporočila, na osnovi katerih je to področje mogoče urediti. Gre namreč za izjemno negativen fenomen, ki ga je potrebno odpraviti, če ne želimo nadaljnjega poglobljanja socio-ekonomskih razlik. Odgovornost do zaposlenih je namreč en ključnih, če ne že kar ključen element družbene odgovornosti« (Vesel, 2021).
- 8 Varuh človekovih pravic Peter Svetina je dejal: »Če bi država na nacionalni ravni sprejela standard, ki jasno opredeljuje kriterije za ocenjevanje prekarnosti, bi po eni strani imela boljši pregled nad obsegom fenomena znotraj gospodarstva, po drugi strani pa bi bila ti tudi solidna podlaga za analizo družbenih posledic prekarnosti. Kar bi bilo trden temelj za pripravo potrebnih ukrepov zoper to vrsto zlorabe dela. Če želimo zagotoviti družbeno odgovornost v polni meri, moramo poskrbeti, da bodo podjetja najprej poskrbela za svoje zaposlene, po tem pa še za okolje, v katerem delujejo« (Svetina, 2020).
- 9 Leta 2019 je Jadanko Grlić, glavni inšpektor Inšpektorata za delo na Nacionalni konferenci o odpravi prekarnosti poudaril, da je inšpektorat kadrovsko podhranjen, na kar so na inšpektoratu jasno opozorili v poročilu: »Na dan 31. 12. 2018 je bilo v Poslovni register Slovenije /.../ vpisanih 215.354 poslovnih subjektov oziroma delodajalcev ali subjektov nadzora. /.../ Število zaposlenih inšpektorjev kljub kadrovskim okrepitevami v preteklem letu temu ne sledi« (poročilo, stran 3). Je pa k omenjenemu nesorazmerju med številom poslovnih subjektov in številom inšpektorjev poročilo dodalo še dve zaskrbljujoči dejstvi. Da je trend rasti novih poslovnih subjektov visok in da se z obsegom poslovnih subjektov povečuje tudi sama zahtevnost nadzora. Po poročanju inšpektorata številni delodajalci na različne načine ovirajo delo inšpektorjev, ne omogočajo inšpekcijskega nadzora, ne posredujejo zahtevane dokumentacije ali pojasnil, ne spoštujejo z odločbo odrejenih ukrepov inšpektorja, v postopke pa čedalje pogosteje vključujejo odvetniške službe.

4. POGLEDI NA ODPRAVO PREKARNOSTI

Med nastajanjem zbornika smo bili v stiku z ljudmi, ki se v Republiki Sloveniji ukvarjajo z razvojem znanstvenega in tudi širšega javnega življenja. Prosili smo jih za mnenje o tem, kako prekarlost (po njihovi oceni) vpliva na razvoj sodobne družbe.

»Za vzdržno in zeleno prihodnost je nujno vlaganje v ohranjanje naravnega kapitala, ozelenitev ključnih gospodarskih sektorjev, vpliv na finančne tokove, predvsem pa vlaganje v ljudi. Povečevanje prekarlosti pa je jasen izraz čedalje manjšega vlaganja v ljudi, še posebej v mlade generacije, ki bi morale biti gonilo trajnostnega razvoja. Prekarci so praviloma prikrajšani za pridobivanje novih zelenih veščin, pa tudi za programe preusposabljanja in ostale ključne politike trga dela. Njihova številčnost je jasen dokaz tega, da so zatajile javne politike, ki se posvečajo vprašanju pravičnosti in odpravljanja revščine. Če problema prekarlosti ne rešimo, lahko pozabimo ne le na trajnostni razvoj, ampak tudi na zeleni gospodarski preboj.«

Dr. Lučka Kajfež Bogataj, redna profesorica na Biotehniški fakulteti, vodja Centra za biometeorologijo in prejemnica Nobelove nagrade za mir

»Ustavno sodišče je nekajkrat zapisalo, da skrajno (neo)liberalno pojmovanje podjetništva ni skladno z Ustavo RS, saj lahko na njeni podlagi zakonodajalec določene oblike podjetništva omeji in določi posebne pogoje za podjetniško delovanje, kadar to terja javni interes (U-I-302/97). To potrjuje tudi ustavna določba, ki govori o socialni funkciji lastnine (67. člen). V Ustavi RS najdemo načelo socialne države (2. člen), ki je v praksi in odločbah Ustavnega sodišča RS močno podcenjeno v primerjavi z načeli pravne države (prim. dr. Barbara Kresal, Socialna država, Komentar Ustave RS, FDŠ, Ljubljana 2010, ur. dr. L. Šturm, str. 90 in nasl.), kot da ob pravni varnosti ne bi bila pomembna tudi socialna varnost, ki jo Ustava RS obravnava v 50. členu. To je samo nekaj argumentov za oceno, da prekarlost kot koncept ne izhaja iz ustavne ureditve niti ni z njo v skladu.«

Dr. Ciril Ribičič, zaslužni profesor Univerze v Ljubljani, nekdanji podpredsednik Ustavnega sodišča RS

»Od začetka devetdesetih let naprej je v Sloveniji prekarlost sestavni del znanosti. To postane kristalno jasno, še zlasti če pogledamo na delo inštitutov. Kmalu po osamosvojitvi smo raziskovalke in raziskovalce vpeli v nereflimirano tekmovalnost. Prepričali smo jih, da ni važno, kako so kaj spoznali in odkrili, temveč le to, kako in kje so to predstavili. In kot da to ne bi bilo dovolj, jim politične in kapitalske elite pridigajo o trgu, konkurenčnosti in realnem sektorju. Dobesedno čez noč smo uvedli projektno financiranje in na ta način običajnemu sloganu »Publish or perish« dodali še dodatno ostrino, a jim za to tekmovalnost nismo zagotovili niti minimalne socialne varnosti. Četrto stoletje kasneje se čudimo, da najboljši ljudje (določenih strok) odhajajo tja, ker je ta pritisk manjši, pogoji in plačilo za delo pa boljši.«

Dr. Oto Luthar, direktor ZRC SAZU

»Problemov, ki izvirajo iz prekarnosti, se na Univerzi v Ljubljani zelo dobro zavedamo, zato smo se z odpravo tovrstnih oblik dela soočili aktivno. Najprej pri starejših raziskovalcih in raziskovalkah, ki se pogosto znajdejo v najtežjem položaju, s Pravilnikom o premostitvenih skladih članic pa smo fokus razširili in omogočili začasno financiranje zaposlenih v obdobju, ko se stari projekti zaključujejo, novi pa še niso odobreni. Pravna zaščita zaposlenih bi vsekakor morala biti univerzalno zagotovljena, bi pa opozoril na dejstvo, da togost zakonodaje, ki je povezana s striktnim razlikovanjem zaposlenih za določen in nedoločen čas, delodajalce sili v izogibanje zaposlitvam za nedoločen čas.«

Dr. Igor Papič, rektor Univerze v Ljubljani

»Prekarnost pogosto povezujemo z razvojem in potrebami sodobne, na tehnologiji temelječe družbe, vendar gre pri veliki fleksibilizaciji trga dela po večini za uveljavljanje ozkih interesov kapitala po maksimiranju dobička in minimiziranju družbene odgovornosti. Mnogi poslovni modeli tovrstne prioritete postavljajo kot normo, zato je prekarnost zanje nujna. Dejstvo pa je, da za uspešen razvoj družbe ob danem tehnološkem napredku takšni modeli niso ne nujni in ne potrebni, kot ni nujno niti prekarno delo. Pomembno je le, da se sporazumemo o pravičnejši delitvi ustvarjene dodane vrednosti in da razvoj gradimo na medsebojnem priznavanju vloge in deleža, da torej ustrezneje odgovorimo na vprašanja „Za čigav račun?“ in „Na čigav račun?“. Za to je dovolj že iskrena želja vseh nas, a se prav tu skriva jedro problema.«

Dr. Zdravko Kačič, rektor Univerze v Mariboru

»Ker se je Republika Slovenija odločila, da želi postati na znanju temelječa družba, je treba visoko šolstvo umestiti v vsa strateška področja družbenega razvoja. Po dobrem letu dni moramo naposled končno sprejeti novi Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki nam bo omogočil odpravo nesorazmerij in večjo stabilnost financiranja. To je predpogoj za odpravo prekarnosti in tudi za to, da bodo naši najuspešnejši raziskovalci prejeli plačilo, ki je mednarodno primerljivo. Če želimo znanost in inovacije dejansko dvigniti na višjo raven, je namreč ključno, da ustvarimo stimulatивно, trajnostno naravnano razvojno okolje, ki bo omogočilo in spodbudilo razvoj.«

Dr. Klavdija Kutnar, rektorica Univerze na Primorskem

»Države so se po ofenzivi, ki sta jo sprožila Ronald Reagan in Margaret Thatcher, skoraj povsem odpovedale kompetencam na področju urejanja socialnih razmerij med različnimi sloji. Danes se za anomalijo neoliberalnega kapitalizma, ki tretjino družbe enostavno odriva na rob, prijela oznaka prekarnost. Opazni so razvoj začasnega zaposlovanja, porast pogodb za določen čas, neregularnost delovnih odnosov v podjetju, nizkost plač in pojav delovnih odpovedi brez utemeljitve.«

Dr. Janko Prunk, zaslužni profesor Univerze v Ljubljani

»Poglobljena javna razprava o prekarnosti kot življenjskem položaju, ki ni ne dostojen ne vzdržen, je politične odločevalce prisilila, da so naročali parcialne strokovne študije. Na ta način so pridobili strokovno podlago za nesprejemanje ustreznih popravkov obstoječih 'polisi' in iz njih izpeljanih ukrepov. Poudariti je treba, da je ohranjanje statusa quo nesprejemljivo. Terja zavestno politično intervencijo, ki bo utemeljena na poglobljenih interdisciplinarnih strokovnih osnovah, ki edine lahko osvetlijo kompleksnost problematike.«

Dr. Andrej Lukšič, profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani

»O bedi, ki jo je s seboj prineslo dninarstvo oziroma najemniško delo bajtarjev pri bogatejših kmetih, je bilo v naši književnosti veliko napisanega, o bedi, ki jo s seboj prinaša prekarnost, pa se zgodbe pišejo danes. Obseg in posledice prekarne delo se namreč večajo iz leta v leto. Jasno je, da mora država prevzeti odgovornost in naposled le sprejeti učinkovite ukrepe za preprečevanje zlorab dela, a mora tudi, če želi narediti korak naprej, najprej pomesti pred lastnim pragom. Do takrat pa bodo vsi napor civilne družbe in stroke zgolj nemi boj proti mlinom na veter.«

Dr. Jože Mencinger, zaslužni profesor Univerze v Ljubljani

»Prekarnost je rak, ki se razrašča v najbolj zagnanem in v napredek usmerjenem delu aktivne populacije. Mlade potiska na rob družbe in v sivo ekonomijo. Zaradi nje že imajo razvojne probleme tako javni kot tudi zasebni sistemi, kvaliteta življenja pa na dolgi rok pada vsem, ne le prekarjem. O problemu odločevalci sicer govorijo, je pa vprašanje, ali to počno zgolj, da bi potešili svojo slabo vest, ali imajo voljo za resen angažma. Želel bi si, da bi naposled le obveljala slednja opcija.«

Dr. Emil Erjavec, dekan Biotehniške fakultete Univerze v Ljubljani

»Družba 21. stoletja se mora počlovečiti in v drugem videti odsev sebe. Vsega imamo dovolj: dobrin, znanja in tehnologije, zato smo dolžni ustvarjati in zahtevati blaginjo za vsakogar. Vsak mora v svojem okolju ustvarjati razmere, ki bodo prekarnost zavračale kot anomalijo. Na ravni države pa je treba naposled združiti politično moč, znanje in poznavanje priporočil stroke. Nujen je namreč zakonski okvir, ki bo vsem omogočil varno, človeka vredno zaposlitev.«

Dr. Monika Kalin Golob, dekanja Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani

»Sled prekarnosti je danes mogoče zaznati na vseh ravneh. Na makro ravni se zaradi negotovih oblik dela, ki je plačano slabše in ni konstantno, poglobljajo razlike med bogatimi in revnimi. Na mezo ravni se preprečuje razvoj poklicne identifikacije in slabi povezanost med zaposlenimi, na mikro ravni pa prihaja do čedalje pogostejše materialne prikrajšanosti in socialnega izključevanja. Učinkoviti ukrepi so zato nujno potrebni tako v preventivi kot pri proučevanju vzrokov zanjo.«

Dr. Lilijana Rihter, dekanja Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani

»Prekarnost je novodobna oblika izkoriščanja zlasti mladih in tistih, ki so tudi sicer najbolj ranljivi. Prav neverjetno je, da državni organi tej obliki zlorabe dela ne stopijo odločno in učinkovito na prste. Ob skrbi za usode ljudi gre pri odpravi prekarnosti namreč tudi za to, da se zoperstavimo izogibanju plačila davkov, od pobranih davkov pa so odvisni vsi socialni sistemi. Tudi sistem zdravstvene varnosti državljanov. Očitno res dajemo prednost kapitalu in ne ljudem.«

Dr. Igor Švab, dekan Medicinske fakultete Univerze v Ljubljani

»Reševanje prekarnosti ne more biti odgovornost posameznika, posameznih skupin ali organizacij (podjetij). Povečanje prekarnosti je posledica pospešenega tehnološkega razvoja, ki s seboj prinese hitre spremembe tudi na področju možnosti zaposlovanja. Zgodovinsko gledano to ni nič novega. Novo in hkrati nedopustno pa je, da se z večanjem bruto domačega proizvoda povečuje prekarnost, ki je zato problem distribucije dohodka. Najcenejša tehnologija za to redistribucijo dohodka je univerzalni državljanski dohodek v kombinaciji z negativnim davkom na dohodek.«

Dr. Tea Petrin, zaslužna profesorica Univerze v Ljubljani

»Sistem, v katerem smo, ne omogoča, da bi vsakogar zaposlili za nedoločen čas. Odgovornost je prenesena na posameznika in na njegovo angažiranost znotraj trga dela. Če bi želeli to spremeniti, bi morali močno spremeniti sistem sam. Že osnovno načelo pravičnosti družbe pa od države zahteva, da z aktivnimi ukrepi znotraj zaposlovanja poskrbi za najšibkeje, ker se zloraba prekarnih oblik zaposlitve najbrutalneje kaže prav med najšibkejšimi.«

Dr. Gregor Dolinar, dekan Fakultete za elektrotehniko Univerze v Ljubljani

»Odpor proti prekarnosti kot načinu življenj, (ne zgolj kot načinu dela in zaposlitve) je vsekakor nujen, če želimo kolikor toliko dostojno preživeti. V času, ko se sistem izteka, je kapitalistična svetovna ekonomija kot ranjena zver, ki se na vse kripnje trudi za preživetje in povzroča razdejanja z mnogimi žrtvami. Brez ovinkov je treba reči, da odklanjamo tovrsten svetovni sistem in mentalno matriko, v kateri ni prostora za empatijo in solidarnost.«

Dr. Tanja Renner, zaslužna profesorica Univerze v Ljubljani

»Prekarnost državljanke pospešeno naturalizira v socialno deprimirane tujce (denizens), ki jim morata nova družbena pogodba in sočutna država zagotoviti temeljne človekove pravice, med njimi še posebej digniteto dela in socialno varnost. Ta interdisciplinarno in progresivno inspiriran zbornik, ki se ukvarja s problematiko prekarnosti, prihaja pravočasno, tj. v trenutku, ko je še mogoče zaustaviti njene destruktivne družbene učinke.«

Dr. Rudi Rizman, zaslužni profesor Univerze v Ljubljani

»Posledic prekarnosti se nekateri morda še ne zavedajo povsem, dejstvo pa je, da procesi, ki jih prekarnost sproža, slabo vplivajo na vsa področja, ki so sicer v domeni države: na varnost, učinkovitost pravnega reda, razvoj znanosti, izobraževanja in na ohranjanje socialnih ravnotežij, zato je nujno, da se država kar najaktivneje loti njene odprave. In to konkretno, prek terminsko zastavljenih ciljev, prek strategije in jasnih prioritet.«

Dr. Vito Turk, redni profesor Fakultete za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani, znanstveni svetnik Instituta „Jožef Stefan“

»Reševanje prekarnosti je brez ustreznih sistemskih sprememb jalovo početje. Na UL smo se letos lotili odprave prekarnih situacij raziskovalk in raziskovalcev, a je pa kmalu postalo jasno, da iščemo kvadrato kroga. To, kar je sistemsko opredeljeno kot projektno delo (dobiš projekt, dobiš denar, dobiš plačo), smo bolj ali manj na silo poskušali raztegniti v delo za nedoločen čas. Da bi stanje zares izboljšali, ne potrebujemo zgolj sprememb na ravni vrednot, pač pa predvsem na ravni financiranja in zakonodajnih premikov.«

Dr. Roman Kuhar, dekan Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

»Prekarnost je ob urejeni zakonodaji, ki štiti delodajalce in delojemalce, nepotrebna. V globalnem boju za obstoj na trgu so potrebe delodajalcev po le določenih znanjih in sposobnostih, ki so lahko le občasne, seveda razumljive. Zakonodaja bi zato morala izenačiti delovni položaj vseh delavcev, pri čemer pa je treba omogočiti tudi izbiro delodajalcu pri ohranjanju zaposlenih po kriterijih potreb na trgu, sposobnosti in znanj, ne le po formalističnih kriterijih, pogosto neustrezno zaščitniških. Vrednotenje preteklih doprinosov ob morebitni izgubi dela pa mora biti pravično odmerjeno in socialno naravnano.«

Dr. Mitjan Kalin, dekan Fakultete za strojništvo Univerze v Ljubljani

»Čeprav je gospodarska rast začasno prikrila ostrino problemov, s katerimi se soočamo, se je treba zavedati, da nas razvoj prekariata sili v razmislek o drugačni prihodnosti. Razviti moramo nov družbeni model, ki bi omogočil novo organizacijo dela in tudi novo, precej bolj usklajeno distribucijo premoženja, na osnovi tega pa tudi novo infrastrukturo za oblikovanje osebne identitete in družbenega angažmaja.«

Dr. Zdravko Kobe, profesor na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani

»V korpusu človekovih pravic mora pravica do dela ponovno dobiti svoje mesto in veljavo. O tem, da gre za eno pomembnejših pravic, ki zagotavlja preživetje posameznika in njegove družine, v 49. členu ne govori le Ustava Republike Slovenije, temveč v 23. členu tudi Splošna deklaracija o človekovih pravicah. S pojavom negotovih oziroma atipičnih oblik dela, ki posameznikom ne zagotavljajo varnosti in ustrezne delovnopravne zaščite, pa te vrednote, ki izhajajo iz pravice do dela, postavljamo pod velik vprašaj. Država bi zato morala na nacionalni ravni jasno opredeliti kriterije za ocenjevanje prekarosti in s tem to obliko dela opredeliti. Če želimo zagotoviti družbeno odgovornost v polni meri, moramo poskrbeti, da bodo vsi zaposlovalci najprej ustrezno poskrbeli za zaposlene. In tu je pomembno, da držav postane vzgled.«

Peter Svetina, Varuh človekovih pravic

»Prekarost je deviacija, ki ljudi postavlja v težak, pogosto celo nevzdržen socialnoekonomski položaj. Zaradi nje posameznik ne more realizirati niti svojih strokovnih niti zasebnih potencialov. Posledice prekarnege dela so nestabilnost zaposlitve, nizek dohodek, pomanjkanje nadzora nad delovnim časom, izostanek izobraževanj na delovnem mestu, nezmožnost uveljavljanja zakonsko določenih delavskih in socialnih pravic ter odsotnost udeležbe v kolektivnih pogajanjih. Posledice pa prekarost pušča tudi na širši družbi. S stališča države prekarno delo sicer lahko pomeni manjše število brezposelnih, manjši obseg izplačanih socialnih pomoči ter večjo konkurenčnost, po drugi strani pa vsekakor pomeni tudi manj plačanih davkov in prispevkov ter več izdatkov za zdravstvo. Računsko sodišče RS je uvedlo revizijo, v kateri bo podalo objektiven in neodvisen pogled na učinkovitost urejenosti tega področja in podalo priporočila.«

Tomaž Vesel, predsednik Računskega sodišča RS

»Le ob redkih trenutkih se ustavimo in se zavemo, da smo v neoliberalistični nočni mori, v kateri prav vsaka zaposlitev v sebi nosi klice prekarosti. Svetovno bogastvo se kopiči pri smešno majhnem številu posameznikov, srednji razred se krči, število tistih, ki ne vedo, če bodo jutri sploh jedli, pa se eksponentno povečuje. Dopovedujejo nam, da moramo biti zadovoljni. Srečni. Da bi lahko delo namesto nas – za veliko nižjo ceno – naredil nekdo drug. Nekdo s še manj pravicami. Nekdo v še slabših razmerah. Se iz zgodovine res ne znamo ničesar naučiti?«

Žana Radivo, gimnazijka, članica gibanja Mladi za podnebno pravičnost

Viri

1. CRP 2017 (2017), Ljubljana: Javna agencija za raziskovalno dejavnost, dosegljivo na: ARRS - Ciljni raziskovalni programi - Javni razpis za izbiro raziskovalnih projektov Ciljnega raziskovalnega programa »CRP 2017« v letu 2017
2. Nacionalni akcijski načrt Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu, (2018), Ljubljana, Vlada Republike Slovenije, dosegljivo na: Človekove pravice v gospodarstvu | GOV.SI
3. Poglajen, Črt (2020): intervju - dr. Kornelija Marzel: Prekarnost bi bilo potrebno prepovedati, vir: <http://www.spehnakruhu.com/politika/kornelija-marzel>
4. Poglajen, Črt (2020): intervju - Peter Svetina: Človek mora ostati v središču, vir: <http://www.spehnakruhu.com/politika/peter-svetina>
5. Poglajen, Črt (2021) intervju – Tomaž Vesel: Prekarnost vidno vpliva tudi na javne finance, dostopno prek: <http://www.spehnakruhu.com/politika/tomaz-vesel>
6. Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018 (2018), MMDSZ, Inšpektorat RS za delo, Ljubljana, dosegljivo na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/73bcef96d4/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2018.pdf>
7. Spletna stran Skozi oči prekariata: <http://www.spehnakruhu.com/>
8. Transkript pogovora z Jadrankom Grličem, glavnim inšpektorjem Inšpektorata za delo Republike Slovenije (2019), hranimo na Inštitutu za študije prekariata

EKONOMSKI DEL

Metka Tekavčič

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

EKONOMSKI VIDIK ŠTUDIJ O PREKARNOSTI

Študije o prekariatu obravnavajo široko paleto aktualnih vprašanj, s katerimi se soočajo sodobne družbe s tržnim gospodarstvom. Gre za obsežen sklop različnih vidikov kompleksnih družbenih pojavov, ki so raziskani pretežno parcialno, a vendar vsi kličejo po koordiniranem ravnanju, ki bo privedlo do družbene ozaveščenosti o različnih razsežnostih prekariata in prekarnosti z vidika njunih vplivov na družbeni ustroj, ter do ukrepov za preprečevanje najnevarnejših anomalij pri ustvarjanju pogojev za trajnostni družbeni razvoj. Prekarnost namreč odstira številne boleče resnice o današnji družbi in neenakopravnem položaju posameznih družbenih skupin. Spoznanja, do katerih prihajajo raziskovalci, nas postavljajo pred zahtevne izzive, ki terjajo temeljit premislek na različnih ravneh. Preučevanje prekarnosti je zato izrazito interdisciplinarno področje in takšen je tudi pričujoči zbornik. Teme, ki jih obravnavajo raziskovalci s področja ekonomije in poslovnih ved, niso zgolj ozko ekonomsko gospodarske teme, saj jih je nemogoče osvetliti zunaj konteksta širših družbenih odnosov.

Prispevki, ki so uvrščeni v sklop ekonomskih tem, obravnavajo različne vidike prekarnosti in prekarizacije družbe, ki jih je mogoče obravnavati na treh ravneh: na ravni posameznika, na ravni podjetij in drugih organizacij ter na ravni družbe kot celote. Osrednja vprašanja, ki jih odpirajo, so konceptualizacija prekarnosti in možnosti njenega merjenja, razsežnosti prekarnosti v različno razvitih družbah, povezanost prekarnosti s splošno gospodarsko krizo, značilnosti prekarnosti v Sloveniji v povezavi z različnimi vidiki dogajanja na trgu dela ter razumevanje položaja prekarne delavcev ob pojavljanju novih oblik prekarne dela, predvsem platformnega. Avtorji in avtorice opozarjajo na številne dileme, ki jih odpira preučevanje prekarnosti, pri čemer iščejo odgovore na odprta vprašanja ter oblikujejo predloge rešitev za nosilce družbenih politik, za gospodarske družbe in posameznike, ki tvorijo družbeno skupino prekarne delavcev. Med najbolj izpostavljenimi dilemami je vprašanje meje med prožnostjo dela in prekarnostjo, druge pogosto obravnavane teme pa so strukturna neskladja na trgu dela z vidika ponudbe diplomantov izobraževalnega sistema in povpraševanja po profilih delavcev, vlaganje v kadre na eni strani in želja po vseživljenjskem izobraževanju posameznikov na drugi ter položaj različnih prekarcev z vidika kakovosti njihovega življenja in njihovega prispevka k dobičkom družb, ki svoje poslovanje gradijo predvsem na prekarne delu.

Avtorji, ki obravnavajo prekarnost z ekonomsko-poslovnega vidika, izpostavljajo različne vidike, ki opredeljujejo pojav prekarnosti in prekarne dela. Na prvi pogled se zato mogoče vzpostavi napačen vtis, da gre za nekonsistentno in slabo povezano celoto, a prav ta raznolikost opozarja na izjemno kompleksnost pojava, ki s svojimi številnimi razsežnostmi posega na različna področja poslovanja in ustvarjanja vrednosti ter njene delitve v podjetjih in družbi kot celoti. Prekarnost je zato nevarno obravnavati zgolj kot pravni ali sociološki problem, saj so ljudje pomemben dejavnik uspešnosti poslovanja, ki se odraža v finančnoračunovskih izkazih in končno v višini bruto domačega proizvoda. Tu pa trčimo ob številne neznanke pri iskanju odgovorov na vprašanje o rezultatih različnih možnih scenarijev. Postavlja se potreba

po analizi koristi prekarne delo, ki se skriva pod imenom prožnost zaposlitve, za podjetja in analizi družbenih stroškov, ki jih s seboj nosijo takšne zaposlitve zaradi stisk, v katerih se znajdejo delavci, ujeti v past prekarne delo. Na tem področju ne obstaja veliko konkretnih analiz, predvsem pa ta vprašanja praviloma nimajo prostora v programih poslovno ekonomskih šol, ki usposablja ljudi za prevzem odgovornih managerskih položajev v podjetjih in drugih organizacijah, a četudi ga nimajo, ga bodo morala prej ali slej neizogibno dobiti.

Ko je Ekonomska fakulteta leta 2017 gostila letno konferenco dekanov in direktorjev poslovnih šol, včlanjenih v EFMD (European foundation for management development), v eno od dveh vodilnih svetovnih organizacij na področju poslovnega izobraževanja, ki vključuje najboljše poslovno ekonomske šole z vsega sveta, je bilo na presenečenje mnogih udeležencev v program vključeno tudi plenarno predavanje Guya Standinga z naslovom Prekariat, biznis in izobraževanje: Soočenje s prihajajočim uporom (The Precariat, Business and Education: Facing the Coming Revolt). Profesor Standing, sicer eden ključnih in najuglednejših raziskovalcev prekariata, je opozoril na pojav naraščajočega in vse bolj nejevoljnega prekarne razreda, ki je nastal in se povečuje kot posledica globalizacije, silicijske revolucije in širjenja rentnega kapitalizma, kar neizogibno vpliva tudi na poslovanje korporacij. Čeprav gre za okoliščine, ki so večinoma nastale v zunanjem okolju, je nujno, da podjetja prekariat razumejo in spodbudijo nosilce ekonomskih in drugih družbenih politik, da uvedejo nujne reforme za povečanje varnosti zaposlitve in za zmanjšanje strukturne neenakosti, ki ogrožajo vzdržnost svetovnega gospodarstva in trajnostni družbeni razvoj. Na Ekonomski fakulteti smo uvrstitev te teme v program osrednjega letnega srečanja dekanov najboljših poslovnih šol razumeli kot naš prispevek k družbeno odgovornemu ravnanju pri iskanju trajnostnih družbenih rešitev v razmerah povečevanja svetovne neenakosti na različnih ravneh ter hkrati kot zavezo, da v okolju, kjer živimo in delamo, odpremo pot študijam prekariata v kontekstu položaja ljudi pri ustvarjanju in delitvi družbenega bogastva. Vprašanja morale, etike in poštenega pojmovanja delovnih odnosov v prožnih oblikah dela so zato visoko na raziskovalni agendi preučevanja različnih oblik dela in položaja delavcev, gospodarstva in družbe. To se mora preliti v prakso tako, da bo prožno delo dejansko vodilo v trajnostni razvoj, ki bo temeljil na odgovornosti družbe in posameznikov, vključenih v sodobna delovna razmerja. V tem okviru je treba razumeti tudi prispevke v tokratnem zborniku študij prekariata, v katerih se prepletajo nakazana vprašanja.

Bogomir Kovač ugotavlja, da je prekarnost v zadnjih letih postala ena ključnih kategorij, ki opisuje nekaj najpomembnejših določil sodobnega neoliberalnega kapitalizma. Meni, da sta prekarnost in prekarizacija pomembna strukturna elementa kapitalizma in hkrati proces njegove transformacije. Analitični okvir politične ekonomije znova postaja nepogrešljiva, če ne kar ključna teoretska referenca v razumevanju nove stvarnosti, v kateri se način produkcije spreminja v način življenja. Brišejo se meje med delovnim mestom in domom, delom in prostim časom, javnim in zasebnim ter plačanim in neplačanim delom, zato se mu zdi prekarizacija življenja usodnejša od

prekarnega dela samega. In če je prekarizacija danes ena od temeljnih oblik življenja ljudi, nova normalnost, potem je to dokaz, da je političnoekonomska transformacija „načina življenja“ v dejansko obliko „produkcijskega načina“ že storjena, ne pa še povsem prepoznavna. Prekarizacija tako ne pomeni le eksistencialne destabilizacije kapitalizma prek trga dela, ampak ponuja prek radikalne individualizacije hkrati tudi njegovo homogenizacijo. Situacija, ko nenadoma lahko vsi občutimo politično nevarnost prekarizacije enako kot npr. pri podnebnih spremembah, pomeni spremembo splošnih političnih in ekonomskih pogojev zunaj tradicionalnih političnih strank in klasičnih parlamentarnih bojev. Prekarnost tako postaja središčni političnoekonomski inženiring socialne logistike v novi družbeni ureditvi. Gre za projekt od spodaj navzgor in v tem je temeljna razlika, ki spremlja možno alternativo družbenih sprememb v sodobnem kapitalizmu.

Mejra Festić obravnava prekarnost v luči gospodarske krize, ki je v Sloveniji pripeljala do razslojevanja socialne države. Opozarja, da je neustrezna poslovna politika podjetij, ki je temeljila na prekomernem zadolževanju v procesu privatizacije v obdobju prosperitete, znatno zožila manevrski prostor tako ekonomski politiki države kot poslovnim politikam podjetij. Avtorica se zavzema za socialno državo z zdravim gospodarstvom. Podjetja prihodnosti vidi v podjetjih, ki bodo družini prijazna in družbeno odgovorna in bodo omogočala trajnostni družbeni razvoj. Za doseg tega cilja je treba preprečevati prekarno delo, na kar je mogoče vplivati z razvojem, zasnovanim na naprednih tehnologijah, ob hkratnem utrjevanju socialne države v vseh fazah gospodarskega procesa.

Maks Tajnikar pojasnjuje prekarnost v Sloveniji kot zunanji znak in posledico neenakovredne menjave v mednarodnih gospodarskih odnosih. Opozarja, da prekarnost ni natančno opredeljen pojem, da pa z njim v vsakodnevem govoru običajno povezujemo dve lastnosti, ki naj bi ga opredeljevali, in sicer (1) različne oblike dela in dejavnosti, ki ne omogočajo polne zaposlenosti in od posameznika za preživetje terjajo opravljanje različnih del, pri čemer se delo pojavlja občasno ali skoncentrirano v določenih obdobjih ali delih dneva, in (2) da so prekarne zaposlitve običajno povezane z zelo nizkimi prihodki, ki v okviru posamične zaposlitve ne omogočajo preživetja. Ti dve lastnosti sta značilni tudi za štiri tipične pojavnosti oblik prekarne zaposlitve, ki so prisotne v Sloveniji. V tem kontekstu Tajnikar analizira pravno in statusno obliko samostojnega podjetnika, izdvajanja dejavnosti, specifične poklice, ki jih lahko povežemo s prekarnostjo (novinarji, arhitekti, gradbeni delavci ter delavci v trgovini, gostinstvu in turizmu), in obstoj študentskega dela. Posebej obravnava značilnosti povpraševanja in ponudbe kot izvore prekarnosti in pri tem podrobno utemelji, zakaj je raven neenakosti pri oblikovanju dohodkov razlog za pojav prekarnosti nasploh in posebej v slovenski družbi. Razpravo sklene z ugotovitvijo, da je vsaka gospodarska politika, ki zmanjšuje posledice nastajanja neenakosti, hkrati tudi gospodarska politika, ki zmanjšuje možnosti za pojav prekarnosti. Pri tem poudarja potrebo po ponovnem razmisleku o vlogi obrti v družbi in o uravnavanju vstopa v dejavnosti, ki temeljijo na delu. Opozarja tudi na ustrezno uravnavanje delovnih

migracij, na izobraževalni sistem in na ponudbo strokovnjakov z vidika potreb na trgu dela ter na možnosti, ki jih z vidika negativnih posledic dohodkovne neenakosti kot pomembnega razloga za prekarnost omogoča davčni sistem.

Tjaša Redek, Polona Domadenik in Daša Farčnik v treh prispevkih (Redek in Domadenik, Farčnik in Redek in Domadenik in Redek) obravnavajo različne vidike trga dela, ki omogočajo razumeti posamezne pojave, povezane s prekarnostjo v slovenski družbi. Prvi prispevek verjetno v nasprotju s prevladujočim splošnim prepričanjem predstavlja rezultate raziskave EWCS (European Working Condition Survey), ki na podatkih ankete o kakovosti dela in zaposlitve v Sloveniji kažejo, da se je v obdobju od leta 2001 do 2015 kakovost dela v Sloveniji izboljšala, pri čemer je šlo za primerjavo različnih dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo z delom in zaposlitvijo, kot so nagrajevanje, delovni čas, izobraževanje in usposabljanje, delovno okolje in zaznava varnosti. V povprečju je bilo leta 2015 s svojo zaposlitvijo zadovoljnih 82 % anketirancev, leta 2001 pa le 70 %. Po podatkih EWCS se kakovost delovnega okolja v Sloveniji izboljšuje, kar bi lahko pripisali predvsem tehnološkemu napredku in gospodarskemu prestrukturiranju. V analiziranem obdobju se je zmanjšala tudi izpostavljenost različnim vrstam tveganja in prisotnost na delu kljub bolezni. Povečal se je delež zaposlenih, ki so bili vključeni v izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, enako tudi delež tistih, ki se v trenutni zaposlitvi počutijo varne, čeprav ob tem ni zaznati optimizma, da bi lahko zaposleni v primeru izgube hitro našli novo primerljivo zaposlitev. Avtorici Redek in Domadenik opozarjata, da je treba rezultate raziskave obravnavati ob upoštevanju omejitev, ki se nanašajo predvsem na nizko število v raziskavo vključenih respondentov in odsotnost možnosti za primerjanje zadovoljstva med različnimi skupinami zaposlenih. Vsekakor pa so te ugotovitve zanimive z vidika v javnosti prevladujočega mnenja o kakovosti zaposlitev v naši družbi. Z visoko stopnjo verjetnosti najbrž lahko zaključimo, da je raziskava zaobšla dobršen del vseh, ki se spopadajo z različnimi vidiki posledic nestabilne zaposlitve v naraščajoči družbeni skupini prekarcev. Obstoje prekarnosti je namreč dejstvo in druga dva prispevka na to jasno opozarjata, saj obravnavata presežno ponudbo in strukturno brezposelnost kot pomembna dejavnika tveganja za prekarnost v določenih panogah ter ob tem pomen izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu z vidika zmanjševanja možnosti za nastanek prekarnosti. Skupna ugotovitev teh prispevkov je, da je treba prekarnost analizirati v kontekstu vsega, kar deluje na trg dela, saj parcialne rešitve (kot npr. zgolj strožja regulacija na strani povpraševanja) problema ne morejo rešiti. Potrebne so usklajene aktivnosti resornih ministrstev, predvsem Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, predvsem ko gre za odpravljanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela ter za možnosti izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu, ki so v primeru prekarne zaposlitve bistveno manjše. Pomembna ugotovitev, ki sledi iz tega sklopa prispevkov, je, da je tako z vidika posameznikov kot z vidika podjetij in snovalcev ukrepov ekonomske politike treba vlagati v ozaveščanje o pomenu vseživljenjskega izobraževanja za karierni razvoj posameznika in za konkurenčnost podjetij, s tem pa tudi za uspešen gospodarski razvoj države.

Prispevek, ki so ga pripravili Andrej Srakar, Montserrat Gonzalez Garibay in Jože Sambt, temelji na predpostavki, da razprave o prekarnosti v Sloveniji ostajajo na ravni teoretskih prekanj in pogosto vprašljivih osnovnih statistik. Cilj avtorjev je bil izdelati indeks, ki bo presejal težave raznolikosti konceptualizacije, ki se odraža v obsežni operacionalizaciji, za katero so značilni številni kazalci in indeksi. Indeks prekarnosti so izgradili na temelju metode več indikatorjev in vzrokov (MIMC – Multiple Indicators Multiple Causes), ki se v ekonomiji pogosto uporablja, ko gre za latentne, nemerjene konstrukte, zlasti pri merjenju sive ekonomije. Metodologijo so uporabili za izdelavo indeksa prekarnosti za starejše od 50 let. Indeks je sestavljen iz 20 kazalnikov 3. vala raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanju v Evropi (SHARE). Vrednost indeksa kaže, da je Slovenija na področju prekarnosti starejših nekje na sredini evropske porazdelitve in čeprav bi jo bilo mogoče uvrstiti med vzhodnoevropske države, je vendar tudi blizu nekaterim kontinentalnim državam, saj je ta indeks v Sloveniji bistveno nižji kot npr. v Estoniji ali na Poljskem. Pri tem je zanimivo, da so rezultati precej podobni predhodnim raziskavam, v katerih so bile uporabljene le preproste statistike na temelju neposrednih vprašanj o samozaposlitvi in opravljanju plačanih del izven zaposlitvenih razmerij. To priča o veljavnost konstruiranega indeksa in potrjuje korektnost statističnega postopka, čeprav se hkrati postavlja logično vprašanje, kaj nam indeks sploh pove, če obravnava le prekarno delo starejših. Pri tem je treba upoštevati tudi opozorilo avtorjev, da indeks vključuje dve obliki prekarnega dela – prekarno delo zaradi preživetja in prekarno delo zaradi aktivnega staranja, zato je treba biti pri njegovi razlagi dodatno pazljiv. Ne glede na navedeno pa je opravljeno delo pomemben korak v smeri empiričnih raziskav na področju prekarnosti kot večdimenzionalnega in težko merljivega konstrukta.

Matej Černe svoj prispevek posveča novonastajajoči skupini prekarne platformne delavcev. Ugotavlja, da so informacijsko-tehnološke rešitve v zadnjih letih močno olajšale ali celo omogočile posredovanje dela prek platform, vendar pa lahko platformnim delavcem tehnologija povzroči preobremenitev in pregorelost, kar lahko negativno vpliva ne le na njihovo dobrobit, ampak tudi na njihove rezultate. Avtor se osredotoča na vprašanje, kako smo lahko pri oblikovanju digitaliziranega dela bolj humani, kar analizira skozi dejavnike ustvarjalnosti platformnih delavcev. Ti pogosto odražajo značilnosti prekarnega dela, povezane na eni strani s svobodo in prožnostjo, na drugi pa s pomanjkanjem varnosti zaposlitve in socialnega statusa. Pomembna ugotovitev prispevka je, da je tehnologija dvorezen meč, ki posameznikom olajšuje njihovo ustvarjalno delo, a če je je preveč, ga otežuje. Slednje se pogosto odraža v visoki stopnji izgorelosti, povezani z delom. Prispevek študije k napotkom za prakso je opozorilo, da mora biti tehnologija ljudem prijazna, saj se s tem povečujeta ustvarjalnost in zadovoljstvo platformnih delavcev. Digitalno delo mora biti zasnovano tako, da posamezniku omogoča doseganje optimalne izkušnje in zaznavo občutka zanosa pri delu. Ta prispevek je pomembno obravnavati v sklopu aktualnih razprav o platformnem delu, ki postavljajo vprašanje odnosa med ponudniki platformnega dela, ki se otepajo misli o tem, da so delodajalci, ter platformnimi delavci in odjemalci njihovih storitev. Spletni nakupi so udobni, a ne za vse. Gotovo velja to za potrošnike

in tiste, ki spletno platformo vzpostavijo in vodijo ter z njo služijo, ne pa vselej (ali celo ne pogosto) za platformne delavce, ki neredko delajo v zelo slabih delovnih razmerah. V zadnjem času je tako npr. v svetovni javnosti zelo prisotna razprava o položaju delavcev Amazona, ki so pogosto izpostavljeni nehumanim pogojem dela, premoženje lastnika Jeffa Bezosa pa se je v zadnjem letu povečalo za več kot 60 % in je trenutno najbogatejši Zemljan. Vsekakor je pred družbo zahtevna naloga urejanja statusa platformnih delavcev, ki so glede tveganj in negotovosti zaposlitve zelo primerljivi z agencijskimi delavci. Če smo zmogli zagristi v kislo jabolko urejanja agencijskega dela, bomo morali in zmogli tudi v urejanje platformnega dela, saj je prekarnost, ki jo prinašajo ta prikrita delovna razmerja, z vidika civilizacijskih vrednot sodobne družbe nesprejemljiva.

Zanimiv vpogled v enega od možnih načinov družbeno učinkovitega vključevanja prekarcev prinaša prispevek, ki sta ga pripravila Miro Mihec in Matjaž Mulej. Avtorja v njem predstavita projekt Maribor – evropska prestolnice socialne ekonomije, ki se je porodil v sklopu predsedovanja Slovenije Nadzornemu odboru Luksemburške deklaracije skupine evropskih držav na področju socialne ekonomije. Maribor je tako postal evropska prestolnica socialne ekonomije v letu 2018, izvedbo projekta pa je omogočilo prostovoljno delo številnih prekarcev. Naziv je v letu 2019 pripadel francoskemu Strasbourgu, pred tem pa ga je kot prvo evropsko mesto leta 2017 pridobil španski Madrid. Leta 2020 je imel ta naziv španski Toledo, v letu 2021 pa si ga v duhu solidarnosti deli 5 portugalskih občin: Sintra, Braga, Cascais, Coimbra in Torres Vedras. Vsekakor gre za pomemben in dragocen prispevek evropskih mest pri doseganju njihovega družbenega učinka v lokalnem, nacionalnem in mednarodnem okolju. Avtorja prispevka opozarjata, da je evropska prestolnica socialne ekonomije naziv, ki sam po sebi ne pomeni ničesar, če ga deležniki ne izkoristijo in ne zasnujejo tako, da zaživi. Prestolnica je priložnost za povezovanje deležnikov na področju socialne ekonomije in obenem za vključevanje prekarcev, ki lahko sebe uresničijo na področju socialnega podjetništva, pri čemer so deležni ustrezne pozornosti in podpore.

V zadnjem prispevku iz sklopa tem s prevladujočo ekonomsko poslovno vsebino Živko Bergant bralca izzove z idejo o novem temeljnem računovodskem izkazu, ki vključuje delitev presežne dodane vrednosti med deležnike v podjetju. Avtor obravnava prekarno delo z vidika pravice do udeležbe prekarne delavcev v dodani vrednosti, ki jo ustvarja podjetje, pri čemer izhaja iz pravice do dela kot preoblikovane pravice do obstoja človeka in s tem njegove pravice do solidarnosti. Ta pravica je po mnenju avtorja temeljna naloga države, zato mora država zagotoviti tudi uresničevanje pravice do poštene udeležbe v delitvi dodane vrednosti, ki jo soustvarja prekarno delo.

Zaključujem z mislijo, da prispevki, vključeni v pričujoči zbornik, osvetljujejo različne odtenke pojavov in odnosov, iz katerih je stkan kompleksen fenomen prekarnosti. Niti, ki ga povezujejo, vodijo do občutljivih in večplastnih odnosov, v katerih (so) delujejo posamezniki, posamezne družbene skupine, podjetja in druge organizacije, družbeni podsistemi in družba kot celota. Avtorji v svojih razpravah opozarjajo na

številne razsežnosti prekarnege dela in prekarizacije družbe, ki vzpostavljajo novo realnost sodobnega družbenega ekosistema. Čeprav prispevki odstirajo različne tančice zapletenih pojavov in odnosov, ki jih povzroča prekarizacija, pa jih povezuje jasno izražena potreba po nadaljnjem poglobljenem proučevanju prekarnege dela in prekarnosti znotraj skupnega okvira, ki omogoča ne le celovito obravnavo zahtevne tematike prekariata in prekarnosti, ampak tudi iskanje ustreznih odgovorov na izzive, ki jih prekarnost postavlja pred družbo in njene ključne odločevalce.

Bogomir Kovač

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

PREKARNOST V SODOBNEM KAPITALIZMU – POLITIČNOEKONOMSKE PERSPEKTIVE

Povzetek

Prekarnost in prekarizacija sta hkrati strukturni element kapitalizma in proces njegove transformacije. Političnoekonomski diskurz se tukaj vrača v središče ekonomske analize. Ponuja kritično refleksijo in prekarna družbena razmerja umešča med najbolj prevratne kategorije in bogate abstrakcije sodobnega kapitalizma.

Ključne besede: prekarnost, kritika politične ekonomije, kapitalizem

Precariousness in contemporary capitalism – Politico-economical perspectives

Abstract

Precariousness and precarization are at the same times structural elements of capitalism and processes of its transformation. Politico-economical discourse on this topic is thus returning to the center of the economic analysis. It offers a critical reflection as it places precarious social relations in the most subversive categories and exposes them as rich abstractions of contemporary capitalism.

Keywords: precariousness, critique of political economy, capitalism

*Če se zavemo mehanizmov, zaradi katerih je življenje boleče,
celo neznosno, ne pomeni, da smo jih nevtralizirali;
če osvetlimo protislovja, jih še nismo razrešili.
(Pierre Bourdieu)*

1. NAMESTO UVODA

Prekarnost je postala v zadnjih letih ena ključnih kategorij, s katero želimo opisati nekaj najpomembnejših določitev sodobnega neoliberalnega kapitalizma. Že izbira besede kaže na temeljno poanto analize. Medtem ko tržno gospodarstvo razkriva relativno idealizirano sliko menjav, različnih trgov, igro ponudbe in povpraševanja, cen in ravnotežij, pa tudi navidezno enakopravnih in enakovrednih razmerij med različnimi tržnimi akterji (deležniki), prekarnost poudarja njihovo nasprotje. Tu gre za koncentracijo nestabilnosti, nevarnosti, negotovosti, za prekinitev, nekoherentnost, nenavadne spremembe in presenečenja v razmerju z gladko tekočo reprodukcijo tržnega sistema, za koncentracijo lastništva, moči in bogastva v rokah manjšine, ki ji stoji nasproti vse večja množica drugih, ki živijo zunaj običajnih institucionalnih aranžmajev tradicionalne delovne družbe. Prekarnost postaja polje družbenega življenja, ki vse bolj opredeljuje novo konfiguracijo kapitalističnih odnosov, v kateri se znova jasno izrisujeta moč kapitala in nasilje izkoriščanja.

Zdi se, da je analitični okvir politične ekonomije na tej točki znova postal nepogrešljiv, morda celo ključna teoretska referenca. Kapitalizem je že od samih začetkov proizvedel prekarnost kot eno od oblik trga dela, ki je bila sprva navidezno obrobna, ker je po definiciji postavljena zunaj običajnih institucionalnih oblik. Toda kapitalizem se je v stoletjih transformiral, trgi so postali del široke regulacije, poslovne in ekonomske politike so ga občutno preobrazile, položaj sodobnega dela in transformacija trga dela v obliki prekarnosti in prekarizacije je osrednje konceptualno in analitično orodje teh sprememb. Prekarnost je preprosto iz obrobja postala eno temeljnih določil načina in kakovosti dela v sodobnem kapitalizmu, prožnost in prilagodljivost trga dela, tudi različnih načinov zaposlovanja zunaj institucionalnih mehanizmov socialne varnosti, postaja temeljni vzvod konkurenčnosti in razvoja socialno tržnega gospodarstva. Ne gre zgolj za sodobno organiziranost dela v postindustrijski družbi, kjer izginja tradicionalno razumevanje delovnega časa, zaposlovanja in nagrajevanja, temveč za spremembo celotnega načina življenja. Način produkcije, če uporabimo Marxovo temeljno političnoekonomsko kategorijo, se spreminja v način življenja in nasprotno. Med njima se preprosto briše razlika med delovnim mestom in domom, delom in prostim časom, javnim in zasebnim, plačanim in neplačanim delom. Prekarizacija življenja postaja usodnejša od prekarnega dela in prekarnosti v produkcijskem procesu.

Politična ekonomija, ki je predmet našega pogleda na prekarnost, vsebuje analitični okvir, ki je onkraj običajnega ekonomizma, usmerjena je k splošni teoriji družbe in njenega razvoja. Lahko govorimo o sociologiji in politiki tržne družbe, ki je odvisna od ekonomskih razmerij, o političnih in sociokulturnih posledicah delovanja ekonomskih procesov. Vse to hkrati vpenja to teorijo v širši zgodovinski kontekst, zato je politična ekonomija dejansko zavezana razumevanju delovanja zgodovine družb. Prekarnosti preprosto ne moremo zapirati v polje ekonomskega diskurza, čeprav vsebuje vsa velika področja ekonomije: a) opredelitev tržne družbe in kapitalizma, b) določitev trga dela v razmerju do drugih tržnih razmerij, c) analizo dohodkov in neenakosti, d) tehnične in tehnološke spremembe načina dela na podjetniški, državni in globalni ravni ter e) cikličnost sprememb glede na strukturne krize in delovanje ekonomskih politik.

Ni naključje, da je želja po splošnem razumevanju razvojnih sprememb in zgodovinskega razvoja kapitalizma analizo prekarnosti znova pripeljala v domala pozabljene okvire Marxove teorije. Marx pri mnogih še vedno vzbuja fascinacijo, drugi ga kategorično zavračajo, toda prav fenomen prekarizacije je nedvomno ponovno prispeval k revitalizaciji njegove »kritike politične ekonomije«. Marx je s teorijo delovne vrednosti in teorijo razredov, če ostanemo pri njuni preprosti opredelitvi, postavil dvoje jasnih, čeprav protislovnih stališč. Kapitalizem je razredna družba, kjer nosilci kapitala organizirajo proizvodni proces, toda zgolj delo in delavci tod ustvarjajo vrednost, prav presežno delo in vrednost pa sta vir neenake delitve dohodkov, izkoriščanja in odtujevanja delavcev. Prekarno delo in „prekariat“, prekarizacija delovnih procesov in prekarnost na trgu dela se nenavadno udobno umeščajo v ta poenostavljeni Marxov delovnoprodukcijski okvir. To pomeni, da je Marx na tem mestu aktualen predvsem zato, ker prav delo največ pove o kapitalizmu kot družbenem redu, ker konceptualizacija dela odstira probleme, s katerimi se soočajo delavci, deležniki v podjetjih, različne tržne institucije, države in njihove politike in tudi globalni nosilci akumulacije kapitala.

Prekarno delo je torej znotraj kritike politične ekonomije tista kategorija, ki omogoča pojasniti epohalne strukturne spremembe prehoda od fordističnega industrijskega kapitalizma k družbi tveganja neoliberalnega kapitalizma. Beck takšno družbo, ki temelji na atomizirani delovni sili, negotovosti finančnega kapitala, deregulaciji, financiaciji in globalizaciji, umešča v »politično ekonomijo negotovosti« (Beck, 2001). Politična ekonomija negotovosti je torej pot, ki omogoča razumevanje in umeščanje prekarnosti ne zgolj kot ekonomski temveč predvsem kot politični in hkrati kulturni proces. Prekarnost ni zgolj določeno produkcijsko ali tržno razmerje, kot menijo ekonomisti, je način življenja in s tem hkrati, če se poigramo z Marxovo temeljno analitično sintagmo („bogato abstrakcijo“), produkcijski način kot določujoči in odločujoči odnos kapitalistične družbe. Bauman je namesto zgrešene trdnosti teh strukturnih sprememb, ki je bila značilna za marksistične pristope, ponudil idejo fluidnosti, „tekoče moderne“. Sodoben kapitalizem je svet fluidnih razmerij, za katerega so značilne krhkost in hkrati ranljivost, odsotnost globalnega usmerjanja

in pomanjkanja enotnega nadzora. Svet prekarnih družbenih razmerij je danes med Beckovo „družbo tveganja“ (Beck, 2001) in Baumanovo „tekočo moderno“ (Bauman, 2002), nima jasnih opredelitev, čeprav vemo, kam lahko pridemo s pragmatičnim pristopom. Milanović je v svoji zadnji knjigi nakazal novo staro rešitev, redistribucijo dohodkov, toda z drugačno ureditvijo delovnih procesov, participativno demokracijo na podjetniški ravni in z globalnim davčnim omejevanjem kapitala (Milanović, 2019). Prekarnost je Arhimedova točka teh političnoekonomskih sprememb, toda kdo so ti osvobojeni Prometeji nove družbene alternative?

2. IZMIKAJOČE DRUŽBENE ENTITETE IN ZADREGE POLITIČNE EKONOMIJE

Politična ekonomija se je v zgodovinskem kontekstu uveljavila najprej kot izhodiščna veda ekonomske znanosti, Adam Smith je kot moralni filozof najprej politični ekonomist (Milgate, Stimson, 2009). Ekonomska veda torej okvirja svoje teoretsko polje v prepletu razumevanja svobode, prostih trgov, ekonomske in socialne pravičnosti. Klasična politična ekonomija se ukvarja s civilno družbo z enako vnemo kot z državo, javni interes je pri njej enako pomemben kot zasebni. Delovanje trgov je zato vseskozi povezano z moralnimi vprašanji družbenega obstoja, ekonomski problemi podjetij niso zgolj domena lastnikov in podjetnikov, temveč države kot politične entitete. Klasična politična ekonomija 18. in 19. stoletja, nekje v obdobju 1750–1870, je preprosto povezala ekonomijo, politiko in moralo v nerazdružljivo celoto, kar je najbolj izražala takratna teorija vrednosti. Smith v Bogastvu narodov in Mill v Principih politične ekonomije kot vodilni avtoriteti tedanjega časa, pa tudi Ricardo in Malthus nikjer ne poudarjajo primarnosti trga nad državo, niso zagovorniki neomejene konkurence in posesivnega individualizma, prevlade zasebnih interesov nad javnim dobrim. Slovita Smithova „nevidna roka“ ni zavajajoča podoba liberalnega trga, temveč razkriva, kaj vse morajo ljudje v ekonomskih sistemih storiti za svoje preživetje. To zahteva predvsem njihovo sodelovanje ob dani družbeni delitvi dela, problem eksistencialnosti združuje tako vprašanja konkurence in učinkovitosti kot tudi enakosti in pravičnosti (Samuels, 2011). To preprosto pomeni, da problem prekarnosti na trgu dela v sodobnem kapitalizmu na začetku XXI. stoletja dolguje nekaj opornih točk tudi klasični politični ekonomiji.

Sodobnih političnoekonomskih zagred s prekarnostjo pa ne moremo tako zlahka odpraviti, saj razkrivajo pomembno protislovje, ki je prisotno v političnoekonomskih razpravah zadnjih dvesto let in velja za vse razvojne faze in tipe kapitalizma. Nemški predstavniki zgodovinske ekonomske šole v drugi polovici 19. stoletja so to presenetljivo opisovali kot „Smithov problem“, kot temeljno nasprotje med konceptom „svobodnega trga“ in „tržne družbe“. Preprosto, ali prevladuje v tržnem gospodarstvu samo interes posameznika na račun drugih ali pa sta družbena delitev dela in tržna menjava pot do socialne soodvisnosti in družbene odgovornosti (Bielskis, Knight,

2015). Ali je tržna družba podrejena pridobivanju in prisvajanju profitov v imenu podjetnikov in na račune lastnikov ali pa je zavezana vsem deležnikom, ker ji gre za pravičnejše zadovoljevanje zasebnih in skupnih potreb različnih družbenih skupin. Očitno je problem distributivne pravičnosti izhodiščni princip politične ekonomije, nanj se šele kasneje vežejo vprašanja ekonomske učinkovitosti in problemi (ne) ravnotežij.

Smithov odgovor poznamo. »Nobena družba, katere večinski pripadniki so revni in nesrečni, ne more biti uspešna in zadovoljna. Povrhu pa je pravično, da tisti, ki hranijo, oblačijo in nastanjujejo vse ljudstvo, dobivajo tolikšen del produkta dela, da se sami lahko dovolj dobro hranijo, oblačijo in stanujejo« (Smith, 2010, 94). Smithovo sporočilo je preprosto. Svet posameznikov je družbeni svet ljudi, ekonomska konkurenca je dejansko druga stran družbene soodvisnosti, ne izključuje, temveč vključuje, maksimiranje lastnih interesov je upoštevanje interesov drugih. Ekonomsko sporočilo je torej politično, ker je ekonomska dejavnost posameznika zavezana skupnosti, četudi želi vsak egoistično koristiti samemu sebi. Pri tem očitno ne gre za nekakšno dvojnost, kjer bi morali ločevati med zasebnim prostorom posameznika in socialnimi vezami tržne družbe, med vrednotami in interesi. Vrednote so del ekonomskih soodvisnosti, interesi del politične porazdelitve moči, toda obojega ne moremo ločevati. To je temeljno sporočilo politične ekonomije danes in včeraj, ki je izjemno pomembno za presojo sodobne narave prekarnosti.

Ekonomska analiza politične zavezanosti in politična analiza ekonomske pogojenosti družbenih razmerij sta temeljni okvir političnoekonomskega teoretskega polja in tu tiči temeljno polje spregledane političnoekonomske analize v razmerju do drugih vej ekonomske znanosti. Za razumevanje prekarnosti zato ni toliko pomembna ekonomska politika, temveč politična ekonomija, ne gre za razumevanje določenega položaja ljudi in njihovih aktivnosti na trgu dela, temveč za družbeno vpetost delavcev v širša družbena, političnoekonomska razmerja. Logika ekonomistov je tu navidezno jasna. Ljudje v tržni družbi ne delujejo socialno zaradi vzvišenih principov (vrednot enakosti, pravičnosti), temveč zato, ker jim to preprosto koristi in povečuje blaginjo. Ekonomika posameznika pa ni političnoekonomska logika skupnosti, v okviru katere deluje. Od Platona dalje se politična filozofija na tem mestu sprašuje o naravi teh koristi in interesov, o njihovi pravičnosti z vidika manjšine, ki ima ekonomsko in politično moč (oblast), in one druge večine, ki nima ne bogastva ne moči. Rawls v imenu politične filozofije ta konflikt pojasnjuje s pomočjo razkritja, kaj naj bi bil temeljni cement družbe kot celote posameznikov. Na tej prelomni točki uvaja svojo teorijo družbene pravičnosti, podobno kot je Smith v imenu ekonomije prisegal na teorijo (tržne) vrednosti. Smithova „nevidna roka“ ima tu podobno metaforično vlogo kot Rawlsova „tančica nevednosti“ (Rawls, 2011), toda njuno razmerje ni enakovredno.

Oba temeljna koncepta, „nevidna roka“ in „tančica nevednosti“, pojasnjujeta nekakšno izhodiščno stanje družbe kot celote političnoekonomskih povezanosti posameznikov z različnimi entitetami in identitetami. V tržni družbi so ljudje v izhodiščnem stanju

enakovredni tako pri menjavi blaga kot pri vzpostavljanju svoje družbene biti. To ne pomeni, da so ljudje enaki glede na svoj podedovani ali pridobljeni položaj, temveč da je temelj vsake družbe in slehernika v njej, da uživa enako vrsto pravic. Tančica nevednosti pomeni, da pravzaprav ne vemo, kakšen položaj bomo kdajkoli dosegli v družbi glede na svoje sposobnosti, delavnost in znanje, pa tudi srečo ali naključja. Vemo in verjamemo pa, da imajo ljudje v tržni družbi v izhodišču enake možnosti razvoja, zato je načelo enakovrednosti, enakopravnosti in pravičnosti ljudi vstopna in izhodiščna točka razprave o delovanju vsake družbene skupnosti; zato stoji to načelo kot izhodiščni družbeni princip pred načelom koristnosti, ki poganja ekonomska vprašanja distribucije dobrin, alokacije sredstev in prisvajanja bogastva; zato opredelitev in razumevanje prekarnosti dejansko bolj določa izhodiščni „princip nevednosti“ kot načelo „nevidne roke“. Gre torej za primarno politično vprašanje o tem ekonomskem problemu.

Mešanje teh dveh pristopov pri obravnavi prekarnosti razkriva, da ekonomisti niso nikoli dobro razumeli pomena Rawlsovega egalitarnega liberalizma, zato so ostali ali v objemu klasičnega ekonomskega liberalizma 19. stoletja (Hayek) ali pa socialnega liberalizma XX. stoletja (Keynes), najpogosteje pa so problem preprosto zaobšli. To velja tako za prevladujočo neoklasično ekonomsko teorijo kot za sedanjo neoliberalno agendo na prelomu 21. stoletja. V notranjih cepitvah ekonomske znanosti 20. stoletja se je politična ekonomija izgubila na njeni periferiji, nasprotno pa se je ekonomska znanost v svojem središču dodobra spolitizirala. Zlasti neoliberalizem, s katerim preprosto razumemo agendo ekonomskih ideologij, politik in praks s področja tržne deregulacije, privatizacije, financializacije in globalizacije (t. i. „washingtonski konsenz“), je dober primer takšne sprevržene politizacije.

Ključna lastnost neoliberalne agende (Thorsen, 2009, Palley, 2018) je, da vse družbene spremembe konvergirajo v en sam prevladujoč in mogoč razvojni model. Politična retorika o svobodi izbire se tu spreminja v prepričanje, da ni drugih ekonomskih alternativ. Keynes ni daleč od resnice, ko ugotavlja, da je očitno največja pomanjkljivost tržne družbe, v kateri živimo, da ne zmore zagotoviti polne zaposlenosti in se zapleta v arbitrarno in neenakomerno porazdelitev bogastva in dohodkov. Očitno so ideje ekonomistov in političnih filozofov postale orodje za interpretacijo družbene neenakosti, ki ustreza predvsem interesom in moči najvplivnejših družbenih skupin, zato so ekonomske ideje postale »nevarno gibalno, ki je krivo za vse dobro iz zlo« (Keynes, 2006, 388). Z drugimi besedami, prekarnost je z vidika takšnega kritičnega branja neoliberalne logike preprosto sistemska rešitev, »nevarno gibalno«, ki nima prave alternative in je lahko »krivo za vse dobro in zlo«. Prekarnost je torej svojevrstna političnoekonomska usoda tržne družbe, ker je postala del njene prikritih ideologizacije in hkrati postaja v sodobnem kapitalizmu vse bolj del povsem jasne politizacije.

Dediščina klasične politične ekonomije je pokazala na ključne probleme analize protislovij med posameznikom in družbo, ki je pomembna za sodobno razumevanje prekarnosti. V sodobni politični ekonomiji je prekarnost najbolj jasno pokazala na

razhajanja ekonomskega položaja posameznika in politična stališča družbe o tem, zato je tu pomembno opozoriti na tri teoretske rešitve, ki skušajo pojasniti ta problem.

- Prva pripada Kennethu Arrowu (1950) in njegovemu „teoremu nemožnosti“, kjer dokaže, da agregiranje individualnih preferenc pri kolektivnem odločanju izključuje hkratno delovanje demokratičnega glasovanja in racionalnost tržne izbire. Tržna družba je torej lahko demokratična politična skupnost, toda deluje ekonomsko iracionalno, učinkovite ekonomske izbire so teoretsko mogoče zgolj v okviru politične diktature. To pomeni, da je družbena izbira ali neracionalna ali pa nedemokratična, kar dejansko pomeni radikalno političnoekonomsko kritiko ekonomike blaginje. Neuspešnost trgov je torej nekaj normalnega, do tržnega neuspeha pa je težje priti, če so jasno opredeljene lastninske pravice in so transakcijski stroški menjav majhni ali ničelni, kot je kasneje dokazovala nova politična ekonomija.
- Njen predstavnik James M. Buchanan je namreč ponudil povsem nasprotno tezo, ki postavi v središče političnih institucij ekonomske principe racionalnega trga (Buchanan, 1954). Politična država preprosto deluje kot nekakšen tržni stroj, politični in ekonomski trg se prekrijeta, politični državljani mislijo in odločajo kot ekonomski subjekti. Vsa družbena razmerja povezuje menjava koristi in interesov, zato v tržni družbi dejansko ni nasprotij med politiko in ekonomijo. Ekonomska logika menjave in konkurenčnosti prinese v tržno družbo potrebno svobodo (izbire), enakopravnost (pravil) in enakost (pravičnost). Posameznik lahko doseže Paretovo učinkovitost tako na ekonomskem kot političnem področju (Wittman, 1995), toda protislovja ekonomskih in političnih razmerij lahko dejansko razkrije šele sistemski pogled na svetovni ravni (tržna družba kot univerzalni politični sistem, kapitalizem kot svetovni sistem).
- Rodrikova trilema to nenavadno zgodbo zgolj razširja na ravni globalnega kapitalizma (Rodrick, 2011). Njegov globalizacijski paradoks temelji na spoznanju, da je nemogoče hkrati doseči ekonomsko globalizacijo, nacionalno suverenost in politično demokracijo. Mogoče je povezati zgolj dve, ne pa vseh treh institucionalnih oglišč tega globalnega trikotnika. Sistem je torej na globalni ravni inherentno nestabilen, ekonomsko ali politično, globalno in nacionalno.

Politična ekonomija v vseh treh primerih dokazuje protislovna razmerja tržne družbe, ki so pomembna za sodobno opredelitev prekarnosti. Na eni strani priznava nemoč doseganja optimalnih institucionalnih aranžmajev, na drugi pa ekonomsko logiko razume kot univerzalni družbeni (politični) princip. Prekarnost kot političnoekonomski fenomen tržne družbe je ujeta med tema dvema pristopoma. Na eni strani pomeni institucionalno deviacijo trga dela, na drugi postaja univerzalni princip delovanja kapitalistične tržne družbe. To kompleksno in hkrati dvoumno polje prekarnosti se v sodobni „tekoči moderni“ vedno znova izgublja med različnimi realnostmi in interpretacijam. Od tod ta njena domala neznosna teoretska nedorečenost in neulovljivost. Obstaja tudi nasproten občutek, ideja o tem, da s

prekarnostjo vedno znova obračamo liste iste knjige, da se glede tega v zgodovini kapitalizma nismo ničesar naučili in se v zadnjih tristo letih dejansko ni nič spremenilo. Prekarnost niha med interpretacijo, da je univerzalna lastnost kapitalizma, in tezo, da je zgolj ena od značilnosti sodobnega postkapitalizma v okviru njegovega tradicionalno pomembnega trga dela.

3. POLITIČNA EKONOMIJA PREKARIZACIJE IN PREKARNOSTI KOT UNIVERZALNA PAST KAPITALIZMA

Naloga politične ekonomije je, da razkrije protislovne značilnosti prekarnosti in njeno vpetost v univerzalno delovanje tržnega sistema, hkrati pa v prekarizaciji odkriva strukturne značilnosti kapitalizma in povezanost različnih oblik kapitala (produkcijski, finančni, človeški, socialni, identitetni, globalni ... kapital). Politična ekonomija je v preteklosti dokazovala, kako in zakaj je kapitalizem ekonomski sistem brez jasnega političnega okvira, ker se tržna razmerja lahko vežejo na zelo različne politične odnose in ideologije. Njene temeljne ugotovitve so bile, da je kapitalistični družbeni red nestabilen ekonomski sistem družbenih razlik, ki ga ogrožajo notranja protislovja ali pa zunanje nevarnosti. Diskurzivni praksi kapitalizma so očitno inherentni družbeni antagonizmi, protislovja političnega in ekonomskega, javnega in zasebnega, tudi preplet pogosto sprevrženih ideoloških praks. Ti družbeni antagonizmi niso preprosta objektivna razmerja, temveč reflektirajo svoje ideologije, čeprav pogosto nimajo jasnih nosilcev in v politični diskurz stopajo brez jasne identitete, zato prekarnost kot določen kapitalistični antagonizem tržne družbe ni niti povsem notranja niti zunanja, njenih družbenih razmerij nikoli ne moremo razumeti kot zaprt sistem razlik in tudi ne kot povsem odprt proces njenega večnega konstituiranja.

Michel Foucault je na tem prešivnem mestu kapitalizma uporabil projekcijo panoptika, da bi ponazoril nemoč ljudi znotraj mehanične rutine takšnega sistema (Foucault, 2004). Občutek nemoči izhaja iz zakletosti ljudi v takšnem političnoekonomskem sistemu, ko so domala priklenjeni na mehanične rutine sistema, ujeti s hitrostjo sprememb, ki jih obvladujejo drugi. Čeprav je takšna optika izpeljana iz logike delovanja industrijskega kapitalizma, njegovih tovarniških tehnoloških procesov in organizacijskih rutin (fordizem, taylorizem ...), pa je z vidika porazdelitve moči in podrejenosti sistemu takšna razmerja mogoče najti tudi v katerem koli kasnejšem kapitalizmu (od industrijskega kapitalizma 2.0 do sodobnega 4.0). Bistvo Foucaultove razlage je, da v razvitem kapitalizmu nenadoma ni več potrebna klasična (panoptična) oblika moči, vidna dominacija in hegemonija enih nad drugimi. Dovolj je, da ljudje izgubijo stalnost eksistencialnih razmerij, da postanejo fragmentirani v času in prostoru, da ni več možnosti, da bi se lahko temu izognili in bi lahko zbežali drugam. Ta vpetost v sistem je temelj odvisnosti, ta brezizhodnost, da ni druge alternative, je izhodišče njihove eksistencialne stiske.

Foucaultova meja panoptikuma je za razumevanje prekarnosti ključna. Nakazuje drugačnost vzajemne družbene vpetosti, konec tradicionalne političnoekonomske soodvisnosti med nadzorniki in nadzorovanimi, med kapitalom in delom. Gre za presenetljivo odsotnost prisile, ker preprosto ni več potrebna. In prav ta temeljna poanta Foucaultove analize je pomembna za dojemanje življenjskih izkušenj prekarnosti. Zakaj? Privilegiji moči niso več tradicionalna prisila, temveč družbeno moč gradimo na minljivosti, fluidnosti, spremenljivosti človeških eksistenc. Moč torej temelji na „produkciji“ negotovosti in razdrobljenosti načina življenja, na tržni družbi brez ograj in pregrad, ki jo porajajo tržni procesi, brez jasnih ekonomskih razmejitev in trdnih nadzornih političnih točk. V globalnem kapitalizmu (tržni družbi kot svetovnem sistemu) ne obstaja več nobena utrjena mreža družbenih vezi in pripadnosti (niti teritorialno niti časovno), ni več trdnih mest in jasnih opor, lokalno postane hkrati globalno, notranje je zunanje in nasprotno. Namesto tradicionalne družbene hierarhije oblasti in podrejenosti obstaja vrsta nedoločljivih eksistenc brez posebnih trajnih vezi, povezanosti in zavezanosti. Od tod krhkost, drobljivost, trenutnost družbenih razmerij, od koder nosilci moči črpajo svojo posredno prevlado in tiho (implicitno) moč.

Ta nenavadna distopija „tekoče moderne“, o kateri govori Bauman, je ustvarila iluzijo, da smo se izognili orwelovski usodi trde diktature, dejansko pa smo obtičali v močvirjih mehke politične moči in ekonomske nedoumljivosti trgov. S. Zuboff je to preprosto opredelila kot novo obliko kapitalizma, „nadzorovani kapitalizem“ informacijske tržne družbe, kjer so ljudje del samoprodukcije informacij, razstavljanja lastnih identitet (Zuboff, 2019). Individualizacija človeka ni toliko stvar tradicionalnih institucionalnih okvirov, zasebne lastnine in svobodne izbire, ključna postane partikularnost subjekta, njegova eksistencialna in esencialna razdrobljenost. Te ne določa več niti trg niti država, temveč predvsem tehnološki razvoj informacijske družbe. V tem informacijskem obilju so identitete zabrisane, s tem pa postajajo nedoločene tudi družbene entitete, ki jih dejansko usmerjajo in obvladujejo globalna informacijska podjetja (Google, Facebook ...), čeprav v njihovem ozadju stojijo nadzorni mehanizmi vodilnih informacijskih držav sveta (ZDA, Rusija, Kitajska ...).

Težava tega političnoekonomskega diskurza razumevanja moderne družbe je na eni strani trikotnik razpršenih nemočnih posameznikov, na drugi strani so globalni korporativni monopoli informacijskih podjetij, na tretji pa tajni nadzorni mehanizmi vodilnih držav. Tradicionalni institucionalni mehanizmi svobode (pravice) posameznika, državnih pravnih in poslovnih okvirov delovanja podjetij in mednarodni red institucij, dogovorov in sporazumov v tem svetu nimajo več prave opore. Prav to spodmikanje pravil, kjer ni več tradicionalne ločitve državnih suverenosti in njene zamejitve ekonomskih prostorov od globalnih procesov, vodi v vse manj obvladljivo pravno in politično, finančno in poslovno podobo sodobnega kapitalizma 4.0. To mešanje struktur in procesov, prelivanje interesov in moči zunaj ustaljenih političnoekonomskih mehanizmov države in trgov usodno zaznamuje političnoekonomski fenomen prekarnosti dela, s tem pa tudi fenomenologijo prekarizacije celotne sodobne družbe.

Prekarnost je političnoekonomska entiteta brez jasno razpoznavne identitete, razpeta med staro logiko artikulacije političnega in ekonomskega in novimi procesi informacijske transformacije tržne družbe. Dejansko je teoretsko metodološka zmeda definiranja prekarnosti, tudi njenega empiričnega (statističnega) zajemanja, del težav z njeno ontološko perspektivo. Identitete prekarnosti niso homogene, niso rezultat neke določene ideološke hegemonizacije („prekariat“ kot razred, „prekarnost“ kot delovni proces, „prekarizacija“ kot sistemski antagonizem ...), toda to ne ukinja njihove „ontologije“, prej nasprotno. Ravno mejnost in razdrobljenost prekarne eksistenc dejansko konstituira središčnost in trdnost njihovih struktur. Paradoks je ravno v tem, da mreža razdrobljenih eksistencialnih prekarne pozicij postane konstitutivna struktura tržnega sistema in deluje bolj prepričljivo kot tradicionalna družbena razmerja (kapital in delo, delavski razred ter razredni boj). Subjekti v trdni ekonomski strukturi odvisnosti, z razpoznavnim razrednim političnim statusom, z navidezno jasno ideološko identiteto dejansko delujejo zgolj v svojem ideološkem polju, navidezna trdnost njihovih identitet pa jih zlahka zapelje v polje „lažne zavesti“. Ideologije vedno označujejo iluzije zapiranja, homogenizacije, nekakšne kolektivne pripadnosti, ki ene razlikujejo od drugih. Šele zavedanje različnih identitet diskurzivne prakse, priznavanje obstoja različnosti, heterogenosti in antagonizmov omogoča teoretsko kritično analizo, potrebno ideološko distanco in možno politično delovanje. Prekarnost se torej tako ekonomsko (tehnološko, organizacijsko, tržno) kot tudi politično (ideološko, identitetno, kulturno) konstituira kot temeljna lastnost sodobnega kapitalizma.

Prekarizacija kljub temu ostaja v sferi ekonomskih nedorečenosti in politične nedoločljivosti, ker njeno političnoekonomsko opredelitev zamejuje polje ideološkega. Dokler je prekarnost del družbene sedimentacije prek različnih institucionalnih oblik, kot so pravila, norme, vrednote, dokler jo v vsakdanjem življenju dojemamo kot objektivno danost, četudi mejno in pogosto tudi marginalizirano, ni mogoče pričakovati preboja v njenem razumevanju in tudi ne sprememb v njenem delovanju. Identiteta prekarnosti se lahko oblikuje samo v političnem diskurzu, tisto kar je inherentno politiki, pa ni ideološki antagonizem, temveč politični boj. Prekarnost je „nemogoč objekt“, dokler je del družbene ureditve, tržnega reda, državne regulacije, nasprotno pa postane del „kreativne destrukcije“, razvoja družbenih sprememb, ko pridobi politični status družbenega antagonizma. Dokler je „prekarec“ nevidni delavec sistema, brez identitete, izgubljen in nemočen posameznik v mrežah sodobnega kapitalizma, ne more spremeniti svojega političnoekonomskega položaja. Šele politični diskurz, ideološki identitetni kapital, ki ga ustvarja s politizacijo svojega ekonomskega položaja, mu omogoča preboj. In prav to razjasnjenje je naloga „pozabljenih“ kritike politične ekonomije, o kateri je sredi 70. let 19. stoletja tako zaneseno pisal Marx.

Prekarnost, prekarizacijo in tudi prekariat mnogi tradicionalno umeščajo v domala klasično podobo kapitalizma. Prekarizacijo najpogosteje opredeljujemo kot tiste oblike in načine dela, ki odstopajo od temeljnih standardov delovnih razmerij

starega fordističnega reguliranega trga dela in celo od stihijskih delovnih razmerij na področju mikro, malih in malih srednjih podjetij tradicionalnega kapitalizma (Dorre, eds. 2018). Pomeni splošno zamejevanje socialnih in delovnih pravic, omejevanje rasti plač, stavi na kratkoročne zaposlitve zunaj običajnih delovnih obveznosti, zaposlovanje in odpušcanje je brez posebnih odgovornosti, zajema vse oblike trga dela in tudi druge življenjske prakse ob njem na neformalnih ravneh dela in zaposlovanja. Prekarnost je danes nova normala sodobne tržne družbe in ne njegova izjema, prekarizacija kot političnoekonomski proces ni omejena zgolj na center razvitega kapitalističnega sveta, temveč sega v vse pore njegovih polperifernih in perifernih držav, če ostanemo pri Wallersteinovi delitvi svetovnega kapitalističnega sistema. Dejansko prekarnost in prekarizacija s svojimi lastnostmi ne pripadata zgolj sodobni topografiji neoliberalnega kapitalizma, temveč sta kot oblika akumulacije kapitala sestavni del razvoja kapitalizma od 17. stoletja dalje, vse do danes pa je prekarnost ostala v ozadju družbenih sprememb.

Sodobna prekarnost je dejansko nov obraz starih pojavnosti. Stoji v ozadju strukturnih sprememb sodobnega kapitalizma, kjer so pomembni predvsem trije premiki: tehnološki razvoj, prevlada finančnega kapitala, upravljanje in menedžiranje poslovnih sistemov. Skupni imenovalec vseh teh osi razvojnih sprememb je zadnjih petdeset let sistematično povečevanje tveganja in negotovosti, vse bolj ohlapen sistem regulacije in razpuščanje tradicionalnih okvirov socialne zaščite, ki jih predstavljata po II. svetovni vojni socialno tržno gospodarstvo in država blaginje. Dejansko je prekarnost precej trdnjša in stalnejša strukturna lastnost kapitalizma kot njegova fordistična faza razvoja. Podrobnejša analiza, ki presega okvire tega prispevka, nam lahko pokaže, da je dejansko fordizem zgodovinsko razvojna izjema kapitalizma, prekarnost pa norma, še zlasti če prekarizacije ne razumemo zgolj kot produkcijski (delovni procesi) ali tržni fenomen (trg del), temveč jo razširimo na politična in kulturna razmerja (Neilson, Rossiter, 2008). Če poenostavimo to dokazovanje, lahko razglasimo negotovost kot vedno bolj prevladujočo stalnico razvoja kapitalizma, hkrati pa je to temeljna lastnost prekarnosti. Posebnost današnjih oblik prekarnosti je zgolj ta, da postaja prekarnost univerzalna, globalna, gre za povečanje in razširjanje splošne negotovosti v družbi, ne zgolj na trgu dela ali v produkcijskem procesu.

Strukturni premiki in dolgoročni cikli (valovi) razvoja kapitalizma so v preteklosti postavili v ospredje industrializacijo in urbanizacijo, podjetizacijo in prevlado tržne logike, v zadnjih desetletjih tudi financiacijo in globalizacijo. Vsa političnoekonomska in socialna struktura razvoja kapitalizma je temeljila na oblikovanju velikih kolektivnih entitet, držav (meddržavni sistem), podjetij (korporativni sistem), razredov (razredni boj), toda sodobne informacijske tehnologije so pripeljale do razpršenosti, podjetja so vse bolj mrežne organizacije, sodobno digitalizacijo tržne družbe usmerjajo vse manj vidni centri mehke moči. To je drugačen konceptualni okvir sodobnega kapitalizma, kot smo ga poznali doslej. Neoliberalizem v zadnjih štiridesetih letih namesto socialne države kot vezivno tkivo kapitalizma postavi finančni kapital (finančne trge), restrukturiranje trga dela

postane središče „strukturnih reform“, s katerimi se transformira sodobni kapitalizem. Imamo torej dve osi, univerzalizem logike „finančnih trgov“ in „prekarizacijo“ tržnih in družbenih razmerij na trgu dela. Oboje postaja temeljna logika sprememb kapitalizma 4.0, kjer se sodobna prekarnost razlikuje od starih oblik.

- Prestrukturiranje kapitalizma je danes globalni proces, globalizacija je predvsem prostorska in procesna, pomeni selitev dobrin, kapitala in ljudi znotraj in zunaj tradicionalnih prostorov držav in poslovnih mrež. Prostor se je očistil časovnih, geografskih, ekonomskih in političnih ovir, institucionalni okviri in zamejitve niso več pomembni, če je trg dela postal globalen in univerzalen. Prehajanje meja sodobnega dela in delavcev je na tem področju veliko lažje, od tod pa tudi način zaposlovanja in odpuščanja. Prekarnost na eni točki globalnega kapitalizma je prebojna točka na drugi.
- Informacijska tehnologija je preprosto razpršila delo in hkrati skoncentrirala orodja nadzora, upravljanja in vodenja procesov. Razmerje moči kapitala nad delom se je povečalo, ker informacijska tehnologija ter sodobna komunikacijska orodja omogočajo zaposlovanje, delo in nadzorovanje na daljavo. Hkrati sta storitveni in kvartarni sektor postala osrednja poslovna dejavnost, kar povečuje možnosti mrežnega poslovanja in cepitve delovnih procesov. Prekarnost je torej postala temeljna determinanta sodobnega digitalnega načina dela, ena od temeljnih lastnosti tehnološkega razvoja in reformiranja dela v kapitalizmu 4.0.
- Zaposlovanje in odpuščanje je bilo v tradicionalnih industrijskih družbah del poslovnih ciklov in dolgoročnih pogodb med delodajalci in delojemalci, še zlasti v velikih industrijskih sistemih z dobro organiziranim sindikalnim političnim delovanjem. Neoliberalizem zadnjih štirideset let je najprej blokiral sindikalno delovanje, hkrati pa je fleksibilno zaposlovanje postalo ena ključnih strategij poslovnega prestrukturiranja podjetij in slovitih strukturnih reform socialne države. Slovita „prožna varnost“ je krinka za hitrejšo in lažje odpuščanje delavcev, za kratkoročne zaposlitve in omejevanje socialne varnosti delavcev. „Prožna varnost“ je postala način prekarizacije socialne države.
- Klasična ideologija in politika kapitalizma je od druge polovice 19. stoletja temeljila na zgodovini razrednih bojev, ostrem nasprotovanju interesnih nosilcev kapitala in dela. Celotno 20. stoletje je zaznamovala protislovna zgodovina socializma pod okriljem komunističnih partij in socialne države pod odločilnim vplivom socialnodemokratskih strank. Marksizem je iskal svojo politično legitimnost v oblikovanju družbene alternative. Nasprotno je neoliberalizem gradil svojo ideologijo in politično alternativo na edini možni alternativni, na spoju tržne družbe in liberalne demokracije. Svet enega „konca zgodovine“ (Fukuyama) pomeni svet brez alternative, ker je edina prava in možna samo ena družbena ureditev. Svet v tem ideološkem vakuumu sprejema tudi prekarnost kot novo normalo brez alternativ.

- Klasična dualnost trga dela v kapitalizmu 1.0 (industrijski kapitalizem) in 2.0 (regulirani kapitalizem) temelji na prevladujočih stabilnih pogodbeno določenih zaposlitvah, negotove oblike so na sekundarnem trgu dela del poslovanja manjših in srednjih podjetij. V kapitalizmu 3.0 (neoliberalni kapitalizem) in 4.0 (digitalni postkapitalizem) je prekarnost razširjena in razpršena povsod, saj so tudi najvišje profesionalne menedžerske funkcije vse bolj prekarne. Prekarizacija je postala univerzalna in hkrati invazivna lastnost sodobnega kapitalizma, eden temeljnih vzrokov socialne nestabilnosti in tudi neenakosti.

Neoliberalna agenda je postavila privatizacijo javnih dobrin na trgu kapitala in individualno odgovornost za reprodukcijo vsakega posameznika na trgu dela v središče notranjih sistemskih sprememb tržne družbe. Ko je socializem konec 80. let zaradi neresljivih ekonomskih zblod in strašanske politične erozije legitimnosti enopartijskih komunističnih režimov pričakovano in klavrno propadel, se je zdelo, da ni več nobenih dilem glede institucionalnih aranžmajev, da je kapitalizem kot edinstveni družbeni sistem temeljni porok razvoja. Toda slabih dvajset let kasneje je liberalni kapitalizem doživel eno svojih največjih sistemskih dolgoročnih kriz. Kapitalizem razvitega in bogatega centra (ZDA, EU, Japonska ...) se je zaradi disfunkcionalnosti in strukturnih nasprotij skorajda sesul, Kitajska, država dveh sistemov, enopartijskega komunističnega političnega režima in državnega kapitalizma, pa je postala velika alternativa. Razvoj klasičnega kapitalizma pred letom 1914, kasnejši razvoj socialnodemokratskega kapitalizma sredi 20. stoletja do sodobnega liberalno meritokratskega kapitalizma konec 20. stoletja je preprosto nekaj drugega od „političnega kapitalizma“, ki ga danes predstavlja Kitajska, s svojimi avtokratskimi režimi pa tudi Indija, Rusija in druge države na svetovni polperiferiji. Dva kapitalizma, zahodni in vzhodni, ekonomski in politični, predstavljata danes dominantno strateško delitev sodobnega sveta. Začenja se bitka za njuno geostrateško prevlado, toda v ozadju imata oba nenavaden skupen imenovalac – prekarizacijo.

Dejansko je vedno bolj prevladujoč politični kapitalizem danes ekonomsko podoben klasičnemu kapitalizmu, ki trg dela večinoma utemeljuje na njegovih prekarjih oblikah. Na drugi strani sodoben ekonomski kapitalizem politično lahko preživi očitno zgolj s strukturnimi reformami fleksibilnega trga dela, kjer je prekarnost prevladujoča oblika. Skupno enemu in drugemu je, da je prekarizacija njuno presečno področje, kjer sta si oba podobna in ne nasprotna. Ekonomski kapitalizem je politično liberalen, politični kapitalizem pa je neliberalen, prvi išče svojo legitimnost še vedno v okvirih socialne države, drugi z avtoritativnim vladanjem postavlja gospodarsko rast kot temelj svoje politične potrditve. Politični kapitalizem ima očitne prednosti v generiranju rasti, ekonomski v spoštovanju pravne in socialne države, politični kapitalizem stavi na ekonomske dejavnike legitimnosti, ekonomski se zateka k političnim vzvodom. Prekarnost v obeh primerih ostaja brez trdne pravne osnove (pogodbenih razmerij) ali ekonomskih temeljev (dohodkovna enakost). Ključni dejavnik prekarnosti v obeh sistemih ostajata relativna revščina in degradacija družbenega položaja ljudi, zato jo oba prevladujoča sistema sodobnega kapitalizma potiskata izven politično

ideološkega konteksta svoje reprodukcije, zato razrešitev prekarnosti vedno znova lahko iščemo onkraj političnoekonomskih alternativ sodobnemu kapitalizmu in propadlemu socializmu.

4. PREKARIZACIJA KOT POLITIČNI „DIMEIRUNG“ DRUŽBENOEKONOMSKIH SPREMEMB

Diskurz prekarnosti je vzniknil pred dobrim desetletjem predvsem v Evropi. V političnoekonomskem preučevanju prekarnosti lahko vidimo, da je na eni strani eden od temeljnih problemov razumevanje kompleksnosti političnoekonomskega diskurza, na drugi strani pa pomanjkanje statističnih kategorij netipičnih zaposlitev zaradi brisanja mej sodobnih oblik dela, neustreznih indikatorjev, ki ne zajemajo ključnih lastnosti socialne negotovosti sodobnih delovnih razmerij. Različni vidiki te izjemno kompleksne matrike družbenih razmerij so del evropskega političnega gibanja za teoretsko preučevanje in hkrati ekonomsko odpravljanje prekarnosti EuroMayDay. Političnoekonomski boj za odpravo ene od temeljnih postavk sodobnega kapitalizma v obdobju neoliberalizma je eno od pomembnih testnih področij političnega aktivizma. Prav kritična teoretska analiza in politični aktivizem sta sestavni del sodobnega pristopa kritike politične ekonomije. V kakšnem razmerju je politično gibanje proti prekarnosti do drugih političnih gibanj sodobnega kapitalizma, kje se povezuje subverzivnost vedenja o prekarnosti s političnim aktivizmom in aktivnostmi za njegovo odpravo? Ali je odprava prekarnosti dejansko oblikovanje nove političnoekonomske alternative sodobnemu ekonomskemu in političnemu kapitalizmu?

Ni naključje, da se je gibanje za politični boj proti prekarnosti začelo na kulturnem področju. Leta 2004 so v Kunstverein v Münchnu v okviru projekta „Atelier Europa“ obravnavali različne prakse prekarizacije na področju kulturne produkcije, pa tudi na drugih področjih socialnega življenja marginaliziranih družbenih skupin. Feministična dimenzija se je pojavila v ospredju nekaj pozneje v Madridu (Precarias a la deriva), kasneje je podobno iniciativo razkrivanja prekarnih umetniških eksistencialnih praks organiziral Muzej za sodobno umetnost v Barceloni (MACBA). Januarja 2005 je na mednarodni konferenci Klartext v Künstlerhaus Bethanien v ospredju politični kontekst sodobne umetnosti in kulture skozi eksistencialno delo in različne forme zaposlovanja, če naštejemo zgolj nekaj primerov. Politična prepoznavnost prekarizacije se je torej začela bolj kot kulturni fenomen, prvič so jo politično artikulirali ljudje na področju uporabne umetnosti, ni nastala v klasičnih prostorih industrijskih tovarn, sindikalnega gibanja in tradicionalnih levičarskih političnih strank. Prekarizacija je dobila že na začetku subverzivni političnoideološki značaj, mobilizirala je marginalne skupine in ne postopno vedno bolj osiromašenega srednjega sloja (Lorey, 2015).

To pomeni, da sta razprava in politično gibanje proti prekarnosti enako nenavadna in „nevarna“ tako za tradicionalne socialdemokratske in tudi bolj radikalne leve stranke kot tudi za klasične politične nosilce neoliberalnih idej in politik. Večina političnega prostora okoli sredine je prekarlost razumela kot normalno obliko tržnega prilagajanja in večje individualne odgovornosti. Fleksibilnost delovnih razmerij večina političnih volivcev in poslovnih nosilcev sprejema kot objektivno dejstvo sedanjega razvoja tržne družbe, kot pogoj večje produktivnosti in konkurenčnosti. Prekarizacija je s tega vidika nekakšen neoliberalni instrument vladanja in iskanja potrebnega ravnotežja. Marx je na tem mestu uporabil sijajno analitično parabolo, da gre za ukinjanje kapitalističnega produkcijskega načina znotraj njega samega, kar pomeni, da je prekarlost dejansko nekakšna najvišja stopnja protislovij kapitala in hkrati prebojna točka, ki omogoča izhod iz kapitalističnega načina proizvodnje (Kovač, 2018).

Pri tem niti ni pomembno, ali prekarcari dejansko tvorijo nov družbeni razred, kar bi politično ekonomijo prekarnosti vrnilo na stara pota razrednih bojev. Prekariat bi razglasili za novi proletarijat, vplivni finančni lastniki bi lahko postali ključni kapitalisti, eni in drugi bi dobili novo „avantgardo“, ki bi potem s svojimi ideologijami, politikami in institucijami omogočala spremembo „razreda po sebi“ v „razred za sebe“. Ta distinkcija je namreč v marksizmu ključna za dokazovanje razredne zavesti, ko se politični predstavnik (prekariat) zave svojega položaja in poslanstva in stopa v odkrit boj za družbeno alternativo. Seveda je dobro, če pri tem sistem sam po sebi razpada zaradi stopnjevanja protislovij in kriz ali pa se notranje transformira do te mere, da izgubi svoj prvotni značaj. Standingova analiza (Standing, 2014) dejansko ostaja blizu tem okvirom in vsi zaporedni porazi evropske leve v zadnjem desetletju in pol očitno niso dovolj prepričljiv dokaz, da je takšna pot teoretskih pojasnjevanj in političnega delovanja napačna.

Ugotovili smo, da je neoliberalni kapitalizem zgrajen na negotovosti, da so akterji ali deležniki sodobnega kapitalizma postavljeni v položaj permanentnih političnoekonomskih neravnotežij. Neravnotežja so torej mikroekonomski temelj sodobne makroekonomije, politična ekonomija pa ta razmerja pojasnjuje kot proces prilagajanja, menedžment sprememb. V ekonomističnem jeziku bi dejali, da je za sodobni kapitalizem značilen „model splošnega neravnovesja“, procesi prilagajanja so ciklični in zahtevajo stalne spremembe. Bolj kot je sistem finančno strukturiran, bolj kot je odprt in globaliziran z vidika prostega pretoka blaga, kapitala in dela, večje in bolj dinamične so spremembe vedenja kot reakcija na sistemska neravnovesja. Neravnovesje in negotovost sta torej sistemski lastnosti kapitalizma, prekarizacija kot del teh procesov je njegova nova normala. Umetnost prilagajanja je vodenje in upravljanje sistemov na različnih globalnih (svetovnih), meddržavnih in državnih, panožnih in regionalnih, podjetniških in lokalnih ravneh, ki zahtevajo vzdrževanje teh neenakosti, neravnovesij in negotovosti. To zahteva večno prilagajanje, ki pa nikoli ne sme in ne more odpraviti njihovih temeljev, saj ne gre za regulacijo teh hierarhičnih različnosti, temveč za vzpostavljanje njihove absolutne odvisnosti. Toda

teh razmerij ne potrjujemo s prisilo od zgoraj, temveč z razdrobljenostjo od spodaj, kot smo ugotovili v drugem razdelku te razprave.

Če razumemo prekarizacijo kot del nove normale in diferenciacijo deležnikov kot del njihove politične marginalizacije, postane brezpredmetno oblikovanje koherentnih skupin s kritično percepcijo svojega položaja, z njihovo politično emancipacijo okoli alternativ, dovolj je, da obstaja tržna konkurenca med različnimi političnimi skupinami z različnimi prekarnimi položaji, interesi, cilji. Boj za eksistencialno preživetje je politični boj med prekarnimi skupinami, ne pa njihov skupni spopad z „razrednim sovražnikom“ na drugi strani. Laclau in Mouffe sta opisala demokratične skupnosti z izključitvami njihovih posameznih delov (Laclau, Mouffe, 1987), toda to ne pomeni, da to povzroči njihovo „vznemirjenje“ in povratek, čeprav tudi nedokončan in v marsičem nedoločen, ki potem lahko postane politični subjekt, zmožen hegemonije, generiranja alternative in političnih sprememb. Heglova ideja subjekta je mrtva, klasična vloga hegmona ne obstaja, ker ni mogoče doseči soglasja glede pluralnosti družbenih akterjev. Vprašanja prekarnosti ni mogoče reševati z vprašanji te ali one transcendentalnosti, temveč moramo drugače dojeti in sprejeti ekonomske (tržne) razlike in politične (identitetne) različnosti. Prekarnost je torej do kraja izostrila problem subjekta in subjektivizacije v sodobnem kapitalizmu, njegove politične pozicije, kjer se je politična levica že zdavnaj izgubila, desnica pa z vidika emancipacije delavcev nima ustreznih odgovorov.

Teoretična kritika prekarnosti izhaja predvsem iz zadreg sodobne družbene teorije, tudi kritike politične ekonomije, problem pa je še večji pri politični reprezentativnosti. Politična reprezentativnost ni zgolj parlamentarni, strankarski fenomen, temveč gre za artikulacijo političnih interesov določenih skupin, za nekakšen kolektivni subjekt. Gre torej za to, koliko lahko različne prekarne pozicije in ljudi v njih povezujejo skupni interesi in politična volja, kako se naj povežejo kljub svoji individualnosti in partikularnosti, saj sodobna politika še vedno deluje kot institucionalizirana politična moč. Težava pa je, da stara domena sodelovanja, solidarnosti, odgovornosti drug do drugega, tovarštva glede enakopravnosti in enakosti preprosto ne deluje več kot politični cement, zato ostaja povsem odprto vprašanje, kdo in kako naj bi povezal različne „prekarce“ v večje skupine, v „kolektivni subjekt“ z določenimi skupnimi političnimi cilji in aktivnostmi, ne da bi pri tem žrtvoval različnost njihovih identitet.

Kritika politične ekonomije tukaj lahko ponudi nekaj razmislekov. Dejansko nove oblike dela temeljijo na znanju, komunikacijah, kreativnosti, na skupnem povezovanju, nova ekonomizacija teh političnih razmerij je lahko svojevrstno kapitaliziranje njihovih subjektivnosti, avtonomnih pozicij in splošnega odpora do obstoječih institucionalnih aranžmajev. Prekarizacija je lahko skupen imenovalec političnega, socialnega in ekonomskega povezovanja, načini subjektivizacije tukaj niso podrejeni niti državi, niti podjetju, niti lokalni skupnosti, niti družini, graditi jih je mogoče skozi drugačne produkcijske, poslovne, tržne in potrošne aranžmaje. Gre za iskanje poti med prekarizacijo in participacijo, ki odpira nove poslovne modele, tržne pristope in produkte.

Če je prekarizacija danes ena od temeljnih oblik življenja ljudi, nova normala, potem je to dokaz, da je političnoekonomska transformacija „načina življenja“ v dejansko formo „produkcijskega načina“ že storjena, ni pa povsem razpoznavna. Očitno so ti procesi politično premalo reflektirani kot notranja ekonomska transformacija sodobnega kapitalizma znotraj kapitalizma samega. Tu so ključne spremembe, ki se nedvomno osredotočajo okoli drugačnega načina izražanja, organiziranja in izvajanja dela. Prekarizacija ne pomeni zgolj eksistencialne destabilizacije kapitalističnega sistema prek trga dela, temveč ponuja prek radikalne individualizacije hkrati tudi njegovo homogenizacijo. Občutek, da nenadoma vsi občutimo politične nevarnosti podnebnih sprememb ali prekarnosti, pomeni spremembo splošnih političnih in ekonomskih pogojev, zunaj tradicionalnih delitev političnih interesov, strankarskih reprezentativnosti in klasičnih parlamentarnih bojev. Ranljivost zaradi eksistencialne ogroženosti vstopa v politični prostor kot temeljni koncept političnega zavedanja, organiziranja in delovanja. To ni politični položaj, ki gradi na prilagodljivosti in transformaciji sistema, še manj na nekakšni abstraktni ideološki kritiki v imenu razrednih bojev, temveč predpostavlja skupno odzivnost različnih skupin ne glede na njihovo politično, interesno in identitetno različnost. Lahko govorimo o ontološki dezintegraciji sveta in vsakega od nas, o destrukciji skupnega kot temelja naše individualne in kolektivne eksistence. Ne gre več niti za individualne preference niti za skupno soodvisnost drug od drugega, ogroženi so temelji naravnih pogojev in družbenega obstoja. Prekarnost je del narave in družbe, zato njena odprava pomeni dejansko „socializacijo“ naše individualnosti in izoliranosti.

Socialna logistika je torej usmerjena k spremembam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo kot svojim središčnim političnoekonomskim inženiringom. Ne gre za projekt od zgoraj navzdol, temveč od spodaj navzgor, in to je temeljna razlika, ki spremlja možno alternativo družbenih sprememb sodobnega kapitalizma. Samo tako lahko razumemo in spremenimo paradoksalno dinamiko politične ekonomije prekarizacije sodobne družbe ne glede na njene pojavne oblike in diferenciacijo. Vračamo se k povezanosti med prekarizacijo kot kulturo sprememb in prekarnostjo kot političnim projektom, ki ne potrebuje prekariata kot svojega razrednega nosilca sprememb. Prekarizacija je s tega vidika pot nove političnoekonomske forme javno-zasebne sfere, zunaj klasične države blaginje in tržnih razmerij, kot alternativni sistem nastavlja ogledalo sedanjim ekonomskim alternativam sodobnega kapitalizma in njegovi politični demokraciji. V tem je prekarnost političnoekonomska konstrukcija skupnega terena družbenih sprememb, kljub individualnim nestrinjanjem je tu intelektualna kritičnost pomemben presežek dosedanjih dogmatskih in ortodoksnih diskurzov.

Literatura

1. Arrow Keneth (1950), A Difficulty in the Concept of Social Welfare, *Journal of Political Economy*, vol. 58, pp. 328–346, University of Chicago Press, Chicago
2. Bauman Zygmund (2002), *Tekoča moderna*, Založba/* cf, Ljubljana
3. Beck Ulrich (2001), *Družba tveganja*, Krtina, Ljubljana
4. Bielskis Andrius, Knight Kelvin, ed., *Virtue and Economy: Essays on Morality and Markets*, Routledge, London
5. Buchanan James (1954), Social Choice, democracy, and Free Markets, *Journal of Political Economy*, vol. 62, pp. 114–139, Chicago: University of Chicago Press
6. Foucault, Michel (2004), *Nadzorovanje in kaznovanje. Nastanek zapora*, Ljubljana: Krtina
7. Keynes John Maynard (2006), *Splošna teorija zaposlenosti, obresti in denarja*, *Studia humanitatis*, Ljubljana Milanović Branko (2019), *Capitalism Alone: The Future of the System That Rules the World*, Belknap Press, Harvard UP, New York
8. Klaus Dorra, Mayer-Ahuja Nicole, Sauer Dieter, Wittke Volker, eds. (2018), *Capitalism and Labour: Towards Critical Perspectives*, New York: Campus Verlag GmbH
9. Laclau Ernesto, Mouffe Chantal (1987), *Hegemonija in socialistična strategija*, Ljubljana: Partizanska knjiga
10. Kovač Bogomir (1918), *Političko ekonomski ogledi*, Zagreb: Disput
11. Lorey Isabella (2016), *Die Regierung der Prekarien*, Wien: Verlag Turia&Kant
Mllgate Murray, Stimson C. Shannon (2009), *After Adam Smith: A Century of Transformation in Politics and Political Economy*, Princeton UP, Oxford UP, Princeton
12. Neilson Brett, Rossiter Ned (2008), Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception, *Theory, Culture&Society*, vol 25 (7–8), pp. 51-72, Nottingham: Sage Publications
13. Palley Ian Thomas (2018), *Re-theorizing the Welfare State and the Political Economy of Neoliberalism's War Against It*, Working Paper, IMK-Hans Boeckler Foundation,
14. Rawls John (2011), *Pravičnost kot poštenost: Reformulacija*, Krtina, Ljubljana
15. Rodrik Dani (2011), *The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy*, New York: WW Norton
16. Samuels J. Warren (2011), *Erasing the Invisible Hand: Essays on an Elusive and Misused Concept in Economics*, Cambridge UP, Cambridge
17. Smith Adam (2010), *Bogastvo narodov, Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov*, *Studia humanitatis*, Ljubljana
18. Standing Guy (2014), *The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury
19. Thorsen Dag Einar (2009), *The Neoliberal Challenge: What is Neoliberalism?*, Working Paper, Department of Political Science, University of Oslo, Oslo
20. Wittman Donald (1995), *The Myth of Democratic Failure: Why Political Institutions are Efficient?*, Chicago: University of Chicago Press
21. Zuboff Shosana (2019), *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, New York: Hachette Book Group

Mejra Festić

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta

PREKARNO DELO SKOZI PRIZMO GOSPODARSKE KRIZE

Povzetek

Krize so se v svetu vedno dogajale, saj je to faza gospodarskega cikla, vendar je treba poudariti, da je izbrani privatizacijski model v Sloveniji, ki je vnesel sistemsko tveganje v Slovenijo že v 90. letih 20. stol., razpršil lastništvo in z neodgovornim upravljanjem in izčrpavanjem podjetij omogočil izgubo uglednih industrijskih blagovnih znamk in s tem razslojevanje socialne države. Kapital se ustvarja skozi več generacij.

Neustrezna poslovna politika podjetij, ki je temeljila na prekomernem zadolževanju v času prosperitete v procesu privatizacije, je znatno zožala manevrski prostor tako ekonomskim politikam države kot poslovnim politikam podjetij pri izhodu iz krize od leta 2008 naprej.

Globalizacija povečuje negativne učinke v smislu izpostavljenosti skupnim gospodarskim šokom in zato večjemu sistemskemu tveganju globalnega okolja. Države so na prehodu v državo blaginje lahko uspešne, če se zanašajo na lastno strategijo, ker same najbolje poznajo specifičnosti svojega gospodarskega okolja.

Zdrava podjetja pomenijo tudi zdrave banke, večjo zaposlenost in socialno državo, zato je zelo pomemben proces prestrukturiranja podjetij zaradi realnega sektorja, bank, kupne moči in zaposlenosti v gospodarstvu. Vidik ekonomskih politik za doseganje socialne države mora biti nujno celovit, zato bi se tudi k prestrukturiranju moralo pristopati celostno, da bi se ustrezno prestrukturiral realni sektor gospodarstva in ohranila tista podjetja, ki imajo razvojni potencial za družbo.

Na obseg prekarnege dela je mogoče vplivati na dva načina: s spreminjanjem strukture BDP oz. z razvojem, ki je osnovan na naprednejši tehnologiji, in na drugi strani z utrjevanjem socialne države skozi vse faze gospodarskega sodelovanja: s proizvodnjo, distribucijo, menjavo in porabo. Gospodarstvo ima ob politiki na družbo ključen vpliv, zato je pomembno, da se za odpravo prekarnosti ob ekonomski politiki angažira tudi gospodarstvo.

Ključne besede: privatizacija, upravljanje, socialna država

Cursing Work through Prism Economic Crisis

Abstract

Crises have always happened in the peak of the economic cycle. However, it should be noted that the chosen privatisation model in Slovenia, which brought systemic risk to Slovenia in the 1990s, has diversify ownership and enabled - through irresponsible management and depletion of companies - the loss of reputable industrial brands and thus the olution of the welfare state. Capital is created over generations.

The company's inadequate business policy, which was based on excessive borrowing at the time of the privatisation process, significantly reduced the room for manoeuvre to the country's economic policies as business policies in the wake of the crisis from 2008 onwards.

Globalisation increases negative effects in terms of exposure to total economic shocks and, consequently, greater systemic risk to the global environment. Countries can be successful in the process of transitioning to a welfare state if they rely on their own strategy, because they know best the specifics of their economic environment.

Healthy businesses also mean healthy banks, higher employment and a welfare state. It is therefore a very important process for corporate restructuring, due to the real sector, banks, purchasing power and employment in the economy. The economic policy aspect – in order to achieve a welfare state – must necessarily be comprehensive. Therefore, restructuring should also be approached in an integrated way, with a view to structuring the real economy sector ally and preserving those companies that have development potential for society.

There are two ways to influence the scope of the work: by changing the structure of GDP or by developing more advanced technology and, on the other hand, by consolidating the welfare state through all stages of economic cooperation: production, distribution, exchange and consumption. It is the economy that has a key influence on society in the way of politics. It is therefore important that the economy is also engaged in the elimination of precarity in the economic policy.

Keywords: *privatization, management, welfare state*

UVOD

Države so v procesu prehoda v državo blaginje lahko uspešne, če se zanašajo na lastno strategijo, ker same najbolje poznajo specifičnosti svojega gospodarskega okolja. Slovenija je bila v 90. letih 20. stol. zelo učinkovita, ker je sama izbrala svoj pristop pri vodenju ekonomskih politik.

Če želimo celostno razumeti vzroke za krizo v Sloveniji in razslojevanje socialne države po letu 2008, moramo pred tem razumeti obdobje, ki je potekalo po osamosvojitvi, se pravi privatizacijo gospodarstva oz. ustanavljanje posebnih investicijskih družb (PID-ov). To je namreč temelj za proces razpršenega lastništva in za slabo upravljanje premoženja. Investicijski skladi so z *Zakonom o lastninskem preoblikovanju podjetji* in z *Zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje* prevzeli tržni portfelj, finančni holdingi pa slabše likvidne naložbe za povečevanje njihove vrednosti. Med vrednostjo certifikata in vrednostjo premoženja je zato nastala vrzel. Neodgovorno upravljanje in neustrezen privatizacijski model sta botrovala gospodarski krizi, ki je bila v Sloveniji predvsem endogenega izvora (Festic 2011, 2012).

1. VZROKI KRIZE V SLOVENIJI KOT DEJAVNIKI RAZKROJA SOCIALNE DRŽAVE

Svetovna finančna kriza je leta 2007 ohromila finančni sistem in prizadela predvsem bančni sektor. Prekomerno špekuliranje z izvedenimi finančnimi instrumenti, veriženje terjatev in obveznosti, multipliciranje zavarovanj z istimi finančnimi sredstvi, prekomerno zadolževanje zasebnega sektorja, prehitra rast razmerja med krediti in depoziti v kratkem obdobju, financiranje dolgoročnih projektov s kratkoročnimi viri ter oddaljevanje gospodarskih družb od „core businessa“ podjetij ob napihovanju finančnega vzvoda gospodarskih družb so prispevali k znatnemu padcu gospodarske aktivnosti. Prekomerna rast kreditnega volumna glede na gospodarsko rast in dodano vrednost BDP, prevelika likvidnost po uvedbi evra, predolgo obdobje kopičenja makroekonomskih in finančnih neravnovesij, prociklična fiskalna reforma v letih pregrevanja slovenskega gospodarstva, odlaganje sanacije bank, čakajoč na „čudežni“ preobrat v gospodarskem ciklu, so izstavile račun socialni državi (Lóghtholth et al. 2011).

Tako neustrezna poslovna politika podjetij, ki je temeljila na prekomernem zadolževanju v času prosperitete v procesu privatizacije (ob napačnih poslovnih odločitvah, ki niso temeljile na oceni prihodnjih gibanj, ampak so izhajale izključno iz takratne situacije s predpostavko, da se bodo takšne razmere ohranile tudi v prihodnje), kot prociklična ekonomska politika države v letu 2007, ki je preveč trošila v času prosperitete, sta znatno zožali manevrski prostor tako ekonomskim politikam države kot poslovnim politikam podjetij pri izhodu iz krize od leta 2008 naprej. Država, ki preveč troši v času prosperitete, ne ustvarja presežkov v proračunu v času

prosperitete in ne deluje v skladu z anticiklično ekonomsko politiko, ki je temeljni makroekonomski aksiom.

Moralni hazard in prenos slabih hipotekarnih obveznic iz ZDA v Evropo pričata o moralno spornih poslovnih odločitvah, ki jih je neoliberalizem spodbujal. Prenos kreditnega tveganja je omogočal institut listninjenja kot izdajo vrednostnih papirjev na podlagi kritnega premoženja. Vrednost tem (izvedenim) vrednostnim papirjem je predstavljal bodoči denarni tok listninjenih hipotekarnih posojil. Ko so kreditojemalci ob višjih referenčnih obrestnih merah prenehali plačevati svoje anuitete, se premije imetnikom teh vrednostnih papirjev niso več izplačevale. Povezanost finančnega sistema z izpostavljenostjo drugorazrednim hipotekarnim posojilom ob njihovi netransparentni emisiji, nezadostna regulativa finančnih institucij pred krizo, ki je dovoljevala prenos tveganja na druge finančne subjekte in investitorje, je omogočila vpisovanje in investiranje v strukturirane finančne instrumente, katerih vrednosti je bilo težko določiti (Festić 2013).

Finančne malverzacije so se prenesle na realni sektor, katerega poslovna politika je bila prav tako neustrezna, saj je v poslovnem ciklu prosperitete temeljila na dolžniškem financiranju in nezadostni akumulaciji oz. prihrankih ter na neustrezni strukturi naložb podjetij (več o tem glej Festić 2019). Napihovanje nepremičninskega balona in prekomerno zadolževanje realnega sektorja sta privedla do izgub bančnega sektorja, saj je vrednost nepovrnjenih posojil presegala vrednost zavarovanj. Ko postane veriženje izvedenih finančnih instrumentov netransparentno, jih lahko „razumejo“ le posamezni investitorji. Takšni instrumenti imajo nizko likvidnost ali pa je sploh nimajo. Nelikvidnost pripelje do „cenovnih vrzeli“ na posameznih finančnih trgih in kaj kmalu se „dogodek“ razširi na druge trge, nelikvidnost finančnega trga pa privede do učinkov v realnem sektorju, kar vpliva na vrednotenje zavarovanj (več o tem glej FSAC 2016, Avgouleas et al. 2013).

2. SISTEMSKO TVEGANJE V SLOVENIJI GLEDE NA IZBRANI PRIVATIZACIJSKI MODEL

Krize v svetu so se vedno dogajale, saj je to faza gospodarskega cikla, vendar je treba poudariti izbran privatizacijski model v Sloveniji, ki je vnesel sistemsko tveganje v Slovenijo že v 90. letih 20. stol., razpršil lastništvo in z neodgovornim upravljanjem in izčrpavanjem podjetij omogočil izgubo uglednih industrijskih blagovnih znamk. Navedimo kronološki potek dogajanja (Festić 2013, 2019).

Izbrani model lastninjenja družbenega premoženja je v 90. letih 20. stol. omogočil nastanek holdingov, ki so bili najmanj regulirani glede strukture naložb. Posebne investicijske družbe (PID) so nastale na podlagi i) *Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetji* in ii) *Zakona o investicijskih skladih in družbah za upravljanje*. PID-i kot zaprti investicijski skladi so omogočili državljanom Republike Slovenije, ki prejetih

lastniških certifikatov niso mogli vlagati neposredno v podjetja, da jih vložijo v PID-e. Investicijski skladi so prevzeli tržni portfelj, finančni holdingi pa slabše likvidne naložbe za povečevanje njihove vrednosti. Med vrednostjo certifikata in vrednostjo premoženja je nastala vrzel.

Za razumevanje posledic je treba poudariti razliko med upravljanjem in obvladovanjem: vzajemni skladi upravljajo portfelj proti plačilu upravljalvske provizije, medtem pa finančni holding obvladujejo podjetja in s tem neposredno upravljajo družbo. Upravljalci vzajemnih skladov se ukvarjajo z upravljanjem portfelja, medtem ko se upravljalci finančnih holdingov ukvarjajo z obvladovanjem podjetij.

Do konca leta 2003 bi se morali PID-i preoblikovati v investicijske družbe in vzajemne sklade po *Zakonu o investicijskih skladih in družbah za upravljanje* ali v redne delniške družbe, imenovane finančni holding, po *Zakonu o gospodarskih družbah*. Predzadnji privatizacijski val se je časovno umestil v leta pregrevanja gospodarstva v obdobje od leta 2004 do 2008. Holdingne družbe so se izkazale kot dolgoročno neprimerni lastniki deležev v podjetjih v gospodarstvu, saj niso bile razvojno naravnane, ampak so zahtevale samo kapitalske in dividendne donose.

Holdingi so izvajali lastninjenje po dveh pristopih, in sicer i) s *konsolidacijo in pridobitvijo večinskega deleža* in ii) prek blokovskega obvladovanja lastništva prek povezanih oseb. Ker so holdingne družbe najmanj regulirane glede upravljanja s tveganji in glede strukture naložb, medtem ko so bili vlagatelji večinoma nepoučene fizične osebe, si je lahko majhna dobro organizirana interesna skupina na skupščini postavila vodstvo. Omenjene interesne skupine so imele tudi dostop do vseh informacij o vrednosti naložb PID-a oz. holdinga, zato so izbrale trenutek odkupa lastnih vrednostnih papirjev po diskontni ceni od fizičnih oseb. Poleg tega je zaradi slabe likvidnosti trga vrednostnih papirjev prihajalo do tržnih manipulacij, in sicer z namenom, da bi bila cena pred načrtovano lastniško konsolidacijo čim nižja, kar je izhajalo iz zlorabe notranjih informacij.¹

Pogosto se je lastniška konsolidacija izvedla prek več pravnih oseb, ki so delovale usklajeno in se na tak način izognile prevzemni ponudbi pri veljavnem *Zakonu o prevzemih* in so prek sklenjenega sporazuma utrdile kontrolo nad ciljno družbo.

Poslovodstva holdingov ali poslovodstva povezanih družb so bila pogosto neposredno vpletena v upravljanje bank, nekatera so bila celo imenovana v nadzorne svete bank. Prevzemi in pridobivanje kontrolnih deležev so bili možni ob ustreznem bančnem kreditiranju, saj so bili bančni krediti najpomembnejši vir financiranja holdingov. Standardi korporativne kulture so bili zelo nizki, zato je pogosto prihajalo do konfliktov interesov.

1 Pri preoblikovanju v vzajemni sklad je vlagatelj dobil možnost izhoda iz naložbe po dnevni čisti vrednosti sredstev sklada, medtem ko sta investicijska družba in finančni holding kotirala na borzi z diskontom.

2.1 Sistemsko tveganje makro okolja v Sloveniji

Dinamika gospodarskih gibanj je bila podobna kot v Evropi in ciklu gospodarskih gibanj se je bilo težko izogniti. Ob vse večji likvidnosti se je globalno okolje zatekalo k dolžniškim oblikam financiranja. Banke in gospodarske družbe so se zatekale k tehnikam prenosa kreditnega tveganja, ki prezrejo merjenje koncentracije, nepričakovane spremembe v makroekonomskem okolju pa privedejo do likvidnostnih težav, kadar investitorji želijo istočasno zapustiti svoje pozicije.

Hitra rast kreditov prebivalstvu in podjetjem (mnogo hitrejša od rasti v evroobmočju) se je leta 2006/2007 nadaljevala, spremljala pa jo je skromna dinamika bančnih vlog, ki je krepko zaostajala za rastjo bančnih vlog v evroobmočju. Povečanje dinamike kreditov po aprilu 2007 ni več napajalo le neto finančnih odtokov v tujino, ampak je bil tudi del kreditov uperjen v prevzemna posojila, nadaljevalo se je financiranje bank z zadolževanjem v tujini. Visoka rast kreditov se proti koncu leta 2007 še vedno ni umirila, nadaljevala pa se je tudi potencialno problematična ekspanzija portfeljskih naložb v tujino, ki se je financirala z zadolževanjem v tujini.

Večina kreditov, odobrenih finančnim holdingom, je bilo kratkoročnih, kar pomeni, da so bili finančni holdingi zelo odvisni od volje bank glede vsakokratnega podaljševanja ročnosti teh posojil. Ta način financiranja prevzemov je v nasprotju s temeljnim aksionom poslovnih financ, kaj se financira s kratkoročnimi in kaj z dolgoročnimi posojili.²

Finančni holdingi so koncem leta 2009 postali insolventni, saj so bile njihove naložbe slabo likvidne in precej manj vredne od obsega posojil. Tako je v letu 2008 slovenski borzni indeks padel za 66 %. Prišlo je do problema načina vrednotenja finančnih naložb v delnice, ker so revizorji in banke verjeli, da borzne cene niso odraz realnih cen in zato niso upoštevali borznih cen. Tako so se delnice vrednotile po nekih internih modelih vrednotenja, ki niso imeli z realnostjo kaj dosti skupnega, banke pa so verjele v cenitve, ker ni bilo treba delati (večjih in dodatnih) slabitev v računovodskih izkazih. „Čudež“, ki naj bi napihnil vrednost zavarovanj na balon pred krizo, je krizo poglobil, saj je prišlo do momenta, ko so investitorji istočasno zapuščali svoje pozicije in je bilo praktično nemogoče unovčiti zavarovanja za posojila komitentom, ki so bili kreditnovračilno nesposobni.

Banke so sicer še nekaj časa podaljševale kratkoročna posojila in zahtevale dodatna zavarovanja, vendar se to ni moglo nadaljevati, ker finančne naložbe v delnice niso ustvarjale dovolj denarnega toka za plačilo obresti in glavnice, prodaja pa tudi ni bila možna. Postopoma so se pričeli insolvenčni postopki nad holdingi. Po začetku stečajnih postopkov nad holdingi so morale banke naenkrat opraviti visoke slabitve, ki bi jih morale narediti že prej oz. če bi prej pravilneje reagirale in npr. v začetku krize

2 Za ilustracijo, samo 22 holdingov je dobilo za 2,3 mrd. evrov prevzemnih posojil.

zasegle zastavljene delnice in jih pravočasno prodale, bi bilo slabitev manj.³

3. PRESTRUKTURIRANJE GOSPODARSTVA IN PRAKSA V TUJINI

Zdrava podjetja pomenijo tudi zdrave banke. Kaj narediti v ta namen oziroma za prestrukturiranje realnega sektorja gospodarstva ter ohranjanje tistih podjetij, ki imajo razvojni potencial za družbo?

Primer Švedske glede ukrepov reševanja finančne krize v letih 1992–1993 sicer ni neposredno prenosljiv na Slovenijo, kaže pa izjemno dober primer širokega socialnega in političnega soglasja. Ustanovljeni sta bili dve družbi (Securum in Retriva) za upravljanje nedonosnih posojil finančnih institucij. Sredstva bank so se razdelila na slabe in dobre banke. Banke so bile primorane v celoti razkriti izgube iz posojil in slabe naložbe ter ostalim sredstvom pripisati realne vrednosti. Ustanovljen je bil tudi odbor za vrednotenje nepremičnin. Sredstvom so bile pripisane nizke tržne vrednosti, kar je pripomoglo k likvidnosti teh sredstev. Na koncu so bili proračunski stroški bolj ali manj uravnoteženi s prihodki iz naslova likvidacije teh sredstev (več o tem glej Schelo 2015 in Repullo, Saurina 2012, Debreu 1959, De Grauwe 2013).

Družbi za upravljanje premoženja Borgfronan in Addum (ki sta podjetji družb Securum in Retriva, pri čemer sta Securum in Retriva v državni lasti in nastopata kot prevzemnici slabih posojil bank) sta postali večinski lastnici slabih gospodarskih družb. Borgfronan in Addum (v državni in zasebni lasti) sta pridobila večino delnic problematičnih gospodarskih družb, pri čemer so gospodarske družbe v težavah imele predvsem finančne in v manjši meri ekonomske in razvojne težave. Ukrepi kriznega managementa teh „slabih“ gospodarskih družb so bili večplastni (reduciranje stroškov, razvoj, reorganizacija, združitve za zniževanje fiksnih stroškov, razvoj novih proizvodnih linij oz. nadgradnja obstoječih, zniževanje produkcijskih stroškov, marketing, reorganizacija finančne strukture, investicijska politika itd.). Neperspektivne družbe so šle v likvidacijo in stečaj po hitrem postopku, samo gospodarske družbe s perspektivo razvoja sta prevzeli družbi za upravljanje premoženja Borgfronan in Addum.

3 Za ilustracijo, velika večina prevzemnih posojil je bila odobrena v prvih dveh tretjinah leta 2007, ko je Banka Slovenije prehajala v nov plačilni sistem. S prevzemom evra (januar 2007) je bilo za Banko Slovenije skupaj z bankami in hranilnicami obvezno sodelovanje v sistemu TARGET, ki je bil vseevropski plačilni sistem za izvrševanje velikih oz. nujnih ali monetarnih plačil v realnem času v evrih med neposrednimi in posrednimi udeleženci sistema TARGET. V sistem TARGET so bile Banka Slovenije in slovenske banke vključene prek nemškega Sistema v prehodnem obdobju. Prek tega so se izvrševale vse (domače in čezmejne) plačilne transakcije. Banka Slovenije s podatki o izvršenih plačilnih transakcijah (v tem sistemu) za obdobje od prevzema evra do vključno migracije na TARGET2 (januar–november 2007) razpolaga v omejenem obsegu. Po tem obdobju, z migracijo na sistem TARGET2 (november 2007), pa Banka Slovenije kot upravljevec plačilnega sistema TARGET2-Slovenija razpolaga s celotnim naborom podatkov v posameznih plačilnih transakcijah, ki so bile izvršene prek tega sistema.

Prenos lastništva gospodarskih družb od slabih lastnikov oz. slabega managementa na kreditodajalce oz. upnike prek družb za krizno upravljanje premoženja gospodarskih družb Borgfronan in Addum je nudil možnost (re)odkupa, kar je dodatno motiviralo krizni management (NBRM 2008). Pri tem ne smemo pozabiti, da takšna možnost (re)odkupa gospodarske družbe zmanjšuje problem agenta in delitve interesov ob rasti odgovornosti. Glavne aktivnosti sanacije realnega in bančnega sektorja so bile torej vzajemne:

- prenos lastništva družb s kreditnovračilno nesposobnostjo na upnike in kupce (posredno prek družb za upravljanje premoženja (v državni ali zasebni lasti) Borgfronan in Addum) ob sočasni prilagoditvi relevantnih zakonodaj;
- prenos lastništva gospodarskih družb na družbo za upravljanje premoženja z možnostjo reodkupa;
- učinkovito in temeljito delovanje kriznega managementa gospodarskih družb realnega sektorja;
- izboljšanje kreditnovračilne sposobnosti gospodarskih družb realnega sektorja, zato tudi izboljšanje rezultatov bank in njihove sposobnosti podpiranja gospodarstva.

Namen slabe banke je, da izvaja poslovno prestrukturiranje realnega sektorja, kar pomeni, da mora najeti strokovnjake posameznih gospodarskih dejavnosti, ki bodo podjetja najprej očistili neciljnih gospodarskih dejavnosti, izboljšali poslovni model podjetja in ga revitalizirali v uspešno podjetje, ki generira pozitivni denarni tok (Tanzer et al. 2012).

Vse svetovne finančne krize doslej kažejo na podobne dejavnike: pregrevanje gospodarstev, nezadostna narodnogospodarska akumulacija, špekulacije, precenjevanje vrednosti zavarovanj, operativna tveganja, fiktivno napihovanje poslovnih načrtov, neustrezna struktura virov financiranja, pomanjkljiva razvojna strategija, neustrezna lastniška struktura gospodarskih subjektov, neustrezno ocenjevanje tveganj, neustrezne poslovne odločitve, ki ne temeljijo na strateških odločitvah, nizka kultura korporativnega upravljanja, pravne erozije itd. (več o tem glej Festić in Borak 2019).

Rešitve za izboljšanje pogojev v gospodarstvu je treba iskati v celovitem pristopu in v vseh segmentih gospodarstva in ustreznih pravnih okvirih. Zdrava in inovativna podjetja, ki nosijo znatno dodano vrednost družbi in kreirajo delovna mesta, prispevajo k rasti konkurenčnosti in prepoznavnosti gospodarstva, se ustvarjajo v več generacijah. Na realni in finančni sektor je treba gledati vzajemno, saj so rezultati finančnega sektorja kazalnik stanja v realnem sektorju. Obratno pa prav tako velja, saj stabilen finančni/bančni sektor spodbuja razvoj, rast in stabilnost realnega sektorja.

3.1 Omejitve glede prestrukturiranja gospodarstva in posledično bank

Prizadevanja vseh strank za reševanje slabih naložb bank je treba presojati tako z vidika minimiziranja oportunitetnih stroškov in sistemskih učinkov v gospodarstvu kot tudi v kontekstu regulatornih zahtev. Implementacija režimov reševanja bank je bila v državah srednje in vzhodne Evrope nekoliko otežena zaradi pravnih, davčnih, institucionalnih in regulatornih vzrokov (glej Directive of the European Parliament and Council 2011, 2013, 2014, Admati et al. 2010):

- uveljavitev kolaterala je bila podvržena okornim sodnim postopkom, izvršba iz naslova kolaterala je pogosto zadržana z izmikanjem dolžnikov, da bi obveščali upnike o nesposobnosti izpolnjevanja obveznosti; težko je bilo uveljaviti lastništvo iz naslova kolaterala ob retroaktivnih stečajnih postopkih, vprašanih prioritet poplačila terjatev upnikov ter obveznostih dajanja prevzemne ponudbe;
- nerazvita so orodja za ravnanja v primerih prestrukturiranja podjetij, ki so potencialno sposobna preživeti, s čimer se izgubljajo tudi perspektivne gospodarske dejavnosti oz. gospodarske družbe;
- nerazvita institucionalna podpora za hitro in učinkovito zunajsodno prestrukturiranje kot učinkovit in stroškovno optimalen način poravnavanja obveznosti med gospodarskimi družbami;
- številne države srednje in vzhodne Evrope niso poznale instituta stečaja fizične osebe;
- tako dragi in dolgotrajni sodni postopki (zakonodaja, ki je pisana postopkovno namesto vsebinsko) kot tudi same nepredvidljive odločitve sodišč dodatno poslabšujejo možnosti poplačil terjatev upnikov, saj se s spreminjanjem gospodarske situacije pogoji in deleži poplačila terjatev poslabšujejo;
- davčni sistem lahko zavira restrukturiranje slabih posojil (glede zniževanja davčne osnove pri oblikovanju rezervacij in odpisih, restrikcij za rezervacije ob združitvah in prevzemih, zniževanja neto sedanje vrednosti v kontekstu restrukturiranja dolgov dolžnikov, prodaje sredstev/transferjev in DDV), davčni organ le redko participira pri restrukturiranju;
- ohlapen bančni nadzor lahko zavira reševanje slabih posojil z neustreznim razvrščanjem posojil in oblikovanjem rezervacij, ker se izgube vidijo šele v trenutku restrukturiranja slabih posojil, zato banke poskušajo zavlačevati z ocenami; vse to otežuje zamenjavo dolga za delež upnika (konverzija dolga v solastniški delež);
- prevzemanje kolaterala je ponekod oteženo s predpisi, ko banke ne morejo

posedovati in voditi gospodarskih dejavnosti ali nepremičninskih poslov oz. voditi upravljanja z nepremičninami;

- prodaja slabih terjatev specializiranim družbam v upravljanje daje več možnosti z združevanjem ustreznih bančnih terjatev, z vzpostavitvijo distance do dolžnikov; razlika med minimalno ceno, po kateri je prodajalec pripravljen terjatev prodati, in maksimalno ceno, po kateri je kupec pripravljen slabo terjatev kupiti, je znatna, zato je bilo tovrstnih transakcij v državah srednje in vzhodne Evrope malo; med ovirami bi lahko našteali tudi restriktivno bančno zakonodajo glede zaupnosti podatkov, kar otežuje nakupe dolgov „v dobri veri“;
- neustrezni institucionalni pogoji za družbe za upravljanje premoženja, ki se uvrščajo med faktorinške družbe ob zahtevanih previsokih kapitalskih zahtevah.

Priporočila za izboljšavo zakonodajnih in institucionalnih pogojev so bila zato naravnana v smeri realističnega vrednotenja kolaterala, ustreznega razvrščanja terjatev, davčnih olajšav v smislu spodbujanja restrukturiranja slabih posojil v luči prodaje/prenosa slabih terjatev z regulatornimi in finančnimi motivi, vzpostavitev ustreznih institucionalnih pogojev za prevzem kolaterala in pridobitve kontrolnega lastniškega deleža v gospodarskih družbah, konsenzualnega restrukturiranja glede na dogovore pred insolvenčnimi postopki, izstopa podjetij, ki sama niso sposobna preživeti, iz (prepletenih) lastniških struktur in realokacije virov v produktivne namene („London Approach and INSOL principles“)⁴, da bi se izognili izgubam iz naslova neprimernih/neupravičenih postopkov okrevanja („*undue loan recovery losses*“) in pripravljenosti na takojšnje odpise, ko je to edina objektivno ekonomsko upravičena alternativa (več o tem glej Merler 2018, Morriss and Hoenig 2011).

4. NAMESTO ZAKLJUČKA

Velikost bruto domačega proizvoda ne pove kaj dosti o tem, kako živijo posamezniki niti kako dobro deluje gospodarski sistem. Način organiziranosti produkcije, lastništva nad produkcijskimi sredstvi, razdelitve (na novo ustvarjenega) premoženja in absorpcijska zmogljivost gospodarstva oz. potrošnja ter kupna moč so bistvena vprašanja, s katerimi se ukvarja politična ekonomija v kontekstu države blaginje in (de)regulacije oz. vpetosti trga v družbene odnose.

Rawls (19991, 1999b, 2001) je pri razmisleku o pravičnosti in političnih pravicah govoril tudi o ekonomskih pravicah. Če si za cilj vzamemo učinkovit demokratični sistem, znotraj katerega kot temelj veljata vladavina prava in spoštovanje človekovih pravic, mora isti princip vključevati vse. Vsi morajo imeti pogoje za sodelovanje. Ti pogoji pa, kot rečeno, ne vključujejo le politične neodvisnosti, ampak tudi ekonomsko

4 Več o tem glej COM/2014/043 in COM/2014/0020, Randell 2015, Hellwig 2017, Hellwig 2018, Colaert in Incalza 2018.

neodvisnost. Rawls (2001) zato o upravičenosti družbene in ekonomske neenakosti govori le takrat, kadar so službe in položaji dostopni vsem pod enakimi pogoji in kadar razlike koristijo tistim članom družbe, ki so v najslabšem položaju. Razslojevanje družbe je lahko znak, da je s sistemom nekaj narobe.

Če želimo narediti korak naprej, moramo omejiti idejo, da sta trg in gospodarstvo preprosto lahko od države in politike neodvisni kategoriji. Prostega trga brez ljudi, ki bi imeli dovolj in bi na njem lahko sodelovali, ni niti v teoriji, zato je socialna država za napredek in razvoj gospodarstva ključna, ne le pomembna. Vedeti je treba, da trg ni neka matematična abstrakcija, ki bi jo vodili nesprejemljivi geometrijski mehanizmi in iz tega izhajajoči principi, ampak dinamična konstrukcija pravil in kompromisov med produkcijskimi dejavniki. Sistem prostega trga mora biti vedno vpet v okvir pravnih in političnih institucij, ki uravnavajo dolgoročne trende.

V jeziku makroekonomije bi lahko rekli, da je prekarno delo vsako delo, pri katerem se ustvarjena vrednost ne odraža skozi realno plačo ali pa je tako nizka, da iz nje normalne plače ni niti mogoče izplačati. V obeh primerih lahko rečemo, da prihaja do izkoriščanja produkcijskega dejavnika delo.

Višina plače bi morala biti usklajena z učinkovitostjo oz. s prispevkom posameznega deležnika oz. produkcijskega dejavnika v produkcijskem procesu. Do izraza bi moral priti temeljni princip pravičnosti, pri prekarnem delu pa prihaja ravno do namernega ustvarjanja razlik med opravljenim delom in višino izplačila. Treba pa je povedati, da je faza razdelitve podrejena zakonom učinkovitosti in rasti. Tako so dohodki določeni z zakonom učinkovitosti, cene in lastninske pravice.

V Evropi je v zadnjih 150 letih šlo za soočenje dveh osnovnih doktrin: socialdemokratske in konservativne. Po konservativni doktrini sta podjetnost in iznajdljivost posameznika tista kriterija, ki določata temelje za delitev družbenega bogastva. Več kot ju imaš, bolj kot si sposoben denar ustvarjati, bolj si po tem prepričanju upravičen do večjega obsega sredstev. Po socialdemokratski doktrini se mora bogastvo razdeliti tako, da se vsem produkcijskim dejavnikom zagotavlja ohranitev produkcijske sposobnosti. Po tem kanonu je temelj družbenega razvoja enakomernost. Iz teh opredelitev sledi tudi logika tega, kdo bi moral ukrepati. Po socialdemokratski logiki mora ukrepati država, po konservativni logiki pa trg oz. gospodarstvo ureja odnose med delom in kapitalom.⁵

5 Pri fleksibilizaciji trga dela gre za to, da so se principi varne prožnosti postavili v pomanjkljiv okvir. Namesto v zagotavljanje uravnoteženega okolja (varnosti in prožnosti hkrati) se je energija vlagala predvsem v iskanje novih oblik zaposlovanja za določen čas in na vzvode, ki omogočajo bodisi podaljševanje tega statusa bodisi poenostavljajo odpustanje. V državah, kjer se je ta koncept najprej uveljavil, pa gre za razvoj obojega hkrati: prožnosti zaposlovanja in socialne varnosti. Dosežki so v prvi vrsti odvisni od katarze politike, v drugi pa tudi od tarifnih partnerjev, gospodarstva in sindikatov, se pravi od vseh, ki so del določene družbenoekonomske formacije. Obstoj vsake družbe je namreč odvisen od načina produkcije, ki se veže na pravičnost ureditve in razdeljevanja dobrin. Večje kot so razlike v dohodku in večja kot je koncentracija kapitala, bolj je onemogočena visoka raven potrošnje ustvarjenih produktov, ki se izmenjujejo na trgu.

Do največjih gospodarskih kriz je prišlo, ko je bil narodni dohodek neustrezno razdeljen. Velika koncentracija kapitala se namreč postopno prenese tudi v samo potrošnjo. Večja kot je koncentracija kapitala, nižja je potrošnja, ker imajo nižje dohodkovne skupine večjo mejno nagnjenost k porabi, višje dohodkovne skupine pa višjo mejno nagnjenost k varčevanju.

Ob zmanjšani potrošnji pa pride tako do razhajanj med denarnim in realnim sektorjem kot tudi do špekulativnih finančnih transakcij, ki pripeljejo do gospodarskih in političnih nestabilnosti. Paralel med krizo leta 2008 in krizo, ki se je zgodila v 30. letih 20. stoletja, je dovolj in opazovati jih je mogoče ravno na področju razvoja neenakosti: neustrezna prerazdelitev narodnega dohodka in s tem neustrezno agregatno povpraševanje, prezadolženost gospodarskih subjektov in premalo regulacije trga.

S korakom na ravni spremenjene davčne obremenitve, z večjim angažiranjem tako delodajalcev kot delavcev je mogoče vpeljati tudi orodja, ki zmanjšujejo in v pomembnem delu preprečujejo prekarnost. Politična ekonomija se namreč ukvarja s „preživetjem“ oz. s tem, kako naj se družba organizira, da se proizvede tisto, kar se potrebuje za reprodukcijo; in na drugi strani z nadzorom oz. kako naj se ohranjata red in institucionalni ustroj, ki omogoča doseganje ekonomskih, kulturoloških, političnih in socialnih ciljev družbe.

Kako pomembna je vloga odgovornih gospodarstvenikov pri ustvarjanju boljših pogojev za delo, dokazujejo pretekli primeri socialno naravnanih kapitalistov. Če pogledamo Slovenijo, lahko kot primer vzamemo Petra Kozino, ustanovitelja Peka. Ali Josipa Hutterja, ustanovitelja tekstilne tovarne Hutter & Drug, ki je za zaposlene gradil stanovanja in razvoj najsodobnejše tekstilne industrije prenesel v Maribor. Danes bi kot primer lahko omenili podjetje MIK Celje. To so socialni kapitalisti in tu je prihodnost. Podjetja, ki si sočasno prizadevajo maksimirati dobičke in zadovoljstvo zaposlenih, prispevajo k povečevanju uspešnosti, sodelovanja in bogastva regije in zato celotne države.

Podjetja, ki imajo certifikate družini prijaznih podjetij in družbeno odgovornih podjetij, so podjetja prihodnosti. Od tega ima največ koristi celotna družba, vsi udeleženci, omogočen je tudi dolgoročno stabilen in trajnosti razvoj družbe, socialni kapitalizem po zgledu skandinavskih držav.

Na obseg prekarne delo je mogoče vplivati na dva načina: s spreminjanjem strukture BDP oz. z razvojem, ki je osnovan na naprednejši tehnologiji, in na drugi strani z utrjevanjem socialne države skozi vse faze gospodarskega sodelovanja: skozi proizvodnjo, distribucijo, menjavo in porabo. Gospodarstvo ima ob ekonomski politiki na družbo ključen vpliv, zato je pomembno, da se v odpravo prekarnosti ob politiki angažira tudi gospodarstvo.

Literatura

1. Admati, A. R., DeMarzo, P. M., Hellwig, M. F., Pfleiderer, P. (2010). Fallacies, irrelevant facts, and myths in the discussion of capital regulation: Why bank equity is not expensive. In Max Planck Institute for Research on Collective Goods Bonn No. 42. Retrieved from: http://homepage.coll.mpg.de/pdf_dat/2010_42online.pdf
2. Avgouleas, E., Goodhart, C., Schönmaker, D. (2013). Bank resolution plans as a catalyst for a global financial reform. *Journal of Financial Stability* 9 (2), June, p. 210–218. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157230891100060>
3. Colaert, V., Incalza T. (2018). Compensation of Investors in Belgium. European Parliament. Subordinated Debt and Self-placement Mis-selling of Financial Products Policy. STUDY Requested by the ECON committee. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Directorate-General for Internal Policies. (Dosegljivo na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/626061/IPOL_ATA\(2018\)626061_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/626061/IPOL_ATA(2018)626061_EN.pdf))
4. COM. 2014. Proposal for a Regulation of the European parliament and of the council on structural measures on structural measures improving the resilience of EU credit institutions. (2014). COM/2014/043, final-2014/0020 (COD). Retrieved from <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2014/EN/1-2014-43-EN-F1-1.Pdf>
5. De Grauwe, Paul. (2013). The new bail-in doctrine: A recipe for banking crisis and depression in the euro zone. CEPS Commentary (4 April 2013). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/260605282_To_bail-out_or_to_bail-in
6. Debreu, G. (1959). *Theory of Value: An Axiomatic Analysis of Economic Equilibrium*. Cowles Foundation Monograph 17, Yale University Press, New Haven, 1959. EBA (2017). Final Draft on Valuation before Resolution, Final Draft on Valuation after Resolution. EBA/RTS/2017/05 and EBA/RTS/2017/06, European Banking Authority, London.
7. Directive of the European Parliament and the Council. (2013, 2014): 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta, Direktive 2013/36/EU, Direktive 2014/59/EU, Direktive 2014/49/EU.
8. Directive of the European Parliament and the Council: Establishing a framework for recovery and resolution of credit institutions and investment firms and amending Council Directives. (2011): 77/91/EEC and 82/891/EC, Directives 2001/24/EC, 2004/25/EC, 2005/56/EC, 2007/36/EC and 2011/35/EC and Regulation (EU) No. 1093/2010. COM (2012/280/3) European Central Bank. 2011. A bail-in case study exercise. December 2011. Dosegljivo na: <https://www.scribd.com/document/112742142/Directive-of-the-European-Parliament-and-of-the-Council-on-Banking-Union-06-06-2012>
9. Festić, Mejra, BORAK, Neven. (2019). Reševanje bank v globalnem okolju kot posledica slabega korporativnega upravljanja. V: BOHINC, Rado (ur.), et al. *Država kot dober gospodar : družbeno odgovorno upravljanje podjetij v državni lasti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV: Gibanje za družbeno odgovornost. 2019, str. 109–128. [COBISS.SI-ID 13323292]
10. Festić, Mejra. (2011). Državne pomoči v globalni finančni krizi. *Bančni vestnik*, September, 2011, letnik 60, številka 9, stran 38–43.
11. Festić, Mejra. (2012). Režimi rešitve bank in pomoč države pri tem. *Bančni vestnik* :

- revija za denarništvo in bančništvo, ISSN 0005-4631. [Tiskana izd.], nov. 2012, vol. 61, no. 11, str. 56–62. [COBISS.SI-ID 11242268]
12. Festić, Mejra. (2013). Korporativno upravljanje in slabe naložbe v bankah. V: BOHINC, Rado (ur.). Korporativno upravljanje kot orodje za premagovanje krize. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče - Pravni inštitut, Univerzitetna založba Annales. 2013, str. 231–239. [COBISS.SI-ID 2428115]
 13. Festić, Mejra. (2019). Vzroki finančne in gospodarske krize. V: BOHINC, Rado (ur.). Korporativno upravljanje kot orodje za premagovanje krize. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče - Pravni inštitut, Univerzitetna založba Annales. 2013, str. 31–40. [COBISS.SI-ID 2427347]
 14. FSAC. Financial Sector Advisory Centre. (2016). World bank group. Understanding bank recovery and resolution in the EU: the guide book to the BRRD. Dosegljivo na: <http://pubdocs.worldbank.org/en/609571482207234996/FinSAC-BRRD-Guidebook.pdf>
 15. Hellwig, M. F. (2017). Carving out legacy assets: a successful tool for successful restructuring? European Parliament, Economic and Monetary Affairs Committee, Brussels. Retrieved from http://homepage.coll.mpg.de/pdf_dat/2017_03online.pdf
 16. Hellwig, Martin F. (2018). Valuation reports in the context of banking resolution: What are the challenges? IN-DEPTH ANALYSIS Requested by the ECON committee. European Parliament. Banking Union Scrutiny. Economic Governance Support Unit Directorate-General for Internal Policies of the Union. (Dosegljivo na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/624417/IPOL_IDA%282018%29624417_EN.pdf)
 17. Lóghtholdt, Ulrik Poulsen, Brian Lilitoft Andreasen. (2011). Financial markets. Handling distressed banks in Denmark. Monetary Review, 3rd 2011: 81–96.
 18. Merler, S., (2018). Bank liquidation in the European Union: clarification needed. Banking Union Scrutiny. Bruegel. Retrieved from <http://bruegel.org/2018/01/bank-liquidation-in-the-european-union-clarification-needed/>
 19. Morris, C., Hoenig, T. (2011). Restructuring the banking system to improve safety and soundness. MPRA, Munich Personal RePEc Archive, working paper no. 47614: Retrieved from: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/47614/>
 20. NBRM. National Bank of the Republic Macedonia. (2008). Decision on the terms and procedure for implementing the rehabilitation plan and the assets and liabilities transfer plan. Official Gazette of the Republic of Macedonia, no. 31/2008.
 21. Randell, C. (2015). Triggers for bank resolution. In Too big to fail, brauchen wir Sonderinsolvenzrecht für Banken? Institute for Law and Finance Series, p. 105–126. Retrieved from <https://doi.org/10.1515/9783110272512>
 22. Rawls, John. 1999a. The Law of Peoples Cambridge, MA: Harvard University Press.
 23. Rawls, John. 1999b. A Theory of Justice: Revised Edition Cambridge, MA: Harvard University Press.
 24. Rawls, John. 2001. Justice as Fairness: A Restatement Erin Kelly ed. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 25. Repullo, R., Saurina, J. (2012). The Countercyclical capital buffer of Basel III: a critical assessment. In The crisis after math: new regulatory paradigms. Journal of Financial Intermediation, 22 (4), June. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/254399043_Cyclical_adjustment_of_capital_requirements_A_simple_framework

26. Schelo, S. (2015). Bank recovery and resolution. International banking and finance law series. Wolters Kluwer, Law and Business.
27. Tanzer, M., Sagmeister, S., Merc, G., Strobl, P. (2012). Recovery and resolution plans. FMA. Vienna: Österreichische National Bank. Vienna Initiative. European banking Coordination. 2012. Working group on NPLs in Central, Eastern and Southeastern Europe (CESEE). March 2012. (Dosegljivo na: https://www.jvi.org/uploads/tx_abajvicoursemanager/Reading_List_14BF34_01.pdf, https://www.insol.org/_files/Publications/StatementOfPrinciples/Statement%20of%20Principles%20II%2018%20April%202017%20BML.pdf).

Maks Tajnikar

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

EKONOMSKI VIDIKI PREKARNOSTI

Povzetek

Avtor v članku pojasnjuje pojav prekarnosti v Sloveniji in manj razvitih državah kot zunanji znak in posledico neenakosti (neekvivalentne menjave dela) v mednarodnih gospodarskih odnosih. Pri tem analizira štiri najpogostejše oblike prekarnosti v Sloveniji in pokaže, kako se oblikujejo povpraševanja in ponudbe na trgih proizvodov in storitev ter trgih delovne sile v teh primerih. Avtor dokazuje, da na te tržne procese vplivajo lastnosti sektorjev, kjer se pojavlja prekarnost, in specifične značilnosti kupcev in ponudnikov. Prav prek teh lastnosti se potem pokaže odločilen vpliv delitve dohodkov znotraj posameznih držav in med državami na nastanek prekarnosti. V državah, ki so v mednarodnih gospodarskih odnosih v podrejenem položaju, neenakost v mednarodnih odnosih prek delitve dohodkov ter oblikovanja trgov proizvodov, storitev, kapitala in delovne sile vodi do prekarnih oblik dela.

Ključne besede: prekarnost, neenakost, neekvivalentna menjava dela, Slovenija, trgi, gospodarska politika

Economic Aspects of Precariousness

Abstract

This paper addresses precariousness in Slovenia and less developed countries as a consequence of economic inequality (unequal labour exchange) in international economic relationships. Four types of precariousness are highlighted to analyse the way demand and supply on final markets of products and services and especially labour force are shaped in these cases. Results indicate that characteristics of sectors and specific characteristics of buyers and sellers are determinants of precarious work. Precariousness is thus the consequence of decisive impact of division of income in societies reflecting through characteristics of sectors and market actors. In countries with an inferior position in international economic relations inter-country inequalities via distribution of incomes and typical shaping of markets of goods and factors of production cause precariousness.

Keywords: precariousness, inequality, unequal labour exchange, Slovenia, markets, economy policy

Uvod

Prekarnost ni natančno opredeljen pojem (Poglajen, 2017). V vsakodnevnem govoru s tem pojmom najpogosteje povezujemo dve lastnosti, ki naj bi ga opredeljevali. Ti dve lastnosti naj bosta tudi temelji predpostavki v tej razpravi.

Po prvi lastnosti naj bi prekarnost pomenila različne oblike dela, zaposlitve in tudi podjetniške dejavnosti, za katere je značilno, da ne omogočajo polne zaposlenosti, da od posameznikov za preživetje zahtevajo opravljanje različnih del in dejavnosti, da se delovne obveznosti pojavljajo zgolj občasno ali pa skoncentrirano v določenih letnih obdobjih in določenem času znotraj posameznega dneva, da se pojavljajo na koncu ali v podrejenem položaju znotraj različnih reprodukcijskih verig med proizvajalci in potrošniki in da se pojavljajo v povezavi z različno usposobljenostjo delovne sile, čeprav tipi delovne sile, ki so povezani s prekarnostjo, variirajo od primera do primera.

Druga lastnost, ki jo običajno pripisujemo prekarnosti, pa so izredno nizki dohodki, ki jih posamezniki ustvarjajo v okviru prekarnih zaposlitev. Ti dohodki so običajno tako nizki, da ne omogočajo preživetja zgolj z opravljanjem posameznega prekarne delo ali dejavnosti, kar pogosto vodi do zaposlitev, ki ni v skladu z delovnopravno zakonodajo.

V tej razpravi poskušam čim bolj pojasniti nastanek prekarnosti z vidika ekonomskih procesov. Razprava temelji na številnih tezah, ki niso empirično preverjene, so pa lahko po mnenju avtorja dobra podlaga za nadaljnje raziskovanje prekarnosti v Sloveniji.

1. PRIMERI IZ SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA

Omenjeni dve lastnosti prekarnosti srečamo tudi v primerih, ki jih običajno omenjamo v povezavi s prekarnostjo v Sloveniji.

1.1 Samostojni podjetnik

V povezavi s prekarnostjo se najpogosteje omenja pravna in statusna oblika samostojnega podjetnika (Tajnikar, 2018b). Ta pravna in statusna oblika je v slovenski zakonodaji najpreprostejša oblika podjetja, skoraj v vseh primerih pa izpolnjuje prvi pogoj za nastanek prekarnosti. Primerna je za majhno podjetništvo, ki zaposluje enega ali manjše število delavcev, za opravljanje podpogodbenskih dejavnosti kot dopolnilo srednje velikim in velikim podjetjem in včasih tudi za mreženje z manjšimi podjetji ter za izvajanje kratkotrajne podjetniške dejavnosti, ki ne omogoča prehoda podjetja iz startne faze prek preživetja v bazno obliko podjetja (Churchill, Lewis, 1983; Tajnikar, 1997). Nesporno je samostojno podjetništvo primerna oblika za razvoj zlasti tako imenovanega podjetništva iz nuje, saj omogoča pridobitniško

dejavnost tudi v tistih primerih, ko posamezniki ne morejo najti redne zaposlitve in poskušajo svoj zaslužek poiskati na manjših in nižnih trgih, ki pogosto nimajo daljše življenjske dobe (Fairlie, Fossen, 2018). Samostojni podjetnik je tudi oblika podjetja, ki omogoča manj formalnega in administrativnega dela in je zato primerna za vstop v podjetništvo. Hkrati je lahko nastavek za prehod v zrelejše podjetje v rasti ali bazno podjetje, ko ta pravna in statusna oblika podjetja več ne zadošča in zahteva prehod v zahtevnejšo obliko podjetja, najpogosteje v družbo z omejeno odgovornostjo. Je tudi oblika podjetja, ki omogoča pretvarjanje tehnične delitve dela znotraj podjetja v družbeno delitev dela, ki je podrejena tržni koordinaciji gospodarske dejavnosti (Penrose, 1959).

Pravno-statusna oblika samostojnega podjetnika torej v večini primerov izkazuje prvo značilnost prekarne dejavnosti. Je izraz zelo razvejanja družbene delitve dela v tržnem gospodarstvu, ki lahko nadomešča redno zaposlenost, a pogosto ne zagotavlja niti trajne zaposlitve niti trajne dejavnosti.

Opisane značilnosti te pravne in statusne oblike, ki so nesporno del sodobnega podjetništva in gospodarstev z velikim številom ter deležem majhnih in mikro podjetij, kar je tudi značilnost in hkrati moč slovenskega gospodarstva, se povezujejo tudi z drugo značilnostjo prekarnosti (Tajnikar, 2018b). Taka podjetja nastopajo na trgu, ponujajo pa lahko tako proizvode kot storitve. Ker so njihovi trgi pogosto manjši in nišni trgi ali pa trgi, ki nastajajo z izdvajanjem dejavnosti in so del repov v reprodukcijjskih verigah, je povpraševanje na teh trgih pogosto manjše, plačilno manj sposobno in lahko tudi sezonske ali kratkotrajne narave. Ravnotežna raven cen in ravnotežni obseg prodaje na takih trgih sta potem v veliki meri odvisna od značilnosti ponudbe. V primerih, ko je vstop v takšno dejavnost zelo odprto, kar je značilnost pravno-statusne oblike samostojnega podjetnika, lahko nastane presežek ponudbe, ki povzroča, da ponudniki dosegajo nizke cene ob obsegu dejavnosti, ki je določen z obsegom povpraševanja. Konkurenčne razmere v takih primerih ne omogočajo trajne dejavnosti z normalnimi zaslužki, dejavnost takih ponudnikov pa ni kontinuirana in zagotovljena za daljše obdobje.

Drugačne razmere nastajajo samo v tistih primerih, ko je ponudba zaradi različnih vstopnih ovir omejena in nizka raven ponudbe omogoča doseganje visokih cen ob redni dejavnosti ponudnikov ali dohodkov ponudnikov, ki omogočajo premoščanje negativnih učinkov nekontinuirane gospodarske dejavnosti. V teh primerih gospodarska dejavnost, organizirana v obliki samostojnega podjetnika, sicer izpolnjuje prvi pogoj za nastanek prekarnosti, a tržne razmere ne vodijo k izpolnjevanju drugega pogoja, zato tudi ne moremo govoriti o prekarnosti. Zavedati pa se je treba, da manjše spremembe na strani ponudbe lahko te oblike pretvorijo v prekarne oblike.

1.2 Izdvajanje dejavnosti

Izdvajanje dejavnosti je pretvarjanje tehnične delitve dela v družbeno delitev dela, da

se zmanjšajo transakcijski stroški. Transakcijski stroški se pojavljajo bodisi v obliki tržnih transakcijskih stroškov bodisi v obliki tako imenovanih administrativnih transakcijskih stroškov, ki nastajajo znotraj podjetij (Penrose, 1959). Pogosto z izvajanjem dejavnosti lahko zmanjšamo transakcijske stroške, tako da administrativne transakcijske stroške pretvorimo v tržne, prav s tem pa nastaja izdvajanje dejavnosti. Gre torej za iskanje racionalne oblike organiziranja proizvodne dejavnosti v družbi.

Izdvajanje dejavnosti je za posamezno podjetje smiselno, kadar se ne nanaša na glavno dejavnost podjetja, saj bi v tem primeru izdvajanje dejavnosti v bistvu odpravilo poslanstvo podjetja, kadar dejavnost, ki jo določeno podjetje izdva, ustvarja stroške in s to dejavnostjo podjetje ne ustvarja prihodka ter kadar so stroški organiziranja dejavnosti znotraj podjetja višji kot cene dobrin, ki jih nudijo izdvojena podjetja. Te tri pogoje običajno vsebinsko izpolnjujejo tiste dejavnosti, ki jih podjetja potrebujejo, lahko znotraj sebe tudi razvijejo, a ne v obsegu, ki omogoča doseganje optimalne velikosti (Panzar, 1989; You, 1995; Tajnikar, 2000). Podjetje, ki izvaja izdvojeno dejavnost, lahko to dejavnost ponuja tudi drugim podjetjem, s tem širi obseg proizvodnje in dosega optimalni obseg svoje dejavnosti. To pa omogoča tudi doseganje nižjih cen, kot bi bili stroški izvajanja take dejavnosti v neoptimalni velikosti znotraj matičnega podjetja. Izdvojena dejavnost je tako smiselna organizacijska oblika, ki omogoča po eni strani racionalno organizacijo podjetij (ne glede na to, ali gre za matična podjetja ali podjetja z izdvojeno dejavnostjo) in po drugi strani učinkovitejšo družbeno dejavnost, ki temelji na tržnih transakcijah oziroma tržnih transakcijskih stroških.

Dejstvo, da je izdvojena dejavnost smiselna, če je cenejša od izvajanja take dejavnosti znotraj podjetja, preprečuje, da bi podjetja, ki izvajajo izdvojeno dejavnost, lahko nasploh uvrščali med prekarne dejavnosti. Izdvojena dejavnost nima značilnosti začasnega dela, zaposlenim v takih podjetjih daje trajno zaposlitev in omogoča dolgotrajnejše stabilno poslovno sodelovanje z večjimi (matičnimi) podjetji, vendar zahteva z vidika organizacije in delovnih procesov zelo fleksibilno sodelovanje zlasti zaposlene delovne sile. Prav tako se izdvojena dejavnost že po definiciji pojavlja na repih reprodukcijskih verig.

Če opazujemo podjetja, ki opravljajo izdvojeno dejavnost z vidika glavnega deležnika takih podjetij, to je njihovega lastnika, ne moremo trditi, da izdvojena dejavnost izpolnjuje drugo lastnost prekarne dejavnosti, to je nizek in nestabilen zaslužek. Čeprav se takšen zaslužek lahko pojavi, je nasploh izdvojena dejavnost lahko zelo donosna, saj je organizirana racionalno in temelji na zelo jasnem izpolnjevanju profitnega motiva, hkrati pa lahko ustvarja celo določene razmere nepopolne konkurence, ki zagotavljajo nadpovprečne cene in višje zaslužke.

Prekarnost pri izdvojeni dejavnosti se zato ne pojavlja z vidika lastnikov kot temeljnih deležnikov, ampak se pojavlja z vidika zaposlenih. Po eni strani izdvojena dejavnost lahko zahteva zelo fleksibilno sodelovanje zaposlenih, z nestalnim delovnim časom, s premeščanjem z delovišča na delovišče in pogosto s sorazmerno visokimi

vsakodnevnimi življenjskimi stroški takšnih zaposlenih. Vse to se lahko pojavi ob stalni in stabilni zaposlitvi zaposlencev. Izdvojena dejavnost pogosto zaposluje tudi manj izobraženo in manj usposobljeno delovno silo, saj diverzifikacija te dejavnosti zahteva sodelovanje delovne sile v različnih delih, kar pa ni mogoče, če bi bila ta dela zahtevnejša in bolj specializirana. Podjetja, ki opravljajo izdvojeno dejavnost, tako posegajo na trg delovne sile z najmanj zahtevno delovno silo, ki ima slabše delovne pogoje in zelo pogosto tudi najnižjo ceno. Za to delovno silo je značilno, da so njeni delovni pogoji podobni prekarnemu delu: zelo fleksibilni s sodelovanjem v delovnem procesu, kjer obstajajo med ponudniki delovne sile visoka konkurenca in zamenljivost ter nizka cena delovne sile. Pri izdvojeni dejavnosti pogosto nastanejo razmere, pri katerih lastniki realizirajo visoke donose, zaposleni pa delajo v razmerah, ki pogosto ne izpolnjujejo normativov iz delovne zakonodaje, in ob tem prejemajo nizke ter pogosto tudi nestabilne in negotove dohodke.

Podjetij, ki opravljajo izdvojeno dejavnost, torej samih po sebi ne moremo šteti v prekarno dejavnost, zaposleni v takih podjetjih pa pogosto delajo v prekarne razmerah.

1.3 Specifični tipi delovne sile

V slovenskih razmerah v povezavi s prekarnostjo pogosto izpostavljajo nekatere poklice oz. vrste delovne sile. Tako govorimo o pojavu prekarnosti v delu novinarjev, arhitektov, tudi gradbenih delavcev in delavcev v trgovini, gostinstvu ter turizmu. Skupno vsem tem primerom je tipičen trg delovne sile. V resnici bi lahko med te primere prišteli tudi zaposlene v izdvojenih podjetjih, saj tudi njihov položaj določajo razmere na trgu delovne sile in ne razmere na trgu proizvodov in storitev. To pa ne velja za tiste primere, ko ta tip delovne sile prek pravne in statusne oblike samostojnega podjetnika nastopa na trgu proizvodov in storitev. Zaposlovanje navedenih oblik delovne sile zelo pogosto izpolnjuje oba pogoja za prekarnost.

Zelo pogosto je to zaposlitev, ki ni trajna in je za določen delovni čas. Večinoma so to zaposlitve v različnih obdobjih s prekinitvami, nahajajo se na različnih lokacijah in niso vezane na strogo določeno mesto dejavnosti. Od ponudnika delovne sile zahtevajo zelo visoko stopnjo fleksibilnosti in prilagodljivosti. Prav tako so zaslužki iz omenjenih zaposlitev nizki, kar je posledica zelo nizkih cen delovne sile, ki jih je mogoče doseči na trgu delovne sile za te poklice.

Pregled poklicev, ki jih na ta način štejemo v prekarnost, pa hitro pokaže, da so to sodobni poklici, ki so povezani z načinom današnjega življenja, zlasti s širjenjem storitvenega sektorja in celo z informatizacijo ter globalizacijo sodobnih gospodarstev. Ob tem pa nizka cena delovne sile v vseh navedenih primerih kaže na zelo specifične razmere na trgu dela. Te razmere morajo biti take, da odnos med ponudbo in povpraševanjem vodi do izjemno nizkih cen delovne sile. Razlogi, zakaj nastajajo takšne razmere na trgu omenjene delovne sile, pa so različni.

V primeru bolj usposobljene delovne sile, kot je delovna sila novinarja ali arhitekta, gre v prvi vrsti za zelo nizko pripravljenost plačila (npr. Varian, 1992) z vidika kupcev na finalnih trgih. To vodi do povpraševanja, ki je zelo elastično in pri katerem so kupci pripravljeni sicer plačati za storitve, ki jih lahko nudimo s takšno delovno silo, a je pripravljenost za plačilo, to je njihova cena povpraševanja na celotnem območju povpraševanja, zelo nizka. Ob tem obstaja ponudba te delovne sile, ki je večinoma regulirana z izobraževalnim sistemom. Če ta omogoča večjo ponudbo delovne sile, potem ob opisanih razmerah na strani povpraševanja nujno nastaja konkurenčni pritisk med ponudniki take delovne sile, ki vodi k njenim nižjim cenam.

Nekoliko drugačne so razmere na trgih z manj usposobljeno delovno silo, kot so primeri zaposlenih v gradbeništvu, trgovini ali turizmu in gostinstvu. Povpraševanje po blagu podjetij, ki zaposlujejo takšno delovno silo, je običajno cenovno elastično, a časovno zelo ciklično. Zadnja lastnosti sicer vpliva na pogoje dela delovne sile v teh podjetjih, a ni ključna za razumevanje povpraševanja na trgih te delovne sile. Prekarni značaj njihovih dohodkov večinoma določa ponudba, zlasti za delovno silo v gradbeništvu velja, da je ponudba zelo visoka zaradi velikega števila posameznikov, ki lahko nudijo takšno delovno silo. Vstop na trge takšne delovne sile je zelo pogosto pogojen tudi z večjimi migracijami delovne sile, v vseh primerih pa je to neusposobljena ali manj usposobljena delovna sila.

Obstaja prepričanje, da prav potreba po takšni delovni sili in ustrezen odgovor v obsežni ponudbi take delovne sile lahko vodita tudi do zelo visoke stopnje zaposlenosti. Ker pa se zaradi visoke ponudbe takšne delovne sile oblikujejo nizke cene zanjo, je takšna polna zaposlenost skoraj vedno povezana z zelo nizkimi zasluškami zaposlenih in z njihovim nizkim življenjskim standardom. Pogosto so cene delovne sile na takih trgih tako nizke, da so jih pripravljeni sprejeti zgolj delavci z območij, kjer so povprečni zasluški manjši glede na razmere, kjer nastajajo trgi delovne sile, o katerih govorimo. Prekarne oblike zaposlitev, ki so povezane z opisano delovno silo, so torej v osnovi določene s specifičnimi razmerami na trgih delovne sile.

1.4 Študentsko delo in bodočnost prvega pogoja za prekarnost

Ob navedenih primerih obstajajo še številni drugi primeri, ki bolj ali manj kažejo na prekarno obliko zaposlitve. V Sloveniji je s tega vidika posebej izpostavljeno študentsko delo. Nesporno je študentsko delo kot dopolnitev k študijskemu delu lahko vzgojno in razvojno smiselno. Lahko zagotavlja tudi dopolnilni vir financiranja študija in je lahko priprava za bodoče delo študentov. V podjetniškem svetu je dobro znano, da so številni uspešni podjetniki začeli s podjetniškim delom že v času študija, ko so bodisi delali kot ponudniki delovne sile na določenih področjih, ki so jih kasneje obvladovali kot podjetniki, ali ker so že med študijem organizirali preproste oblike podjetniškega dela. Vse dokler študentsko delo izraža opisane značilnosti, je lahko koristno in ga ne moremo šteti v prekarnost. V prekarnost ga ne moremo šteti niti v primerih, ko je brezplačno in študentom ne zagotavlja dohodka.

Študentsko delo pa postane sporno, če gre za izrabljanje najpreprostejše delovne sile, ki so jo pripravljeni in pogosto prisiljeni nuditi študenti, če se spreminja v redno obliko financiranja študija in če velik obseg zelo pogosto prostorsko koncentrirane ponudbe študentskega dela znižuje ceno delovne sile. V tem primeru študentsko delo dobi značilnosti prekarnosti in ga moramo tudi tako obravnavati. Hkrati s prehodom v prekarlost študentsko delo izgubi svoje pozitivne lastnosti, saj ne gre več za pripravo študentov za kasnejšo kariero, ampak za najpreprostejšo obliko izkoriščanja človekovega dela.

Sama definicija prekarnosti, analiza najpogostejših primerov prekarnosti v Sloveniji in že grobo poznavanje trendov na področju gospodarstva daje slutiti, da bo v bodoče še večje število gospodarskih dejavnosti in zaposlitev izpolnjevalo vsaj prvi pogoj za pojav prekarnosti. Tako je smiselno sklepati, da se bo sektor storitev še večal, da bo zaposloval veliko delovne sile in omogočal nastanek tudi preprostejših oblik podjetništva. Ta trend je še zlasti povezan z razvojem robotske proizvodnje v klasičnih industrijah, ki ne bodo več zahtevale takega obsega zaposlovanja delovne sile in bodo omogočale ter spodbujale nastanek neindustrijskih oblik podjetništva in dela zunaj klasičnih industrij. Na to preobrazbo klasičnih industrij v povezavi z robotsko proizvodnjo se navezuje tudi pojav novih tehnologij, novih proizvodov in storitev ter novih gospodarskih dejavnosti. Gre za področje informatizacije našega življenja, avtonomne mobilnosti, biotehnologije in medicine, novih materialov in novih oblik kmetijske proizvodnje. V vseh teh primerih bo treba zaposlovati več delovne sile, ki bo tudi usposobljena za ta področja delovanja. Ob tem je smiselno pričakovati, da se bodo ohranjale nekatere dejavnosti, ki bodo sicer napredovale s tehnološkim razvojem, a bodo še vedno zahtevale klasično, manj izobraženo delovno silo, kot je sedaj primer gradbeništva, gostinstva in trgovine. V državah s pomembnim deležem majhnega gospodarstva bo ta sektor ostal pomemben tudi z gospodarskim razvojem in se bo zlasti z deindustrizacijo in informatizacijo zelo verjetno krepil.

Tako ne bodo nastajali pogoji za prekarlost samo s prestrukturiranjem delovne sile, z večjo družbeno delitvijo dela in ohranjanjem nekaterih klasičnih delovno intenzivnih dejavnosti, pač pa tudi z razvojem podjetništva. Majhna podjetja bodo ostala sestavni del sodobnih gospodarstev, četudi zaposlovanje ne bo več sililo ljudi v podjetništvo iz nuje in se bo v večji meri razvijalo podjetništvo iz možnosti (Fairlie, Fossen, 2018), a osnovne značilnosti prve lastnosti prekarnosti bodo v teh dejavnostih ostale nespremenjene. Še več, nastalo bo bistveno več možnosti (vsaj z vidika prve lastnosti prekarnosti), da se prekarlost pojavlja v starih in novih oblikah.

Zavedati se je treba, da ne smemo zamenjevati med prekarlostjo, ki nastane zaradi kršitev delovnopravne zakonodaje ali druge gospodarske zakonodaje, in prekarlostjo, ki ima izvore v značilnostih sodobne produkcije in tržnega gospodarstva. Prekarlost, ki izhaja iz kršitev zakonodaje, v resnici ni prekarlost, saj je takšne pojave mogoče odpraviti s preprosto intervencijo in regulativo države ter dosledno uporabo zakonodaje, ki opredeljuje vlogo države. Drugače pa je, kadar govorimo o prekarlosti, ki izvira iz razvoja produktivnih sil, sodobne tehnologije in strukture gospodarstva ter

tržnega načina koordinacije gospodarske dejavnosti. Takšne prekarnosti ni mogoče odpraviti z zakonodajo in njenim doslednim uveljavljanjem.

2. ZNAČILNOSTI POVPRASEVANJA KOT IZVOR PREKARNOSTI

Zmanjšanje možnosti za nastanek negativnih lastnosti in posledic prekarnosti očitno lahko dosežemo zgolj z ukrepi, ki izhajajo iz dobrega razumevanja gospodarskih procesov v sodobni družbi, ki povzročajo nastanek vsebinskih oblik prekarnosti. Spoznali smo, da se bodo v prihodnosti še pogostejše pojavljale razmere, v katerih bo uresničen prvi pogoj za pojav prekarnosti. Gre za neke vrste potreben pogoj, prekarlost pa nastane zgolj, če je ob tem uresničen tudi drugi pogoj za prekarlost, zato je zelo pomembno, da razumemo, kako pravzaprav nastaja druga lastnost prekarnosti. Ta drugi pogoj je povezan z oblikovanjem cene delovne sile ali dohodkov posameznikov, razumevanje teh kategorij pa vedno zahteva razumevanje ponudb in povpraševanj. To povpraševanje se pojavlja bodisi kot povpraševanje po proizvodih in storitvah bodisi kot povpraševanje na trgu delovne sile.

V primerih, ko je prekarlost povezana z delovanjem samostojnih podjetnikov, je ključno povpraševanje na trgu proizvodov in storitev, v primerih izdvojene dejavnosti in nekaterih poklicev ter tipov delovne sile pa je ključno povpraševanje na trgu delovne sile. Povpraševanje po proizvodih in storitvah pa se lahko pojavlja tako na finalnih trgih, kjer so kupci posamezniki, ki maksimirajo korist, kot na vmesnih trgih, kjer so kupci podjetja, ki maksimirajo profit.

2.1 Značilnosti povpraševanja na finalnih trgih kot izvor prekarnosti

Nizke cene, ki lahko vodijo do prekarnosti, torej nastajajo tudi na finalnih trgih, kjer kupec maksimira korist ob denarnih in cenovnih omejitvah (npr. Tajnikar, 2003). Oblikovanje cen na zelo nizki ravni, ki ne zagotavlja povprečne cene delovne sile in v nekaterih primerih ob tem tudi povprečne profitne stopnje, je posledica tipičnega načina oblikovanja povpraševanja na teh trgih. Povpraševanje je po eni strani določeno s številom kupcev, po drugi strani pa z njihovim načinom iskanja ravnotežja kot potrošnika. Nizke cene, ki imajo vse značilnosti cen pod ravnotežjem, to je cen, ki ne omogočajo doseganja povprečne donosnosti na kapital in povprečne cene delovne sile, izhajajo iz tipičnega oblikovanja ravnotežja potrošnika. Takšno ravnotežje nastaja, kadar imajo kupci nizke dohodke, ki jim omogočajo zgolj omejeno zamenljivost pri opredeljevanju optimalne strukture potrošnje in hkrati majhne količine nakupov, če vse svoje dohodke namenijo za nakup določenega blaga. Višje cene v takih primerih onemogočijo opredeljevanje dohodkovnih funkcij posameznih potrošnikov, kar pomeni, da je posamezni potrošnik sposoben iskati svoje ravnotežje zgolj znotraj skromnega razpona relativnih cen, ob tem pa že majhne spremembe

relativnih cen vodijo do velike zamenljivosti blaga v potrošnji, kar še zlasti velja, če k taki zamenljivosti prispevajo tudi oblike indiferenčnih krivulj posameznih potrošnikov.

Takšen opis oblikovanja ravnotežij posameznih potrošnikov, ki ustreza izhodiščni domnevi, da prekarci dosegajo nizke cene na trgih proizvodov in storitev, pojasnjuje tudi, zakaj se povpraševanje po proizvodih oblikuje zgolj pri nizkih cenah in zakaj spremembe teh cen hitro pripeljejo do visoke križne elastičnosti (npr. Tajnikar, 2003) med proizvodi, ki jih povezujemo s prekarnostjo, in alternativnimi oblikami potrošnje.

Glavni razlog za nizke cene, ki vodijo do uresničevanja druge lastnosti prekarnosti, kadar je prekarnost povezana s povpraševanjem na trgih proizvodov in storitev, so torej nizki dohodki potrošnikov. Ta sklep se ne spremeni tudi v primeru, če na trgu obstaja veliko število potrošnikov. Agregatno povpraševanje po proizvodih, pri katerih je v ozadju opisano oblikovanje ravnotežij potrošnikov, še vedno nastaja pri nizkih cenah in je visoko elastično.

Takšna povpraševanja se, kot smo že omenili, oblikujejo v primerih, ko je prekarnost v naši praksi povezana s podjetniško dejavnostjo v obliki samostojnega podjetnika. Nizki dohodki potrošnikov in visoka stopnja njihove cenovne elastičnosti povzročajo povpraševanje, ki omogoča kupoprodajne odnose zgolj pri nizkih cenah proizvodov in storitev, te cene pa so pod ravnotežnimi, kar pomeni, da onemogočajo doseganje povprečnih mezdnih stopenj in (kadar je to relevantno za ponudnika) tudi povprečnih profitnih stopenj. Prav zaradi tega samostojni podjetniki pogosto dosegajo zelo nizke dohodke in s tem izpolnjujejo drugo lastnost za prekarnost.

2.2 Značilnosti povpraševanja na trgih delovne sile in vmesnih trgih kot izvor prekarnosti

Prekarnost je povezana tudi s povpraševanjem na trgih delovne sile in tako imenovanih vmesnih trgih, pri katerih so kupci subjekti, ki maksimirajo profit, prav tako pa so tudi ponudniki subjekti, ki maksimirajo profit. Na trgu delovne sile je smiselno v skladu z mikroekonomsko teorijo domnevati, da kupci maksimirajo profit, ponudniki, ki so posamezniki, pa maksimirajo korist (npr. Tajnikar, 2003). Tako samostojni podjetniki lahko ponujajo blago tudi na vmesnih trgih (torej ne le na finalnih trgih) in je njihov dohodkovni položaj odvisen od razmer na vmesnih trgih. Izdvojena podjetja po definiciji prodajajo na vmesnih trgih svojim matičnim podjetjem, po delovni sili pa povprašujejo na trgih delovne sile. Ta delovna sila se potem lahko zaposluje na prekarni način. Na trgih delovne sile, ki je lahko zaposlena prekarno in ki pogosto dela kot samostojni podjetnik, povprašujejo tudi druga podjetja.

Prav zaradi dejstva, da kupci tako na vmesnih trgih kot na trgu delovne sile maksimirajo profit, se povpraševanje na teh dveh vrstah trgov ne razlikuje bistveno

po svoji strukturi. Kupci kupujejo bodisi proizvode ali storitve bodisi delovno silo, da blago kot input porabijo v proizvodnji, v kateri naj bi vsaka dodatna enota takšnega inputa prinesla dodatno, tako imenovano mejno proizvodnjo, zato je krivulja mejnega proizvoda osnova z povpraševanje po proizvodih in storitvah oz. delovni sili v teh primerih. V podjetjih, ki delujejo v tržnem gospodarstvu, mejne proizvode opazujejo v vrednostni in ne v fizični obliki, kot so v osnovi definirani. Vrednostni izraz mejnih proizvodov imenujemo mejni faktorski prihodek (npr. Tajnikar, 2003) in je produkt cen proizvodov ali storitev, ki jih proizvajajo in prodajajo kupci na analiziranih trgih in so proizvedeni z inputi, ki jih označuje prekarnost, ter mejnih proizvodov.

Za posamezno podjetje je smiselno zaposlovati dodatne proizvode in storitve kot inpute ali delovno silo kot produkcijski dejavnik, vse dokler so njihovi mejni faktorski prihodki večji od cen omenjenih proizvodov, storitev ali delovne sile. Tako je v razmerah popolne konkurence funkcija mejnega faktorskega prihodka tudi funkcija povpraševanja po proizvodih in storitvah oz. delovni sili, ta funkcija pa je odvisna od cen, ki jih dosegajo v prodaji proizvajalci, ki uporabljajo inpute.

Če so cene blaga, ki jih dosegajo podjetja, ki kupujejo blago od samostojnih podjetnikov in izdvojenih podjetij ali ki zaposlujejo delovno silo, kot je delovna sila novinarjev, arhitektov, turističnih in gostinskih delavcev ter gradbenih delavcev, pa tudi študentov, nizke, je tudi povpraševanje po proizvodih in storitvah samostojnih podjetnikov in izdvojenih podjetij nizko, nizko pa je tudi povpraševanje (izdvojenih in drugih podjetij) na trgu omenjene delovne sile. Tudi če so funkcije mejnih proizvodov manj elastične zaradi nizkih cen, ki formirajo mejne faktorske prihodke in s tem tudi povpraševanje po proizvodih, nastajajo v vseh teh primerih agregatne krivulje povpraševanja, ki so neelastične, a ne dosegajo višjih cen niti pri manjših količinah povpraševanja.

Za takšno oblikovanje povpraševanja so torej največ krive cene, ki jih kupci (podjetja) blaga in storitev od izdvojenih podjetij, samostojnih podjetnikov in drugih podjetij, ki zaposlujejo delovno silo s trgov z delovno silo, ki nosi v sebi visoko tveganje za prekarnost, dosegajo na svojih prodajnih trgih.

Ker cene kupcev v opisanih primerih (podjetij) nastajajo nasploh v odnosu do kupcev na finalnih trgih, ki maksimirajo korist ob cenovnih in dohodkovnih omejitvah, je razumljivo, da nizki dohodki kupcev na finalnih trgih vodijo prek različnih korakov, ki smo jih opisali, tudi do uresničitve drugega pogoja za nastanek prekarnosti. To so nizki dohodki številnih samostojnih podjetnikov, manj pogosto tudi izdvojenih podjetij, praviloma pa tudi nizki delovni dohodki s trga delovne sile novinarjev, arhitektov, turističnih in gostinskih ter gradbenih delavcev in tudi študentov.

3. ZNAČILNOSTI PONUDBE KOT IZVOR PREKARNOSTI

Pri pojasnjevanju prekarnosti moramo biti pozorni tudi na različne značilnosti ponudbe, ki so povezane z nastankom prekarnosti.

V vseh tistih primerih, pri katerih pride do oblikovanja dohodkov na trgu delovne sile, gre seveda zgolj za ponudbo delovne sile, to pa pomeni, da se na trgih oblikujejo zgolj delovni dohodki, ki niso povezani s kapitalskimi dohodki. Če je ponudba dela vezana na zelo specifično delovno silo, ki se ne more pojavljati v zamenljivih zaposlitvah, je elastičnost ponudbe delovne sile posameznika zelo nizka. Nižje cene delovne sile v teh primerih ne morejo spodbuditi ponudnika delovne sile k alternativni zaposlitvi. Takšni primeri so takrat, kadar je delovna sila vezana na zelo specifično usposobljenost ali izobrazbo, ali pa v primerih, ko je delovna sila zelo nizko usposobljena, kar tudi omejuje možnost alternativnih zaposlitev. Primer arhitektov in novinarjev spada v prvo omenjeno skupino delovne sile, delavci v gradbeništvu in gostinstvu ter turizmu pa v drugo. V vseh teh primerih obseg ponudbe dela pri posamezniku le malo reagira na ceno delovne sile, kar pomeni, da tudi zelo nizke cene delovne sile ne vodijo k večjim zmanjševanjem obsega ponujenega dela. Posameznik torej ponuja svoje delo tudi pri zelo nizkih cenah delovne sile.

Z vidika ponudbe je potem pomembno, ali na ta način ponuja svojo delovno silo večje ali manjše število posameznikov. Če je število ponudnikov omejeno, kar pogosto nastane zaradi zelo različnih razlogov, vsaj pri ponudbi ni pogojev za nastanek prekarnosti. Ta se pojavi takrat, ko se pri ponudbi delovne sile ponudniki obnašajo na opisani način, hkrati pa je vstop na trg dela zelo odprt in lahko takšno delo ponuja večje število posameznikov.

Takšne razmere na ponudbeni strani na trgu delovne sile nastanejo, če delovno silo zaposlujejo podjetja nasploh in če so kupci izdvojena podjetja. V primerih samostojnih podjetnikov pa je ponudba samostojnih podjetnikov kot podjetij pogosto opredeljena z zelo nizko kapitalsko intenzivnostjo. To pa pomeni, da pri organizaciji samostojnega podjetnika kot podjetja ne vstopa večja količina kapitala, samostojni podjetniki si prek cen ne prisvajajo profitnih dohodkov. Zaslužki samostojnih podjetnikov so tako pogosto opredeljeni le z delovnimi dohodki.

To pa pomeni, da samostojni podjetniki tudi ne delujejo v kratkoročnih razmerah (npr. Tajnikar, 2003), ki jih opredeljujejo fiksni proizvodni faktorji. Obsege ponudbe v takem primeru opredeljuje več ali manj delovna zmožnost posameznega samostojnega podjetnika. Če ni fiksnih faktorjev, pa je razumljivo, da krivulje mejnih stroškov v teh podjetjih večinoma ne naraščajo z večanjem obsega dejavnosti, vse dokler niso izkoriščene delovne zmogljivosti samostojnega podjetnika. Ker so mejni stroški v ozadju krivulj ponudbe (npr. Tajnikar, 2003), ta ugotovitev napeljuje na sklep, da so tudi elastičnosti ponudbe samostojnih podjetnikov zelo visoke in da tečejo na območjih zelo nizkih cen proizvodov in storitev, ki jih ponujajo samostojni podjetniki. To še zlasti velja, če so oportunitetne cene dela samostojnih podjetnikov,

ki se oblikuje na trgu delovne sile, nizke.

Tako so tudi dohodki samostojnih podjetnikov, če so v glavnem delovni dohodki, odvisni od razmer na trgih delovne sile, kjer se oblikujejo oportunitetne cene njihove delovne sile. Samostojni podjetniki zato pogosto delujejo v razmerah, ki so ugodne za nastanek prekarnosti tudi z vidika ponudbe. Ali pri njih nastanejo takšne razmere, pa je v veliki meri odvisno od tega, kako se obnašajo oportunitetni trgi delovne sile. Če nastanejo na teh trgih razmere za prekarnost, se skoraj zagotovo prenašajo tudi v delovanje samostojnih podjetnikov.

4. OD NEENAKOSTI K PREKARNOSTI

Takšna analiza jasno pokaže, da je pojav prekarnosti povezan z oblikovanjem dohodkov potrošnikov na finalnih trgih, ki so torej končni potrošniki in maksimirajo korist v okviru dohodkovnih in cenovnih omejitev. Ob tem pa lahko dovolj natančno pojasnimo, da oblikovanje dohodkov in s tem tudi povpraševanja teh potrošnikov, ki lahko pripelje do prekarnosti, nastaja v odvisnosti od porazdelitve dohodkov med prebivalstvom. Pokažemo lahko, da je raven enakosti ali neenakosti pri oblikovanju dohodkov temeljni razlog za pojav prekarnosti nasploh in tudi v slovenski družbi.

Lahko rečemo, da v Sloveniji enakost oziroma neenakost v razdelitvi dohodkov pa tudi premoženja med prebivalstvom ustvarjata dva procesa. Prvi je značilen za Slovenijo in tudi za druge tranzicijske države, drugi pa je povezan z mednarodno trgovino in tako imenovano neekvivalentno menjavo dela pri mednarodnem gospodarjenju.

4.1 Neenakost v delitvi med delovnimi in kapitalskimi dohodki

Prvi proces pojavljanja neenakosti znotraj Slovenije je zelo verjetno splošna značilnost vseh tranzicijskih držav. Gre za proces, ki je omejen na posamezne države in izraža spremembe v lastniški strukturi gospodarstev, ki so nastale s preходом iz nekdanjih socialističnih gospodarstev v gospodarstva s kapitalistično lastniško strukturo (Tajnikar, 2018; Rubinić, Tajnikar, 2020).

Za Slovenijo je vse do konca 80. let 20. stol. nesporno značilno, da je bil pomen in delež zasebne lastnine v gospodarstvu zanemarljiv. Edina oblika zasebne lastnine v gospodarstvu je bila vezana na obrt, v kateri pa se je zaradi značilnosti obrti profit povezoval z delovnimi dohodki v tako imenovani dohodek. Drugod v gospodarstvu v resnici nismo mogli zaslediti večjega pomena zasebne lastnine kapitala. Prav zaradi tega tudi ni smiselno pričakovati, da bi se v večji meri pojavljal kapitalski dohodek oz. da bi se pojavljali profiti. V resnici je bila struktura gospodarstva vse do konca 80. let v Sloveniji sestavljena iz treh tipov lastnine produkcijskih dejavnikov: lastnine delovne sile, državne lastnine in zasebne lastnine, omejene na obrt in prve zametke majhnega podjetništva. Takšna lastninska struktura se je potem izražala

tudi v dohodkovni strukturi bruto domačega proizvoda. Okoli 35 % bruto domačega proizvoda so bili delovni dohodki, ves preostali del pa se je formalno beležil kot tako imenovana akumulacija (npr. Statistični letopis SR Slovenije, 1987). Akumulacija se je razdeljevala na različne načine, največ pa kot izdatki za zdravstvo, šolstvo, obrambo, državno administracijo in državne investicije. Lahko bi dejali, da so bile državne investicije neke vrste donos na državni kapital.

Takšna lastninska struktura gospodarstva in tudi dohodkovna struktura bruto domačega proizvoda se je začela spreminjati s privatizacijo v začetku 90. let. Danes lahko trdimo, da se je v določeni meri lastniška struktura ustalila in da jo predstavljajo delavci kot nosilci delovne sile, zasebni kapital v lastnini posameznikov in državna lastnina kot temeljni gospodarski subjekt na področju javnega sektorja. Kakor se je spreminjala lastninska struktura gospodarstva, se je spreminjala tudi dohodkovna struktura bruto domačega proizvoda. Ta v grobem razpade na tako imenovane delovne dohodke, znotraj katerih so neto osebni dohodki in celotni javnofinančni prihodki države. Ob tem pa se pojavlja nova kategorija, ki je konec 80. let ni bilo, to so kapitalski dohodki oz. profiti. Pri tem je zanimivo, da je delež neto osebnih dohodkov ostal vse do današnjih dni skorajda nespremenjen in obsega okoli 35 % bruto domačega proizvoda. Pojavila pa se je kategorija profitov, ki jih danes po statistikah predstavlja okoli 30 % bruto domačega proizvoda. Te kategorije konec 80. let ni bilo ali pa je bila v bistveno manjšem obsegu (Rubinič, Tajnikar, 2019b).

Kategorija profitov je posegla v dohodkovno strukturo bruto domačega proizvoda tako, da se je zmanjšal tisti del javnofinančnih prihodkov, ki so v 80. letih predstavljali akumulacijo države, ki jo je ta porabila za financiranje javnega sektorja, vključno z državnimi investicijami. Če razumemo celotne prihodke javnega sektorja kot delovne dohodke in jih združujemo v kategorijo delovnih dohodkov skupaj z neto osebnimi dohodki, ugotovimo, da so profiti nastajali na račun deleža javnofinančnih prihodkov oz. sredstev za financiranje javnega sektorja, saj se je delež neto osebnih dohodkov ohranil na ravni okoli 35 % bruto domačega proizvoda.

Čeprav se je bruto domači proizvod od konca 80. let do danes tako realno kot nominalno bistveno povečal, pa je znotraj njega nastala sprememba, ki je omogočila nastanek profitov, in sicer na račun financiranja javnega sektorja. Del bruto domačega proizvoda si danes prisvajajo lastniki kapitala in se niti neposredno niti posredno ne pojavlja kot delovni dohodek.

Če opazujemo kupno moč zaposlenih ob opisanih spremembah, je jasno, da je kupna moč po posamezniku padla z vidika bruto domačega proizvoda, ki ga je mogoče kupovati z delovnimi dohodki, padec pa je posledica dejstva, da so se delovni dohodki glede na bruto domači proizvod relativno zmanjšali in s tem naredili prostor za pojav profitov, in dejstva, da so se sredstva financiranja javnega sektorja zmanjšala, saj je prav to zmanjšanje omogočilo prostor za profite. Slednje je povzročilo, da so morali zasebniki del sredstev, ki si jih prisvajajo in trošijo individualno, potrošiti tudi za namene, ki so jih do konca 80. let trošili kolektivno prek financiranja javnega sektorja

oz. države. Če domnevamo, da je število lastnikov kapitala tudi relativno bistveno manjše od števila ponudnikov delovne sile, je razumljivo, da se kapitalski dohodki koncentrirajo pri majhnem številu prebivalstva, delovni dohodki pa razpršujejo pri večjem številu prebivalstva, kar vodi do tega, da so na posameznega lastnika kapitala ti dohodki visoki in da so dohodki posameznikov, ki prejemajo delovne dohodke, majhni.

Pri tem je treba opozoriti, da je v slovenskem gospodarstvu kapitalna intenzivnost gospodarstva še vedno relativno nizka, kar bomo podrobneje izpostavili v nadaljevanju, in da bo razvoj slovenskega gospodarstva v prihodnje povečal delež kapitala glede na delovno silo ter s tem tudi delež profitov v strukturi bruto domačega proizvoda. Po analogiji z razvitejšimi gospodarstvi je smiselno sklepati, da bo večji delež profitov v strukturi bruto domačega proizvoda, ki bo nastal z večanjem kapitalne intenzivnosti slovenskega gospodarstva, še bolj centraliziran pri manjši skupini prebivalstva in da bodo dohodki prebivalcev, ki živijo od delovnih zaslužkov, po prebivalcu nižji. Ti se bodo zniževali bodisi tako, da bodo nižji osebni dohodki na prebivalca, bodisi tako, da se bodo zmanjšali izdatki javnega sektorja po posameznem prejemniku delovnih dohodkov.

Na podlagi take analize pojavljanja neenakosti v slovenski družbi lahko napravimo tudi določene sklepe za pojav prekarnosti. Te sklepe lahko naredimo z dveh vidikov.

4.1.1 Kapitalna intenzivnost in prekarost v Sloveniji

Prvi vidik izhaja iz kapitalne intenzivnosti določenih dejavnosti in vpliva oportunitetne cene delovne sile.

Ko smo obravnavali značilnosti ponudbe na trgih, ki so povezani s pojavom prekarnosti, smo opozorili na nizko kapitalno intenzivnost ponudnikov v gospodarskih dejavnostih, kjer se pojavlja prekarost. Gre zlasti za dejavnosti, ki so organizirane v pravni in statusni obliki samostojnih podjetnikov. Smiselno je domnevati, kot smo že pojasnili, da je kapitalna intenzivnost v teh dejavnostih zelo nizka in da dejavnost v glavnem temelji na delovni sili. Prav tako smo opozorili, da so dohodki v teh dejavnostih, to so dohodki samostojnih podjetnikov, nizki tudi zaradi nizke oportunitetne cene delovne sile s trgov delovne sile, ki so povezani z delovno dejavnostjo samostojnih podjetnikov. Pojav profitov v slovenskem gospodarstvu in večanje deleža profitov v dohodkovni strukturi bruto domačega proizvoda ter s tem paralelno zmanjševanje deleža delovnih dohodkov v strukturi bruto domačega proizvoda opozarjata, da je že tranzicija iz lastniške strukture gospodarstva ob koncu 80. let v današnjo lastniško strukturo morala zmanjševati dohodke samostojnih podjetnikov. Večanje profitnih dohodkov se namreč ni odrazilo v večanju zaslužkov samostojnih podjetnikov, saj njihova dejavnost ne temelji na kapitalu, ampak na delovni sili. Tudi če trgi njihovih proizvodov in storitev omogočajo doseganje ravnotežnih profitnih stopenj, so njihovi dohodki (kot vsota delovnih in profitnih

dohodkov) po posamezniku nizki, saj ne zajemajo in ne dajejo profitnih dohodkov. Pojav kapitala, njegov vpliv na preraščelive bruto domačega proizvoda in pojav bogatega sloja lastnikov kapitala niso pozitivno vplivali na zaslužke samostojnih podjetnikov.

Poleg tega pa je na dohodke samostojnih podjetnikov vplivala tudi oportunitetna cena delovne sile. Njihovi zaslužki so bili odvisni tudi od tega, kako so se oblikovali trgi delovne sile, ki jo uporabljajo samostojni podjetniki, in kakšna je bila oportunitetna cena takšne delovne sile. Če je ta cena začela padati, se je to moralo odraziti tudi v zaostrovanju dohodkovnega položaja samostojnih podjetnikov.

Proces rasti in uveljavljanja kapitala ter kapitalskih dohodkov v slovenski družbi je nesporno pomemben tudi za razumevanje pojava prekarnosti pri izdvojenih podjetjih. Eno od področij uveljavljanja kapitala in kapitalskih dohodkov so zagotovo tudi izdvojena podjetja. Kot smo že omenili, so izdvojena podjetja z vidika kapitalске intenzivnosti različna, v številnih primerih pa je treba v ustanovitev izdvojenih podjetij vlagati večje vsote kapitala. Že pri normalni donosnosti na enoto kapitala se s tem pojavi pri teh podjetjih profit, tako da so dohodkovne strukture v teh podjetjih podobne dohodkovnim strukturam v gospodarstvu nasploh.

Pojav kapitala in profitov v izdvojenih podjetjih je kvantitativno v veliki meri določen po eni strani s prodajnimi cenami teh podjetij, po drugi strani pa z razmerami na trgu dela. Nesporno ugodne razmere na prodajnih trgih, ki nastajajo med matičnimi podjetji in izdvojenimi podjetji, povečujejo donosnost kapitala v teh družbah in ne vplivajo negativno na ceno delovne sile v teh podjetjih. Ekonomsko racionalna organizacija izdvajanja dejavnosti se tako odraža v višjih profitnih stopnjah in tudi v večjem deležu profitov glede na druga podjetja. Na drugi strani pa trg dela vpliva na pojav profitov in profitnih stopenj v teh podjetjih. Kot smo že omenili, so z vidika tehnologije ta podjetja lahko različna, v nekaterih primerih potrebujejo tudi zahtevnejšo delovno silo, v zelo velikem deležu pa so to podjetja, ki zaposlujejo manj zahtevno delovno silo. Če se na trgih takšne delovne sile pojavljajo presežek ponudbe in nizke cene delovne sile, to nesporno povečuje profitne stopnje v izdvojenih podjetjih, zato izdvojena podjetja niso zainteresirana za ustvarjanje presežnega povpraševanja na trgih delovne sile, ki jo zaposlujejo, in pogosto poskušajo z zaposlovanjem delovne sile, ki migrira z oddaljenih območij, ustvarjati presežno ponudbo in nizke cene delovne sile na takih trgih. Dohodkovna neenakost znotraj teh trgov je zelo pogosta, zaposleni pa se večkrat znajdejo v razmerah prekarnosti.

4.1.2 Dohodkovna distribucija in prekarlost v Sloveniji

Drugi vidik vpliva spreminjanja dohodkovne in lastniške strukture v slovenskem gospodarstvu pa se kaže v značilnostih oblikovanja povpraševanja.

Zavedati se je treba, da čim bolj je dohodkovna distribucija neenakomerna, tem manj je kupcev, ki so sposobni plačati višje cene blaga, storitev in delovne sile. To pomeni,

da je relativno več kupcev, ki so sposobni nastopati kot kupci zgolj pri nižjih cenah proizvodov, storitev in delovne sile. Ta ugotovitev je ključna za vse tiste primere, ko govorimo o ponudbi na finalnih trgih ali na trgu delovne sile.

Če opazujemo delovanje samostojnega podjetnika na finalnem trgu v primeru, ko je kupec iz dohodkovno favorizirane skupine, je možno pričakovati, da bo takšen kupec plačal višjo ceno, da bo povpraševanje omogočalo doseganje tudi višjih cen proizvodov in storitev in da bodo zato zaslužki samostojnega podjetnika večji. Vendar, čim bolj je distribucija dohodkov prek profitnih dohodkov koncentrirana pri manjšem številu lastnikov kapitala, tem manj je takšnih kupcev, zato se večina samostojnih podjetnikov sooča s povpraševanjem, ki je sicer z vidika kupcev številno, a ne omogoča doseganja višjih cen. To pa pomeni, da tudi ne omogoča doseganja visokih zaslužkov na enoto delovne sile. Takšno stanje omogoča zaposlovanje, vključevanje posameznikov v majhno podjetništvo, a ne omogoča visokih zaslužkov na enoto delovne sile.

Kadar koli se ponudba proizvodov in storitev torej obrača na večje število kupcev, katerih kupna moč temelji predvsem na delovnih dohodkih, je smiselno pričakovati, da bodo cene teh proizvodov in storitev nizke, takšne cene pa bodo povzročale tudi šibko povpraševanje po delovni sili na trgu delovne sile, ki jo taka podjetja zaposlujejo. Če v teh primerih nastane presežna ponudba delovne sile, kot je primer novinarjev ali arhitektov, pa tudi nekvalificirane delovne sile v trgovini, gostinstvu in turizmu, cene delovne sile padejo na najnižjo možno raven, delo v teh zaposlitvah pa dobi tipični značaj prekarnosti.

Nastanek prekarnosti, kot kažejo ti primeri, je torej zelo odvisen od tega, kakšna je kupna moč večine kupcev na trgih in kako se ta kupna moč odraža tudi v povpraševanju po delovni sili. Če ob tem nastane večja ponudba delovne sile, so izpolnjeni vsi pogoji, da takšna delovna sila deluje v razmerah prekarnosti, četudi kapital, ki jo zaposluje, dosegla vsaj povprečne donose na enoto kapitala.

Ker smo omenili, da se problemi neenakosti, ki so značilni za tranzicijske države in Slovenijo, katerih temeljna značilnost je vse večji delež profitnih dohodkov v strukturi bruto domačega proizvoda, z razvojem tehnologije in gospodarstva povečujejo, je smiselno pričakovati, da bodo pojavne oblike prekarnosti, ki so povezane s tem tipom nastajanja neenakosti, v bodoče še pogostejše, in sicer ne glede na to, da bodo družbe v celoti bogatejše.

4.2 Neenakost v mednarodni menjavi in prekarnost

Druga oblika neenakosti, ki označuje vse države v svetu in tudi Slovenijo, pa nastaja v mednarodni menjavi. Obstaja prepričanje, da dve tretjini neenakosti v dohodkih posameznikov nastaja v mednarodni menjavi in zgolj ena tretjina znotraj posameznih držav (Milanović, 2016).

Pojasnilo „neenakost v mednarodni menjavi“ izhaja iz domneve, da je bruto

domači proizvod v fizični obliki (tako imenovani presežek) posameznih držav rezultat potrošenega dela, to delo pa se znotraj države in še zlasti v mednarodni menjavi različno prizna v cenovni vrednosti bruto domačega proizvoda. Tako prihaja v mednarodni menjavi do tako imenovane neekvivalentne menjave dela (Emmanuel, 1972; Rubinić, Tajnikar, 2019a). Enote bruto domačega proizvoda, ki vstopajo v mednarodno menjavo, vsebujejo različne količine potrošenega dela, cene pa se vzpostavljajo tako, kot da bi bile v vseh enotah bruto domačega proizvoda v mednarodni menjavi potrošene enake količine dela, kar seveda ni točno. Prav zaradi tega govorimo o tako imenovani neekvivalentni menjavi dela v mednarodni menjavi.

Da bi to menjavo natančneje opredelili in s tem tudi podrobneje razumeli neenakost, ki nastaja v mednarodnih gospodarskih odnosih, moramo definirati tista področja, ki povzročajo neekvivalentno menjavo dela.

Ker teče ta menjava s cenami, je razumljivo, da moramo posebno pozornost nameniti oblikovanju cen v posameznih državah in tudi v mednarodni menjavi. Razumevanje oblikovanja cen lahko poenostavimo, če domnevamo, da mednarodno menjavo omejimo na območje evra, kar je seveda tudi relevantno območje za razumevanje nastajanja neenakosti v Sloveniji.

Ob predpostavki homogenega dela in kapitala in popolno konkurenčni mobilnosti faktorjev bi bilo smiselno pričakovati, da se v vseh državah cene oblikujejo na ravni, ki omogoča realizacijo povprečnih mezdnih stopenj in povprečnih profitnih stopenj. Takšne dolgoročne ravnotežne cene imenujemo produkcijske cene (Marx, 1981). Če bi se cene oblikovale na ta način, bi posamezne države oblikovale tudi neke vrste ravnotežne bruto domače proizvode, ki sicer ne bi bili sorazmerni potrošenemu delu, bi pa omogočali enako nagrado vsem produkcijskim faktorjem. Takšne ravnotežne bruto domače proizvode pa lahko primerjamo z dejanskimi bruto domačimi proizvodi.

Če izpeljemo takšno primerjavo za primer Slovenije, hitro ugotovimo, da Slovenija v mednarodni menjavi ne realizira cen, ki bi omogočile doseganje ravnotežnega bruto domačega proizvoda (Tajnikar, 2018c). Prav nasprotno, cene, ki jih Slovenija dosega, dajejo pod ravnotežno raven bruto domačega proizvoda. Izračunamo lahko, da samo zaradi dejstva, ker prodajamo po cenah, ki so pod ravnotežnimi, in kupujemo na mednarodnem trgu po cenah, ki so nad ravnotežnimi, izgubimo ob predpostavki, da je bruto domači proizvod 40 milijard evrov (leto 2016), 8,5 milijarde evrov bruto domačega proizvoda. Če bi prodajali po ravnotežnih cenah, bi bil bruto domači proizvod Slovenije v letu 2016 48,5 milijona evrov.

Neravnotežne cene se znotraj posamezne države lahko izrazijo bodisi v neravnotežnih mezdnih stopnjah ali v neravnotežnih profitnih stopnjah. Zlahka lahko izračunamo, da se neravnotežne cene v Sloveniji v celoti pokažejo v podravnotežnih mezdnih stopnjah, pri čemer so profitne stopnje v Sloveniji celo nekaj malega nad ravnotežjem v območju evra. Zadnje je verjetno posledica presežne ponudbe na trgu dela v

Sloveniji, kar lahko zaznamo kot višjo stopnjo brezposelnosti. Na ta način pojasnimo, zakaj so delovni dohodki po zaposlenem (skupaj z izdatki za javni sektor) v Sloveniji pod povprečjem območja evra.

Produkcijske cene torej ne razporejajo bruto domačih proizvodov med državami sorazmerno glede na potrošeno delo (delovno silo), ampak ga razporejajo glede na potrošeno delo in zaposleni kapital. Ker je odnos med kapitalom in zaposleno delovno silo (tako imenovana kapitalska intenzivnost) v različnih državah različen, bruto domači proizvodi posameznih držav niso sorazmerni potrošenemu delu, tudi če so cene ravnotežne. Države z večjimi obsegi kapitala ob enaki količini delovne sile si tudi ob ravnotežnih profitnih stopnjah prisvajajo večji delež bruto domačega proizvoda, in sicer v obliki profitov oz. kapitalskih dohodkov. Tako nastajajo razlike med bruto domačimi proizvodi posameznih držav tudi zaradi dejstva, da države gospodarijo z različnimi obsegi kapitala na enoto delovne sile. Te razlike pa bi nastajale tudi v primeru, če bi bile profitne stopnje v posameznih državah izenačene, kar bi bila značilnost ravnotežnih cen v mednarodni menjavi. Države z večjim obsegom kapitala na enoto delovne sile bi imele tudi večje obsege kapitalskih dohodkov in večje bruto domače proizvode.

Slovenija s tega vidika zaostaja za evropskim povprečjem. Da bi dosegla povprečno raven območja evra z vidika kapitalske intenzivnosti, bi morala povečati obseg kapitala s 100 milijard evrov na približno 172 milijard evrov (Tajnikar, 2018c). Takšnega preskoka v dognednem času ni sposobna izpeljati nobena država. Slovenija tako izgublja okoli 8 milijard evrov v profitnih dohodkih celo ob ravnotežni profitni stopnji. Za toliko je nižji tudi dejanski bruto domači proizvod. Če bi dosegali ravnotežne cene in ravnotežno kapitalsko intenzivnost, bi bil slovenski bruto domači proizvod okoli 56 milijard evrov.

Zaradi opisanega procesa so kapitalski dohodki v različnih državah različni, s tem pa so različni tudi bruto domači proizvodi posameznih držav. Te razlike se potem pokažejo v različnih bruto domačih proizvodih po zaposlenem in v veliki meri neposredno tudi v razlikah v bruto domačem proizvodu po prebivalcu. Čeprav procesi redistribucije, ki izvirajo iz različnega odnosa med kapitalom in delovno silo, vodijo do različnih bruto domačih proizvodov po prebivalcu, pa v bistvu ne povzročajo neenakosti med državami, saj ob ravnotežnih profitnih stopnjah dobivajo lastniki kapitala na enoto kapitala enak donos, kar pa ne vpliva na delovne dohodke. V praksi se sicer pojavlja stanje, da imajo države s podravnotežnimi cenami tudi nadravnotežne profitne stopnje, kar vpliva na neenakost med državami, ki izvira iz neravnotežnih cen.

Neenakost pa lahko nastane tudi zaradi različne ekonomske učinkovitosti. Države so različne po produktivnosti, kar pomeni, da na enoto bruto domačega proizvoda uporabijo različne količine dela pri dani tehnični sestavi kapitala, ali pa so neučinkovite z vidika produkcijskih sredstev, kar pomeni, da uporabljajo različne količine produkcijskih sredstev na enoto bruto domačega proizvoda ob dani tehnični sestavi kapitala.

Tudi s tega vidika Slovenija zaostaja za povprečjem evroobmočja. Če bi Slovenija dosegala povprečno ekonomsko učinkovitost držav v območju evra, kar pomeni, da bi na enoto bruto domačega proizvoda uporabljala povprečne količine delovne sile in kapitala, bi ob zaposlenih količinah produkcijskih dejavnikov dosegala bruto domači proizvod, ki bi bil za 2,7 milijarde višji od ravnotežnega bruto domačega proizvoda v letu 2016. Tudi ta učinek ekonomske učinkovitosti v Sloveniji zmanjšuje tako delovne kot kapitalske dohodke, in sicer na enoto produkcijskega dejavnika ter tudi v vsoti.

V mednarodni menjavi torej nastaja posebna neenakost, ki se pokaže v obliki neravnotežnih cen, po katerih teče ta menjava, različne vloge kapitala na enoto delovne sile pri prisvajanju bruto domačega proizvoda in različne ekonomske učinkovitosti. Slovenski podatki jasno kažejo, da lahko zaostajanje delovnih dohodkov po enoti delovne sile, pri čemer delovni dohodki zajemajo tako plače kot izdatke javnega sektorja, pojasnimo z neravnotežnimi cenami in zaostajanjem v ekonomski učinkovitosti. Razlike, ki nastajajo v obsegu profita, ki sestavlja bruto domači proizvod Slovenije, pa lahko pojasnujemo z razlikami v obsegu razpoložljivega kapitala v Sloveniji. Neenakost torej večinoma izvira iz neravnotežnih cen in nižje ekonomske učinkovitosti ter se izkazuje v podravnotežnih cenah delovne sile in podravnotežnih izdatkih za javni sektor na enoto delovne sile. Poenostavljeno rečeno, nizke plače v Sloveniji in majhen obseg izdatkov za javni sektor po zaposlenem so posledica dejstva, da Slovenija prodaja na mednarodnih trgih po cenah, ki so pod ravnotežnimi, in ne dosega ekonomske učinkovitosti, ki je značilna za povprečje držav območja evra, pri tem pa je učinek neravnotežnih cen okoli trikrat večji kot učinek ekonomske učinkovitosti, če ga merimo v cenah in bruto domačem proizvodu iz leta 2016. Nizek bruto domači proizvod po prebivalcu pa je ob tem še posledica nizke opremljenosti dela s produkcijskimi sredstvi.

Razumevanje neekvivalentne menjave dela, ki nastane v mednarodnem gospodarjenju, zlahka osvetljuje poseben vidik nastanka prekarnosti v našem gospodarstvu.

4.2.1 Profitni dohodki in prekarnost v Sloveniji

Majhen obseg kapitala glede na delovno silo v primerjavi z drugimi gospodarstvi oz. nizka kapitalna intenzivnost pomeni tudi majhen obseg kapitalskih dohodkov v bruto domačem proizvodu glede na druge države. Pri tem je smiselno domnevati, da so ti dohodki skoncentrirani pri relativno manjšem deležu prebivalstva. Četudi lastniki kapitala na enoto kapitala zaslužijo nadpovprečno profitno stopnjo glede na območje evra, je njihovo povpraševanje majhno že zaradi dejstva, da je lastnikov kapitala malo.

To pomeni, da je povpraševanje na slovenskem trgu, ki omogoča doseganje višjih cen proizvodov in storitev, v primeru samostojnih podjetnikov omejeno in da se zgolj v izjemnih primerih oblikuje na način, da lahko večje število samostojnih podjetnikov dosega večje dohodke.

To tudi pomeni, da je število posameznikov, ki lahko organizirajo z lastnim kapitalom

izdvojena podjetja, relativno majhno in da se mora zato lastnina v izdvojenih podjetjih skoncentrirati pri majhnem številu posameznikov, ki si potem prisvajajo profitne dohodke, ki jih je zaradi skromnega obsega kapitala v takih podjetjih tudi manj kot v drugih primerljivih, razvitejših državah z višjim odnosom med kapitalom in delovno silo.

Če gospodarska dejavnost v Sloveniji temelji na povpraševanju, ki izhaja iz kapitalskih dohodkov, se taka gospodarska dejavnost le stežka razvije v donosnejšo dejavnost.

4.2.2 Delovni dohodki in prekarnost v Sloveniji

Ob tem smo spoznali, da se neekvivalentna menjava dela in neenakost v mednarodni menjavi v Sloveniji v največji meri izražata skozi zaostajanje povprečnih delovnih dohodkov za takšnimi dohodki v gospodarstvih območja evra. Videli smo, da velik del tega zaostajanja izhaja iz neravnotežnih cen in da se negativni učinek na velikost bruto domačega proizvoda, ki izhaja iz neravnotežnih cen, v celoti izrazi v zaostajanju delovnih dohodkov na enoto delovne sile, pri čemer delovni dohodki ne zajemajo zgolj neto osebnih dohodkov, ampak tudi izdatke za javni sektor. Tako nastane zelo prepoznaven učinek, da neto osebni dohodki v Sloveniji zaostajajo za neto osebnimi dohodki v številnih državah območja evra in da zaostajajo tudi za evrskim povprečjem. Ker takšne dohodke prejema večina prebivalstva in so za večino prebivalstva temeljni vir za financiranje potrošnje, se neenakost v mednarodni menjavi izraža v nizki kupni moči povprečnega slovenskega kupca.

Tako smemo trditi, da je to zaostajanje osebnih dohodkov na enoto delovne sile v Sloveniji za povprečjem območja evra temeljni razlog, ki pojasnjuje nastajanje prekarnosti v naših razmerah. Nizki dohodki kupcev, zlasti na finalnih trgih, se prenašajo tudi v proces oblikovanja povpraševanja, ki ne dopušča visokih cen na finalnih trgih, ta učinek pa se potem izrazi v nizkih dohodkih tistih, ki ponujajo v različnih členih reprodukcijske verige. Še zlasti se izražajo pri tistih, ki so na koncu teh reprodukcijskih verig.

Nizka kupna moč končnih potrošnikov, ki so kupci proizvodov in storitev samostojnih podjetnikov, pomeni, da morajo ti ponujati po nizkih cenah in da se cene njihovih proizvodov in storitev tudi oblikujejo na prodajnih trgih tako, da so dohodki samostojnih podjetnikov nizki. Če so izpolnjeni drugi pogoji za prekarnost in če je dejavnost takšne narave, da je odvisna od kupne moči finalnih potrošnikov z nizko kupno močjo, je razumljivo, da so dohodki samostojnih podjetnikov, ki so v glavnem delovni dohodki, ne le pod ravnotežjem delovnih dohodkov, ampak zelo pogosto tudi pod mejo normalnega preživetja samostojnih podjetnikov in delavcev, zaposlenih pri samostojnih podjetnikih. Nesporno je to eden temeljnih virov prekarnosti pri nas.

Opisani učinek je manj prisoten pri izdvojenih podjetjih, saj ta podjetja nastopajo na medpodjetniškem trgu, kjer ne nastajajo opisani odnosi na trgih med matičnimi in izdvojenimi podjetji. Nizke cene delovne sile v izdvojenih podjetjih so bolj posledice

značilnosti ponudbe, a tudi procesov koncentracije dohodkov, ki nastajajo znotraj države in smo jih že opisali.

Nizka kupna moč povprečnega potrošnika v Sloveniji je v ozadju nastajanja prekarnosti v primerih, ki smo jih ilustrirali z novinarskim delom, delom arhitekta, pa tudi z deli v gradbeništvu, trgovini, gostinstvu in turizmu. V številnih primerih ta delovna sila ponuja svoje storitve bodisi neposredno bodisi posredno prek samostojnih podjetnikov. V teh primerih nastaja učinek, ki smo ga že opisali, vendar je bolj tipičen primer tisti, ko se ta delovna sila zaposluje v podjetjih z zahtevnejšimi pravnimi in statusnimi oblikami, pri čemer so podjetja običajno srednje velika ali celo velika. Če so izpolnjeni pogoji za prekarnost, ki smo jih opisali, zlasti z vidika ponudbe delovne sile, je v teh sektorjih nastanek prekarnosti skoraj ekonomska nuja. Temeljna značilnost ponudbe podjetij, ki zaposlujejo delovno silo, kot so novinarji, arhitekti, gradbeni, turistični, gostinski in trgovinski delavci, je namreč v tem, da nastopajo na zelo konkurenčnih trgih z velikim številom ponudnikov, zelo pogosto s sezonsko dejavnostjo, v vseh primerih pa te trge označuje povpraševanje, ki je ključno odvisno od kupne moči povprečnega kupca v Sloveniji. Če je zaradi neekvivalentne menjave dela v mednarodnem gospodarjenju ta kupna moč nizka, kot smo poskušali pojasniti, je nesporno, da podjetja, ki ponujajo proizvode in storitve z opisano delovno silo, na svojih trgih ne morejo dosegati visokih cen. Nizke cene, ki so jih pripravljeni plačati kupci, pomenijo povpraševanje, kot smo opisali, ki ne omogoča visokih cen na trgih njihovih proizvodov in storitev. Te nizke cene pa se potem prenašajo v povpraševanje po delovni sili na trgih dela. Tako se nizke cene, ki so posledica nizkih dohodkov povprečnega kupca v Sloveniji, prenašajo tudi v skromno povpraševanje po delovni sili. Takšno skromno povpraševanje na trgih dela novinarjev, arhitektov, gradbenih, trgovinskih, gostinskih in turističnih delavcev pa potem vodi, zlasti če so izpolnjeni še drugi pogoji za prekarnost, k zelo nizkim cenam njihove delovne sile, ki znova niso samo podravnotežne, ampak so pogosto pod ravno, ki omogoča preživetje ponudnikov takšne delovne sile.

Opisani proces je zelo verjetno osrednji proces nastajanja prekarnosti v Sloveniji. Zelo pomembno se je zavedati, da so takšne nizke cene delovne sile tudi oportunitetne cene delovne sile, kar pomeni, da se te nizke cene delovne sile prenašajo tudi na tiste trge, kjer dohodki zaposlovalcev omogočajo višje osebne dohodke. Prenašajo pa se tudi v javni sektor in zmanjšujejo raven izdatkov za javni sektor na posameznika, tako zaposlenca kot prebivalca.

5. GOSPODARSKA POLITIKA IN PREKARNOST

Nesporno omenjena analiza, čeprav večinoma temelji na tezah, ki jih nismo empirično dokazovali, navaja na sklep, da je prekarnost v slovenski družbi prevsem posledica neenakosti, ki se pojavlja med državami in tudi znotraj države. Kot je pojavljanje neenakosti ena od zakonitosti delovanja in razvoja kapitalističnega gospodarstva,

tako je tudi prekarnost ena od zakonitosti gospodarske dejavnosti in strukturiranja prebivalstva, ki je značilna predvsem za manj razvite države, ki izgubljajo v mednarodni menjavi. Ta ugotovitev je tudi pojasnilo, zakaj je prekarnost značilnost manj razvitih držav, v Evropi pa zlasti tako imenovane evropske periferije, in je manj pogost pojav v srednjeevropskih državah, ki so glede na evropsko povprečje nadpovprečno razvite in imajo dobrobiti iz mednarodne menjave, hkrati pa ne doživljajo tako hitrih procesov razslojevanja znotraj posameznih držav, kot se to dogaja v manj razvitih državah.

Vsaka gospodarska politika, ki zmanjšuje posledice nastajanja neenakosti, je zato tudi gospodarska politika, ki zmanjšuje možnosti za nastanek prekarnosti. Prav zaradi navedenega bi bilo smiselno pričakovati, da je mogoče nastajanje prekarnosti v večji meri omejevati z regulacijo ponudbene strani. Na področju samostojnih podjetnikov in tudi poklicev, ki so povezani s samostojnim podjetništvom, je nesporno pomembno, da zmanjšujemo podjetniške oblike, ki nastajajo iz nujnosti, in pospešujemo podjetniške oblike, ki nastajajo iz možnosti in priložnosti. Podjetniške oblike iz nujnosti so večinoma posledica brezposelnosti, to pa sili ljudi v podjetništvo tudi na tistih področjih, kjer ni večjega povpraševanja in si ni mogoče zagotoviti rednih dohodkov, zato je gospodarska politika, ki povečuje zaposlenost in zmanjšuje brezposelnost, temeljna politika zmanjševanja prekarnosti.

Prekarnost poziva tudi k ponovnemu razmisleku o vlogi obrti. Kot je znano, je obrt oblika produkcije, ki izvira iz srednjega veka in temelji na delu. Takšni obliki pa se zelo pogosto približuje tudi podjetništvo v obliki samostojnega podjetništva, saj tudi to temelji na delu in ne na produkcijskih sredstvih ter kapitalu. Delovno intenzivne oblike produkcije so zelo občutljive za spremembe cen produkcijskih faktorjev, poleg tega pa omogočajo vstop tudi tistim, ki ne izpolnjujejo pogojev za opravljanje določenih dejavnosti, ker preprosto niso ustrezno usposobljeni. Slovenija je država, ki je dolgo časa ohranjala tipično obrtniško obliko, saj je bil vstop v obrtniški sektor reguliran prek usposabljanja za vajenca, pomočnika in mojstra. Žal smo z zadnjo zakonsko ureditvijo obrt pomešali s podjetništvom in s tem zgubili možnost, da reguliramo vstop v večje število dejavnosti, ki temeljijo na delu. Prav te dejavnosti pa so, kot smo pojasnili, tudi izvor za prekarnost, zato bi bilo v Sloveniji smiselno premisliti o ponovni definiciji obrti in o večjem ločevanju med malim podjetništvom in obrtjo.

Pomembno področje reguliranja, na katerem lahko preprečujemo nastanek prekarnosti, so tudi delovne migracije. Podjetja, ki zaposlujejo preprosto delovno silo, ki ima visoko stopnjo geografske mobilnosti, pogosto privabljajo delovne migrante, da vzdržujejo nenormalno nizke cene delovne sile na trgih takšne delovne sile, sebi pa s tem zagotavljajo večjo konkurenčnost. Nasploh so poteze podjetij, ki za nizko ceno delovne sile ohranjajo svojo konkurenčnost, negativne, saj so to podjetja, ki izgubljajo tudi v mednarodni menjavi in poudarjajo periferni značaj Slovenije. S tega vidika bi morala delovnopravna zakonodaja bolj regulirati delovne migracije in preprečevati neke vrste dumpinško oblikovanje cen delovne sile na nekaterih področjih.

Za nastanek prekarnosti je pomemben tudi izobraževalni sistem. Kot smo opisali, v številnih primerih prekarnost nastane tudi zaradi presežne ponudbe visoko usposobljene delovne sile. V teh primerih je očitno regulacija na področju izobraževanja vzrok za nastanek prekarnosti. Negativne posledice takšne regulacije na področju izobraževanja niso samo zelo nizke cene usposobljene delovne sile, ampak tudi v obliki neučinkovito porabljenega javnega denarja in nesmiselnih investicij na področju javnega sektorja.

Prekarnost bi bilo smiselno upoštevati tudi pri reformi davčnega sistema, saj lahko prav z davčnim sistemom odpravljamo negativne posledice dohodkovne neenakosti in diferenciacijo, ki nastane znotraj države. Davčni sistem bi moral povečevati kupno moč posameznikov, katerih dohodki so delovni dohodki. To ni mogoče drugače kot s prelivanjem dela kapitalskih dohodkov prek javnega sektorja v delovne dohodke. Nasploh je razvoj javnega sektorja v smeri visoke dostopnosti do dobrin javnega sektorja način, ki preprečuje, da bi nizki dohodki v posameznih dejavnostih in pri posamezni delovni sili vodili do prekarnosti. Po eni strani je treba z reformami davčnega sistema doseči prelivanje kapitalskih dohodkov v delovne dohodke, po drugi strani (in ob tem) pa tudi povečanje prihodkov javnega sektorja in širitev dejavnosti javnega sektorja tako, da bo zagotavljal čim večjo dostopnost vsakega posameznika do dobrin javnega sektorja. S tega vidika so v Sloveniji nesporno smiselne poteze davčne politike, ki uvajajo progresivnost nad zgornjo mejo sedanjega dohodninskega sistema in sedanjo cedularno obdavčitev kapitalskih dohodkov spreminjajo v progresivno obdavčitev kapitalskih dohodkov z zelo visokim obdavčevanjem najvišjih kapitalskih dohodkov. Takšne poteze niso pomembne samo z vidika prekarnosti, ampak tudi z vidika možnosti, da se na trgu realizira blago, katerega prodaja omogoča visoke kapitalske dohodke. To blago se namreč lahko prodaja zgolj v primeru, da obstaja kupna moč delovnih dohodkov.

Bistveno bolj posredno pa lahko odpravljamo razmere za nastanek prekarnosti, ki so povezane z neekvivalentno menjavo dela v mednarodnem gospodarstvu. Za Slovenijo je s tega vidika zelo pomembno, da se vključuje v mednarodno menjavo s proizvodnimi sektorji, ki omogočajo doseganje nadpovprečnih cen in vsaj povprečne ekonomske učinkovitosti, četudi to niso sektorji, ki bi bili kapitalsko intenzivnejši in bi zato prinašali večji bruto domači proizvod na zaposlenega.

Viri

1. Churchill, N. C., Lewis, V. L.: The five stages of small business growth. Harvard business review, maj, 1983
2. Emmanuel, A.: Unequal exchange: A study of the imperialism of trade. New York: Monthly Review Press, 1972
3. Fairlie, R. W., Fossen, F. M.: Defining opportunity versus necessity entrepreneurship: Two components of business creation. Stanford Institute for Economic Policy Research, working paper, 2018
4. Marx, K.: Capital, vol III, Penguin 1981,
5. Milanović, B.: Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization. London: Harvard University Press, 2016
6. Panzar, J.: Determinants of firm and industrial structure. V E. Schmalensee, R. Wiling (ed.), Handbook of Industrial Organization, vol.1 North-Holland, 1989
7. Penrose, E.: The Theory of the Growth of the Firm. Oxford: Oxford University Press, 1959
8. Pogljajen, Č.: Skozi oči prekariata: brez konsenza. Inštitut za študije prekariata – IŠP, Ljubljana, 2017
9. Rubinić, I in Tajnikar, M.: Labour Force Exploitation and Unequal Labour Exchange as the Root Cause of the Eurozone's Inequality. Društvena istraživanja, Zagreb, 2, 2019a, str. 207–228
10. Rubinić, I., Tajnikar, M.: The influence of economic cycle on eurozone cross-country inequality dynamics. South-Eastern Europe Journal of Economics, 2, 2019b
11. Rubinić, I. and Tajnikar, M.: Political Economy of the European Periphery. V I. Ness and Z. Cope (ed.), The Palgrave Encyclopedia of Imperialism and Anti-Imperialism (Second edition). Palgrave Macmillan, 2020
12. Tajnikar, M.: Tvegano poslovanje. Knjiga o gazelah in rastočih poslih. GEA College, 1997
13. Tajnikar, M.: Zakaj so naše plače nižje od francoskih in višje od latvijskih. Analiza neenakosti v evrskem območju. Objektiv, 19.5.2018a
14. Tajnikar, M.: Družbena odgovornost do podjetništva in gospodarskega razvoja. R. Bohinc (ed.), Za družbeno odgovornost, zbornik razprav, Fakulteta za družbene vede, Založba FDV: Gibanje za družbeno odgovornost, 2018b
15. Tajnikar, M.: Inequality and salaries: Balkan perspective. International Conference of The School of Economics and Business in Sarajevo. Sarajevo: University of Sarajevo. School of Economics and Business, 2018c
16. Tajnikar, M.: Tvegano poslovanje. Knjiga o poslovanju rastočih poslov, druga izdaja. Visoka strokovna šola za podjetništvo, 2000
17. Tajnikar, M.: Mikroekonomija s poglavji iz teorije cen. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2003
18. Varian, H. R.: Microeconomic Analysis, vol. 3. New York: W.W. Norton, 1992
19. You, J. I.: Small firms in economic theory. Cambridge Journal of Economics, 19, 1995
20. Statistični letopis SR Slovenije, Zavod SR Slovenije za statistiko, 1987

Tjaša Redek, Polona Domadenik
Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

KAKOVOST DELA IN ZAPOSLOITEV V SLOVENIJI SKOZI ČAS

Povzetek

Prispevek analizira kakovost dela in zaposlitev v Sloveniji od leta 2001 dalje. Konceptualno opredelitev dela sledi OECD-ju, ki kakovost dela definira skozi (1) kakovost nagrajevanja (angl. earnings quality), (2) varnost zaposlitve ter (3) kakovost delovnega okolja. Analiza temelji na mikro podatkih "European Working Conditions Survey". Podatki kažejo, da je bilo v povprečju leta 2015 s svojo zaposlitvijo zadovoljnih 82 % anketirancev, leta 2001 je bilo takšnih zgolj 70 %. V istem obdobju se je povečal delež tistih, ki so zadovoljni s plačilom glede na vložen napor. Kakovost delovnega okolja se v Sloveniji po drugih podatkih EWCS izboljšuje, kar bi lahko v večji meri pripisali tehnološkemu napredku, gospodarskemu prestrukturiranju in gospodarski rasti. Rezultate analize je treba presojati z vidika omejitev raziskave, opozoriti pa moramo tudi na potrebo po podrobnejši analizi posameznih skupin na trgu dela.

Ključne besede: trg dela, kakovost dela in zaposlitve, anketni podatki European Working Conditions Survey, Slovenija

Quality of Work and Employment in Slovenia Through Time

Abstract

The article analyzes the job quality in Slovenia since 2001. Conceptually, the paper follows the OECD, which defines the quality of work through (1) earnings quality, (2) job security, and (3) quality of the work environment. The analysis is based on micro data from the European Working Conditions Survey. Data show that, on average, in 2015, 82% of respondents were satisfied with their jobs, in 2001 for example, only 70% were satisfied. During the same period, the proportion of those who are satisfied with their payment in relation to the effort invested has increased. Overall also other data show, the quality of the working environment in Slovenia is improving, which could be largely attributed to technological progress, economic restructuring and economic growth. The survey does have some limitations, which are highlighted, also, to comprehensively understand the situation also more detailed analysis of the groups in labour market would be needed.

Keywords: Labour market, job quality, European Working Conditions Survey, Slovenia

Uvod

Kakovost zaposlitve in kakovost dela sta pomembni dimenziji na trgu dela, vendar pa kot celovita koncepta pogosto ostajata v ozadju. V ospredju je običajno diskusija o višini plač, vendar so plače le ena od dimenzij kakovosti dela. Kakovost dela je v literaturi opredeljena širše. OECD (2019a) jo definira s pomočjo treh dimenzij: s (1) kakovostjo nagrajevanja (angl. earnings quality), (2) varnostjo zaposlitve ter s (3) kakovostjo delovnega okolja. Kakovost dela je zelo pomembna za posameznika in podjetje. Posameznik preživi na delovnem mestu okoli 40 ur na teden, marsikdo tudi več, zato delo močno vpliva na kakovost življenja posameznikov nasploh v najširšem pomenu besede, hkrati pa je vsak tak posameznik del kolektiva, ki ga sooblikuje. Zadovoljni delavci so bolj motivirani, bolj pripadni podjetju, bolje sodelujejo z drugimi v kolektivu, so bolj zdravi in bolj produktivni (OECD, 2019a; Platis, Reklitis & Zimeras, 2015; Zhou, Li, Zhou & Su, 2008).

V Sloveniji je kakovost zaposlitve običajno v ospredju javnih debat ali v literaturi predvsem z vidika plač in produktivnosti ali pa se analizira z vidika posameznih skupin, med katerimi izstopajo prekarne oblike dela (npr. Domadenik, Bagari, Franca, Rihter & Redek, 2019; Poglajen, Kostevc & Dernovšček Hafner, 2018; Redek et al., 2017). Namen prispevka je osvetliti kakovost dela oz. zaposlitve v Sloveniji od leta 2001 dalje s pomočjo podatkov „European Working Conditions Survey“, ki od leta 1991 sistematično spremlja kazalce, ki analizirajo številne vidike kakovosti dela in zaposlitve v evropskih državah. V prispevku se bo analiza osredotočila na iskanje odgovorov na dve temeljni raziskovalni vprašanji: (1) kakšna je kakovost dela v Sloveniji danes in (2) kako se je v zadnjem desetletju spreminjala kakovost dela v Sloveniji, na katerih področjih se je izboljšala in kje morda poslabšala.

Prispevek je poglobljena analiza podatkov o kakovosti dela v širokem kontekstu (ne le z vidika plač ali varnosti zaposlitve), kar predstavlja področje, ki je v literaturi premalo pokrito. Hkrati je tovrstna analiza pomembna tudi za razumevanje dejanskega položaja različnih skupin zaposlenih, tudi prekarne, in s tem oblikovanje ukrepov, ki bodo ustrezno naslovili dejanske probleme teh skupin, ki se lahko kažejo tudi v pomanjkanju vlaganja v izobraževanje, v podzaposlenosti, preobremenjenosti, celo diskriminaciji ali nadlegovanju, pa niso nujno vezani na obliko zaposlitve, pač pa morda na poklic, panogo ali kakšno drugo determinanto. V analizi smo se v tem tekstu zaradi dolžine omejili samo na primerjavo vseh respondentov, čeprav je za celovito razumevanje relevantna tudi analiza razlik med skupinami.¹

Prispevek v nadaljevanju najprej poda teoretično podlago, ki opredeli kakovost dela in zaposlitve, sledi predstavitev makroekonomskega dogajanja v analiziranem obdobju, nato pregled podatkov „European Working Conditions Survey“ z analizo, ki se zaključuje z diskusijo in sklepom.

1 Delno analizo razlik med skupinami (samo za leto 2015) podajamo v Domadenik, Bagari, Franca, Rihter & Redek, 2019.

Pregled teoretičnih izhodišč

Kakovost zaposlitve oziroma kakovost dela je širok koncept, ki pa mu literatura posveča vse več pozornosti. Kot je bilo že omenjeno, je OECD (2019a) definiral kakovost dela s pomočjo treh dimenzij: s (1) kakovostjo nagrajevanja, (2) varnostjo zaposlitve ter s (3) kakovostjo delovnega okolja. OECD, ki sicer analizira podatke predvsem na makroekonomski ravni, tako v okviru "kakovosti nagrajevanja" analizira predvsem to, kako vpliva zaposlitev na materialni položaj in kakšna je porazdelitev dohodkov. Na področju „varnosti zaposlitve“ so glavni poudarki na tveganju za izgubo dela ter v primeru izgube tudi na ujetosti v past brezposelnosti. Poleg tega OECD (2019a) analizira tudi, kakšne so ekonomske posledice za tiste, ki delo izgubijo. Kot zadnjo dimenzijo OECD (2019a) analizira še kakovost okolja, v katerem posameznik dela. Tako se osredotoči na naravo dela, različne pritiske, s katerimi se zaposleni soočajo, z delovnim časom, izobraževanjem in usposabljanjem na delovnem mestu in s podobnimi dimenzijami.

V literaturi je področje analize sicer že kar staro, tako npr. že Argyris (1964) natančno analizira, kako lahko z ustrezno integracijo posameznikov v kolektivu povečamo uspešnost kolektiva kot celote, opozarja na pomen učenja, na sisteme sodelovanja in ravnanja z zaposlenimi. Ideja, da so zadovoljni zaposleni tudi bolj produktivni, je prevladovala v literaturi v 70. letih 20. stol. (Christen, Iyer, & Soberman, 2006). Takšen pristop je, kot pravijo Christen in soavtorji (2006), usklajen tudi s psihološkimi teorijami, kot je npr. teorija notranje motivacije (Deci & Ryan, 1985), ki jo je literatura tudi potrdila (Deci & Ryan, 1985; Dur & Zoutenbier, 2015; Pyöriä & Ojala, 2016), čeprav so res nekateri avtorji odkrili, da je povezava lahko šibka (npr. v marketingu, Brown & Peterson, 1994) in je zato treba jasno ločiti med dimenzijami zadovoljstva, truda in rezultata.

Povezava torej ni enosmerna, vseeno pa vpliv obstaja. Ta spoznanja so se v literaturi potrdila večkrat tudi empirično, pri čemer gre za analize na različnih ravneh, mikro ali sektorski, tudi narodnogospodarski. Kim in Brymer (2011) tako pokažeta, da je za uspešnost (sicer v hotelski dejavnosti) zelo pomemben odnos med vrhnjim in srednjim managementom, predvsem etično vodenje ter zadovoljstvo srednjega managementa na delovnem mestu. Na primeru storitvenega sektorja v Italiji se podobno pokaže jasna povezava med zvestobo zaposlenih (kar je odvisno od kakovosti dela), kakovostjo opravljene storitve, zadovoljstvom potrošnika in posledično uspešnostjo in dobičkonosnostjo podjetja (Yee, Yeung & Edwin Cheng, 2010). Ne samo na ravni podjetja ali panoge, tudi na ravni gospodarstva kot celote je povezava lahko pozitivna. Tako OECD (OECD, 2019b) pokaže, da sta kakovost dela in uspešnost gospodarstva komplementarni. Njihovi podatki namreč kažejo, da je kakovost dela najvišja v Avstraliji, Avstriji, na Danskem, na Finskem, v Nemčiji, Luksemburgu, na Norveškem in v Švici, ki so vse razvite države, vendar pa ugotavljajo tudi, da so razlike med različnimi skupinami zaposlenih. Manj zadovoljni so predvsem mladi in manj izobraženi, ki so manj produktivni oziroma uspešni, negotovost zaposlitve je pri njih običajno višja in tudi napor, ki so povezani z delom, so lahko večji.

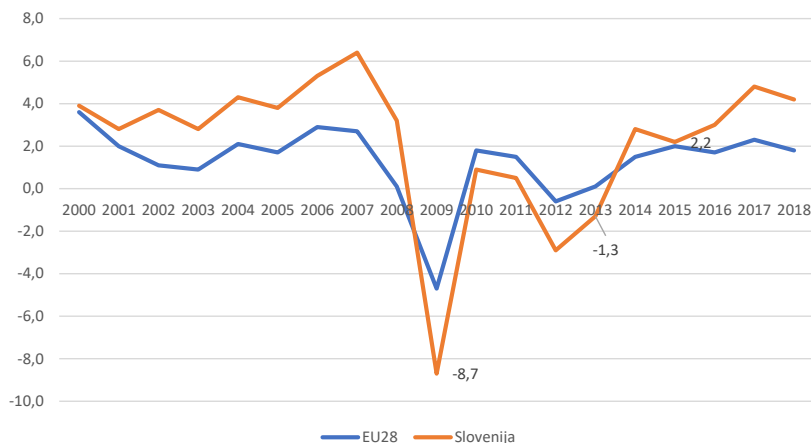
Podatki so pokazali, da se je v zadnjem desetletju v državah OECD zmanjšalo število delovnih mest zaradi krize, a tudi položaj z vidika kakovosti zaposlitve se je poslabšal. Poslabšanje je predvsem rezultat povečane negotovosti in nižjih (rasti) plačil.

Ob tem moramo vseeno omeniti, da je zadovoljstvo na delu sicer povezano z uspešnostjo, vendar pa je treba opozoriti tudi na pomen truda in vloženega dela, saj trud pozitivno vpliva na uspešnost in je odvisen od zadovoljstva, lahko pa bo imel negativen vpliv na zadovoljstvo. Vsekakor pa so dimenzije povezane (Christen et al., 2006). Natančna analiza vzročnosti in poskus kvantifikacije vplivov bi seveda tovrstne dimenzije morala upoštevati. Namen naše analize je predvsem analizirati trende zadovoljstva z delom, saj na osnovi podatkov, ki so v ozadju te analize, globlja analiza vzročnosti ni mogoča.

Makroekonomska gibanja v analiziranem obdobju

Slovenija je v obdobju od leta 2000 dalje makroekonomsko zelo napredovala. Analizirano obdobje sta zaznamovala predvsem dva cikla: obdobje hitre rasti pred gospodarsko krizo ter gospodarska kriza, ki se je začela v Sloveniji v jeseni 2008 ter zaznamovala obdobje vse do leta 2014. Čeprav se je pozitivna rast prvič vrnila že leta 2010, pa je kriza vztrajala, zato je bila rast v letih 2012 in 2013 znova negativna. Rast se je vrnila šele leta 2014, nato pa se je okrepila v letu 2016 (Slika 1).

Slika 1: Stopnja gospodarske rasti, v odstotkih



Podatki: (Eurostat, 2019).

Dinamika na trgu dela je sledila splošnim gospodarskim gibanjem. Leta 2006 je stopnja zaposlenosti znašala 68,5 % v državah članicah EU-28 in 67,1 % v Sloveniji. V času krize je zaposlenost nekoliko upadla in se pričela povečevati ponovno po letu 2012. Leta 2018 je stopnja zaposlenosti v Sloveniji znašala 81,2 %, na ravni EU pa 73,9 %.

Najvišji porast beležimo po letu 2016, ko se je v dveh letih povečala za skoraj 18 odstotnih točk, medtem ko se je na ravni EU za dva odstotka (Eurostat, 2019). Slika 2: Odstotek brezposelnih kot delež aktivnega prebivalstva po metodologiji ILO prikazuje gibanje stopnje brezposelnosti v Sloveniji med letoma 2000 in 2018. Vpliv krize se zelo jasno kaže v povečanju stopnje brezposelnosti, ki je bila leta 2008 na minimumu (4,4 %), nato pa se je do leta 2013 povečevala in leta 2013 dosegla najvišjo vrednost z 10,1 %. Analiza, ki sledi v nadaljevanju, se osredotoča na obdobje do leta 2015, ko je bila stopnja brezposelnosti še vedno visokih 9 %. Med 2013 in 2015 je bila tako gospodarska rast na prehodu iz negativne (leta 2013 je bila namreč rast -1,3 %, slika 1) v pozitivno, ki se je gibala okoli 2 % letno. Zaradi dolge in globoke krize so podjetja previdneje zaposlovala, kar se kaže v skupnem upadu stopnje brezposelnosti v dveh letih za zgolj eno odstotno točko. Po letu 2015 pa začne stopnja brezposelnosti upadati hitreje. Vsekakor pa je bilo leta 2015 na trgu dela še precej slabo, kar bo vsaj deloma vplivalo tudi na rezultate analize pogojev dela, ki jih je treba analizirati glede na stanje v gospodarstvu.

Slika 2: Odstotek brezposelnih kot delež aktivnega prebivalstva po metodologiji ILO



Podatki: (Eurostat, 2019).

Analiza

Podatki in metodologija

Analiza v nadaljevanju temelji na podatkih "European Working Conditions Survey", ki se izvaja v Evropski uniji od leta 1990, v zadnjih letih pa so jo razširili še na Balkan ter Norveško, v Švico in Turčijo. Temeljni namen ankete je (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019) analizirati kakovost zaposlitve in trende na enotni evropski metodološki osnovi, analizirati povezave med različnimi pogoji dela, identificirati rizične skupine ter postaviti podatkovne in analitične temelje za odločevalce in oblikovalce ukrepov ekonomske politike. Zadnja anketa, ki je bila

izvedena leta 2015, je zajela 35 držav, na vprašalnik pa je odgovorilo skoraj 180 tisoč zaposlenih in samozaposlenih. Slovenija je prvič sodelovala leta 2001. Anketa se sicer izvaja na vsake 4 do 5 let, vsebinsko pa obsega raziskava več področij, ki so se skozi čas spreminjala. V zadnji raziskavi leta 2015 anketa analizira predvsem naslednje vidike (Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah 2015 – vprašalnik, 2015): fizične in psihosocialne dejavnike tveganja; delovni čas; usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; dejavnike ritma dela; sodelovanje zaposlenih, kadrovske politike in organizacijo dela; uporabo spretnosti, kognitivne razsežnosti dela, pooblastilo za sprejemanje odločitev in učenje na delovnem mestu; varnost in negotovost zaposlitve; družbene odnose na delovnem mestu; počutje in zdravje, zaslužek in finančno varnost. Ciljna populacija je zajemala vse prebivalce iz ciljnih držav, ki so bili stari 15 oz. 16² let in so v času raziskave delali kot zaposleni ali samozaposleni (Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah 2015 – metodologija, 2015).

V nadaljevanju bomo primerjali stanje v Sloveniji od leta 2001 dalje. Anketa je bila v Sloveniji izvedena v letih 2001, 2005, 2010 in 2015, v EU pa od leta 1991 dalje. Analiza bo zato temeljila na panelni podatkovni zbirki za države EU, ki zajema vse zbrane podatke od leta 1991 dalje. Izbrali bomo tista področja, ki so prisotna v analizi skozi celotno obdobje, hkrati pa se bomo zaradi dolžine omejili na nekatere zanimivejše vidike: splošno zadovoljstvo, delovni čas (ure in izmene), tveganja na delovnem mestu, izobraževanje in odnosi na delovnem mestu. S pomočjo razpoložljivih podatkov bomo skušali ilustrirati tudi plačilo ter varnost zaposlitve.

Slovenija je bila prvič vključena v raziskavo EWCS leta 2001, ko sta bila anketirana 1002 respondentov, leta 2005 je bilo respondentov 600, leta 2010 1404, leta 2015 pa 1607. V nadaljevanju bomo kratko opisali vzorec. Okoli 90 % respondentov je bilo v vseh izvedbah zaposlenih, drugi pa so bili samozaposleni.³ V javnem sektorju je bilo zaposlenih med 28,5 in 37 % respondentov, večina respondentov pa je bila zaposlenih v srednje velikih podjetjih. Tako je v vsakem valu približno četrtnina zaposlenih delala v podjetjih z 10 do 49 zaposlenimi, sledila so podjetja s 50 do 99 zaposlenimi, kjer je bilo zaposlenih približno 15 % respondentov, nato tista s 100 do 249 zaposlenimi, v katerih je delalo 10 do 15 % vseh respondentov, in največja z vsaj 500 zaposlenimi, v katerih je delalo 8 do 12 % vseh respondentov. Okoli četrtnina respondentov je delala v predelovalnih dejavnostih, 17 % v sektorjih trgovine in gostinstva (skupaj), 8 do 10 % v izobraževanju, 6 do 8 % v zdravstvu ter 4 do 5 % v sektorjih financ in transporta (po letih so rahle razlike). Večina respondentov je zaključila srednješolsko izobraževanje (50 do 60 %), sledijo univerzitetno izobraženi, ki jih je okoli četrtnina. Panel žal ne omogoča podrobnega spremljanja tipov zaposlitve za vse vrste pogodb skozi celotno obdobje. Od leta 2005 dalje pa je bilo med zaposlenimi (poleg samozaposlenih) okoli 1 do 2 % agencijskih delavcev, okoli 12 do 13 % respondentov pa je imelo pogodbo za določen čas. Zaradi dolžine prispevka ter relativne stabilnosti strukture vzorca se bomo v tem prispevku osredotočili samo na analizo stanja vseh respondentov.

2 v Bolgariji, na Norveškem, v Španiji in Združenem kraljestvu

3 10,5 % leta 2001, 8,7 % leta 2005, 10,1 % leta 2010 in 13,7 % leta 2015

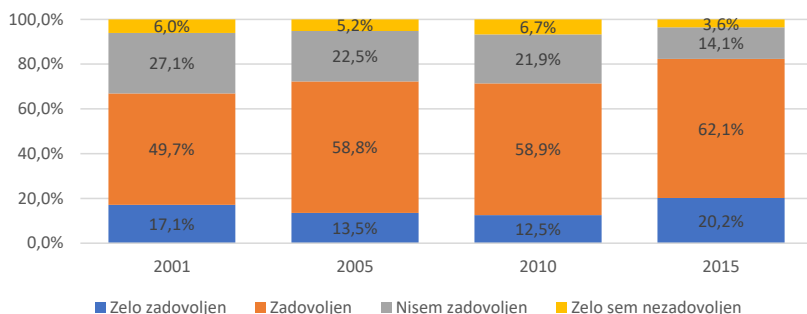
Rezultati

Cilj analize v nadaljevanju je predstaviti, kako se je spreminjala kakovost dela v Sloveniji od leta 2001 dalje. V analizi se bomo osredotočili na dimenzije, s pomočjo katerih kakovost zaposlitve opredeli tudi OECD.

Posamezniki so bili leta 2015 v povprečju zadovoljni s svojo zaposlitvijo (Slika 3: Odgovori na vprašanje »Kako ste v celoti gledano zadovoljni s svojo zaposlitvijo?«). V Sloveniji je 20 % posameznikov zelo zadovoljnih, 62 % pa zadovoljnih. Od leta 2001 se je delež respondentov, ki so zelo zadovoljni ali zadovoljni s svojo zaposlitvijo precej povečal, s slabih 70 % na dobrih 82 % respondentov. Od leta 2001 dalje in tudi med letoma 2010 (ko se je čutil vpliv krize) ter 2015 se je precej zmanjšal delež nezadovoljnih, sploh pa tudi zelo nezadovoljnih, ki jih je bilo leta 2015 manj kot 4 %. V nadaljevanju prikazujemo posamezne dimenzije kakovosti zaposlitve.

Slika 3: Odgovori na vprašanje »Kako ste v celoti gledano zadovoljni s svojo zaposlitvijo?«

Odstotek vseh zaposlenih, ki je izbral določen odgovor.

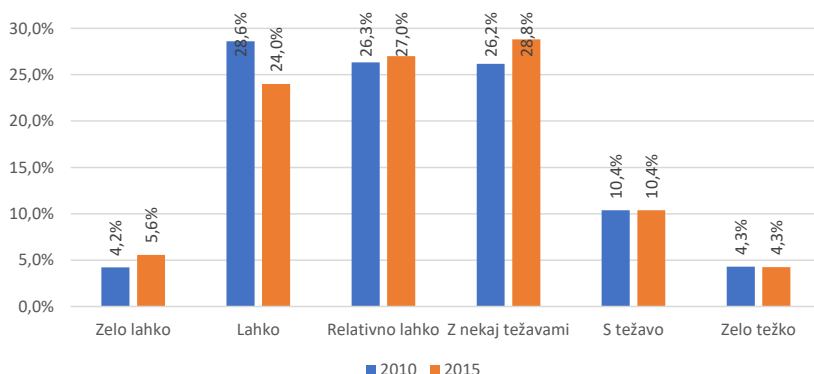


Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Kakovost nagrajevanja v Sloveniji skozi čas

Povprečna plača v Sloveniji je bila po podatkih Statističnega urada RS januarja 2015 1.006 evrov (Statistični urad Republike Slovenije, 2019), kar je nekoliko več, kot je bila plača, o kateri je poročal respondent v anketi v povprečju, saj je bila povprečna plača, o kateri so poročali respondenti, leta 2010 830 evrov, leta 2015 pa 902 evra. V povprečju 30 % slovenskih respondentov je leta 2015 lahko ali zelo lahko preživel mesec z dohodki, ki jih zaslužilo gospodinjstvo kot celota. Glede na leto 2010 se je nekoliko povečal delež tistih, ki so preživeli mesec z nekaj težavami, medtem ko je delež tistih, ki so ga preživeli težko ali zelo težko, ostal stabilen (slika 4).

Slika 4: Odstotek respondentov, ki je na vprašanje »Kako lahko vaše gospodinjstvo z dohodki, ki jih zasluži, preživi skozi mesec?« odgovoril z »lahko« ali »zelo lahko«



Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Podrobnejša analiza strukture plačila pokaže, da ima večina respondentov del plačila fiksen, velik del respondentov pa prejema tudi nagrade ali plačila, ki so vezana na uspešnost. Glede na zakonodajo seveda dobivajo zaposleni tudi dodatke za slabše pogoje dela (nedeljsko delo ali slabi pogoji), nekateri zaposleni pa so deležni tudi dodatnih bonitet, takih je bilo med 7 in 10 %. Agregatni rezultat, ki je prikazan v tabeli, ne kaže razlik med posameznimi skupinami delavcev, ki se seveda pojavijo glede na različne poklice, panoge, delovna mesta.

Tabela 1: Odstotek respondentov, katerih plačilo vsebuje določeno kategorijo

	2001	2005	2010	2015
Fiksna osnovna plača	95,1 %	94,1 %	97,0 %	95,9 %
Plačilo, ki je deloma vezano na uspešnost	27,4 %	18,0 %	18,3 %	10,0 %
Plačilo nadur	34,2 %	43,9 %	37,5 %	30,8 %
Dodatek za slabe ali nevarne pogoje dela	11,7 %	14,2 %	15,0 %	12,9 %
Dodatek za delo v nedeljo	12,2 %	20,4 %	23,7 %	18,9 %
Dodatek za uspešnost v določenem obdobju, mesecu				25,1 %
Dodatek za uspešnost oddelka, skupine v določenem obdobju	19,2 %	22,4 %	18,8 %	13,4 %
Dodatek za uspešnost družbe	8,9 %	18,5 %	19,4 %	18,5 %
Dohodek od delnic	1,9 %	2,6 %	3,3 %	2,4 %
Ostali bonusi (zdravstvene storitve, zavarovanja itd.)	4,5 %	7,4 %	11,8 %	7,8 %

Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Tabela 2 kaže, da so leta 2015 repondenti v povprečju opravili 39,6 ure na teden, kar je primerljivo z obdobjem prej. Nekoliko odstopa leto 2005, ki pa je bilo obdobje hitre rasti, zato je možno, da so na ta rezultat vplivale tudi nadure. Od leta 2005 dalje se je sistematično zmanjšal delež tistih, ki delajo ponoči ali ob sobotah, nekoliko več pa se pojavlja delo ob nedeljah (to je lahko rezultat vzorca ali pa drugačnega načina izmenskega dela). Rezultat je lahko tudi posledica gospodarskega prestrukturiranja ter seveda stanja na trgu dela v določenem trenutku, vendar pa se z vidika obremenitve v povprečju od leta 2001 položaj delavcev ni poslabšal.

Tabela 2: Obremenitev zaposlenih z vidika opravljenih delovnih ur in urnika dela

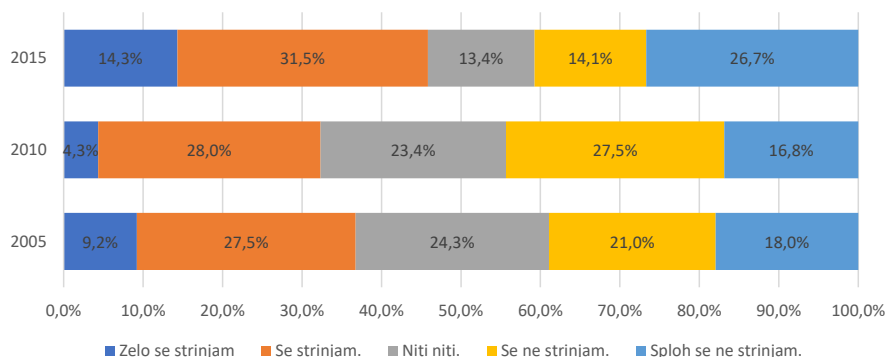
	2001		2005		2010		2015	
	Povp. (v urah)	Std. odklon (v urah)	Povp. (v urah)	Std. odklon (v urah)	Povp. (v urah)	Std. odklon (v urah)	Povp. (v urah)	Std. odklon (v urah)
Koliko ur v povprečju delate na teden?	39,07	10,97	41,15	11,56	39,78	10,62	39,59	12,04
Koliko ur v povprečju bi želeli delati?					38,70	10,67	38,45	10,21
Koliko dni na teden v povprečju delate?			5,18	0,85	5,13	0,84	5,22	0,88
Kolikokrat na mesec delate ponoči, vsaj 2 uri med 22.00 in 6.00?	1,06	3,04	1,61	3,85	1,29	3,52	1,16	3,29
Kolikokrat na mesec delate ob nedeljah?	0,54	1,09	0,69	1,23	0,65	1,17	0,74	1,26
Kolikokrat na mesec delate več kot 10 ur na dan?	1,29	1,47	1,49	1,54	1,34	1,49	1,37	1,52
Kolikokrat na mesec delate ob sobotah?	2,65	5,11	3,30	5,79	2,56	5,24	2,55	5,13

Podatki: European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Slika 5 prikazuje zadovoljstvo s plačilom za vloženi napor, in sicer odstotek respondentov, ki se ali zelo strinjajo ali pa sploh ne s trditvijo, da so ustrezno nagrajeni za svoj napor. Od leta 2005 do leta 2015 se je na eni strani povečal delež tistih, ki se

zelo strinjajo ali pa strinjajo, torej je delež "zadovoljnih" večji. Na drugi strani pa se je od leta 2010 izrazito povečal tudi delež tistih, ki se sploh ne strinjajo, kar bi lahko pomenilo, da sploh niso zadovoljni. Deloma je to lahko posledica stagnacije rasti plač v določenih segmentih in s tem večje neenakosti, deloma pa lahko seveda odraža tudi percepcije posameznikov, ki imajo drugačna pričakovanja. Na ta pa vplivajo tudi družbene debate o neenakosti (čep ravno je Slovenija država z eno najnižjih stopenj neenakosti), ki ustvarjajo glede na strukturo dodane vrednosti nerealna kratkoročna pričakovanja.

Slika 5: Zadovoljstvo s plačilom glede na vloženi napor: odstotek respondentov, ki se z določeno mero strinjajo s trditvijo, da so za svoje delo in napor ustrezno nagrajeni



Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

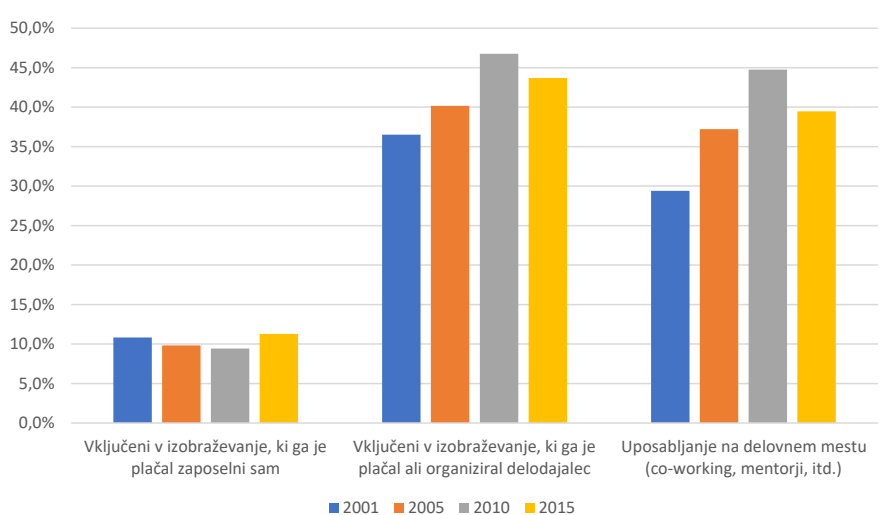
Kakovost delovnega okolja

Kakovost delovnega okolja se nanaša na več dimenzij. Na eni strani nas bo zanimalo, v kakšnih razmerah so delali zaposleni, na drugi strani njihovo zdravje in pa tudi odnosi znotraj podjetja, kar vključuje tudi vlaganje v izobraževanje.

Tabela 3 kaže **izpostavljenost različnim tveganjem** na delovnem mestu. Respondenti so lahko izbirali med odgovori in poročali o tem, da so vedno, skoraj vedno, $\frac{3}{4}$ časa, ..., do nikoli izpostavljeni določenemu tveganju. Tabela prikazuje tiste, ki so vedno in skoraj vedno izpostavljeni tveganju. Skozi opazovano obdobje so se izpostavljenosti različnim vrstam tveganja v povprečju zmanjšale, zelo opazno je zmanjšanje izpostavljenosti zvoku, vdihavanju pare, plinov, bistveno manj je tudi napornih položajev, stika z nevarnimi snovmi. Deloma je to lahko rezultat gospodarskega prestrukturiranja, deloma pa tudi tehnološkega napredka. Tako je npr. mogoče opaziti bistveno povečanje dela z računalniki, na drugi strani pa je manj utrujajočih položajev, nekaj manj pa tudi ponavljajočih se gibov, kar je lahko povezano z uvajanjem novih tehnologij v proizvodnjo (Prašnikar, Redek & Koman, 2017).

Z vidka **uposabljanja** podatki kažejo, da je bilo okoli 40 % zaposlenih v zadnjem letu (pred izvedbo ankete) vključenih v neko obliko izobraževanja ali usposabljanje, ki ga je plačal delodajalec, ali pa so bili deležni usposabljanja na delovnem mestu (slika 6). Od leta 2001 do 2015 je delež respondentov, ki so bili vključeni, naraščal, nato pa je v letih med 2010 in 2015 nekoliko upadel, kar je deloma lahko zapozneli učinek krize, hkrati pa so podjetja zaradi cenovnih konkurenčnih pritiskov, ki tudi po krizi ostajajo močni, prisiljena varčevati. Podatki o usposabljanju na delovnem mestu za leto 2015 kažejo, da je bila večina respondentov vključenih v krajša izobraževanja. Dobra petina tako poroča o izobraževanju, ki je trajalo dan ali manj, tretjina o trajanju 2 do 3 dni, samo 15 % skupaj pa jih poroča o izobraževanju, ki je trajalo 10 dni in več. Primerjava s preostalimi valovi ankete žal ni mogoča, ker vprašanje ni bilo zajeto, se pa rezultat ujema z rezultatom ankete, ki je bila izvedena leta 2019 in kaže, da prevladujejo kratka izobraževanja, kar je posledica na eni strani racionalizacije poslovanja in predvsem dejstva, da zaradi konjunktуре podjetja precej zaposlujejo (tudi v obliki pogodb za določen čas, agencijsko delo), precej je tudi fluktuacije, podjetja uvajajo tudi nove (digitalne) tehnologije, zato morajo več vlagati v usposabljanje (novih) delavcev (Domadenik et al., 2019.).

Slika 6: Odstotek vseh respondentov, vključenih v različne oblike usposabljanja na delovnem mestu v zadnjem letu, 2001–2015



Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Tabela 3: Odstotek respondentov, ki je "vedno" ali "skoraj vedno" izpostavljen določenemu dejavniku tveganja v posameznih letih*

Kako pogosto ste izpostavljeni ...?	2001	2005	2010	2015
vibracijam (orodja, stroji ...)	10,27	12,21	10,91	8,16
zvoku, ki je tako glasen, da se je težko pogovarjati	16,68	19,83	13,41	13,09
visokim temperaturam (da se potite, čeprav ne delate)	9,13	8,70	6,70	6,18
nizkim temperaturam (zunaj ali notri)	4,30	3,51	4,43	3,62
vdihavanju pare, prahu, plinov	13,07	11,19	8,56	6,05
vdihavanju razredčil, kemičnih snovi		3,68	4,21	2,9 9
dotikanju kemičnih snovi	4,62	7,89	5,56	5,24
tobaku ali kajenju drugih		7,69	2,07	1,06
stiku s potencialno kužnimi materiali, snovmi		6,68	6,06	4,49
utrujajočim ali napornim telesnim položajem	22,32	23,08	24,34	19,92
dvigovanju ali premikanju drugih ljudi		3,50	2,92	3,49
prenašanju ali premikanju težkih stvari	7,04	9,83	9,84	7,36
sedenju				29,22
ponavljajočim se gibom dlani ali rok		42,74	41,40	41,72
delu z ljudmi, ki niso zaposleni na vašem delovnem mestu	44,23	41,17	41,17	38,05
delu z jeznimi strankami, pacienti, učenci itd.			6,70	12,52
čustveno napornim situacijam				9,82
delu z računalniki, telefoni, prenosnimi računalniki itd.	27,28	35,06	36,92	35,14

*Odstotek predstavlja vsoto tistih, ki so izpostavljeni vedno, in tistih, ki so izpostavljeni skoraj vedno.

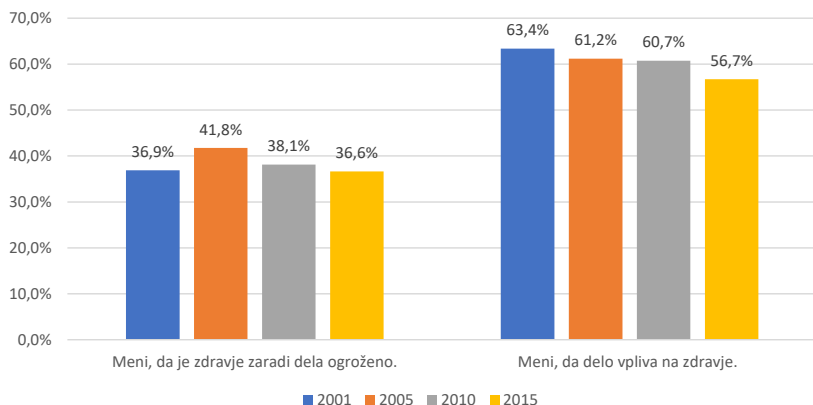
Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Podatki o odnosih na delovnem mestu kažejo, da je respondentov, ki se srečajo s tistimi najbolj neprimernimi oblikami odnosov, z različnimi vrstami nasilja, malo. O fizičnem nasilju je tako poročal dober odstotek zaposlenih. Leta 2015 je bilo največ verbalnega nasilja, saj je skoraj 10 % zaposlenih poročalo, da so se z njim srečali v zadnjem mesecu. Podoben je bil tudi delež tistih, ki so bili v zadnjem mesecu deležni ponižujočega obnašanja. Pet odstotkov zaposlenih respondentov je leta 2015 prejelo tudi grožnje, 1,7 % pa se je soočilo s spolnim nadlegovanjem. Zaradi sprememb na tem delu vprašalnika je otežena primerjava z ostalimi valovi raziskave. Glede na leto 2005 je bistveno manj spolnega nadlegovanja, o čemer je leta 2001 poročalo kar 7 % zaposlenih, več pa je slabih odnosov (poročanja o mobingu, grožnjah).

Analiza zdravja posameznikov pokaže, da respondenti v povprečju največkrat poročajo o težavah s hrbtom, leta 2015 je tako skoraj polovica respondentov poročala o tovrstnih težavah. Sledijo splošno slabo počutje, težave z glavo, vratom, spodnjimi okončinami, glavobol, o katerih poroča vsaj 30 % respondentov. Seveda

pa na ta rezultat ne vplivata samo delo in delovno okolje, ampak tudi življenjski slog posameznikov. Slovenija je ena od držav EU z najnižjim številom zdravih let življenja, kar se gotovo odraža tudi v teh rezultatih, pri čemer izstopa tudi nezdrav življenjski slog (npr. alkohol) (Eurostat, 2019). Kot kaže Slika 7, več kot polovica respondentov meni, da delo vpliva na zdravje (a delež sistematično upada), dobra tretjina pa, da je njihovo zdravje zaradi dela ogroženo, pri čemer delež upada od leta 2005 dalje.

Slika 7: Odstotek respondentov, ki se strinjajo s trditvijo o povezavi med zdravjem in delom

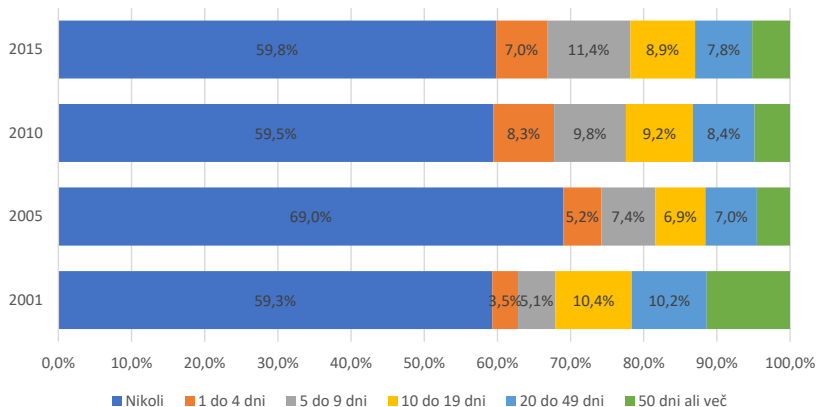


Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Resnejše zdravstvene težave so običajno povezane z odsotnostjo z dela. Respondenti večinoma niso bili odsotni z dela zaradi bolniške, takšnih je bilo od leta 2001 dalje okoli 60 %, le v letu 2005 jih je bilo kar 69 %. Od leta 2001 bistveno manj respondentov poroča o res dolgih bolniških odsotnostih, tako je več kot 10 dni z dela odsotnih nekaj več kot petina respondentov, medtem ko jih je bilo leta 2001 kar tretjina (slika 8).

Slika 8: Število dni odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov

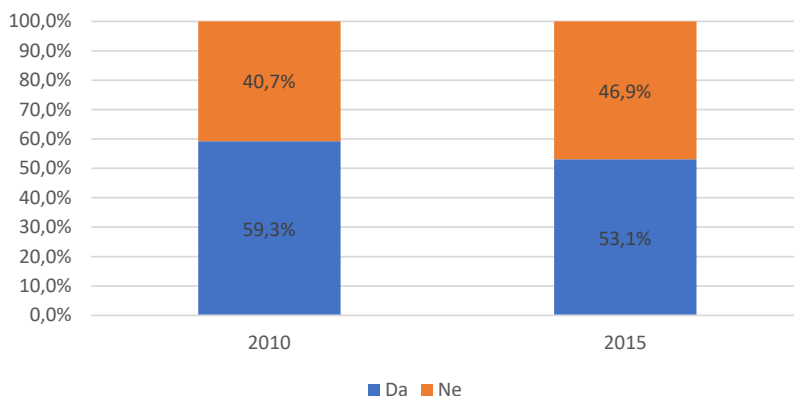
Odstotek respondentov, ki je izbral določen odgovor.



Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

V povprečju so posamezniki delali tudi, ko so bili bolni, leta 2010 je bilo takšnih respondentov skoraj 60 %, do leta 2015 je delež takšnih respondentov upadel na 53 %. Leta 2010 je v povprečju respondent delal bolan 12 dni, leta 2015 pa 10 dni. Od leta 2010 do 2015 se je stanje torej izboljšalo. Deloma je to posledica manjše negotovosti zaradi pozitivne gospodarske rasti, deloma zaradi večjega zavedanja o pomenu zdravja v družbi nasploh. Vseeno pa ta rezultat kaže, da je več kot polovica respondentov delala, čeprav jim zdravstveno stanje tega ni omogočalo. Kot kaže anketa o trgu dela iz leta 2019, je razlogov več, zagotovo pa sta med vodilnimi zaslužek ter negotovost zaposlitve, pa tudi pritisk tempa dela v kolektivu (glej npr. (Domadenik et al., 2019)).

Slika 9: Odstotek respondentov, ki poročajo o tem, da so delali bolni

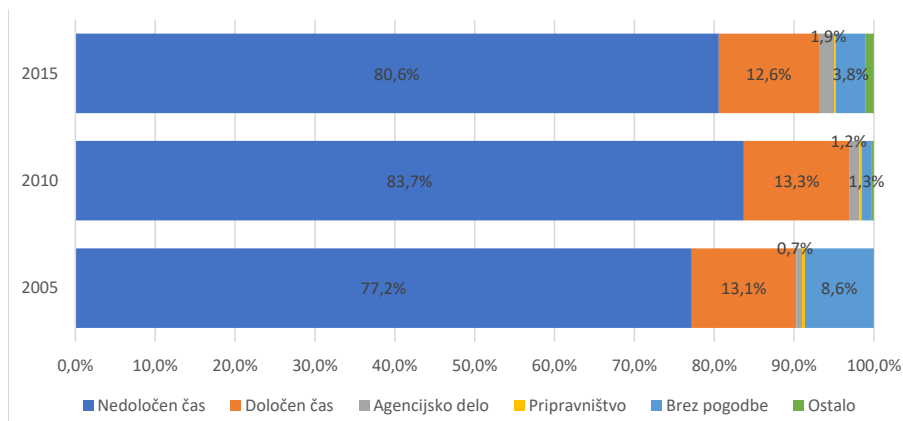


Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Varnost zaposlitve

Z vidika varnosti zaposlitve sam vprašalnik ne nudi veliko ustreznih spremenljivk, zato se bomo v analizi naslonili predvsem na tip pogodbe ter analizo odgovorov glede posledic izgube dela. Z vidika tipa pogodbe je več kot 80 % respondentov takih, ki so imeli pogodbo za nedoločen čas, leta 2010 kar 83 % (slika 10). Ta porast pogodb za nedoločen čas v času krize lahko pojasnimo z zmanjševanjem števila zaposlenih zaradi krize, pri čemer so podjetja najprej prekinila sodelovanje s tistimi, ki jim je pogodba potekla (določen čas). Delno se je okrepila vloga agencijskega dela, vendar pa je agencijskih delavcev v vzorcu malo, okoli 2 % v letu 2015. Z vidika varnosti, če jemljemo pogodbo za nedoločen čas kot "varno", lahko ugotovimo, da je stanje relativno stabilno. Glede na nepredvidljivost gospodarskih gibanj ni mogoče pričakovati, da podjetja sploh ne bodo potrebovala drugih oblik zaposlitve. Prevelika zakonodajna togost pa bi lahko negativno vplivala na elastičnost povpraševanja in znižala zaposlovanje tudi v času rasti (Prašnikar, 2012).

Slika 10: Struktura respondentov glede na tip pogodbe v %

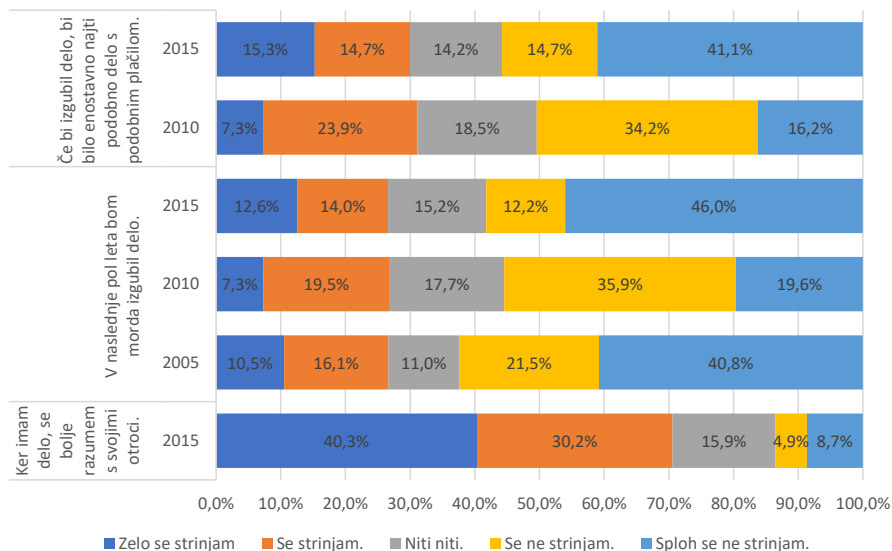


Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Slika 11 prikazuje strinjanje respondentov s trditvami, ki opisujejo posredno posameznikovo percepcijo varnosti zaposlitve. Z vidika varnosti je najprej pomembno analizirati, kakšna je verjetnost za izgubo zaposlitve. Podatki kažejo, da se je zlasti med letoma 2010 in 2015 negotovost precej znižala. Leta 2010 je samo slaba petina respondentov kategorično zavrnila trditev, da bo morda v naslednjega pol leta izgubila službo, leta 2005 in leta 2015, torej v obdobju pred krizo in po njej, pa je bilo takšnih več kot 40 %, leta 2015 celo blizu polovice vseh. Na drugi strani pa delež tistih, ki se bojijo izgube službe, ostaja relativno stabilen, saj je delež tistih, ki se zelo strinjajo ali strinjajo s trditvijo, da bodo v naslednjega pol leta izgubili delo, okoli 25 do 30 %. Ob tem je treba spomniti na delež pogodb za nedoločen čas, ki je okoli 80 %, ostali respondenti pa delajo prek drugih oblik.

V anketi v letih 2010 in 2015 so posameznike vprašali tudi za mnenje o tem, kako preprosto bi bilo najti nadomestno zaposlitev, če bi delo izgubili. Med letom 2010, ko je bila kriza skoraj na vrhuncu, in letom 2015, ko se je že začela ponovno rast, se je izrazito povečal delež tistih, ki so mnenja, da bi enostavno našli novo podobno zaposlitev, delež teh se je podvojil s 7 na 15 %. Bolj zanimivo pa je dejstvo, da je bil leta 2015 delež tistih, ki se sploh niso strinjali s tem, da bi enostavno našli novo zaposlitev, bistveno večji: skoraj 40 % respondentov je bilo zelo pesimističnih. Če pa primerjamo deleže tistih, ki se sploh niso strinjali ali pa se niso strinjali skupaj, pa je ostal delež pesimističnih relativno stabilen.

Slika 11: Odstotek respondentov, ki se strinjajo s trditvami, ki opisujejo dimenzije varnosti



Podatki: (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2019)

Diskusija in sklep

Pričujoči prispevek predstavlja analizo kakovosti dela in zaposlitve v Sloveniji od leta 2001 dalje. Na podlagi anketnih podatkov raziskave European Working Conditions Survey lahko ugotovimo, da se kakovost dela in zaposlitve v splošnem izboljšuje, če primerjamo različne dejavnike (nagrajevanje, delovni čas, izobraževanje in usposabljanje, delovno okolje, percepcija varnosti), ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih z delom in zaposlitvijo. V povprečju je bilo leta 2015 s svojo zaposlitvijo zadovoljnih 82 % anketirancev, leta 2001 je bilo takšnih zgolj 70 %. Prav tako se je v proučevanem obdobju povečal delež tistih, ki so bili zadovoljni s plačilom glede na vložen napor. Z vidika nagrajevanja uspešnosti je zanimiv podatek, da je le še 10 % respondentov poročalo, da je del njihove plače vezan na uspešnost (leta 2001 je bilo takšnih skoraj 30 %). Povečuje pa se nagrajevanje iz naslova uspešnosti poslovanja podjetja ali skupine. V povprečju so zaposleni večinoma delali dobrih 39 ur na teden, v povprečju pa bi želeli delati 38 ur. Na podlagi odgovorov prav tako ne moremo sklepati, da bi se v obdobju med letoma 2001 in 2015 povečal obseg dela v manj ugodnem terminu (vikendi, ponoči).

Kakovost delovnega okolja se v Sloveniji po podatkih EWCS izboljšuje, kar bi lahko v večji meri pripisali tehnološkemu napredku (avtomatizacija, digitalizacija) in gospodarskemu prestrukturiranju. V opazovanem obdobju se je izpostavljenost

različnim vrstam tveganja v povprečju zmanjšala, zelo opazno je zmanjšanje izpostavljenosti zvoku, vdihavanju pare, plinov, bistveno manj je tudi napornih položajev, kontakta z nevarnimi snovmi. Prav tako so zaposleni anketiranci poročali o nižjem obsegu prezentizma na delovnem mestu (prisotnost na delu kljub bolezni). Prav tako je upadel delež tistih respondentov, ki so bili dalj časa odsotni zaradi bolezni. Povečuje se delež zaposlenih, ki so vključeni v izobraževanje ali usposabljanje na delovnem mestu, čeprav podatki na podlagi ankete o delovni sili še vedno poročajo o izjemno nizki udeležbi (Domadenik et al., 2019).

Tretja dimenzija zadovoljstva z zaposlitvijo je varnost zaposlitve. V splošnem bi lahko ugotovili, da se povečuje delež tistih, ki se počutijo varneje v trenutni zaposlitvi, vendar pa po drugi strani ni zaznati optimizma, da bi lahko hitro našli podobno zaposlitev s podobnim plačilom na trgu dela v primeru izgube zaposlitve. Rezultate analize je treba presojati z vidika omejitev, ki se nanašajo predvsem na nizko število v raziskavo vključenih respondentov. Na podlagi tega žal ne moremo primerjati zadovoljstva z zaposlitvijo med različnimi skupinami zaposlenih (zaposleni za določen čas, zaposleni pri agencijah za posredovanje dela, študenti, delo prek civilnih in avtorskih pogodb, samostojni podjetniki). Kljub temu pa lahko povzamemo, da se zadovoljstvo z delom in zaposlitvijo v Sloveniji povečuje, delovno okolje izboljšuje, več zaposlenih se vključuje v izobraževanje in usposabljanje. Po drugi strani pa bo treba razmisliti o problemu prezentizma in absentizma med zaposlenimi, o vzrokih in možnih ukrepih.

Reference

1. Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New Brunswick, U.S.A: Transaction Publishers.
2. Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70–80. <https://doi.org/10.1177/002224299405800206>
3. Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137–150. Retrieved from JSTOR.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
5. Domadenik, P., Bagari, S., Franca, V., Rihter, L., & Redek, T. (2019). »MAPA: Multidisciplinarna analiza prekarnege dela – pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki« (No. CRP: MAPA (V5-1741); p. 278). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Dur, R., & Zoutenbier, R. (2015). Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany. *German Economic Review*, 16(3), 343–366. <https://doi.org/10.1111/geer.12056>
7. European Working Conditions Surveys (EWCS). (2019). Retrieved May 22, 2019, from Eurofound website: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>
8. Eurostat. (2019). *Eurostat Database*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
9. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008>
10. OECD. (2019a). Job quality. Retrieved August 18, 2019, from <https://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>
11. OECD. (2019b). New data show importance of quality as well as quantity of jobs and how both evolved during crisis—OECD. Retrieved August 22, 2019, from <https://www.oecd.org/employment/the-crisis-has-had-a-lasting-impact-on-job-quality-new-oecd-figures-show.htm>
12. Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
13. Pogljajen, Č., Kostevc, Č., & Dernovšek Hafner, N. (2018). *Prekarnost in družbena negotovost: Interdisciplinarni pogledi na prekariat*. Retrieved from <https://plus.cobiss.si/opac7/bib/294064640>
14. Prašnikar, J. (2012). *Comparing companies' success in dealing with external shocks: The case of the Western Balkans, Mediterranean countries and core European countries*. Časnik Finance.
15. Prašnikar, J., Redek, T., & Koman, M. (2017). *Robots among us*. Ljubljana: Časnik Finance.

16. Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 349–367. <https://doi.org/10.1177/1035304616659190>
17. Redek, T., Domadenik, P., Cepec, J., Kostevc, Č., Bavdaž, M., & Godnov, U. (2017). *Vpliv zasebnih agencij za zaposlovanje na trg dela v Sloveniji. Vmesno poročilo o raziskavi*. CPOEF in Ekonomska fakulteta.
18. Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah 2015 – metodologija. (2015). Retrieved May 22, 2019, from Eurofound website: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>
19. Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah 2015 – vprašalnik. (2015). Retrieved May 22, 2019, from Eurofound website: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire>
20. Statistični urad Republike Slovenije. (2019). *SI-STAT podatkovni portal*. Retrieved from <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Ekonomsko/Ekonomsko.asp>
21. Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Edwin Cheng, T. C. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109–120. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2009.10.015>
22. Zhou, K. Z., Li, J. J., Zhou, N., & Su, C. (2008). Market orientation, job satisfaction, product quality, and firm performance: Evidence from China. *Strategic Management Journal*, 29(9), 985–1000. <https://doi.org/10.1002/smj.700>

Andrej Srakar, Montserrat Gonzalez Garibay
Inštitut za ekonomska raziskovanja

Jože Sambt
Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

KAKO MERITI PREKARNOST? NOV MODELSKI PRISTOP STRUKTURNIH ENAČB

Povzetek

Razprave o prekarnosti v Sloveniji ostajajo na ravni teoretskih prerekanj in pogosto vprašljivih osnovnih statistik. V prispevku predstavimo pristop, ki pri analizi prekarnosti tudi v mednarodnem merilu še ni bil uporabljen – analizo s posebno obliko modelov strukturnih enačb, modelov več indikatorjev in vzrokov (MIMIC). Modelsko konstrukcijo prikažemo na primeru izračuna števila in značilnosti prekarnih delavcev med starejšimi z uporabo podatkov SHARE – Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanju v Evropi.

Ključne besede: *prekarnost, empirične ocene, modeli MIMIC, endogenost, starejši, SHARE*

How to Measure Precariousness? A Novel Structural Equation Modelling Approach

Abstract

Discussions about precariousness in Slovenia remain at the level of theory and often questionable basic statistics. This paper presents an approach that has not yet been applied in the analysis of precariousness on an international level – analysis with a special form of structural equation models, multiple indicators and multiple causes (MIMIC). The model construction is illustrated by an example of calculating the number and characteristics of precarious workers among the older people, using the data from SHARE – Research on Health, Ageing and Retirement in Europe.

Keywords: *precariousness, empirical estimates, MIMIC models, endogeneity, older people, SHARE*

Uvod

Prekarno delo (ali negotova zaposlitev) je postalo neločljiv element akademskih in političnih razprav. Hitro iskanje v storitvi Google Scholar najde 16.800 referenc od začetka 20. stoletja, Seymour (2012) omenja prekarnost v okviru druge industrijske revolucije, izraz pa je pridobil na pomenu in postal predmet resnega raziskovanja v njegovem kontrastu s standardnim/polnim delovnim razmerjem, ki se je oblikovalo po drugi svetovni vojni v večini industrializiranega sveta (Vosko, 2006). Prekarnost je postala predmet teoretičnih razmišljanj, statističnih študij in političnih platform, postala je tudi pogosto prisotna tema v diskurzu sindikatov (Mednarodna organizacija dela, 2012).

Ta široka uporaba je ustvarila nešteto definicij in operacionalizacij, ki se med seboj deloma prekrivajo in si nasprotujejo. Konceptualizacije se lahko razlikujejo po več dimenzijah: postopek, iz katerega so zgrajene (induktivno iz empirične realnosti ali deduktivno iz teoretičnih/filozofskih konstruktov); vključitev objektivnih elementov, ki se nanašajo na delovno mesto ali ekonomski diskurz v splošnem, ali subjektivnih, kot je identiteta delavcev; analitična raven, na kateri se koncept nahaja; raznolikost vsebinskih razsežnosti, vključenih v koncept; ontološka narava pojma (konceptualno ogrodje, ki se uporablja za vse oblike dela ali določeno kategorijo dela) ter instrumentalni značaj definicije, ki se lahko uporablja za politične ali povsem analitske namene. Dejstvo, da se koncept pogosto zamenjuje s sorodnimi, kot so pogojno, netipično in nestandardno delo (Mednarodna organizacija dela, 2012), samo še prispeva k meglenosti njegove opredelitve.

Raznolikost konceptualizacij se odraža v kompleksni operacionalizaciji, za katero je značilno nešteto kazalcev in indeksov. Prekarno delo je lahko opredeljeno z le enim kazalnikom, kot je trajanje pogodbe (Eurostat, 2018), ali s kompleksnimi sestavljenimi indikatorji (tj. indeksi), ki vključujejo več mer. Treba je opozoriti, da doslej še nobena širša raziskava ni poskušala prekarnega dela izrecno meriti.

Zgornji opis prikazuje povezavo med pogostim teoretiziranjem in zelo nizko ravno operacionalizacije. Mere oz. indeksi prekarneosti pogosto niso resneje preverjeni: malo je razprav o razlikovanju med vključenimi dimenzijami, o vzročnih in povratno vzročnih povezavah med različnimi komponentami, o nujnosti ali zadostnosti meritev in o metodologiji sestave (združevanja) indeksa.

Cilj prispevka je glede na povedano izdelati indeks, ki upošteva zgoraj omenjene vidike, zato se z opredelitvijo prekarnega dela v vsebinskem oz. teoretskem smislu ne bomo ukvarjali.

Indeks bomo zgradili na temelju metode, ki je v ekonomiji pogosto v uporabi, ko je govora o latentnih, nemerjenih konstruktih, zlasti pri merjenju t. i. sive ekonomije: na metodi več indikatorjev in vzrokov oz. MIMIC (angl. Multiple Indicators Multiple Causes). Uporabili bomo posebno različico metode, ki je bila prvič predstavljena v

prispevku Srakar, Vecco in Verbič (2017) in rešuje problem povratne vzročnosti. Metoda za zdaj uporablja preprosto metodo dvostopenjske regresije, v kasnejših prispevkih (Srakar in Verbič, 2019; Srakar, Vecco in Verbič, 2019) je bila v (statične in dinamične) modele MIMIC vključena korektnjša metoda, ki temelji na cenilki dvostopenjskih najmanjših kvadratov za strukturne enačbe (Bollen, 1996).

Metodo bomo prikazali na izdelavi indeksa prekravnosti za starejše od 50 let, sestavljenega iz 20 kazalnikov iz 3. vala raziskave SHARE – Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanju v Evropi.

Besedilo je strukturirano tako, da druga sekcija predstavi uporabljene podatke in metodo, v tretji predstavimo kratko empirično aplikacijo z uporabo podatkov SHARE, četrta sekcija pa povzema glavne ugotovitve in predstavi izhodišča za nadaljnje delo.

1. PODATKI IN UPORABLJENA METODA

V naši analizi uporabljamo modele več indikatorjev in vzrokov oz. modele MIMIC (angl. Multiple Indicators Multiple Causes). Modeli MIMIC izvirajo iz metodologije strukturnih enačb, kamor hkratno vključujejo formativni (vzročni) in (ne zgolj) reflektivni (indikatorski) del modela (glej npr. Zellner, 1970; Goldberger, 1972; Jöreskog in Goldberger, 1975; Weck, 1983; Frey in Weck, 1983; Frey in Weck-Hannemann, 1984; Aigner idr., 1988; za nekaj novejših uporab glej Lester, 2008; Proitsi idr., 2009; Rose in Spiegel, 2010). Modeli MIMIC se zelo pogosto uporabljajo na področju ekonomije za ocenjevanje obsega sive ekonomije (Thomas, 1992; Lippert in Walker, 1997; Schneider, 1994; 1997; 2003; 2005; Johnson idr., 1998a, 1998b; Tanzi, 1999; Giles, 1999; Mummert in Schneider, 2001; Giles in Tedds, 2002; Giles idr., 2002; Dell'Anno in Schneider, 2003; Buehn in Schneider, 2008; Barbosa idr., 2013; Nchor in Adamec, 2015; Breusch, 2016).

Formalni matematični zapis modela MIMIC je prikazan spodaj (glej npr. Hodge in Traiman, 1968):

$$y = \lambda\eta + \epsilon \quad (1)$$

$$\eta = \gamma'x + \zeta \quad (2)$$

kjer je $y = (y_1, y_2, \dots, y_p)'$ vektor indikatorjev latentne spremenljivke η in $x = (x_1, x_2, \dots, x_q)'$ vektor vzrokov η .

Model temelji na naslednjih predpostavkah (glej npr. Trebicka, 2014):

$$E(\zeta\epsilon') = 0; E(\zeta^2) = \sigma^{\wedge 2}; E(\epsilon\epsilon') = \theta^2 \quad (3)$$

Da bi razrešili problem povratne vzročnosti, bomo preprosto dvostopenjsko regresijo, kjer v prvem delu ocenjujemo enačbo

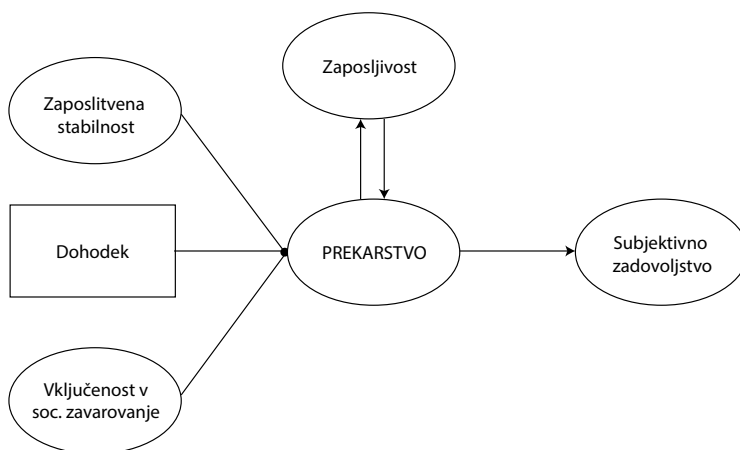
$$x = u\varphi + v \quad (4)$$

kjer je x endogena spremenljivka, u matrika eksogenih spremenljivk, φ vektor koeficientov, ki jih ocenjujemo, ter v slučajna napaka.

V drugi stopnji ocenimo končni model MIMIC z uporabo preprostih strukturnih enačb v R knjižnici lavaan, kjer uporabimo ocenjeno vrednost x ($\hat{x}$) iz zgornje enačbe (4) namesto osnovne spremenljivke x .

Ne temelju predhodne literature smo izbrali nabor uporabljenih dimenzij konstrukta prekarnosti, ki v našem modelu sestoji iz petih dimenzij: zaposlitvene stabilnosti, dohodka, vključenosti v socialno zavarovanje, zaposljivosti ter subjektivnega zadovoljstva. Pri tem predpostavljamo, da so prve štiri formativne za konstrukt (ga določajo), pri čemer igra zaposljivost formativno in reflektivno vlogo, subjektivno zadovoljstvo pa je reflektivni indikator, odraža torej konstrukt prekarnosti oz. ga slednji določa. Takšno shemo podrobneje prikazujemo na sliki 1.

Slika 1: Osnovna konstrukcija modela in vključenih dimenzij



Vir: Gonzalez Garibay, 2018.

V analizi uporabljamo podatke Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanju v Evropi (SHARE), ki je interdisciplinarna mednarodna panelna baza mikropodatkov o zdravju, socialno-ekonomskem položaju ter socialnih in družinskih omrežjih približno 140.000 posameznikov, starih 50 let ali več (opravljenih je bilo približno 380.000 intervjujev). SHARE zajema 27 evropskih držav in Izrael.

Na temelju dostopnih podatkov in vprašanj v raziskavi smo oblikovali podroben nabor dvajsetih spremenljivk, ki so vključene v našo analizo kot merjeni del modela – tisti del torej, ki ne zajema nobenega nemerjenega konstrukta (kot je npr. prekarnost). Spremenljivke so podrobneje navedene v tabeli 1.

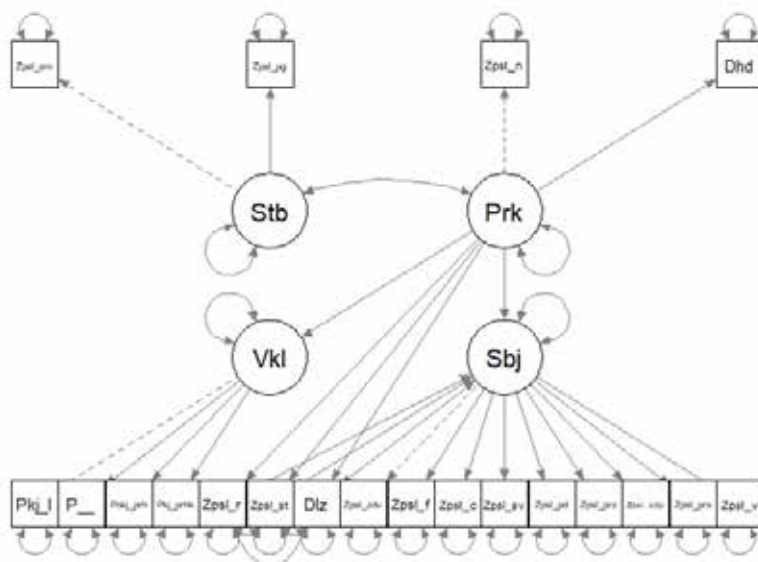
Tabela 1: Vključene spremenljivke

Spremenljivka	Opis	Dimenzija prekarnosti	Tip spremenljivke
Dohodek	Dohodkovni decili	Dohodek	Diskreten
Zaposl_stev	Število zaposlitev	Zaposlitvena stabilnost	Binaren
Zaposl_samo	Samozaposlitev	Zaposlitvena stabilnost	Binaren
Zaposl_zadov	Zadovoljstvo z delovnim mestom	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_fizic	Fizična zahtevnost delovnega mesta	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_casprit	Časovni pritisk zaradi obremenjenosti na delovnem mestu	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_svob	Malo svobode odločanja na delovnem mestu	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_novznan	Možnost razvoja novih sposobnosti na delovnem mestu	Zaposljivost	Ordinalen
Zaposl_podp	Pridobitev podpore v težavnih situacijah na delovnem mestu	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_priz	Priznanja za uspešnost opravljenega dela na delovnem mestu	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_zadplac	Zadovoljstvo s plačilom	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Zaposl_persp	Malo možnosti napredka na delovnem mestu	Zaposljivost	Ordinalen
Zaposl_varn	Nizka varnost zaposlitve	Subjektivno zadovoljstvo	Ordinalen
Pokoj_prih	Število pokojninskih zahtevkov v prihodnosti	Vključenost v soc. zavar.	Diskreten
Pokoj_prihkor	Količina pokojninskih ugodnosti v prihodnosti	Vključenost v soc. zavar.	Zvezen
Delzapleta	Število let na sedanjem delovnem mestu v razmerju do starosti	Zaposlitvena stabilnost	Zvezen
Zaposl_pogodb	Tip pogodbe	Zaposlitvena stabilnost	Ordinalen
Pokoj_leta	Število let prispevanja k pokojnini	Vključenost v soc. zavar.	Zvezen
Pokoj_obv_razm	Razmerje števila obveznih in skupnih pokojninskih možnosti	Vključenost v soc. zavar.	Zvezen
Zaposl_ure	Skupno število opravljenih delovnih ur v tednu	Zaposlitvena stabilnost	Zvezen

Vir: Gonzalez Garibay, 2018.

Podrobnejšo skico modela z vsemi vključenimi spremenljivkami prikazujemo na sliki 2. Model je ocenjen z metodo največjega verjetja in sledi izvornemu prispevku Jöreskoga in Goldbergerja (1975), kjer je bila metoda vpeljana na področje statistike.

Slika 2: Podobna konstrukcija modela MIMIC



2. REZULTATI

V tabeli 3 prikazujemo osrednje rezultate analize – izračune indeksa prekarnosti po posameznih vključenih državah. Ocenili smo dva modela MIMIC – prvega, kjer povratne vzročnosti nismo upoštevali (zaradi identifikacije modela smo vključili zaposljivost le kot formativni dejavnik), ter drugega, kjer smo namesto osnovne spremenljivke zaposljivosti vključili njeno ocenjeno verzijo iz regresije v prvi stopnji postopka.

Rezultati pokažejo, da največ prekarnosti med starejšimi najdemo v mediteranskih državah: v Grčiji (ki močno izstopa), Italiji, Španiji in delno na Portugalskem. Prav tako je je precej v vzhodnoevropskih državah, denimo na Poljskem in v Estoniji, nekaj manj pa v Sloveniji (še manj pa denimo na Češkem). Države kontinentalnega tipa (glej Esping-Andersen, 1990), kot so Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Luksemburg in Švica, imajo med seboj dokaj odstopajoče vrednosti – Francija odstopa s precej visoko vrednostjo indeksa prekarnosti, Švica pa z izrazito nizko. Državi skandinavskega, tako imenovanega socialdemokratskega modela, torej Danska in Švedska, imata izrazito

nizki vrednosti prekarnosti. Izrael kot država mešanega tipa po Esping-Andersenu ima dokaj visoko vrednost indeksa prekarnosti v obeh ocenjenih modelih. Rezultati malenkostno odstopajo med obema modeloma, zlasti pri Estoniji (precej nižja vrednost v prvem modelu) in Franciji (precej višja vrednost v prvem modelu, kjer ta država še bolj odstopa od drugih kontinentalnih).

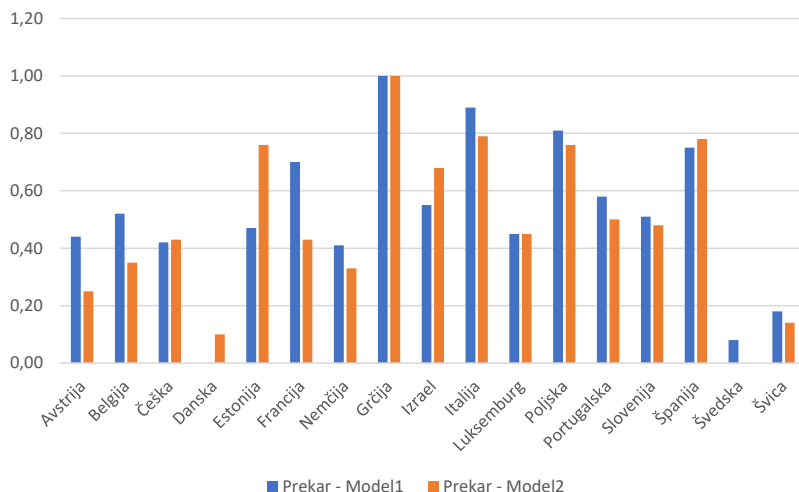
Tabela 3: Povprečne vrednosti indeksa za obe uporabljeni metodi

Država	Prekar - Model1	Prekar - Model2
Avstrija	0.44	0.25
Belgija	0.52	0.35
Češka	0.42	0.43
Danska	0.00	0.10
Estonija	0.47	0.76
Francija	0.70	0.43
Nemčija	0.41	0.33
Grčija	1.00	1.00
Izrael	0.55	0.68
Italija	0.89	0.79
Luksemburg	0.45	0.45
Poljska	0.81	0.76
Portugalska	0.58	0.50
Slovenija	0.51	0.48
Španija	0.75	0.78
Švedska	0.08	0.00
Švica	0.18	0.14
Skupno	0.52	0.49

Vir: Gonzalez Garibay, 2018.

Rezultati so grafično prikazani na sliki 3. Še enkrat več je vidna izrazito visoka vrednost indeksa prekarnosti starejših v mediteranskem modelu, delno tudi vzhodnevropskem, izrazito nizka v socialdemokratskem, ter odstopanja med državami kontinentalnega modela (tu ugotovitve precej sledijo predhodni analizi Srakarja, 2015, ki je prav tako med državami tega tipa ugotavljala precejšnje razlike).

Slika 3: Povprečne vrednosti indeksa za obe uporabljeni metodi



Vir: Gonzalez Garibay, 2018.

3. SKLEP

V sklepu se ozrimo na pomen prikazanega v luči metodoloških in vsebinskih podrobnosti.

V vsebinskem smislu smo pokazali na razlike v ravni prekarnosti med evropskimi državami, ki precej dosledno sledijo Esping-Andersenovim modelom blaginje (z izjemo držav kontinentalnega tipa, ki se med seboj precej razlikujejo po ravni prekarnosti). Zanimivo je, da rezultati precej sledijo predhodnim študijam (Srakar in Prevolnik Rupel, 2017; Srakar, 2015), ki pa pri izračunu prekarnosti niso uporabljale statistično poglobljenih metod, le osnovne statistike na temelju neposrednih vprašanj o samozaposlitvi in opravljanju plačanih del izven zaposlitvenih razmerij. To priča o veljavnosti našega sestavljenega indikatorja in potrjuje korektnost statističnega postopka.

Videli smo tudi, da je Slovenija po vrednosti indeksa nekje v sredini porazdelitve – najlažje bi jo tu šteli med vzhodnoevropske države, vendar je blizu tudi številnim državam kontinentalnega tipa, ima namreč precej nižjo vrednost kot npr. Estonija in Poljska.

Z vsebinskega vidika se seveda velja tudi vprašati, kaj nam indeks sploh pove glede na to, da je omejen na prekarno delo starejših. Tu se velja spomniti na študijo Srakarja in V. Prevolnik Rupel (2017), ki sta našla veliko raznolikost glede prekarnege dela

starejših in potrdila obstoj dveh velikih skupin, ki sta ju poimenovala „prekarno delo zaradi preživetja“ in „prekarno delo zaradi aktivnega staranja“. Ker naš indeks vsebuje obe skupini prekarne delo, je treba biti pri njegovi razlagi pazljiv.

Večji pa je doprinos glede metodološkega vidika. Predstavili smo postopek, ki bi bil lahko vodilo bodočega ocenjevanja prekarne delo. Čeprav so bili modeli MIMIC tudi predmet precejšnjih kritik (glej npr. Nchor in Adamec, 2015; Breusch, 2016) predvsem glede njihove veljavnosti in zanesljivosti, pa so verjetno najbolj logična pot za ocenjevanje konstrukta prekarne delo, ki je multidimenzionalen in težko merljiv. Primerjava s predhodnimi študijami je potrdila, da indeks daje smiselne rezultate. V prihodnje bo treba dopolniti nabor dimenzij, ki bodo v takšne modele vključene, in njihovo vlogo v modelu. Analizo bo treba ponoviti tudi na populaciji vseh delovno aktivnih, ne le starejših od 50 let. Predvsem pa je velik izziv nadaljnje delo s samim indeksom. Kdaj (pri kateri vrednosti indeksa) lahko rečemo, da je nekdo prekaren? Kako se to povezuje s številnimi sociodemografskimi, ekonomskimi, zdravstvenimi, socialnimi in drugimi dejavniki posameznika? Kako se prekarne delo spreminja skozi čas? Kako nanjo vplivajo različne institucionalne spremembe in ukrepi politik? Šele naš postopek in način ocenjevanja bosta verjetno v prihodnje omogočala tovrstne analize in poiskala odgovore na vsa omenjena vprašanja, ki so doslej z empiričnega vidika v strokovni in znanstveni literaturi ostala večidel nepopisan list.

Literatura

1. Aigner, D., Schneider, F. & Damayanti G. (1988). Me and my shadow: estimating the size of the US hidden economy from time series data, in W. A. Barnett; E. R. Berndt and H. White (eds.): *Dynamic econometric modeling*, Cambridge (Mass.): Cambridge University Press, pp. 224–243.
2. Barbosa, E., Pereira, S. & Brandão, E. (2013). *The Shadow Economy in Portugal: An Analysis Using the MIMIC Model*. FEP Working Paper, n. 514, December 2013.
3. Bollen, K. A. (1996). An alternative Two Stage Least Squares (2SLS) estimator for latent variable equations. *Psychometrika*, 61, 109–121.
4. Breusch, T. (2016). Estimating the Underground Economy using MIMIC Models. *Journal of Tax Administration*, 2(1), 41–72.
5. Buehn, A. & Schneider, F. (2008). *MIMIC Models, Cointegration and Error Correction: An Application to the French Shadow Economy*. IZA Discussion Paper No. 3306, January 2008.
6. Dell'Anno, R. & Schneider, F. (2003). The shadow economy of Italy and other OECD countries: What do we know? *Journal of Public Finance and Public Choice*, 21(2-3), 97–120.
7. Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
8. Eurostat. (2018). 2.3 % of EU employees have a precarious job - Product - Eurostat. Retrieved September 9, 2018, from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostatnews/-/DDN-20180209-1>.
9. Frey, B. S. & Weck, H. (1983). Estimating the Shadow Economy: A 'Naive' Approach. *Oxford Economic Papers*, 35, 23–44.
10. Frey, B. S. & Weck-Hannemann, H. (1984). The hidden economy as an "unobserved" variable. *European Economic Review*, 26(1), 33–53.
11. Giles, D. E. A. (1999). Measuring the hidden economy: Implications for econometric modelling. *The Economic Journal*, 109(456), 370–380.
12. Giles, D. E. A. & Tedds, L. M. (2002). *Taxes and the Canadian Underground Economy*. Canadian Tax Paper No. 106, Toronto: Canadian Tax Foundation.
13. Giles, D. E. A., Tedds, L. M. & Werkneh, G. (2002). The Canadian underground and measured economies. *Applied Economics*, 34(4), 2347–2352.
14. Goldberger, A. S. (1972). Maximum Likelihood Estimation of Regressions Containing Unobservable Independent Variables. *International Economic Review*, Vol. XIII, 1–15.
15. Gonzalez Garibay, M. (2018). Measuring precarious work: the construction of an index with MIMIC. PhD seminar work, Ljubljana: University of Ljubljana.
16. Hodge, R. W, Traiman, D. J. (1968). Social status and social participation. *American Sociological Review*, 33, 723–740.
17. International Labour Organization. (2012). *From precarious work to decent work – Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment*. International Labour Organization.
18. Johnson, S., Kaufmann, D. & Zoido-Lobaton, P. (1998a). Regulatory discretion and the unofficial economy. *The American Economic Review*, 88(2), 387–392.
19. Johnson, S., Kaufmann, D. & Zoido-Lobaton, P. (1998b). *Corruption, public finances and the unofficial economy*. Discussion paper, The World Bank, Washington, D.C.

20. Joreskog, K. & Goldberger, A. S. (1975). Estimation of a Model with a Multiple Indicators and Multiple Causes of a Single Latent Variable. *Journal of American Statistical Association*, Vol. 70, 631–639.
21. Lester, L. H. (2008). *A Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) Model of Immigrant Settlement Success*. National Institute of Labour Studies, Flinders University, Adelaide, Australia, Working Paper No. 160.
22. Lippert, O. & Walker, M. (eds.) (1997). *The Underground Economy: Global Evidences of its Size and Impact*. Vancouver: The Frazer Institute.
23. Mummert, A. & Schneider, F. (2002). The German shadow economy: Parted in a united Germany? *Finanzarchiv*, 58(3), 286–316.
24. Nchor, D., & Adamec, V. (2015). Unofficial Economy Estimation by the MIMIC Model: the Case of Kenya, Namibia, Ghana and Nigeria. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 63(6), 2043–2049.
25. Posey, C., Roberts, T. L., Lowry, P. B. & Bennett, R. J. (2015). Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) Models as a Mixed-Modeling Technique: A Tutorial and an Annotated Example. *Communications of the Association for Information Systems*, 36, Article 11. <http://aisel.aisnet.org/cais/vol36/iss1/11>. Accessed 07 January 2017.
26. Proitsi, P., Hamilton, G., Tsolaki, M., Lupton, M., Daniilidou, M., Hollingworth, P., Archer, N., Foya, C., Stylios, F., McGuinness, B., Todde, S., Lawlor, B., Gill, M., Brayne, C., Rubinsztein, D. C., Owend, M., Williams, J., Craig, D., Passmore, P., Lovestone, S. & Powell, J. F. (2009). A Multiple Indicators Multiple Causes (MIMIC) model of Behavioural and Psychological Symptoms in Dementia (BPSD). *Neurobiol. Aging*, doi:10.1016/j.neurobiolaging.2009.03.005.
27. Rose, A. K. & Spiegel, M. M. (2010). Cross-Country Causes and Consequences of the 2008 Crisis: International Linkages and American Exposure. *Pacific Economic Review*, 15(3), August 2010, 340–363.
28. Schneider, F. (1994). Can the shadow economy be reduced through major tax reforms? An empirical investigation for Austria. *Supplement to Public Finance/Finances Publiques*, 49, 137–152.
29. Schneider, F. (1997). The shadow economies of Western Europe. *Economic Affairs*, 17(3), 42–48.
30. Schneider, F. (2003). The shadow economy, in: Charles K. Rowley and Friedrich Schneider (eds.), *Encyclopedia of Public Choice*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
31. Schneider, F. (2005). Shadow economies around the world: what do we really know? *European Journal of Political Economy*, 21(3), September, 598–642.
32. Srakar, A. (2015). Samozaposleni in prekarni delavci v državah SHARE: nekaj osnovnih ugotovitev. V: Majcen, B. (ur.). *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji – prvi rezultati raziskave SHARE*. 1. natis. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja = Institute for Economic Research. 2015, str. 274–282
33. Srakar, A. & Prevolnik Rupel, V. (2017). *For financial or active ageing reasons? Econometric evidence from SHARE on health of the older precarious workers*. (Working Paper Series No. 29–2017). Munich. Retrieved from <http://www.share-project.org/sharepublications/share-working-paper-series.html>
34. Srakar, A., Vecco, M. & Verbic, M. (2017). *Measuring deaccessioning in American museums: A structural equation model / MIMIC approach*. In Eighth European Workshop on Applied Cultural Economics (EWACE). Krakow.

35. Srakar, A., Vecco, M. & Verbic, M. (2019). *Modelling and measuring deaccessioning in American museums*. Unpublished manuscript, Ljubljana: Institute for Economic Research.
36. Srakar, A. & Verbic, M. (2019). *Endogeneity Corrections in MIMIC Models: 2SLS MIMIC and 2SLS EMIMIC estimators*. Eberhard Karls Universität Tübingen: SEM Working Group Meeting.
37. Tanzi, V. (1999). Uses and abuses of estimates of the underground economy. *The Economic Journal*, 109(456), pp. 338–340.
38. Thomas, J. J. (1992). *Informal Economic Activity*. LSE, Handbooks in Economics, London: Harvester Wheatsheaf.
39. Trebicka, B. (2014). Mimic Model: A Tool to Estimate the Shadow Economy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* Vol 3 No 6, November 2014, doi:10.5901/ajis.2014.v3n6p295.
40. Vosko, L. F. (2006). *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*. McGill-Queen's University Press.
41. Weck, H. (1983). *Schattenwirtschaft: Eine Möglichkeit zur Einschränkung der öffentlichen Verwaltung? Eine ökonomische Analyse*. Frankfurt/Main: Lang.
42. Zellner, A. (1970). Estimation of Regression Relationship Containing Unobservable Independent Variables. *International Economic Review*, 11, pp. 441–54.

Matej Černe

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

DOŽIVLJANJE TEHNOLOGIJE, POTENCIALNA IZGORELOST IN USTVARJALNOST PREKARNIH PLATFORMNIH DELAVCEV

Povzetek

Informacijsko-tehnološke rešitve so v zadnjih letih močno olajšale ali celo omogočile prek platform posredovano delo, vendar pa lahko platformnim delavcem tehnologija povzroči preobremenitev in izgorelost, kar lahko negativno vpliva na njihovo dobrobit in rezultate. Prispevek se osredotoča na vprašanje, kako smo lahko pri oblikovanju digitaliziranega dela bolj humani, in sicer z raziskovanjem dejavnikov ustvarjalnosti platformnih delavcev. Ti pogosto izražajo značilnosti prekarnega dela, povezanih na eni strani z avtonomnostjo in svobodo, na drugi pa s pomanjkljivo varnostjo zaposlitve in socialnega statusa. V pričujoči študiji preučujemo medsebojno povezanost med posameznikovo spoznavno vsrkanostjo (kognitivno absorpcijo) v tehnologijo in tehnološko preobremenitvijo ter njun vpliv na ustvarjalnost platformnih delavcev. Na podlagi empiričnih podatkov, zbranih od delavcev platforme Amazon Mechanical Turk, so rezultati pokazali, da je kognitivna absorpcija v splošnem pozitivno povezana z ustvarjalnostjo platformnih delavcev, vendar pa je dodatna analiza robnih pogojev pokazala, da ko je tehnološka preobremenjenost visoka, spoznavna vsrkanost v tehnologijo vodi do izgorelosti in zmanjšane ravni ustvarjalnosti.

Ključne besede: platformno delo, ustvarjalnost, spoznavna vsrkanost v tehnologijo, tehnološka preobremenjenost, izgorelost

Technology Experiences, Potential Burnout and Creativity of Precarious Platform Workers

Abstract

Technology has enabled or made platform-mediated work easier, and individuals are frequently being stimulated via various digital solutions to absorb with technology use. However, for platform workers, technology might result in overload and burnout, leading to adverse effects on their well-being and outputs. This study investigates how we can be more humane when designing digitized work by exploring the antecedents of platform workers' creativity. Platform workers frequently exhibit characteristics of precarious work, such as autonomy and freedom of choice, but also job insecurity and lack of a solid social status. We explore the interplay between individuals' cognitive absorption in technology and technology overload in predicting platform workers' creative output. Drawing on empirical data from workers on the Amazon Mechanical Turk platform showed that cognitive absorption positively predicts gig workers' creativity. However, the moderated-mediation analysis showed that when technology overload is high, cognitive absorption with technology leads to burnout and reduced levels of creativity.

Keywords: Precarious platform work; Creativity; Cognitive Absorption with Technology; Technology Overload; Burnout

Uvod

Digitalna preobrazba je v sodobnem delu in organizacijah postala norma in pričakovana vrednost (Singh & Hess, 2017), zato se od zaposlenih tako v digitaliziranih kot tudi tradicionalnih oblikah dela vedno bolj zahteva poznavanje digitalnih orodij in njihova uporaba na delovnem mestu (Martin, 2005). Zaposleni tudi sami pogosto izražajo željo po uporabi sodobne informacijske tehnologije (.IT⁴) in njenem izkoriščanju za opravljanje različnih nalog pri delu (Margarjan, Littlejohn & Vojt, 2011). Uporaba IT postaja vse zanimivejša tema za literaturo tako informacijskih sistemov kot managementa na splošno. V organizacijskih okoljih se je izkazalo, da digitalne veščine pripeljejo do več pozitivnih posledic zanje in njihove organizacije (Mohammadyari & Singh, 2015; Yu, Lin, & Liao, 2017) in da uporaba sodelovalne tehnologije v organizacijah narašča (Vaidya & Seetharaman, 2005; Cascio & Montealegre, 2016), saj deluje kot spodbujevalka inovacij, rasti in razvoja novih poslov (Sein & Harindranath, 2004; von Briel, Davidsson & Recker, 2018).

Razumevanje nians simbioze med človekom in tehnologijo (Jain, Padmanabhan, Pavlou, & Santanam, 2018) je še izrazitejše v kontekstu digitalnega platformnega dela, za posameznike, ki opravljajo delo prek digitalnih vmesnikov. Množično zunanje izvajanje spletnega dela bo v tem dokumentu poimenovano kot platformno delo in posamezniki, ki opravljajo naloge prek digitalnih vmesnikov, kot platformni delavci (Kuhn, 2016). Takim posameznikom so naloge posredovane prek platforme, vendar so pogosto samozaposleni in neredko izražajo značilnosti prekarnege dela. Ukvarjajo se bodisi z reševanjem kompleksnih problemov bodisi z izvajanjem rutinskih nalog prek interneta (Palacios, Martinez-Corral, Nisar & Grijalvo, 2016). Po nedavnih uradnih podatkih ameriškega zaposlitvenega urada je v ZDA trenutni delež zaposlenih prek prožnih/prekarnih oblik dela kar 40 %. Izključno prek digitalnih platform, torej brez zaposlitvenega statusa v tradicionalnem smislu navezanosti na eno ali nekaj organizacij, pa v EU opravlja svoje delo kar 1,3 milijona zaposlenih (Evropska komisija, 2019).

Kako platformni delavci doživljajo nove tehnologije, pomembno vpliva na njeno sprejetje in na uporabniško vedenje (Krishnaraju, Mathew & Sugumaran, 2016). Spoznavna vsrkanost (kognitivna absorpcija) posameznikov pri uporabi IT je fenomen, ki izhaja iz literature o zanosu, tj. stanja optimalne izkušnje in intrinzične motivacije (Csikszentmihaly 1990; Webster & Ho, 1997), ki se je izkazala za pomemben dejavnik obsega uporabe informacijske tehnologije (Li, Hsieh & Rai, 2013; Trevino & Webster, 1992). Kognitivno absorpcijo lahko opišemo z dimenzijami odklopa od ostalega sveta, osredotočeno vsrkanostjo, povečanim uživanjem, nadzorom in radovednostjo pri uporabi IT (Agarwal & Karahanna, 2000). Na podlagi njenih pozitivnih učinkov bi lahko kognitivna absorpcija v IT pomembno vplivala na izražanje ustvarjalnosti posameznikov, ki delajo z IT. Kreativna spoznanja predstavljajo miselne procese, ki podpirajo ustvarjanje idej (Beaty, Benedek, Silvia & Schacter, 2016). Tako v tem prispevku ustvarjalnost opredeljujemo kot oblikovanje novih in potencialno koristnih idej (Amabile, 1983) in je ključna odskočna deska za inovativnost na

ravni posameznika, skupine in organizacije (Mumford, Hester, & Robledo, 2012). V tradicionalnem organizacijske okolju je zanos pomemben napovedovalec ustvarjalnega vedenja ali rezultatov (Csikszentmihaly, 1997; Sosik, Kahai, & Avolio, 1999) in ne pričakujemo, da bo kaj drugače tudi v kontekstu digitalno posredovanega dela. Kljub temu, kot poudarja Brawley (2017, str. 687), ne smemo »domnevati, da so isti konstrukti pomembni« tudi za platformno delo, zato so študije, ki bi preizkusile naše razumevanje delovnih pogojev platformnega dela in posledic za dobrobit in rezultate delavcev, smiselne in upravičene.

Kljub na splošno pozitivnim posledicam kognitivne absorpcije posameznikov v tehnologiji (Agarwal in Karahanna, 2000) digitalizacija v kombinaciji z imperativom inoviranja ne vodi vedno k pozitivnim rezultatom (Wood, Lehdonvirta, & Graham, 2018). Raziskave kažejo, da se zaradi prevelike količine informacij, ki jo povzroča digitalizacija (Rutkowski & Saunders, 2018; Turel, Soror, & Steelman, 2017), zadovoljstvo z življenjem, sreča in medosebno zaupanje zmanjšujejo, ljudje delajo več, so pod pritiskom na nestabilnem delovnem mestu in se zato počutijo pod stresom ter izgorele (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Posamezniki, ki so del digitalno prilagodljivega, virtualnega ali množičnega dela, se pogosto počutijo obremenjeni s tehnologijo in niso dovolj opremljeni s spoznavnimi sposobnostmi za kosoanje s temi digitalnimi zahtevami (Acemoglu & Autor, 2011; Mehmeti, 2013). Ti negativni vplivi se pojavijo, ko je poseganje digitalizacije, tj. vdor tehnologije v delo in življenje posameznikov (Brown, 2013), preveč drastično. To poveča kognitivno IT-preobremenitev digitalnih delavcev, zato se počutijo preobremenjene in ne morejo obvladovati vseh zahtev, ki so bile nanje naslovljene prek digitalnih vmesnikov (Shu, Tu & Wang, 2011).

Cilj prispevka je torej pokazati, da je informacijska tehnologija dvorezen meč, ki posameznikom na eni strani olajšuje ustvarjalno delo, če pa je preveč, pa ga dejansko otežuje. Ta študija namerava prispevati k obstoječi literaturi s povezavo literature informacijskih sistemov o dojemanju uporabe informacijske tehnologije s področji mikro ustvarjalnosti/managementa inovacij na področjih organizacijskega vedenja in psihologije. Pri tem se prispevek osredotoča zlasti na kognitivni razsežnosti sprejemanja in uporabe IT, ki sta opredeljeni kot kognitivna vsrkanost (Agarwal & Karahanna, 2000), in z izpostavljanjem negativnih vidikov prekomerne digitalizacije, ko se ta sooča z nujnostjo inovativnosti digitalnih delavcev. Na ta način želimo prispevati k obstoječim raziskavam o negativnih vidikih digitalizacije (prim. Bonilla, Silva, Terra da Silva, Franco Gonçalves & Sacomano, 2018; Khuntia, Tanniru & Weiner, 2015; Rutkowski & Saunders, 2018) z vidika njenih učinkov na ljudi, ki opravljajo platformno delo, in s tem tudi prispevati k nadgradnji obstoječih raziskav o digitalnem delu (Berg, Furrer, Harmon, Rani & Silberman, 2018). To nameravamo storiti s preučevanjem fenomena »temne strani«, ki bi lahko nastal zaradi prevelike količine digitalnih zahtev, ki povzročajo stres in izgorelost (Mano & Mesch 2010), še zlasti ko so posamezniki kognitivno vsrkani v IT. Ta tema predstavlja osrednje vprašanje pri managementu posameznikov, ki opravljajo platformno delo, v smislu doseganja njihove ustvarjalnosti na human način.

TEORETIČNI PREGLED IN RAZVOJ HIPOTEZ

Ustvarjalnost platformnih delavcev: vloga spoznavne vsrkanosti v tehnologijo

Ustvarjalnost je oblikovanje novih in potencialnih uporabnih idej na številnih področjih (Diedrich, Benedek, Jauk & Neubauer, 2015). Čeprav je bila ta definicija široko sprejeta, ostaja odprto pomembno vprašanje, kako se ti dve normi ustvarjalnosti pojavljata v digitalnem delovnem okolju (Lee & Van Dolen, 2015). Digitalno gospodarstvo ponuja vedno več novih priložnosti za zaposlovanje človeških virov, hkrati pa ponuja prilagodljiv delovni urnik prek digitalnih platform (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2018). Čeprav raziskave področja informacijskih sistemov v zadnjem času svojo pozornost vedno bolj osredotočajo na tehnološko okolje, ki spodbuja ustvarjalnost v organizacijah (prim. Benitez, Llorens & Braojos, 2018; Olczak, Bartuš & Lorek, 2018), je pomembno dodatno preučiti preobrazbo ustvarjalnosti platformnih delavcev. Predvsem zato, ker so v digitalnem delovnem okolju (Wood, Graham, Lehdonvirta, & Hjorth, 2018) posamezniki prisiljeni, da svoje stranke nenehno prepričujejo, naj jih zaposlijo za njihove storitve (Martinez, 2015).

Digitalno gospodarstvo označuje nestandardno zaposlovanje (Kalleberg, 2000), ki močno spreminja mnoge vidike ustvarjalnega dela (Schörpf, Flecker, Schönauer & Eichmann, 2017). Platforme mikrodela zagotavljajo priložnosti za zaslužek na temelju najemanja zunanjih izvajalcev prek interneta (Ceccagnoli, Forman, Huang & Wu, 2012). Sodelovanje med zaposlovalci, ki najemajo zunanje izvajalce, in platformnimi delavci, ki izvajajo delo, vzpostavlja novo obliko odnosov med delodajalci in zaposlenimi (Barnes, Green, & de Hoyos, 2015), ki vpliva na rezultate dela (Hammon & Hippner, 2012), kot je ustvarjalnost. Platforme mikrodela lahko opišemo kot komunikacijski medij med delodajalci in platformnimi delavci, sestoji pa iz oddaljenih izvajanj majhnih nalog, ki se dotikajo obdelave informacij (Lehdonvirta, 2016). Na takih platformah se od delavcev zahteva, da navedejo svoje profile, kar daje zaposlovalcem zunanjih izvajalcev priložnost, da povežejo različne kvalifikacije s kapacitetami, ki morajo biti oddane zunanjim izvajalcem (Berg et al., 2018). Ta novi pristop k delu je privlačen, saj odpira nove ustvarjalne priložnosti za delavce v smislu avtonomije in fleksibilnosti delavnika (Wood et al., 2018), s tem da jim omogoča svobodo pri sprejemanju ali zavračanju ponudb za delo (Barnes et al., 2015). Po drugi strani pa zaradi dejstva, da lahko velika skupina ljudi ustvari boljše rešitev kot nekaj izjemnih strokovnjakov, digitalno gospodarstvo ponuja nov trg dela za organizacije, ki imajo možnost zunanjega izvajanja inovativnih in ustvarjalnih rešitev za različne delovne izzive (Preece & Maloney-Krichmar, 2005). Digitalno gospodarstvo tako ceni in podpira ustvarjalne dosežke (Martinez, 2015) ter potiska meje kreativnega razmišljanja (Amabile & Pratt, 2016).

Visoko usposobljeni delavci, ki se ukvarjajo z digitalnimi platformami, se morajo premišljeno ukvarjati s kreativnimi rešitvami, tvegati, poskušati nove stvari in

raziskovati meje informacijske tehnologije in dela, ki ga lahko dosežejo z njeno uporabo. V podobni luči so raziskave pokazale pozitivno povezanost vsrkanosti s kognitivno vključenostjo (Webster & Ho, 1997), stanjem zanosu (Csikszentmihalyi 1990) in z intrinzično motivacijo, ki podpira prepričanje posameznika o uporabi IT (Agarwal & Karahanna, 2000). Kognitivna vključenost se nanaša na stanje igrivosti (Webster & Ho, 1997), ki podpira sledenje negotovostim digitalnega dela (Ashford, Caza & Reid, 2018). Povezana je s pozitivnimi rezultati za posameznike (Rothman, Pratt, Rees & Vogus, 2016) v smislu krepitve njihove ustvarjalnosti (Amabile & Pratt, 2016). Končno, kognitivna absorpcija je tesno povezana z intrinzično motivacijo (Agarwal & Karahanna, 2000), ker določa prepričanja posameznikov in njihovo motiviranost za uporabo informacijske tehnologije (Davis, Bagozzi & Warshaw, 1989). Intrinzična motivacija je osrednji proces, ki opredeljuje vedenje posameznikov, ki ima za posledico kreativne izide. Prepričanja posameznikov, torej volja, da nekaj dosežejo, se spremeni v dejansko ustvarjanje kreativne rešitve (Amabile, 1988; Zhang & Bartol, 2010), zato postavljamo prvo hipotezo.

Hipoteza 1: Spoznavna vsrkanost v informacijsko tehnologijo pozitivno vpliva na ustvarjalnost platformnih delavcev.

Kljub spoznanju, da je ustvarjalnost sama po sebi dobra in da je ustvarjalno delo vse pogostejše v sodobnem digitalnem svetu, še vedno ne dosegamo želene ravni sreče in zadovoljstva delavcev (Surowiecki, 2005; Tata, Hart, Sharma & Sarkar, 2013). V bistvu kazalniki kažejo, da ljudje na splošno delajo več, so manj srečni in zadovoljni s svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem ter se počutijo pod stresom in izgorele (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Delovna kompleksnost in stresorji (Demerouti & Bakker, 2011) hitro spreminjajo naš način dela in življenja (Florida, 2014). Način, kako se platformni delavci soočajo s težavnimi delovnimi zahtevami (Caza, Moss, & Vough, 2018), je situacijo samo še poslabšal (Ashford et al., 2018). Koristi informacijsko-komunikacijskih orodij so splošno priznane, vendar prihajajo z izzivi (Colbert et al., 2016). Odpor zaposlenih, da bi se prilagodili digitaliziranemu delu, je stalnica (Kolbæk, 2015) v razpravah o ‚vojni‘ digitalizacije proti humanizaciji. Digitalne infrastrukture postajajo vse bolj zapletene in tehnologija čedalje bolj posega v življenja zaposlenih.

Študije potrjujejo, da se platformni delavci zavedajo, da varnost zaposlitve z delom prek digitalnih vmesnikov zamenjujejo za prilagodljivost (Aloisi, 2015; Butler & Russell, 2018). Konkurenca med digitalnimi delavci pritiska nanje, da delajo zelo veliko in se odrečejo precejšnji meri fleksibilnosti, da bi preživel v dejansko zaslužili (De Stefano, 2015), zato se povečuje zaskrbljenost glede poklicnega zdravja in dobrega počutja platformnih delavcev (Schwartz, 2004). Razpoložljiva literatura sicer špekulira o možnih povezavah med kreativnostjo/inovativnostjo in stresom (Bunce & West, 1996; Byron, Khazanchi & Nazarian, 2010) ter izgorelostjo (Asad & Khan, 2003; Ghonsooly & Raesi, 2012), vendar jih ne testira empirično. Poleg tega ta spoznanja večinoma izvirajo iz konteksta tradicionalnega dela, ne pa digitalnega platformnega dela.

Avtonomija platformnega dela se na prvi pogled zdi privlačna, vendar raziskave kažejo, da prevelika svoboda in izbira prinašata negativne posledice, kot npr. kognitivno preobremenitev, stres in čustvene stiske (Iyengar & Lepper, 2000; Mano & Mesch 2010). V primerjavi s tradicionalnimi zaposlenimi platformni delavci pogosto doživljajo večjo raznolikost čustev od veselja do stresa in izolacije, ki jih primarno povzročajo predvsem značilnosti tovrstnega dela, kot so negotovost, pogosta nihanja v povpraševanju in finančna nezaščitenost (Petriglieri, Ashford in Wrzesniewski, 2018). Da bi preživel in napredoval, morajo platformni delavci nenehno izzivati svoje čustvene in kognitivne sposobnosti (Ashford et al., 2018). Ena od teh osebnih zmožnosti se lahko sklicuje na kognitivno absorpcijo v IT (Agarwal & Karahanna, 2000). Raziskave so pokazale, da so nameni uporabe informacijske tehnologije povezani z dejavniki, kot sta uporabnost in zaznana enostavnost uporabe (Jeyaraj, Rottman, & Lacity, 2006), vendar pa hitro spreminjajoče se zahteve na digitalnih delovnih platformah, ki zahtevajo ozko strokovno znanje, delavce prisilijo, da opravljajo bolj zapleteno in zahtevno delo, ko uporabljajo IT. Ta pojav lahko opišemo s pojmom tehnološka preobremenjenost (D'Arcy, Herath & Shoss, 2014; Reinke & Chamorro-Premuzic, 2014).

Tehnološka preobremenitev se pojavi kot rezultat prekomerne uporabe računalniško posredovane komunikacije, kot je brskanje po z delom povezani e-pošti ali družbenih omrežjih (Montag, Sindermann, Becker & Panksepp, 2016), preverjanje pametnih telefonov (Mazmanian, Orlikowski, & Yates, 2005) in/ali igranje spletnih iger (Xu, Turel, & Yuan, 2012), ki so dandanes na voljo na skoraj vsakem kraju in v vsakem trenutku. Tehnološka preobremenitev je lahko sprožena tudi organizacijsko z vsiljevanjem preveč različnih informacijskih rešitev ali načinov dela prek tehnologije. Dokazano je, da tehnološka preobremenitev zmanjšuje produktivnost dela (Turel & Serenko, 2010), povečuje neravnovesje med delom in zasebnim življenjem (Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015) in vodi do različnih zdravstvenih težav, kot so zasvojenost, anksioznost in nespečnost (Jenaro, Flores, Gómez-Vela, González-Gil, & Caballo, 2007). To je še zlasti izrazito na prizorišču digitalne delovne sile, kjer je zunanje izvajanje dela prek platform privedlo do razvoja 24-urnega gospodarstva skozi različne časovne pasove (Berg et al., 2018). Neprekinjena dostopnost takšnih platform neposredno podaljšuje delovni čas (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011), povečuje občutek preobremenitve posameznikov (Dabbish & Kraut, 2006) in vodi do stopnjevanja pritiska dela, do stresa in kognitivne izgorelosti (Barber & Santuzzi, 2015). Ne nazadnje, digitalne delovne platforme vse bolj povprašujejo po kvalificiranih delih v različnih množičnih izvajanjih mikro nalog, tovrstna zahteva po ustvarjalnosti pa lahko povzroči visoke stopnje stresa med zaposlenimi (George, 2007). Študije so tako že dokazale negativen vpliv dejavnikov tehnološkega stresa (tj. tehnološke preobremenjenosti) na delovno uspešnost (Tarafdar, Pullins & Ragu-Nathan, 2015), visok stres in pomanjkanje nadzora nad delom pa zmanjšujeta ustvarjalnost (Byron et al., 2010), zato predlagamo drugo hipotezo.

Hipoteza 2: Tehnološka preobremenjenost platformnih delavcev je moderator razmerja med kognitivno vsrkanostjo in ustvarjalnostjo prek posrednega vpliva izgorelosti.

Metodologija

Opis vzorca in zbiranja podatkov

Delavce za sodelovanje v raziskavi ($n = 263$) smo rekrutirali prek platforme za množično delo Amazon Mechanical Turk; 68,1 % je bilo moških in 53,2 % mlajših od 35 let. Večina udeležencev je pridobila diplomu (58,6 %) in večina jih je bila iz ZDA (47,9 %) z več kot 13 leti delovnih izkušenj (34,6 %). Strukturiran vprašalnik s 7-točkovnimi Likertovimi lestvicami s skrajnostmi 5 = *močno se strinjam* in 1 = *sploh se ne strinjam* je bil uporabljen za merjenje vseh konstruktov, razen za merjenje kontrolnih spremenljivk.

Kognitivno vsrkanje smo ocenili skozi instrument, ki sta ga razvila Agarwal in Karahanna (2000). *Tehnološka preobremenitev* je bila ocenjena z uporabo mere avtorjev Shu in sodelavcev (2011), *izgorelost* pa smo izmerili s petimi trditvami po Maslachu in Jacksonu (1981). *Ustvarjalnost* v dodeljeni nalogi sta ocenila dva neodvisna ocenjevalca. *Kontrolirali* smo za demografske spremenljivke, in sicer *starost*, *spol*, *izobrazbo*, *delovne izkušnje* in frekvence *uporabe elektronske komunikacije pri delu*.

Postopek raziskave

Spletni vprašalnik je udeležence obvestil, da je cilj raziskave ustvariti ideje za novo platformo; delavcu prijazno okolje, alternativno trenutno razpoložljivim platformam. Prvi del ankete je zajemal dodeljeno nalogo za ocenitev ustvarjalnosti udeležencev na temelju predhodne raziskave avtorjev Ritter, Van Baaren in Dijksterhuis (2012), skupaj z naslednjimi navodili:

»Vaša naloga je oblikovati predloge za nadaljnje izboljšanje platform za delavce. Prispevajte nove in potencialno koristne ideje. Uporabite spodnji prazen okvir za besedilo in si vzemite vsaj 5 minut, da dobro premislite in zapišete seznam idej za oblikovanje odlične platforme za digitalne (prilagojene udeležencem, kot je MTurker) delavce.«

Kreativni izdelek vsakega posameznika sta glede na novost in potencialno uporabnost ocenila dva neodvisna ocenjevalca, ki nista poznala namena študije, na lestvici od 1 = *sploh ni nova/uporabna* do 5 = *zelo nova/uporabna*. Na splošno lahko predloge za izboljšanje platforme te ideje razvrstimo v plačilo (npr. povečanje kompenzacije, bitcoin), nedenarne nagrade (napredovanje, raven znanja), programsko opremo (npr. mobilno prijazno), ugled platforme (npr. prizadevanja, povezana z večanjem zaznavanja zaupanja, trženje družbenih medijev), uporabniške vmesnike/grafiko

(npr. hologrami, barve) in družbeno sodelovanje (npr. klepetalniki, videokonference med množicami). Njihove ocene smo povprečili v merila novosti in uporabnosti ter te ocene na koncu združili v skupne ocene ustvarjalnosti.

Rezultati

Da bi preizkusili naše hipoteze, smo najprej preučili mediacijo izgorelosti med kognitivno vsrkanostjo in kreativnostjo. Sledili smo standardnim postopkom za preučitev te mediacije z uporabo tehnike „bootstrapping“ (Preacher & Hayes, 2004). Neposredni učinek kognitivne absorpcije IT na ustvarjalnost pred vključitvijo mediatorja je bil statistično značilen ($b = .19, p < .01$), kar podpira hipotezo 1. Nadalje je bilo pričakovati, da bo moderacijsko-mediacijska hipoteza 2 pokazala, da tehnološka preobremenjenost uravnava razmerje med kognitivno vsrkanostjo in kreativnostjo, katere mediator je izgorelost. Za visoko stopnjo tehnološke preobremenitve (+1 SD nad povprečjem) je bila velikost posrednega učinka .07 (nestandardizirani intervali zaupanja so izključevali ničlo: spodnja meja je bila .01, zgornja pa .18), s p-vrednostjo, manjšo od .01. Moderacijsko-mediacijski učinek celotnega vzorca je bil .04 in interval zaupanja iz analize bootstrapping je izključil ničlo [.01, .09], kar podpira hipotezo 2. Kot je bilo pričakovano, je bila izgorelost na splošno višja za delavce, ki so imeli visoko tehnološko preobremenitev. Natančneje, povezava med kognitivno vsrkanostjo je bila negativna in statistično značilna, ko je bila kognitivna absorpcija visoka (naklon = $-1,076, p < .05$), medtem ko je bila zanemarljiva, ko je bila kognitivna absorpcija nizka (naklon = .112, *ns*). Najvišje stopnje izgorelosti smo našli v stanju visoke tehnološke preobremenitve in nizke kognitivne absorpcije.

Diskusija

Naša študija platformnih delavcev je pokazala, da je njihova kognitivna absorpcija v IT pozitivno povezana z njihovo ustvarjalnostjo, ko pa so bili delavci visoko tehnološko preobremenjeni, je učinek kognitivne vsrkanosti v IT postal negativen. Natančneje, takšni posamezniki so poročali o višjih stopnjah izgorelosti, povezanih z njihovim delom, zato je bilo tudi njihovo kreativno delo slabše.

Teoretični prispevki

Z našo raziskavo prispevamo k obstoječi literaturi s povezavo literature informacijskih sistemov s področjema individualne ustvarjalnosti in inovativnosti, ki sta pretežno zastopani v organizacijskem vedenju/psiholoških področjih. Čeravno lahko veliko trditev, ki so jih raziskave s teh področij ustvarile v kontekstu „tradicionalnih“ organizacij drži tudi v digitalnih okoljih, obstajajo pomembne situacijske nianse, ki jih je treba upoštevati in dodatno raziskovati. S preučevanjem ustvarjalnosti kot vse pomembnejšega rezultata dela tako v digitalnem kot tudi tradicionalnem okolju naše ugotovitve prav tako prispevajo k literaturi managementa informacijskih

sistemov. Posebej smo se osredotočili na spoznavno razsežnost sprejemanja in uporabe tehnologije ter pokazali, da ko so posamezniki kognitivno vsrkani v IT, to stanje doprinaša h kakovosti njihovega ustvarjalnega dela. Ta rezultat potrjuje velike količine ugotovitev o zanosu in stanju optimalne izkušnje, pri čemer so zahteve in viri (ali pritiski in sredstva) popolnoma uravnoteženi pri oblikovanju okolja, ki spodbuja ustvarjalnost (Csikszentmihaly, 1997; Sosik, Kahai & Avolio, 1999). Prispevek naše študije v tem smislu je tako empirične kot tudi kontekstualne narave, s tem da generalizira omenjene rezultate v okolje digitalnega dela, posredovanega prek platform.

Poleg zajema koristi informacijske tehnologije za ustvarjalno delo smo v naši študiji izpostavili tudi negativne vidike prevelike stopnje digitalizacije, še zlasti ko se od digitalnih delavcev pričakuje ustvarjalno ali inovativno delovanje. S tem pristopom smo se dotaknili 'temne strani' inovacij (prim. George, 2007; Runco, 2019) in prispevali k razširitvi tega področja raziskav s preučevanjem njihovega medsebojnega delovanja z IT. Na ta način smo dopolnili tudi obstoječe raziskave o negativnih vidikih digitalizacije (prim. Bonilla, Silva, Terra da Silva, Franco Gonçalves & Sacomano, 2018; Khuntia, Tanniru, & Weiner, 2015) v smislu njenih učinkov na ljudi, ki opravljajo digitalno posredovano delo. Biti vsrkan v IT je v splošnem morda pozitivno za dobro počutje posameznikov in za rezultat v smislu ustvarjalnosti, vendar pa so naši rezultati pokazali, da tehnološka preobremenitev v kombinaciji z njihovo kognitivno absorpcijo proizvaja tehnološki stres (Tarafdar et al., 2015), kar postopoma vodi do izgorelosti posameznikov in zmanjšanja njihove ustvarjalnosti. Oblikovanje digitalnega dela na nehuman, preveč obremenjevalen način tako vodi ne samo do škodljivega vpliva na dobro počutje posameznikov pri delu, ampak tudi do občutnega padca oprijemljivih rezultatov za platformo ali končne stranke.

Naša študija prispeva tudi k literaturi o platformnem delu oz. o prekarjem delu na splošno. Pokazali smo, da je ustrezno odmerjanje digitalnih zahtev, tudi ko so posamezniki kognitivno vsrkani v IT, osrednje vprašanje pri managementu digitalnih delavcev. Naša študija tako postavlja še dodaten izziv obstoječim raziskavam o platformnem delu z zavedanjem, da niso pomembne samo tehnološke značilnosti platforme in delovnega okolja. Naše ugotovitve postavljajo tehnološke obremenitve in posledično stres/izgorelost kot ključno komponento platformnega konteksta, ki je ugoden (ali škodljiv) za spodbujanje koristnih rezultatov platformnega dela. Kognitivne sposobnosti posameznikov in njihova zmožnost obvladovanja digitalizacije morajo biti tako še naprej ključnega pomena pri raziskovanju in praksi platformnega ter prekarnega dela v digitalnem gospodarstvu.

Prispevki za prakso

Tehnologija mora biti ljudem prijazna, da bi pridobili več kreativnosti in zadovoljne platformne delavce. Digitalno delovno okolje bi moralo biti oblikovano tako, da bi posamezniki lahko dosegli stanje optimalne izkušnje, zaznali občutek znanja pri delu

in s tem izkazali svojo ustvarjalnost. Oblikovalci informacijske tehnologije bi se morali še naprej osredotočati na bogatejše in privlačnejše uporabniške vmesnike, tako da bi bil sistem, ki izhaja iz tega, zmožljiv, učinkovit in bi podpiral izkušnje, ki notranje motivirajo, tj. so prijetne in zabavne same po sebi (Agarwal & Karahhanna, 2000; Jain et al., 2018). Organizacijsko okolje, ki spodbuja eksperimentiranje in raziskovanje novih tehnologij ter ustvarjalnih idej, je treba spodbujati, naj bo to v okviru tradicionalnih organizacij ali spletnih platform. To bo posameznikom omogočilo, da se zatopijo v svoje ustvarjalne naloge in uživajo v njih, kar bo vodilo k vrhunskim ustvarjalnim rezultatom, obenem pa zagotovilo prijetno izkušnjo platformnemu delavcu.

Z napredovanjem digitalnih in družbenih tehnologij se organizacijski procesi, narava in pomen dela še naprej razvijajo, zato je delo vse bolj granularno, modularno in dekontekstualizirano (Ashford, George & Blatt, 2007; Stone, Deadrick, Lukaszewski, & Johnson, 2015). Pomembno je priznati tudi slabe strani naraščajoče uporabe tehnologije za povezano delo, tesne medosebne odnose in učinkovito sodelovanje. Digitalni delovni sili je treba oblikovati pogoje za vse večjo uporabo tehnologije in zagotoviti smernice o tem, kako najbolje izkoristiti tehnologijo v prid organizacijskih ciljev in ljudi (Colbert et al., 2016). Pomembna implikacija tega spoznanja je, da bi morali biti tudi pri opravljanju digitalno posredovanega dela humani do platformnih delavcev in jih ne preobremenjevati z informacijsko tehnologijo. To velja za različne tehnološke možnosti in rešitve, povezane z razpoložljivostjo platformnih infastruktur. Posameznikom je treba zagotoviti priložnost (ki postaja nuja), da se ločijo od „stalne digitalne povezanosti“ in da lahko preživijo nekaj časa stran od potencialno preobremenjujočega dela prek digitalnih vmesnikov.

Literatura

1. Acemoglu, D. & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In *Handbook of labor economics, Part B*; Card, D., Ashenfelter, O., Eds.; Elsevier-North Holland: Amsterdam, NE, 4, 1043–1171
2. Agarwal, R. & Karahanna, E. (2000). Time flies when you're having fun: Cognitive absorption and beliefs about information technology usage. *MIS quarterly*, 665–694.
3. Aloisi, A. 2015. Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37: 653.
4. Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of personality and social psychology*, 45(2), p.357.
5. Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123–167.
6. Amabile, T. M. & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
7. Asad, N. & Khan, S. 2003. Relationship between job-stress and burnout: Organizational support and creativity as predictor variables. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3/4): 139.
8. Ashford, S. J., Caza, B. B. & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*.
9. Ashford, S. J., George, E. & Blatt, R. (2007). *The Academy of Management Annals*, 65–117.
10. Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172.
11. Barley, S. R., Meyerson, D. E. & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906.
12. Barnes, S. A., Green, A. & de Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 16–31.
13. Beaty, R. E., Benedek, M., Silvia, P. J. & Schacter, D. L. (2016). Creative cognition and brain network dynamics. *Trends in cognitive sciences*, 20(2), 87–95.
14. Benitez, J., Llorens, J. & Braojos, J. (2018). How information technology influences opportunity exploration and exploitation firm's capabilities. *Information & Management*, 55(4), 508–523.
15. Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. *Towards Decent Work in the Online World*. Report. ILO.
16. Bonilla, S., Silva, H., Terra da Silva, M., Franco Gonçalves, R. & Sacomano, J. (2018). Industry 4.0 and Sustainability Implications: A Scenario-Based Analysis of the Impacts and Challenges. *Sustainability*, 10(10), 3740.
17. Brawley, A. M. (2017). The Big, Gig Picture: We Can't Assume the Same Constructs Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 687–696.
18. Brown, E. (2013). Phantom vibration syndrome and digital encroachment in our lives.

- American Society of Employers, October.
19. Butler, N. & Russell, D. S. (2018). No funny business: Precarious work and emotional labour in stand-up comedy, *Human Relations*.
 20. Bunce, D. & West, M. A. 1996. Stress management and innovation interventions at work. *Human relations*, 49(2): 209–232.
 21. Byron, K., Khazanchi, S. & Nazarian, D. 2010. The relationship between stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models. *Journal of Applied Psychology*, 95(1): 201–212.
 22. Cascio, W. F. & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375.
 23. Caza, B. B., Moss, S. & Vough, H. (2017). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 1–43.
 24. Ceccagnoli, M., Forman, C., Huang, P. & Wu, D. J. (2014). Digital platforms: when is participation valuable?. *Communications of the ACM*, 57(2), 38–39.
 25. Colbert, A., Yee, N. & George, G. 2016. The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3): 731–739.
 26. Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal performance*. NY: Cambridge University Press.
 27. Csikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.
 28. Dabbish, L. A. & Kraut, R. E. (2006, November). Email overload at work: an analysis of factors associated with email strain. In *Proceedings of the 2006 20th anniversary conference on Computer supported cooperative work* (pp. 431–440). ACM.
 29. D'Arcy, J., Herath, T. & Shoss, M. K. (2014). Understanding employee responses to stressful information security requirements: A coping perspective. *Journal of Management Information Systems*, 31(2), 285–318.
 30. Davis, F. D., Bagozzi, R. P. & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8), 982–1003.
 31. De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
 32. Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01–09.
 33. Derks, D., van Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177.
 34. De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.
 35. Diedrich, J., Benedek, M., Jauk, E. & Neubauer, A. C. (2015). Are creative ideas novel and useful?. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 9(1), 35.
 36. Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

37. Evropska komisija. (2019). Report of The High-Level Expert Group on The Impact of The Digital Transformation on EU Labour Markets.
38. Florida, R. (2014). *The Rise of the Creative Class--Revisited: Revised and Expanded*. Phoenix, AZ: Basic Books.
39. George, J. M. (2007). 9 Creativity in organizations. *The academy of management annals*, 1(1), 439–477.
40. Ghonsooly, B. & Raeesi, A. (2012). Exploring the relationship between creativity and burnout among Iranian EFL teachers. *International Journal of Linguistics*, 4(3): 121.
41. Hammon, L. & Hippner, H. (2012). Crowdsourcing. *Business & Information Systems Engineering*, 4(3), 163–166.
42. Howcroft, D. & Bergvall-Kåreborn, B. (2018). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 0950017018760136.
43. Iyengar, S. S. & Lepper, M. R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?. *Journal of personality and social psychology*, 79(6), 995.
44. Jenaro, C., Flores, N., Gómez-Vela, M., González-Gil, F. & Caballo, C. (2007). Problematic internet and cell-phone use: Psychological, behavioral, and health correlates. *Addiction research & theory*, 15(3), 309–320.
45. Jeyaraj, A., Rottman, J. W. & Lacity, M. C. (2006). A review of the predictors, linkages, and biases in IT innovation adoption research. *Journal of information technology*, 21(1), 1–23.
46. Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341–365.
47. Khuntia, J., Tanniru, M. & Weiner, J. (2015). Juggling digitization and technostress: The case of alert fatigues in the patient care system implementation. *Health Policy and Technology*, 4(4), 364–377.
48. Kolbæk, R. (2015). Nursing students' attitudes towards ICT in education and clinic in Denmark. *Nursing*, 3(2-2007).
49. Krishnaraju, V., Mathew, S. K. & Sugumaran, V. (2016). Web personalization for user acceptance of technology: An empirical investigation of E-government services. *Information Systems Frontiers*, 18(3), 579–595.
50. Kuhn, K. M. (2016). The rise of the “Gig Economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157–162.
51. LeBreton, J. M. & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational research methods*, 11(4), 815–852.
52. Lee, H. H. M. & van Dolen, W. (2015). Creative participation: Collective sentiment in online co-creation communities. *Information & Management*, 52(8), 951–964.
53. Lehdonvirta, V. (2016). Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in ‘Microwork’. In *Space, place and global digital work* (pp. 53–80). Palgrave Macmillan, London.
54. Mano, R. S. & Mesch, G. S. (2010). E-mail characteristics, work performance and distress. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 61–69.
55. Margaryan, A., Littlejohn, A. & Vojt, G. (2011). Are digital natives a myth or reality? University students' use of digital technologies. *Computers & education*, 56(2), 429–440.
56. Martin, A. (2005). *DigEuLit—a European framework for digital literacy: a progress*

- report. *Journal of eLiteracy*, 2(2), 130–136.
57. Martinez, M. G. (2015). Solver engagement in knowledge sharing in crowdsourcing communities: Exploring the link to creativity. *Research Policy*, 44(8), 1419–1430.
 58. Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99–113.
 59. Mazmanian, M. A., Orlikowski, W. J. & Yates, J. (2005). Crackberries: The social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. In C. Sørensen, Y. Yoo, K. Lyytinen, & J. DeGross (Eds.), *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges* (pp. 337–344). New York: Springer.
 60. Mehmeti, M. S. D. (2013). Digitalization of the human mind. *ILIRIA International Review*, 3, 83–88.
 61. Mohammadyari, S. & Singh, H. (2015). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers & Education*, 82, 11–25.
 62. Montag, C., Sindermann, C., Becker, B. & Panksepp, J. (2016). An affective neuroscience framework for the molecular study of Internet addiction. *Frontiers in psychology*, 7, 1906.
 63. Mumford, M. D., Hester, K. S. & Robledo, I. C. (2012). Creativity in organizations: Importance and approaches. In M. Mumford (Ed.), *Handbook of organizational creativity* (pp. 3–16). New York, NY: Academic Press.
 64. Olszak, C. M., Bartuś, T. & Lorek, P. (2018). A comprehensive framework of information system design to provide organizational creativity support. *Information & Management*, 55(1), 94–108.
 65. Palacios, M., Martinez-Corral, A., Nisar, A., & Grijalvo, M. (2016). Crowdsourcing and organizational forms: Emerging trends and research implications. *Journal of Business Research*, 69(5), pp.1834–1839.
 66. Petriglieri, G., Ashford, S. J. & Wrzesniewski, A., 2018. Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, in press.
 67. Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717–731.
 68. Preece, J., & Maloney-Krichmar, D. (2005). Online communities: Design, theory, and practice. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(4), JCMC10410.
 69. Reinke, K. & Chamorro-Premuzic, T. (2014). When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 36, 502–509.
 70. Ritter, S. M., Van Baaren, R. B. & Dijksterhuis, A. (2012). Creativity: The role of unconscious processes in idea generation and idea selection. *Thinking skills and creativity*, 7(1), 21–27.
 71. Rothman, N. B., Pratt, M. G., Rees, L. & Vogus, T. J. (2017). Understanding the dual nature of ambivalence: Why and when ambivalence leads to good and bad outcomes. *Academy of Management Annals*, 11(1), 33–72.
 72. Runco, M. A. (2019). Political examples of a dark side of creativity and the impact on education. In *Creativity Under Duress in Education?* (pp. 399–411). Springer, Cham.

73. Rutkowski, A.-F. & Saunders, C. S. (2018). *Emotional and Cognitive Overload: The Dark Side of Information Technology*. London, UK: Routledge.
74. Saadé, R. & Bahli, B. (2005). The impact of cognitive absorption on perceived usefulness and perceived ease of use in on-line learning: an extension of the technology acceptance model. *Information & management*, 42(2), 317–327.
75. Schörpf, P., Flecker, J., Schönaauer, A. & Eichmann, H. (2017). Triangular love–hate: management and control in creative crowdworking. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 43–58.
76. Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice: Why more is less*. New York, NY: Harper Collins.
77. Sein, M. K. & Harindranath, G. (2004). Conceptualizing the ICT artifact: Toward understanding the role of ICT in national development. *The Information Society*, 20(1), 15–24.
78. Shu, Q., Tu, Q. & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: A social cognitive theory perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 27(10), 923–939.
79. Singh, A. & Hess, T. (2017). How Chief Digital Officers Promote the Digital Transformation of their Companies. *MIS Quarterly Executive*, 16(1).
80. Sosik, J. J., Kahai, S. S. & Avolio, B. J. (1999). Leadership style, anonymity, and creativity in group decision support systems: The mediating role of optimal flow. *The Journal of Creative Behavior*, 33(4), 227–256.
81. Stone, D., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M. & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25: 216–231.
82. Surowiecki, J. (2005). Technology and Happiness: Why getting more gadgets won't necessarily increase our well-being. *MIT Technology Review*.
83. Tarafdar, M., Pullins, E. B. & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132.
84. Tata, R., Hart, S. L., Sharma, A. & Sarkar, C. 2013. Why making money is not enough. *MIT Sloan Management Review*, 54(4): 95–96.
85. Trevino, L. K. & Webster, J. (1992). Flow in computer-mediated communication: Electronic mail and voice mail evaluation and impacts. *Communication research*, 19(5), 539–573.
86. Turel, O. & Serenko, A. (2010). Is mobile email addiction overlooked?. *Communications of the ACM*, 53(5), 41–43.
87. Turel, O., Soror, A. & Steelman, Z. (2017). The dark side of information technology: Mini-track introduction. In *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)* (pp. 5648–5649).
88. Vaidya, S. D. & Seetharaman, P. (2005). Collaborative technology use in organizations: a typology. *AMCIS 2005 Proceedings*.
89. Vaidya, S. D. & Seetharaman, P. (2011). Explaining sophistication in collaborative technology use: A context—technology fit perspective. *Group Decision and Negotiation*, 20(2), 185–213.
90. von Briel, F., Davidsson, P. & Recker, J. (2018). Digital technologies as external enablers of new venture creation in the IT hardware sector. *Entrepreneurship Theory*

- and Practice, 42(1), 47–69.
91. Webster, J. & Ho, H. (1997). Audience engagement in multimedia presentations. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 28(2), 63–77.
 92. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*.
 93. Wood, A. J., Lehdonvirta, V. & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112.
 94. Xu, Z., Turel, O. & Yuan, Y. (2012). Online game addiction among adolescents: motivation and prevention factors. *European Journal of Information Systems*, 21(3), 321–340.
 95. Yu, T. K., Lin, M. L. & Liao, Y. K. (2017). Understanding factors influencing information communication technology adoption behavior: The moderators of information literacy and digital skills. *Computers in Human Behavior*, 71, 196–208.
 96. Zhang, X. & Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *Journal of Applied psychology*, 95(5), 862–873.

Daša Farčnik, Tjaša Redek
Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

PRESEŽNA PONUDBA IN STRUKTURNA BREZPOSELNOST KOT POMEMBNA DEJAVNIKA TVEGANJA ZA PREKARNOST V DOLOČENIH PANOGAH

Povzetek

Stanje na trgu dela, zaposljivost ter tudi oblike zaposlitve, kar vključuje prekarne oblike, so rezultat številnih dejavnikov – od zakonodaje, gospodarskih gibanj, širših institucionalnih okvirov, pa tudi od strukturnega skladja ali neskladja, ki se ustvarja v preseku med diplomanti oz. izobraževalnim sistemom in povpraševanjem na trgu dela. Pričujoči prispevek opozori na strukturno neskladje med obema kot na enega od dejavnikov, ki lahko poveča tveganje za prekarno obliko zaposlitve.

Ključne besede: prekarno delo, ponudba dela, vstop na trg dela, izobraževalni sistem, trg dela, neskladje

Surplus Supply and Structural Unemployment as Important Risk Factor for Precarious Employment in Certain Industries

Abstract

Labour market trends, employability and also the type of employment, typical or atypical, depend on a range of factors: from legal, broader institutional, general economic trends and cycles to other factors that contribute to a match or mismatch in the labour market, which includes also the match between the education system and labour market needs. The chapter highlights the mismatch between the two as one of the factors that increase the risk of precarious employment.

Key words: precarious work, supply, education, school-to-work transition, educational system, labour market, imbalance

Uvod

Mednarodna organizacija za delo deli zaposlitve na standardne in nestandardne, pri čemer je standardna oblika zaposlitve opredeljena kot zaposlitev za »poln delovni čas, za nedoločen čas in hkrati določa odnos med delodajalcem in delojemalcem kot podredni odnos« (International Labour Office, 2015). Nestandardne oblike zaposlitve pa so različne oblike, med katerimi so najpogostejše zaposlitev za določen čas, agencijsko delo, delo prek pogodbe, delo za skrajšan delovni čas, samozaposlitev in hkratna ekonomska odvisnost, samostojni podjetniki, platformsko delo in tako naprej (Domadenik, Bagari, Franca, Rihter & Redek, 2019; Eurofound, 2018; International Labour Organization, 2016). Pogosto se v literaturi te nestandardne oblike dela opisujejo z izrazom prekarne oblike dela.

Nestandardna oziroma prekarne oblike zaposlitve je v skladu z definicijo Mednarodne organizacije za delo definirana s pomočjo več dimenzij, ki določajo tveganje izgube zaposlitve, (pre)nizkega dohodka za normalno preživetje, organizacije delovnega časa in števila delovnih ur, varnosti in zdravja pri delu, socialne varnosti, izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu ter kolektivnih pravic (International Labour Office, 2015). Te oblike zaposlovanja in dela se pogosto povezujejo z negativnimi posledicami za delavca in so zato manj zaželeni (Broughton, Biletta, & Kullander, 2010; Broughton et al., 2016; Hagemejer, 2011; International Labour Organization, 2011; Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016; Pyöriä & Ojala, 2016). Vseeno pa je seveda možno, da je zlasti v določenih panogah določena oblika zaposlitve oziroma dela, ki lahko v povprečju »velja za prekarne«, za posameznike ustrezna in boljša izbira in so zato posamezniki zaposleni na ta način, ker jim tako ustreza, ker so bolj fleksibilni in je lahko tak način dela za njih finančno ugodnejši (Domadenik et al., 2019; International Labour Organization, 2016).

V literaturi je mogoče najpogostejše zaslediti analize posledic prekarne dela, bistveno manj pogoste pa so analize razlogov prekarne dela¹. Razlogov za hitro uveljavitev prekarne oblike dela je več, od ekonomskih do institucionalnih in pravnih, vendar pa v literaturi ni zaslediti študij, ki bi povezovali strukturna neravnotežja med izobraževalnim sistemom in trgom dela, ki so lahko posebno nevaren dejavnik za pojav prekarne zlasti v določenih storitvenih panogah, kot so novinarstvo, prevajalstvo, osebne storitve, arhitektura, kjer je bilo npr. v Sloveniji mogoče zaznati večjo pojavnost nestandardnih oblik dela. Te so pogostejše pri mlajših (Domadenik et al., 2019).

Namen članka je opozoriti na povezavo med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Zdi se, da je v določenih panogah pojavnost prekarne oblike zaposlitve večja. Članek se sprašuje, ali je to neravnovesje lahko tudi posledica presežne ponudbe, ki jo ustvarja izobraževalni sistem, kar bi lahko pojasnilo tudi večjo pojavnost

1 Hiter vpogled v bibliografsko bazo Scopus pokaže, da je analiz s ključnima besedama prekarne in posledice čez 300, analiz s ključnima besedama prekarne in vzroki pa približno 40 % manj.

pri mlajših, sploh v zadnjih letih. Ali torej presežna ponudba povzroča tekmo za preživetje in s tem tekmo proti dnu, ki se kaže v prekarni zaposlitvi? Glede na to, da je agencijsko delo bolj tipično za proizvodne dejavnosti, zaposlitev za določen čas pa prav tako, se bomo v analizi osredotočili zlasti na pojav SP-jev in razširjenost takšne zaposlitve med mladimi, ki prvič vstopajo na trg dela. Zanima nas, če so mladi, ki pridobijo izobrazbo določenih področij, bolj nagnjeni k temu, da se zaposlijo z ustanovitvijo SP-jev. Metodološko analiza temelji deloma na uradnih statističnih podatkih, deloma pa na mikro podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. Sicer omejeni rezultati kažejo, da je pri prekarizaciji pomembno kot dejavnik tveganja upoštevati tudi strukturno neravnovesje med ponudbo, ki prihaja iz izobraževanja, ter povpraševanjem na trgu dela.

V nadaljevanju so najprej prikazana teoretična izhodišča, v katerih se dotikamo dejavnikov prekarnega dela, sledi analiza sekundarnih podatkov s prikazom različnih oblik zaposlitve, nato pa analiza načinov zaposlovanja v Sloveniji ter povezava z izobraževanjem. Prispevek se zaključi s krajšo diskusijo in sklepom.

1. TEORETIČNO OZADJE: SAMOZAPOsLENOST KOT NETIPIČNA OBLIKA DELA IN IZHOD V SILI

Prekarne oblike dela so se bolj razmahnile predvsem v času krize in se jim v zadnjem desetletju posveča precej pozornosti, vendar pa so številne od teh tipov zaposlitev obstajale že prej, pri čemer je stanje na trgu dela, struktura zaposlovanja v vsakem trenutku odraz številnih dejavnikov na strani povpraševanja po delu, ponudbe po delu, ki pa so hkrati pod vplivom številnih ekonomskih, pravnih, institucionalnih, kulturnih in drugih dejavnikov. V nadaljevanju kratko analiziramo dejavnike prekarnosti in umestimo strukturno neravnovesje med ostale dejavnike. Poudariti je treba, da so določene oblike zaposlitev, ki se štejejo za prekarne, lahko za določene posameznike bolj zaželeni. K temu prispeva tudi večja fleksibilnost in tudi zaslužek v obliki, ki velja za prekarno, zato je treba prekarnost vselej presojati v kontekstu širše definicije in ne zgolj „oblike“ zaposlitve (določen čas, skrajšan delovni čas, agencijsko delo, delo po pogodbi, s. p.).

Evropska unija v svoji analizi izpostavlja zlasti tri glavne skupine dejavnikov: ekonomske, institucionalne in regulatorne (Broughton et al., 2016). Kot glavni **ekonomski dejavnik** navaja gospodarsko krizo, ki je od leta 2008 dalje ključno zaznamovala trg dela v Evropi. Podjetja so številne delavce odpustila, predvsem pa so postala pri zaposlovanju previdnejša, zato so narasle zaposlitve za določen čas, agencijsko delo, pogodbeno delo, kar je delodajalcem omogočalo želeno fleksibilnost in s tem konkurenčnost na trgu. S tem se je na trgu dela zmanjšala varnost zaposlitev, več je bilo neželenih pogodb za določen čas in neželenih pogodb za skrajšan delovni čas, vendar pa, kot navajajo Broughton et al. (2016), so bili delavci pogosto primorani v takšne manj varne oblike zaposlitve, saj je bila alternativa brezposelnost. Hkrati je k

razširitvi slabih praks pripomoglo tudi dejstvo, da so zaradi pritiska na javne finance imeli različni nadzorni organi manj sredstev in tudi manj zaposlenih za nadzor. Ob tem se je zaradi krize ošibila tudi moč sindikatov.

Med ekonomskimi dejavniki so seveda pomembni dejavniki podjetij, ki so zaradi motiva konkurenčnosti dajala prednost oblikam zaposlitve, ki so po mnenju podjetij omogočale hitrejšo prilagoditev števila zaposlenih povpraševanju po proizvodih. Na povečanje prekarnih oblik zaposlenosti pa niso vplivali samo ekonomski dejavniki podjetij, ampak tudi posameznikov, ponudnikov dela.

Naslednji pomemben sklop dejavnikov, ki ga navajajo študije, so **institucionalni in regulatorni/pravni dejavniki**. Kot navajajo Broughton et al. (2016), je pomembno, da ima država ustrezno zakonodajo, ki ščiti posameznike pred prekarnimi oblikami zaposlitve, kadar takšna oblika ni potrebna ali si jo zaposleni celo želi (v tem primeru ne gre za prekarnost). Raziskave opozarjajo predvsem, da lahko v želji po deregulaciji zaradi večje elastičnosti zaposlovanja glede na razmere na strani agregatnega povpraševanja, slabo pripravljene reforme in pomanjkanja nadzora pride do oportunističnega obnašanja podjetij in s tem do porasta (nepotrebne) prekarnih oblik. Schumann in Simantke (2017) tako opzarjata, da so evropske vlade dolgo sledile ideji pomena fleksibilnosti, dopustile hitro povečanje zaposlovanja za določen čas, skrajšan delovni čas, pogodbe z nič urami itd., ki so pomenile povečanje števila manj ugodnih zaposlitev, na drugi strani pa (predvsem mlajše) pahnili v past slabo plačanih služb in negotovosti, saj so podjetja izkoristila priložnost, ni pa bilo ustreznega nadzora ali pa delovanja sindikatov.

Samozaposlovanje je le ena od oblik, ki se pogosto smatra za prekarno obliko dela. Kot poudarjajo sklepi „Peer review“ Evropske komisije (European Commission, 2018), je bilo v preteklosti zaradi gospodarske krize in nasploh pospeševanja gospodarske rasti precej promocije samozaposlovanja, ki so ga države spodbujale tudi z davčno politiko, nižjimi obremenitvami in s subvencijami. Takšne spodbude pa so pripeljale tudi do neželenih distorzij in „nepravega“ samozaposlovanja, ki je bilo pravzaprav prikrito zaposlovanje, ki ga je zaznamovala ekonomska odvisnost. Kot opozarjajo, je treba takšne distorzije, ki vodijo v „SP-zacijo“ zaradi regulatornega okolja, odpraviti, hkrati pa še vedno spodbujati tisto pravo podjetništvo, ki je povezano z razvojem dinamičnega in inovativnega gospodarstva (European Commission, 2018).

Na drugi strani pa Glavin et al. (2018) opozarjajo, da je treba ločiti med pravim in nepravim samozaposlovanjem, samozaposlovanjem kot podjetništvom in samozaposlovanjem kot prekarno obliko dela. Samozaposleni tako po njihovem mnenju niso homogena skupina. Avtorji najprej ločijo tiste samozaposlene, ki imajo samozaposlitev kot neprofesionalno dejavnost (drugo službo), in tiste, ki so pravi samozaposleni in je to njihov glavni vir dohodka. Med obema skupinama identificirajo razlike med številom opravljenih ur, količini človeškega kapitala ter poklicnimi skupinami. Tudi če gre za prisiljeno samozaposlitev, se praviloma obe skupini (torej s pravimi podjetniki) ločita. Ta ideja je skladna z idejo „podjetništva iz

nuje“, ki ga zaznamuje predvsem potreba po socialni varnosti kot glavnem motivu za podjetništvo, pri čemer so podjetniki pogosto sami, ne zaposlujejo drugih delavcev, njihovi finančni viri so omejeni pogosto na družinske vire, potencial za rast je slab in pogosto stagnirajo na preživitveni ravni. Najpogosteje se ukvarjajo z različnimi manjšimi storitvenimi dejavnostmi ali pa z osebnimi storitvami (Mersha, Sriram & Hailu, 2010).

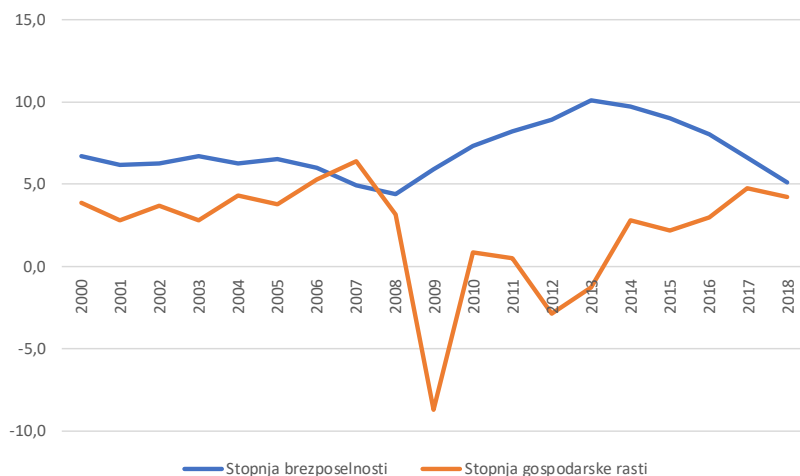
Tako različne študije kažejo, da je samozaposlovanje lahko problem in je prekarno delo, ni pa vsako samozaposlovanje tudi v resnici prekarna oblika. Tako npr. analiza švedskega trga dela pokaže, da je s krizo sivega področja, ko je samozaposlitev pravzaprav ekonomsko odvisno stanje, več in da je pogostejša v gradbeništvu, storitvah (posebej čiščenje) ter cestnih delih (Thornquist, 2015). Podobno se dogaja tudi v Veliki Britaniji, kjer je Cotton (2016) opozorila, da »samozaposlovanje je prekarno delo« in da so „bleščeče“ nove oblike platformskega dela in delitvena ekonomija pravzaprav slabo plačane službe v storitvah, v katere se ujamejo zlasti mladi in druge depriviligirane skupine (Cotton, 2016). Na drugi strani pa ne gre pozabiti, da je lahko pretirana regulacija samozaposlovanja, ker se razume zgolj kot neželena prekarna oblika, slaba, saj lahko s tem omejimo posameznike, ki želijo biti samozaposleni, ker so zato bolj fleksibilni in imajo večje prihodke, da bi delali, kot bi želeli (Domadenik et al., 2019). Hkrati lahko regulator s tem negativno vpliva tudi na razvoj tistega pravega podjetništva, ki je promotor gospodarske rasti.

V kontekst diskusije o samozaposlovanju kot prekarni obliki bi želeli postaviti še dejavnik strukturne brezposelnosti. V času krize se je na trgu dela močno povečala nezaposlenost mladih, ki so zaključili izobraževanje (Farčnik in Domadenik, 2019). Hkrati se je v istem času v okviru ukrepov na trgu dela pojavil nabor ukrepov za samozaposlovanje (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2019; „Zakon o urejanju trga dela (ZUTD),“ 2010). Med brezposelnimi je bil večji problem pri iskalcih iz različnih družboslovnih in humanističnih ved (Statistični urad Republike Slovenije, 2019), pri čemer pa so ravno te dejavnosti (različne intelektualne storitve) tiste, kjer je lažje in ceneje „odpreti“ podjetje. Številni prevajalci, pisci, frizerji itd. so se tako znašli na trgu, kjer so morali (2 leti) preživeti. Konkurenca med ponudniki pa seveda pripelje do padca cen, zato se logično pojavi vprašanje, ali je struktura tistih, ki zaključijo šolanje, lahko eden od vzrokov prekarizacije in SP-izacije na trgu dela. Na drugi strani pa se povpraševanje po delavcih z različnimi specifičnimi znanji (oz. z izobrazbo različnih področij izobraževanja) razlikuje glede preferenčnih oblik zaposlitve. Tako je možno, da so samozaposlitve pogostejše v določenih sektorjih oz. med določenimi profili zaposlenih.

2. STANJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI

V Sloveniji se je od leta 2000 stanje na trgu precej spremenilo (slika 1). Od leta 2000 do leta 2008 je stopnja brezposelnosti zaradi hitre gospodarske rasti sistematično upadala ter leta 2008 dosegla 4,4 %, kar je bilo precej pod povprečjem EU-28 (kjer je bila 7 %). Nato je z gospodarsko krizo, ki je Slovenijo prizadela jeseni 2008, stopnja brezposelnosti začela hitro naraščati in je leta 2013 dosegla vrh s kar 10,1 %. Gospodarska rast se je vrnila leta 2014, čeprav so bila podjetja sprva zelo previdna in je zato brezposelnost upadala počasi, šele v letih 2016 in 2017 se začne hiter upad števila brezposelnih.

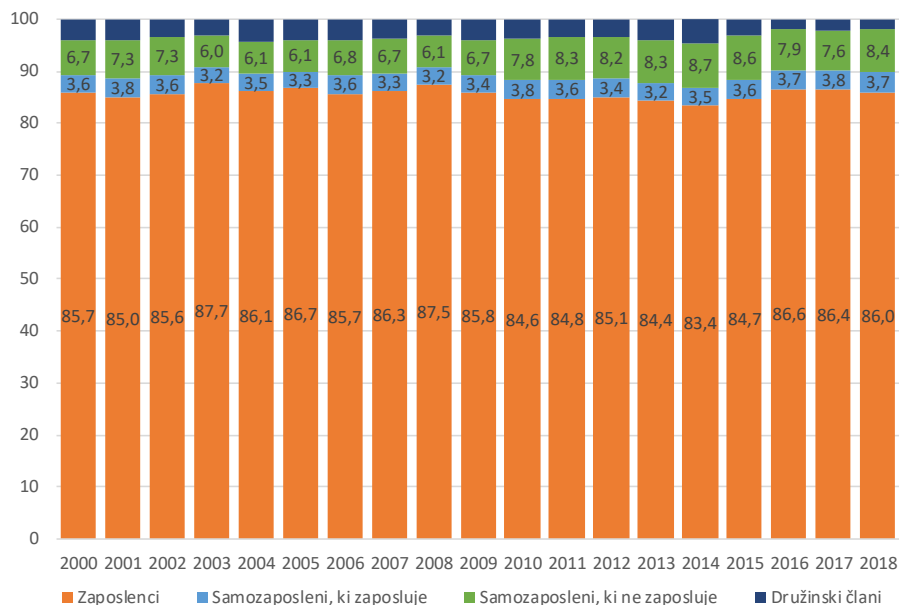
Slika 1: Stopnja brezposelnosti in stopnja gospodarske rasti v Sloveniji v % med letoma 2000 in 2018



Podatki: (Eurostat, 2019).

S krizo se je začela spreminjati tudi struktura zaposlenih v Sloveniji. Podatki kažejo, da je bilo leta 2008 kar 87,5 % vseh, ki so delali, zaposlenih, samozaposlenih pa je bilo skupaj okoli 10 % vseh, ki so delali. Z gospodarsko krizo se opazi zmanjšanje deleža zaposlenцев, saj je ta s 87,5 % v letu 2008 padel na 83,4 % vseh, ki delajo, kar je v absolutnih številkah upad z 853 tisoč zaposlenцев na 743 tisoč. Delež samozaposlenih, ki zaposlujejo, je ostajal ves čas med 3 in 4 %, močno pa se je povečal delež samozaposlenih, ki ne zaposlujejo. Ta je bil leta 2008 samo 6,1 %, do leta 2014 pa je narasel na 8,7 %. Število samozaposlenih, ki niso zaposlovali, je v tem času naraslo z 59 na 77 tisoč oseb (sliki 2 in 3).

Slika 2: Samozaposleni in zaposleni v Sloveniji kot % vseh, ki delajo



Podatki: (Eurostat, 2019).

Z vidika naše analize nas bo podrobneje zanimalo predvsem gibanje števila samozaposlenih, in sicer s poudarkom tudi na deležu mladih samozaposlenih (15–39 let²). S krizo se je v povprečju nasploh zmanjšalo število samozaposlenih, ki zaposlujejo, močno pa se je povečalo število samozaposlenih, ki ne zaposlujejo. Podoben trend je mogoče opaziti tudi med mladimi. Leta 2007 jih je bilo med tistimi, ki so bili stari med 25 in 29 let, 3 tisoč, leta 2013 pa skoraj 6 tisoč, med tistimi, ki so bili stari med 20 in 24 let, pa je število stagniralo do leta 2013, nato pa močno upadlo (tabela 1).

2 Zaradi razpoložljivosti podatkov smo mlade definirali kot tiste, ki so stari med 15 in 39 let, kot vse pa tiste, ki so stari od 15 do 64 let. Eurostat objavlja tudi podatke o tistih, ki so stari od 15 do 29 let.

Tabela 1: Število samozaposlenih v Sloveniji, v 1000

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SAMOZAPOSLENI MLADI												
Samozaposleni, ki ne zaposlujejo: 20 do 24 let	1,0	1,5	1,6	1,5	1,4	1,3	0,7	0,8	1,3	1,0	1,1	1,4
Samozaposleni, ki ne zaposlujejo: 25 do 29 let	3,0	3,1	4,7	4,8	5,5	5,2	5,8	5,8	5,8	4,8	5,4	5,6
SAMOZAPOSLENI												
Samozaposleni, ki ne zaposlujejo	63,9	59,7	64,3	73,9	75,9	73,9	74,0	77,3	77,3	70,9	71,5	80,6
Samozaposleni, ki zaposlujejo (vsi)	31,8	31,1	32,3	35,5	32,8	31,2	28,8	31,0	32,3	33,1	36,0	35,8

Podatki: (Eurostat, 2019).

Podatke o samozaposlenih smo analizirali tudi z vidika poklicne in panožne strukture. Podatki (tabela 3, slika 3) kažejo, da je med samozaposlenimi, ki ne zaposlujejo, hitro naraščalo predvsem število takih, ki imajo visoko izobrazbo. To se kaže tudi v povečevanju njihovega deleža med vsemi, ki se je od leta 2008, ko je bilo med vsemi samozaposlenimi, ki ne zaposlujejo, le 17 % visoko izobraženih, se je njihov delež do leta 2017 povzpел na polovico. Delež visoko izobraženih med vsemi samozaposlenimi, ki ne zaposlujejo, je rasel tudi med starejšimi, a je njihov delež med starejšimi dosegel tretjino. Podatkov nismo kontrolirali za siceršnjo izobrazbeno strukturo (tudi slika 3).

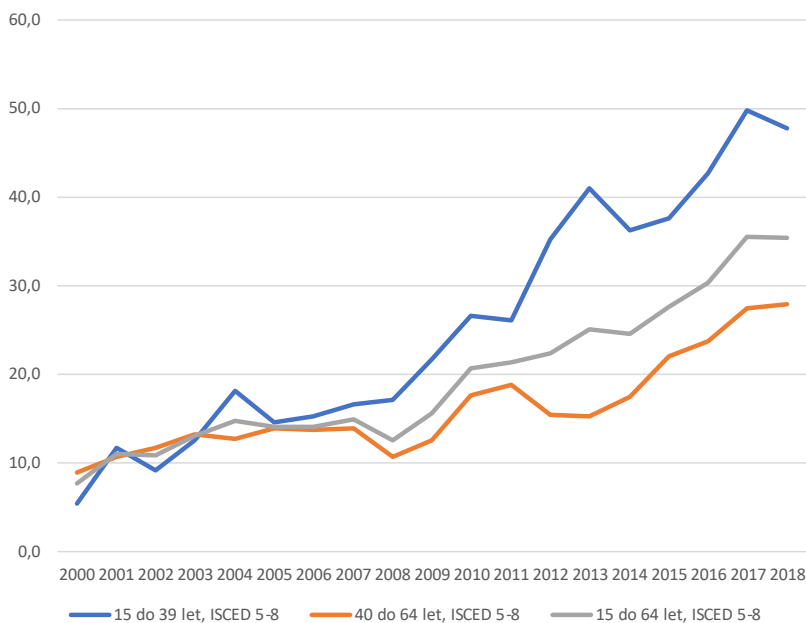
Tabela 2: Izobrazbena struktura samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, po starostnih skupinah, v %*

	15 do 39 let			40 do 64 let			15 do 64 let		
	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED	ISCED
	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8
2000	18,7	76,4	5,4	39,4	52,0	8,9	32,0	60,2	7,7
2001	15,9	71,4	11,6	32,1	56,5	10,8	27,4	60,9	11,0
2002	16,7	72,2	9,1	34,1	52,9	11,7	28,6	59,2	10,9
2003	10,0	76,8	12,6	33,4	53,3	13,3	25,0	61,9	13,1
2004	8,5	72,9	18,1	28,3	59,0	12,8	21,5	63,8	14,8
2005	14,5	70,3	14,5	29,3	56,8	13,9	24,8	61,0	14,1
2006	12,0	73,3	15,2	27,9	58,4	13,7	23,0	63,0	14,0
2007	14,4	69,0	16,6	28,0	58,1	13,9	23,9	61,3	14,9
2008	14,5	68,3	17,2	28,0	61,3	10,7	23,8	63,5	12,6
2009	9,4	68,5	21,7	20,7	66,8	12,5	17,1	67,5	15,6
2010	6,3	67,2	26,6	21,3	61,1	17,6	16,1	63,2	20,7
2011	5,4	68,5	26,2	19,4	61,7	18,8	14,6	64,0	21,3
2012	5,4	59,3	35,3	21,2	63,4	15,4	15,7	62,0	22,3
2013	5,3	53,4	41,0	18,4	66,3	15,3	13,5	61,4	25,1
2014	3,8	60,1	36,2	20,0	62,5	17,5	13,8	61,6	24,6
2015	3,6	58,8	37,6	12,8	65,2	22,1	9,4	62,9	27,7
2016	2,4	54,8	42,7	12,2	64,1	23,7	8,7	60,9	30,3
2017	2,4	47,8	49,8	12,6	60,0	27,5	9,0	55,7	35,5
2018	1,7	50,5	47,8	13,5	58,6	27,9	9,1	55,6	35,4

*Podatki o "mladih" v tem primeru zajemajo podatke o osebah, starih od 15 do 39 let, saj Eurostat ne ponuja podatkov za skupino oseb, starih od 20 do 29 let ali od 15 do 29 let. ISCED – Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja

Podatki: (Eurostat, 2019).

Slika 3: Delež visoko izobraženih (ISCED 5-8) med vsemi samozaposlenimi, ki ne zaposlujejo, v % po starostnih skupinah



Podatki: (Eurostat, 2019).

Samozaposlovanje je torej hitreje naraščalo med mladimi, zlasti hitro samozaposlovanje brez dodatnega zaposlovanja, torej ni šlo za pravo podjetništvo, pač pa ali za začetne faze podjetništva ali pa (glede na krizo tudi zelo verjetno) za malo podjetništvo za zagotavljanje osnovne socialne varnosti. Izjemno hitro sta rasla število in delež mladih samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, imajo pa visoko izobrazbo, kar morda kaže na to, da so mladi ostajali v izobraževanju, po prihodu na trg dela pa so imeli težave s pridobitvijo zaposlitve, zato so iskali rešitev v samozaposlovanju.

Če pogledamo še poklicno strukturo (tabela 3) samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, vidimo, da je med starostnimi skupinami ponovno nekaj razlik. Glede na celotno populacijo je visok delež med mladimi v poklicnih skupinah strokovnjakov, tehnikov in drugih sodelavcev in pa pri storitvenih poklicih. To bi lahko nakazovalo na SP-izacijo mladih v storitvenih poklicnih skupinah, kjer je lažje in ceneje ustanoviti SP, hkrati pa posamezniki zaradi stanja na trgu dela, razmerja med ponudbo in povpraševanjem, dela niso našli. Če je SP zgolj začasna rešitev, pri čemer posameznik ostaja v istem poklicu, lahko druga pravno-organizacijska oblika dela še vedno pomeni presežno ponudbo dela na trgu, zato konkurenco med ponudniki (npr. osebne storitve, prevajalci, frizerji, novinarji, arhitekti itd.) ter pritisk na cene teh storitev, zato tudi nižje dohodke in težave s socialno varnostjo.

Tabela 3: Poklicna struktura samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, kot % vseh samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, v določeni starostni skupini

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Struktura samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, starostna skupina 15 do 29 let, v %												
1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	13,6	0,0	14,1	26,6	25,7	16,7	14,1	24,2	23,6	16,9	15,4	11,4
2 Strokovnjaki	0,0	0,0	17,2	9,4	14,3	12,1	25,0	15,2	13,9	16,9	21,5	34,3
3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci	13,6	27,7	25,0	21,9	14,3	10,6	14,1	22,7	19,4	11,9	10,8	15,7
4 Uradniki	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 Poklici za storitve, prodajalci	11,4	14,9	14,1	7,8	17,1	16,7	9,4	0,0	8,3	13,6	16,9	10,0
6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	0,0	10,6	0,0	14,1	12,9	12,1	10,9	7,6	9,7	18,6	18,5	8,6
7 Poklici za neindustrijski način dela	0,0	0,0	14,1	10,9	11,4	16,7	9,4	12,1	13,9	10,2	7,7	11,4
8 Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	15,9	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
9 Poklici za preprosta dela	15,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Struktura samozaposlenih, ki ne zaposlujejo, starostna skupina 15 do 64 let, v %												
1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	14,7	14,7	19,1	26,0	15,8	14,2	14,3	14,5	16,0	15,2	13,7	14,3
2 Strokovnjaki	5,5	6,5	8,1	9,3	16,1	14,3	15,3	16,2	17,9	20,7	23,4	23,0
3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci	7,0	7,9	9,8	8,3	8,6	7,8	11,4	10,0	9,4	10,4	11,5	11,7
4 Uradniki	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,8	1,8	1,6	1,4	0,8	0,0	0,0
5 Poklici za storitve, prodajalci	5,5	6,5	6,8	5,0	6,7	7,8	9,1	8,4	8,9	8,3	8,3	8,6
6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	36,8	37,5	32,0	32,0	30,3	31,7	27,4	27,0	20,2	18,5	20,8	20,2
7 Poklici za neindustrijski način dela	14,1	13,6	15,6	13,0	14,0	13,3	11,9	14,1	17,5	16,2	13,1	14,4
8 Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	10,3	8,5	5,3	5,0	5,3	5,4	5,8	4,7	4,1	5,1	4,9	4,1
9 Poklici za preprosta dela	4,1	3,4	1,9	2,7	2,2	4,5	2,6	3,0	3,2	3,1	3,2	2,5

Podatki: (Eurostat, 2019).

3. ANALIZA ZAPOSLOVANJA MLADIH OB VSTOPU NA TRG DELA IN KONKURENCA MED PONUDNIKI KOT DEJAVNIK PREKARIZACIJE

V nadaljevanju nas je zanimalo, kakšen je bil vstop mladih, starih med 15 in 29 let, na trg dela glede na zaposlitveni status oziroma podlago zaposlitve (kot to imenuje Statistični urad Republike Slovenije) in glede na zaključeno področje izobraževanja. Analiza temelji na mikro podatkih Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva – SRDAP, dostopnega na Statističnem uradu Republike Slovenije. V registru je med drugim za vsakega posameznika zabeležena podlaga za zavarovanje ter področje izobraževanja klasificirano po Mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja (angl. ISCED). Osredotočamo se na prvo zaposlitev posameznika in ugotavljamo, kakšna je bila podlaga za zaposlitev. V registru je navedenih 96 podlag za zaposlitev, za potrebe preučevanja zaposlovanja mladih ob vstopu na trg dela so podlage združene v tri skupine, v katere so razvrščene naslednje podlage:

1. Zaposlenci:

- osebe, ki so v delovnem razmerju v RS pri podjetju, zavodu, drugi organizaciji ali delodajalcu, pri podružnicah tujih poslovnih subjektov, izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali druge funkcije;
- detaširani delavci v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v RS, poslani na delo ali na strokovno izpopolnjevanje v tujino, če niso obvezno zavarovani v državi, v katero so bili poslani;
- državljani RS, zaposleni pri tujem delodajalcu, ki so oziroma niso zavarovani pri tujem nosilcu zavarovanja;
- osebe, zaposlene pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvi s sedežem v RS, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno;
- osebe, ki so v delovnem razmerju v RS pri osebah, ki samostojno opravljajo pridobitno ali gospodarsko dejavnost
- vse zaposlene osebe (obmejni delavci, ...).

2. Samozaposleni:

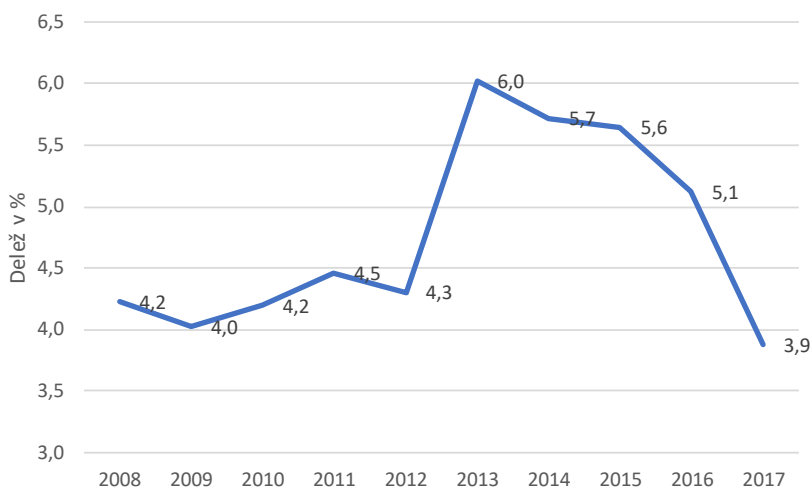
- samostojni podjetniki posamezniki, ki na območju RS samostojno opravljajo pridobitno ali gospodarsko dejavnost;
- samostojni poklici oseb, ki na območju RS samostojno opravljajo poklicno dejavnost.

3. Drugo, kjer so vključeni ostali nerazporejeni v prvi dve kategoriji.

Iz analize so izključeni vsi zaposleni kot kmetje ter člani njihovega gospodarstva in druge osebe.

Število mladih, ki so se prvič zaposlili v letih od 2008 do 2017, se je po posameznih letih razlikovalo. Če je še v letu 2008 na trg dela prvič vstopilo več kot 66.000 mladih, se je to število znatno zmanjševalo in doseglo dno v letu 2013, ko se je prvič zaposlilo zgolj okoli 28.000 mladih, nato pa se je trend zaposlovanja obrnil in je leta 2017 na trg dela vstopilo že več kot 41.000 mladih.³ V tem obdobju pa se je spreminjal tudi delež mladih, ki so se samozaposlili. V sliki 4 je prikazan delež samozaposlenih mladih, ki so se v posameznem letu prvič zaposlili kot samozaposleni. V letih od 2008 do 2012 je bil delež samozaposlenih mladih pri vstopu na trg dela okoli 4 %, v letu 2013 se je povečal na 6 % in se počasi zmanjševal v naslednjih letih do 3,9 % v letu 2017.

Slika 4: Delež samozaposlenih mladih pri vstopu na trg dela



Vir: SURS (2019b), lastni preračuni.

Delež vrst zaposlitev, torej zaposleni, samozaposleni in drugi, pa se razlikuje glede na področje izobraževanja.⁴ Deleži samozaposlenih po področjih izobraževanja za mlade, ki so v posameznem letu prvič vstopili na trg dela, je prikazan v tabeli 4. V vseh opazovanih letih je bilo največ samozaposlenih mladih pri vstopu na trg dela takih, ki so imeli izobrazbo umetnosti in humanistike. Sem spadajo tisti, ki so zaključili izobraževanje naslednjih področij: umetnosti, umetnostne zgodovine, slikarstva,

3 Kot je bilo omenjeno, so kmetje iz analize izključeni.

4 V nadaljevanju so zaradi manjšega števila opazovanj in zaupnosti zaščitene mikropodatkov iz podatkovnih baz Statističnega urada RS določena področja izobraževanja izključena iz analize. To velja na primer za področje Novinarstvo, komunikologija in informacijska znanost (KLASIUS - P 32), Naravoslovje, matematika in računalništvo (podrobneje neopredeljeno) (KLASIUS - P 40), Fizika (podrobneje neopredeljeno) (KLASIUS - P 44), Matematika in statistika (KLASIUS - P 46), Varstvo okolja (KLASIUS - P 85). Po posameznih letih pa so izključena še dodatna področja izobraževanja.

kiparstva, glasbe, plesa, dramske umetnosti, avdiovizualnih tehnik in (multi)medijske proizvodnje, oblikovanja, umetne obrti, religije, tujih in slovenskega jezika, zgodovine in arheologije ter filozofije, logike in etike. Takih je bilo v letu 2013 21,4 % mladih, ki so imeli izobrazbo iz umetnosti, in 16,1 % tistih, ki so imeli izobrazbo iz humanistike. Sledijo jim mladi, ki so imeli izobrazbo s področja arhitekture, urbanizma in gradbeništva, najmanj samozaposlenih mladih pa je bilo ob prvem vstopu na trg dela s področja strojništva in elektrotehnike (2,5 %) ter tehnike (2,4 %) in zdravstva (0,9 %). Med tistimi mladimi, ki so prvič vstopili na trg dela kot samozaposleni, so tudi mladi, ki so zaključili izobraževanje s področja računalništva ter arhitekture, urbanizma in gradbeništva.

Delež samozaposlenih mladih po področjih izobraževanja pa se je v letih spreminjal. Mladi z izobrazbo s področja družbenih ved so se predvsem po drugem dnu krize v večji meri zaposlili kot samostojni podjetniki oziroma so opravljali samostojni poklic. Delež teh se je s 3,4 % leta 2010 povečal na 9,3 % leta 2013. Podobno velja za mlade z izobrazbo s področja arhitekture, urbanizma in gradbeništva. Delež teh samozaposlenih mladih se je s 4,6 % leta 2009 povečal na 10,3 % leta 2013. Ne glede na leto vstopa na trg dela pa so se mladi z zdravstveno izobrazbo, izobrazbo tehničnih ved in proizvodnih tehnologij ter tudi transportnih storitev v razmeroma majhni meri zaposlili kot samostojni podjetniki oz. so opravljali samostojni poklic.

Tabela 4: Delež samozaposlenih pri vstopu na trg dela po področjih izobraževanja in letih, v % vseh mladih z danega področja v posameznem letu

Področje izobraževanja	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
10 Splošne izobr. aktivnosti / izidi	4.1%	4.4%	5.8%	7.1%	9.0%	9.2%	9.2%	7.7%	5.7%
14 Izobr. vede in izobr. učiteljev	7.2%	4.9%	2.6%	2.2%	4.5%	2.7%	3.4%	3.7%	2.5%
21 Umetnost	10.6%	11.1%		12.4%	21.4%	23.5%	20.0%	19.7%	17.2%
22 Humanistika	4.6%	5.3%	7.9%	14.0%	16.1%	17.8%	16.0%	15.7%	11.2%
31 Družbene vede	4.3%	3.4%	6.5%	5.5%	9.3%	7.6%	6.8%	5.0%	4.3%
34 Poslovne in upravne vede	3.8%	4.1%	3.8%	3.5%	5.7%	4.9%	5.2%	5.2%	4.0%
38 Pravne vede	1.5%					2.2%	4.6%	3.7%	2.1%
42 Vede o živi naravi							6.3%	5.6%	6.6%
48 Računalništvo			5.6%	5.5%	6.7%	8.2%	8.0%	6.6%	7.0%
52 Tehnika	2.9%	2.7%	2.4%	2.5%	2.5%	2.4%	2.2%	2.2%	1.4%
54 Proizvodne tehnologije	3.6%	3.6%	3.4%	3.8%	4.5%	2.9%	2.6%	2.0%	2.1%
58 Arhitektura, urbanizem in gradb.	4.6%	6.0%	6.6%	5.8%	10.3%	5.1%	5.5%	6.2%	4.2%

Tabela 4: Delež samozaposlenih pri vstopu na trg dela po področjih izobraževanja in letih, v % vseh mladih z danega področja v posameznem letu

Področje izobraževanja	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
62 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	2.8%	2.8%	3.7%	3.0%	4.0%	4.4%	4.0%	3.9%	3.8%
64 Veterinarstvo									4.2%
72 Zdravstvo	2.0%	1.2%	0.9%	0.6%	0.9%	1.2%	0.9%	1.5%	1.1%
76 Socialno delo									2.7%
81 Osebnostne storitve	4.9%	4.5%		4.4%	8.5%	6.9%	6.9%	7.3%	
84 Transportne storitve	3.7%	2.4%	2.3%	3.1%	3.7%	2.6%	3.1%	1.9%	0.8%
86 Varovanje	9.6%	6.2%	6.4%						3.3%
Drugo	8.7%	10.0%	9.5%					6.5%	2.6%
Skupaj	4.0%	4.1%	4.4%	4.4%	6.1%	5.8%	5.7%	5.2%	3.9%

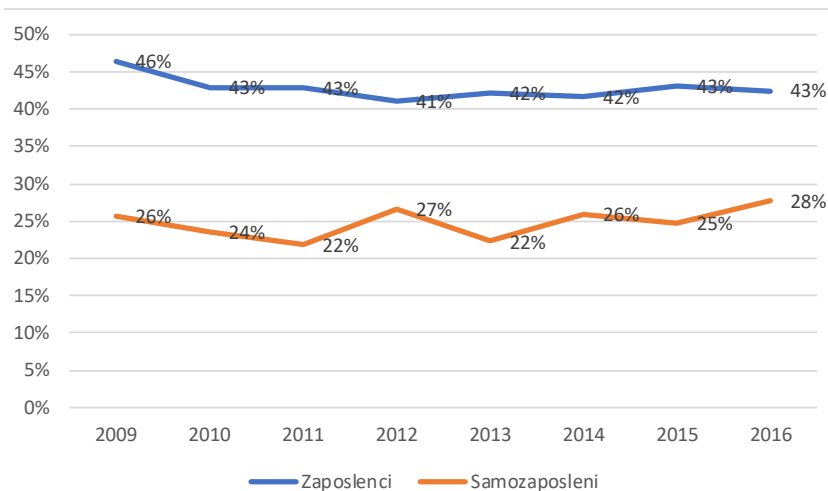
Opomba: Manjkajoči podatki so zakriti z vidika statistične zaščitnosti podatkov.

Vir: SURS (2019b), lastni preračuni.

Analiza vzorca mladih, in sicer tistih, ki so bili v letih preučevanja bodisi vpisani v visokošolski študij bodisi so ga zaključili in so se prvič zaposlili v preučevanih letih, pa kaže na znatne razlike v prvih zaposlitvah med spoloma. Delež mladih, ne glede na področje izobraževanja, ki so se pri vstopu na trg dela zaposlili kot samozaposleni, je **pri moških večji kot pri ženskah**.

V nadaljevanju so predstavljeni še deleži in trendi trajanja prvih zaposlitev mladih. To pomeni, da analiziramo delež zaposlenih mladih po enem letu od prve zaposlitve glede na zaposlitev pri delodajalcu (zaposlenci) in samozaposlitev (samozaposleni). Deleži so prikazani v sliki 5. Ne glede na to, v katerem letu so se posamezniki prvič zaposlili, je delež tistih mladih, ki so bili po enem letu še vedno zaposleni v prvi službi, večji za zaposlence kot za samozaposlene. Dobrih 40 % zaposlencev je po enem letu še vedno imelo prvo zaposlitev, medtem ko je bilo prehodov v drugo zaposlitev precej več pri samozaposlenih. Teh je bilo po enem letu od prve zaposlitve še vedno zaposlenih zgolj med 22 in 28 %, odvisno od leta vstopa na trg dela. Zanimivo pa je, da prav za tiste mlade, ki so se prvič zaposlili v letu 2013 in so se nadproporcionalno zaposlili kot samozaposlene osebe (torej ali kot samostojni podjetniki ali kot samostojni poklici), so po enem letu od zaposlitve v manjši meri še imeli tako zaposlitev. To namreč pomeni, da so v večji meri iskali novo zaposlitev in je bil delež tistih, ki so se samozaposlili zaradi pomanjkanja drugih možnosti, večji kot v ostalih letih. Podobno velja za tiste, ki so vstopili na trg dela v letu 2011, ko je gospodarstvo v Sloveniji doseglo drugo dno.

Slika 5: Delež zaposlencev in samozaposlenih brez spremembe zaposlitve v enem letu od prve zaposlitve, po letih



Vir: SURS (2019b), lastni preračuni.

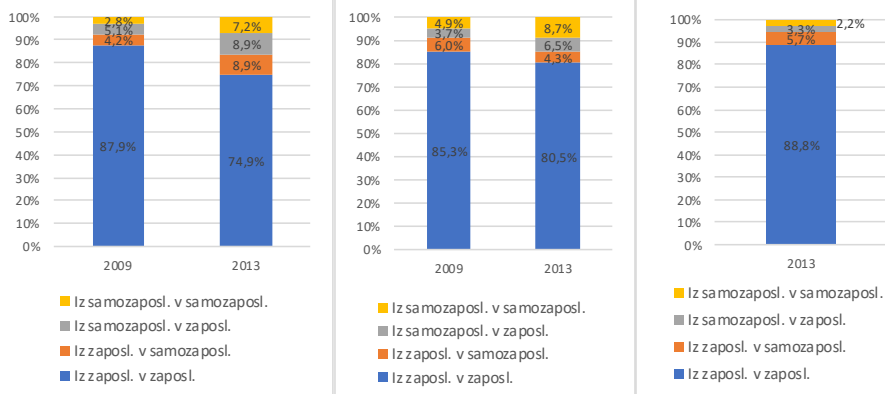
Z vidika preučevanja samozaposlovanja kot izbire ali pa nujnosti je v nadaljevanju prikazana analiza drugih zaporednih zaposlitev mladih. Tako nas je zanimalo, koliko se mladi po samozaposlitvi odločijo za zaposlitev v podjetju, zavodu ali drugi organizaciji oz. pri delodajalcu (tudi pri drugem samostojnem podjetniku, ki zaposluje). Večina mladih, ki se je zaposlila v letu 2017, je še vedno zaposlenih pri istem delodajalcu kot pri vstopu na trg dela oz. so še vedno samozaposleni. V nadaljevanju so nato prikazani še deleži mladih, ki so se po prvi zaposlitvi odločili za samozaposlitev, in tistih, ki so se po prvi samozaposlitvi zaposlili pri delodajalcu, in sicer po področjih izobraževanja in v izbranih letih. Sicer se je ne glede na opazovano leto večina mladih, ki so se pri vstopu na trg dela zaposlili pri delodajalcu in so v opazovanem obdobju poiskali novo zaposlitev, ponovno zaposlila pri delodajalcu. V letu 2013 se je tako 73 % mladih odločilo za ponovno zaposlitev pri delodajalcu, 21 % jih ima še vedno prvo službo, medtem ko se je 2,4 % mladih iz samozaposlitve odločilo za zaposlitev, 2 % mladih, ki so bili zaposleni pri delodajalcu, se je odločilo za samozaposlitev, 1,5 % pa za drug status.

Mladi z izobrazbo umetnosti in humanistike so se pri vstopu na trg dela večinoma zaposlili kot samozaposleni, pri izbiri druge zaporedne službe pa se je po letih glede na prvo zaposlitev delež tistih, ki so se zaposlili pri delodajalcu oz. so se samozaposlili, spreminjal. Nekoliko večji delež mladih z izobrazbo s področja umetnosti, ki so se prvič zaposlili v letu 2009, se je po prvi samozaposlitvi odločil za zaposlitev pri delodajalcu (5,1 %), kot iz zaposlitve pri delodajalcu v samozaposlitev (4,2 %). Medtem ko se je enak delež mladih z izobrazbo umetnosti, ki so se prvič zaposlili v letu 2013, pri drugi zaposlitvi odločil iz zaposlitve pri delodajalcu za samozaposlitev (8,9 %) oziroma iz

samozaposlitve za zaposlitev pri delodajalcu (enako 8,9 %).

Mladi z izobrazbo humanistike, ki so se prvič zaposlili v letu 2013, so se pri drugi zaposlitvi manj odločali za spremembo zaposlitve glede na zaposlitev pri delodajalcu oz. samozaposlitev. Npr. 6,5 % tistih, ki so se zaposlili v letu 2013, se je pri drugi zaposlitvi odločilo, da se po prvi samozaposlitvi zaposlijo pri delodajalcu, 4,3 % pa ravno obratno, torej so se iz zaposlitve pri delodajalcu samozaposlili.

Slika 6: Delež mladih glede na vrsto druge zaposlitve, ki so se prvič zaposlili v letu 2009 oziroma 2013 in z izobrazbo s področja umetnosti (levo), humanistike (v sredini) in računalništva (desno)



Opomba: Podatki za mlade z izobrazbo s področja računalništva so za tiste, ki so se zaposlili v letu 2009, zakriti z vidika statistične zaščitenosti podatkov.

Vir: SURS (2019b), lastni preračuni.

Podatki o mladih z izobrazbo s področja novinarstva so zakriti z vidika zaščitenosti podatkov, se je pa zgolj 41 % zaposlenih pri delodajalcu, ki so se prvič zaposlili v letu 2013, pri drugi zaporedni zaposlitvi odločilo za ponovno zaposlitev pri delodajalcu, kar je najmanj med vsemi področji izobraževanja.

4. SKLEP

Namen prispevka je bil predvsem opozoriti na strukturno neskladje na trgu dela kot na dejavnik tveganja za prekarnost. Če so potrebe na trgu dela drugačne od tistega, kar je v ponudbi na trgu dela, na kar seveda ključno vpliva tudi izobraževalni sistem, so lahko presežne. Tekst tako predvsem opozarja na povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela, ki se lahko pokaže tudi v načinih prehoda mladih na trg dela. Samostojno podjetništvo je lahko ena od oblik, ki so za posameznika manj ugodne. Pri podjetništvu je namreč treba razlikovati tiste, ki se za to odločijo, od tistih, pri katerih gre za podjetništvo iz nuje. Hkrati pa je seveda treba upoštevati tudi

dejstvo, da je pri določenih poklicih tak prehod enostavnejši oz. cenejši, saj ne zahteva posebno drage opreme ali prostora.

Analiza mikropodatkov kaže, da je ob prehodu na trg dela prehod s pomočjo samostojnega podjetništva pogostejši predvsem v umetnosti, humanistiki, družbenih vedah, računalništvu ter arhitekturi, urbanizmu in gradbeništvu. Pretekle analize so opozorile na razlike v motivaciji za samostojno podjetništvo med temi profili. Tako se npr. strokovnjaki s področja računalništva zaradi fleksibilnosti, visokega povpraševanja in s tem visokih cen teh storitev tudi sami odločijo za s.p. (primer v Domadenik et al., 2019). Na drugi strani pa podatki nakazujejo, da se v določenih profilih pojavlja tudi podjetništvo iz nuje ali pa druge manj ugodne oblike (npr. pogodbeno delo) (npr. prevajanje, novinarstvo, arhitektura).

Pričujoča analiza ne more podati celostnega odgovora o pomenu strukturnih neskladij na trgu dela in vlogi izobraževalnega sistema. Zagotovo pa je treba to področje natančneje analizirati, saj reševanje problema prekarnih oblik dela samo na strani povpraševanja (s strožjo zakonodajo) problema ne bo rešilo. Na strani ponudbe bodo posamezniki, ki bodo ujeti v brezposlenost, ker na trgu ni dovolj povpraševanja, tekmovali za zaposlitev, sprejemali nižje plače ali pa slabše zaposlitve. Na drugi strani pomanjkanje profilov, kot so IT-strokovnjaki, prav tako ni dobro za gospodarski razvoj. Stanje na trgu dela je vsaj deloma odvisno od neskladja med ponudbo, ki prihaja iz izobraževalnega sistema (kjer bi v perspektivi morali resneje upoštevati tudi vse oblike vseživljenjskega učenja), ter povpraševanjem podjetij ter različnih drugih institucij. Za aktivno reševanje problema prekarnosti bi bilo torej smiselno povezati izobraževalni sistem (predvsem vpise) ter trg dela (povpraševanje) in vzpostaviti sistem napovedovanja povpraševanja na agregatni ravni ter uravnavanja vpisa tudi glede na potrebe na trgu dela. To bi zahtevalo vzpostavitev analitskega modela ter stalno in zelo aktivno sodelovanje med Ministrstvom za izobraževanje, znanost in tehnologijo ter Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Od šolskega sistema bi seveda to zahtevalo večjo fleksibilnost, na drugi strani pa odgovornost podjetij, da bi pravočasno podala napovedi o predvidenih potrebah, ki bi jih analitske službe na državni ravni dopolnile z ostalimi dejavniki (npr. globalni tehnološki trendi in drugo).

Prekarnost je zato treba analizirati širše, v kontekstu vsega, kar deluje na trg dela (poleg trga dela samega, zakonodaje, izobraževanja, podjetij in gospodarske aktivnosti so še številni drugi dejavniki). Tako lahko učinkovite odgovore poda samo sočasna ekonomska, pravna in širša analiza (tudi npr. socialnih in zdravstvenih vidikov), ki bi skupaj, ne parcialno, podali analizo stanja, vzrokov in predlaganih rešitev. Le celovito razumevanje in analiza lahko podata celosten odgovor in učinkovito rešitev, saj mora ta upoštevati vse vidike problematike. Ne samo ekonomskega, ne samo socialnega ali katerega koli drugega, pač pa vse skupaj. In to vključuje tudi hkratno analizo strani ponudbe na trgu dela (delavce) kot tudi povpraševanja (podjetja, organizacije). Parcialne rešitve lahko stanje celo poslabšajo.

Reference

1. Broughton, A., Biletta, I. & Kullander, M. (2010). *Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements* | Eurofound. Retrieved from Eurofund website: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>
2. Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhort, W., Tobsch, V., ... Tros, F. (2016). *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategy*. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
3. Cotton, E. (2016). *Self-employment is precarious work*. Retrieved from London School of Economics website: <http://eprints.lse.ac.uk/74209/1/blogs.lse.ac.uk-Self-employment%20is%20precarious%20work.pdf>
4. Domadenik, P., Bagari, S., Franca, V., Rihter, L. & Redek, T. (2019). »MAPA: multidisciplinarna analiza prekarne delo – pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki« (No. CRP: MAPA (V5-1741); p. 278). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Eurofound. (2018). *Precarious work*. Retrieved August 24, 2019, from Eurofound website: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>
6. European Commission. (2018). Peer Review on "The rise of precarious work (including bogus self-employment) – causes, challenges and policy options", The Hague (the Netherlands), 19-20 April 2018, Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission. Retrieved August 24, 2019, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9040&furtherNews=yes>
7. Eurostat. (2019). *Eurostat Database*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
8. Farčnik, D. & Domadenik, P. (2019). Vpliv gospodarskih razmer na zaposlovanje diplomantov. *Economic and Business Review*, 21(0), 43–50.
9. Glavin, P., Filipovic, T. & van der Maas, M. (2018). *Precarious Versus Entrepreneurial Origins of the Recently Self-Employed: Work and Family Determinants of Canadians' Self-Employment Transitions*.
10. Hagemejer, K. (2011). *Precarious work and social security*. Presented at the Geneva. Geneva.
11. International Labour Office (2015). *Non-standard forms of employment*. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/.../wcms_336934.pdf
12. International Labour Organization. (2011). *POLICIES AND REGULATIONS TO COMBAT PRECARIOUS EMPLOYMENT* (p. 51). Retrieved from International labour organization website: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf
13. International Labour Organization. (2016). *NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD: Understanding challenges, shaping prospects* (p. 396). Retrieved from International labour organization website: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

14. Mersha, T., Sriram, V. & Hailu, M. (2010). Nurturing opportunity entrepreneurs in Africa: Some lessons from Ethiopia. *J. for Global Business Advancement*, 3. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2010.033200>
15. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2019). Zakon o urejanju trga dela | Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Retrieved August 24, 2019, from http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/
16. Moscone, F., Tosetti, E. & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86–95. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.008>
17. Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 349–367. <https://doi.org/10.1177/1035304616659190>
18. Schumann, H. & Simantke, E. (2017). *Precarious Work, Deregulated Labour Markets, "Poverty Wages": Europe's New Reserve Army*. Retrieved from - Global ResearchGlobal Research - Centre for Research on Globalization website: <https://www.globalresearch.ca/precarious-work-deregulated-labour-markets-poverty-wages-europes-new-reserve-army/5625446>
19. Statistični urad Republike Slovenije. (2019). *SI-STAT podatkovni portal*. Retrieved from <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Ekonomsko/Ekonomsko.asp>
20. Statistični urad Republike Slovenije. (2019b). Mikropodatki o Statističnem registru delovno aktivnega prebivalstva.
21. Thornquist, A. (2015). False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411–429.
22. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). (2010, 2017). Retrieved August 24, 2019, from Pirs website: <http://pirs.si>

Polona Domadenik, Tjaša Redek
Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

PREKARNOST – IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU

Povzetek

Prispevek analizira trende na področju izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji nasploh ter s pomočjo mikro podatkov iz Ankete o delovni sili tudi razlike v vključenosti v izobraževanje in usposabljanje med zaposlenimi, agencijskimi delavci in samostojnimi podjetniki. Podatki opozarjajo na upad vključenosti v Sloveniji v zadnjih letih ter pokažejo tudi, da so razlike predvsem v vključenosti v uradno izobraževanje, tudi po področjih izobraževanja, pri usposabljanju pa je vključenost nasploh nizka.

Ključne besede: izobraževanje in usposabljanje, prekarno delo, Slovenija, Anketa o delovni sili

Precarity - Education and On-The-Job Training

Abstract

The paper analyzes the trends in education and training in Slovenia in general, and, using micro data from the Labor Force Survey, also the differences in education and training between different groups in the labour market (employees in company, agency workers, self-employees). The data reveal a decline in the inclusion in education and training Slovenia in general in recent years and also show that the differences between groups appear mainly in participation in formal education (including field of education), while inclusion in different training activities is generally low.

Keywords: Education and training, precarious work, Slovenia, Labour force survey

Uvod

Razprave o prekarizaciji dela se po navadi dotikajo tem, ki se nanašajo na pogodbeno razmerja med podjetji in posamezniki ter obveznosti in pravice, ki izhajajo iz teh razmerij. V literaturi pa ni zaslediti razprav o tem, ali so zaposleni v prekarnih oblikah dela slabše izobraženi in imajo slabši dostop do usposabljanja na delovnem mestu. V času hitrega tehnološkega napredka, ki zahteva vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje, pomanjkanje priložnosti in motivacije za nadaljnje izobraževanje negativno vpliva na karijerne priložnosti v prihodnosti in zmožnost izhoda iz pasti, ki jo pogosto ustvarja prekarno delo. Zaposleni, ki imajo nereden delovni čas, slabše plačilo in pogosto delajo več kot 40 ur na teden, ne zmorejo učinkovito „upravljati“ s svojim prostim časom in ga nameniti za ostale aktivnosti, tudi za izobraževanje in usposabljanje..

Slovenija po obsegu izobraževanja in usposabljanja odraslih prebivalcev močno zaostaja za povprečjem držav Evropske unije. V prispevku se bo analiza osredotočila na iskanje odgovorov na dve temeljni raziskovalni vprašanji: (1) kolikšen delež aktivne populacije sodeluje v procesu izobraževanja in usposabljanja izven dela in ob delu ter kakšni so trendi v zadnjih 15 letih in (2) ali obstajajo razlike v pogostosti izobraževanja med tistimi skupinami delavcev, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi in ostalimi prekarnimi oblikami dela, pri čemer lahko na podlagi podatkov identificiramo skupino samostojnih podjetnikov in zaposlenih pri agencijah za posredovanje dela.

Prispevek predstavlja poglobljeno analizo podatkov o izobraževanju in usposabljanju aktivne populacije v Sloveniji. Hkrati je tovrstna analiza pomembna tudi za razumevanje dejanskega položaja različnih skupin zaposlenih, tudi prekarnih, in s tem oblikovanje ukrepov, ki bodo ustrezno naslovili dejanskih problemov teh skupin, ki se lahko kažejo tudi v pomanjkanju vlaganja v izobraževanje, v podzaposlenosti, preobremenjenosti ali splošnem pomanjkanju intrističnih motivov za izobraževanje in usposabljanje.

Prispevek v nadaljevanju najprej poda teoretično podlago, ki povzema ugotovitve empiričnih študij, sledi predstavitev trendov s področja izobraževanja v Sloveniji in EU v analiziranem obdobju, nato pregled podatkov o izobraževanju in usposabljanju posameznih skupin na trgu dela v Sloveniji z analizo, ki se zaključi z diskusijo in sklepom.

Pregled teoretičnih izhodišč

V zadnjih dveh desetletjih, predvsem pa od zadnje gospodarske krize, se v javnosti, med strokovnjaki in oblikovalci ukrepov ekonomske politike ter med raziskovalci vse več pozornosti posveča prekarnim oblikam zaposlitve in dela (Broughton et al., 2016; Pajnik, 2016; Prosser, 2015; Schumann & Simantke, 2017; Spoonley, 2010; Thornquist, 2015). Prekarno delo je opredeljeno kot delo, ki ga zaznamuje večja

negotovost (pogodba za določen čas, agencijsko delo, samostojni podjetnik in druge), večja fleksibilnost/manjša predvidljivost delovnega časa in organizacije dela, manjša varnost zaposlitve (Rossman, 2013). ILO dodaja k tem dimenzijam še nizek dohodek (ki ne zadošča za preživetje), nižjo socialno varnost, slabše možnosti kariernega razvoja v smislu izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu (International Labour Office, 2015).

Razlogov za večjo pojavnost prekarne oz. nestandardne oblike zaposlitve, kot so zaposlitve za določen čas, pogodbeno delo, delo prek platform, agencijsko delo, samostojni podjetniki in prikrite zaposlitve, pogodbe z nič urami itd., je več. Na strani podjetij so glavni razlogi postali zelo očitni skozi krizo, ki je zahtevala zmanjšanje obsega proizvodnje in s tem zaposlenosti, ohranjanje in povečevanje stroškovne konkurenčnosti in prilagodljivost. Prekarne oblike dela podjetjem omogočajo več fleksibilnosti, zato so se ob spremembah zakonodaje, ki so šle v smeri večje fleksibilnosti, tudi razširile (Broughton et al., 2016; Bryson, 2013; Celia Stanworth & Janet Druker, 2006; Chris Forde, Robert MacKenzie, & Andrew Robinson, 2008; Helfen, 2015; Thommes & Weiland, 2010; Tridico, 2012). Prekarne oblike zaposlitve imajo poleg negativnih posledic za posameznike tudi negativne posledice za podjetja. Zaposleni so običajno manj plačani, njihova zaposlitev je manj varna, delavci so zato manj pripadni podjetjem, so manj motivirani, več je tudi zdravstvenih težav, kar lahko negativno vpliva na produktivnost, večja fluktuacija podjetjem povzroča številne transakcijske stroške (ACTRAV, 2013; Lewchuk, Clarke, & De Wolff, 2011; Pyöriä & Ojala, 2016; Schumann & Simantke, 2017), vendar pa očitno ti stroški (zlasti v krizi) ne odtehtajo koristi.

Zaradi pričakovanega bolj kratkoročnega odnosa med prekarno zaposlenim delavcem ter podjetjem je takšen zaposleni običajno v nekoliko drugačnem položaju, kar vključuje tudi možnost izobraževanja ter usposabljanja, kar sicer podjetja zagotavljajo delavcem (predvsem tistim, ki jih vidijo kot del svojih jedrnih zaposlenih, glej npr. Prašnikar, 2010; Prašnikar, Memaj, Redek, & Voje, 2013). Nestandardno zaposleni delavci imajo tako slabši dostop do usposabljanja, pogosto tudi opravljajo naloge, ki vsaj obsežnejšega usposabljanja ne zahtevajo. Podjetja lahko takšnim delavcem tudi ne omogočijo (sprostijo) ustreznega časa, ki bi ga izobraževanje ali usposabljanje zahtevalo, in jih tako prekomerno obremenijo, delavci si usposabljanje plačujejo tudi sami, ga opravljajo v prostem času. Dodatno breme je lahko tudi pritisk na zdravje. Na ta način se zaradi pomanjkanja usposabljanja in priložnosti za karierni razvoj delavci lahko ujamejo v past slabših zaposlitev (Law Commission of Ontario, 2010). Karierni razvoj posameznikov je namreč odvisen od številnih dejavnikov, vendar pa je v ospredju vseživljenjsko izobraževanje, kar vključuje v veliki meri tudi izobraževanje in usposabljanje ob delu in na delu ter s tem krepitev kompetenc posameznikov. Medtem ko lahko različne generične veščine, kot so npr. sodelovanje, timsko delo, reševanje problemov, posamezniki pridobivajo na različne načine, pa so tiste, ki so vezane na določen poklic ali tip dela (predvsem pa tudi podjetje za napredovanje znotraj podjetja), v veliki meri vezane na izobraževanje po končanem

šolanju (Connell & Burgess, 2006). Tako posamezniki, ki so že v izhodišču pogosto v slabšem položaju, ostajajo zadaj, pri čemer se razkorak skozi čas samo poglablja (Pryor & Schaffer, 1999). Kot ugotavlja že Gonos (1997), se odnos podjetij do zaposlenih spreminja in so prekarni delavci (predvsem agencijski) delavci, do katerih podjetja nima obveznosti in v njih tudi ne vlaga. Kot kažejo podatki za Slovenijo, se lahko podjetja celo bojijo preveč vlagati v takšne delavce, za katere pričakujejo, da ne bodo ostali v podjetju na daljši rok, saj bi lahko s tem prenesli ključna znanja drugam. Tako tudi ideja o skupnem bazenu zaposlenih, ki bi lahko prehajali med več podjetji v isti panogi, ne more zaživeti (Redek et al., 2017). Hkrati pa podatki potrjujejo kratkoročno naravnost tudi tako, da so npr. agencijski delavci vključeni v veliko zelo kratkotrajnih usposabljanj (1 dan), kar bi lahko razložili z vpeljevanjem v delovni proces. Na drugi strani npr. pogodbeni delavci, samostojni podjetniki vlagajo sami v svoje usposabljanje (čeprav imajo morda samo nekaj naročnikov in gre za primere ekonomske odvisnosti) (Domadenik, Bagari, Franca, Rihter, & Redek, 2019).

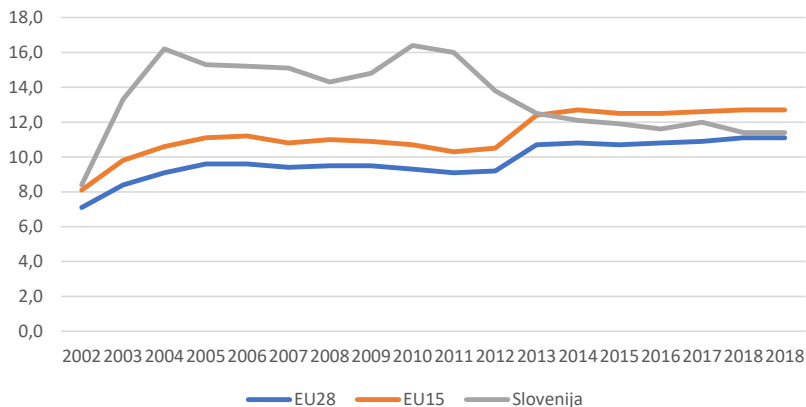
Namen članka je analizirati razlike med posameznimi načini zaposlitve in izobraževanjem in usposabljanjem v Sloveniji. V nadaljevanju zato najprej prikazujemo agregatne podatke za Slovenijo v primerjavi z Evropsko unijo, sledi pa analiza mikro podatkov iz Ankete o delovni sili.

Vključenost v programe izobraževanja v Sloveniji in Evropski uniji v letih med 2003 in 2018

Usposabljanje na delu je samo del vseživljenjskega učenja, saj so posamezniki lahko vključeni tudi v druge vrste izobraževanja, zato podajamo najprej splošen pregled vključenosti odraslih prebivalcev Slovenije v programe izobraževanja ter podatke primerjamo s stanjem v EU in tako podamo temelje za celovito razumevanje analize v nadaljevanju.

Primerjava participacije prebivalcev v programih izobraževanja med Slovenijo in državami Evropske unije (slika 1) po letu 2002 kaže, da se je do leta 2013 v povprečju izobraževal večji del prebivalcev kot v drugih državah članicah EU (v povprečju). Po letu 2012 je ta delež v Sloveniji močno upadel, v drugih državah članicah pa se je pričel povečevati po letu 2011. V Sloveniji se je med obdobjem od 2002 do 2010 izobraževalo med 9 in 16 % prebivalstva, starega od 25 do 64 let, po letu 2011 pa je delež pričel drastično upadati in znaša v zadnjih dveh letih 11,4 %.

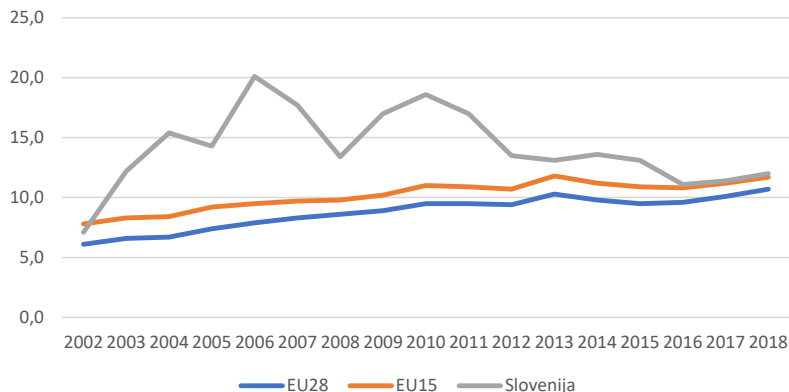
Slika 1: Participacija prebivalcev, starih od 25 do 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja (v %)



Podatki: Eurostat, 2019b.

Če primerjamo participacijo v procesu izobraževanja med posameznimi skupinami prebivalcev glede na to, ali so bili zaposleni ali ne, vidimo da je bila ta v Sloveniji za nezaposlene v letih 2006 in 2010 skoraj 20-odstotna (slika 2). V letu 2006 lahko tako visoko participacijo nezaposlenih pojasnimo s programi aktivne politike zaposlovanja, pri čemer so se bili nezaposleni prisiljeni vključiti v ta program, če niso želeli izgubiti denarnega nadomestila. V času krize je visoka participacija v izobraževanju razumljiva, saj so želeli tisti, ki so postali nezaposleni zaradi cikličnosti gospodarstva (ciklična nezaposlenost), pridobiti dodatne kompetence, ki bi jim omogočale ponovno zaposlitev v najkrajšem času. Po letu 2016 pa delež participacije nezaposlenih v izobraževanju ne odstopa bistveno od deleža celotne populacije v starosti od 25 do 64 let, prav tako je v zadnjih nekaj letih postal primerljiv s povprečjem drugih držav EU.

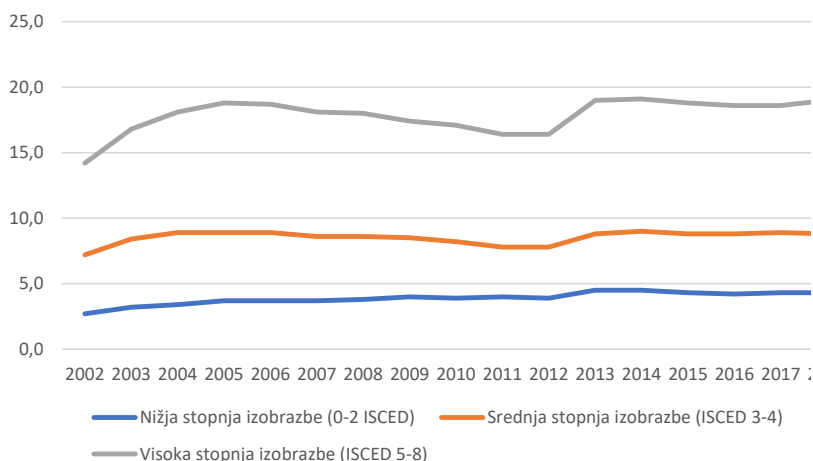
Slika 2: Participacija nezaposlenih, starih od 25 do 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja (v %)



Podatki: Eurostat, 2019b.

Slika 3 prikazuje participacijo prebivalcev, starih od 25 do 64 let, v programih izobraževanja po stopnjah izobrazbe za države EU, slika 4 pa za Slovenijo. Zanimivo je, da se tako v državah EU kot Sloveniji v povprečju največ izobražujejo tisti, ki že imajo vsaj višjo strokovno izobrazbo (ISCED 5 ali več), najmanj pa tisti, ki imajo dokončano (ali celo nedokončano) zgolj osnovnošolsko izobrazbo. V povprečju je participacija v programih izobraževanja pri tistih, ki imajo končano poklicno ali srednješolsko strokovno izobraževanje, v zadnjih letih v državah EU znašala okrog 10 %, pri tistih bolj izobraženih pa skoraj 20 %.

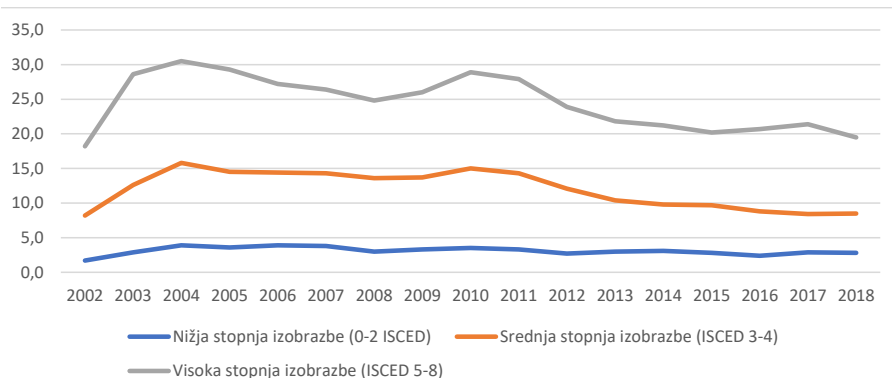
Slika 3: Participacija prebivalcev EU-28, starih od 25 do 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja po stopnjah izobrazbe (v %)



Podatki: Eurostat, 2019b.

V Sloveniji (slika 4) participacije po stopnjah izobrazbe v zadnjih letih ne odstopajo bistveno od povprečja držav članic EU, se je pa v zadnjih letih drastično znižala participacija tistih, ki imajo končano vsaj višje izobraževanje (najbolj izobraženi del aktivne populacije). V letu 2010 se je namreč izobraževalo kar 30 % te skupine, od leta 2013 naprej pa se je ta delež gibal okrog 20 %.

Slika 4: Participacija prebivalcev Slovenije, starih od 25 do 64 let, v programih izobraževanja in usposabljanja po stopnjah izobrazbe (v %)



Podatki: Eurostat, 2019b.

Analiza

Podatki in metodologija

Analiza v nadaljevanju prispevka temelji na podatkih Ankete o delovni sili (ADS). Pridobili smo jo na podlagi dostopa do mikro podatkov Evropskega statističnega urada Eurostat. V raziskavi se bomo omejili na analizo letnih podatkov v obdobju med letoma 2002 in 2017. V nadaljevanju podajamo opis metodologije raziskovanja, povzet po publikaciji „Standardno poročilo o kakovosti za raziskovanje“ (Statistični urad Republike Slovenije, 2017).

ADS je najboljše uradno raziskovanje gospodinjstev v Sloveniji za zbiranje podatkov o stanju in spremembah na (slovenskem) trgu dela. Daje nam podatke o velikosti, strukturi in značilnostih aktivnega (delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb) in neaktivnega prebivalstva Slovenije. Od leta 1995 ADS izvaja Statistični urad Republike Slovenije, skladno z zahtevami Statističnega urada Evropske zveze (Eurostata).¹ V vzorec je v Sloveniji vsako četrletje vključenih okrog 7.200 gospodinjstev. Več o metodologiji v publikaciji „Standardno poročilo o kakovosti za raziskovanje“ Statističnega urada RS (Statistični urad Republike Slovenije, 2017).

¹ Število sodelujočih držav v Eurostatovem sistemu ADS se je skozi leta povečevalo, leta 2014 je sodelovalo 33 držav, katerih naloga je slediti Eurostatovi metodologiji.

Opis vzorca

Celoten vzorec od leta 2002 do leta 2017 zajema 876.750 posameznikov, od tega je bilo 336.956 zaposlenih in 47.387 samozaposlenih. Od leta 2006 lahko anketirance podrobneje razdelimo tudi na tiste, ki so bili zaposleni pri agencijah za posredovanje dela (v nadaljevanju agencijski delavci). Ta skupina je zajemala od 4,3 do 5,4 % vseh zaposlenih.

Ker je namen analize med seboj primerjati različne skupine posameznikov, ki sodelujejo na trgu dela, smo na podlagi vprašanj o delovni aktivnosti oblikovali tri skupine posameznikov, ki delujejo na trgu dela.²

- **Zaposleni po pogodbi o zaposlitvi** za določen ali nedoločen čas, krajši ali poln delovni čas so vsi tisti, ki so v referenčnem tednu opravljali kakršno koli delo za dobiček ali plačilo, in je njihov profesionalni status ta, da so zaposleni.
- **Samozaposleni oziroma posamezniki, ki imajo status samostojnega podjetnika** in bodisi zaposlujejo tudi druge ali ne, so vsi tisti, ki so v referenčnem tednu opravljali kakršno koli delo za dobiček ali plačilo, in je njihov profesionalni status ta, da so samozaposleni.³ V nadaljevanju bomo zaradi enostavnosti prikaza (predvsem v tabelah in slikah) za to skupino uporabili kratico s. p..
- Posamezniki, ki so zaposleni pri agencijah za posredovanje dela – **agencijski delavci**, so vsi tisti, ki so v referenčnem tednu opravljali kakršno koli delo za dobiček ali plačilo, in je njihov profesionalni status ta, da so zaposleni in da delo opravljajo prek agencije za posredovanje dela (slednje vprašanje, ki omogoča identifikacijo agencijskih delavcev, je bilo v vprašalnik vneseno šele leta 2016).

Med zaposlenimi je 98,38 % državljanov Republike Slovenije, 1,34 % jih prihaja iz evropskih držav, ki niso članice EU, 0,25 % pa iz držav članic EU. Med samozaposlenimi je delež državljanov RS nekoliko višji (98,75 %), pri agencijskih delavcih pa nižji (97,84 %); 1,85 % agencijskih delavcev prihaja iz držav, ki niso članice EU. Glede na spol je 48,63 % zaposlenih ženskega spola, med samozaposlenimi pa znaša delež žensk le 28,59 %. Presenetljivo je med agencijskimi delavci kar 55,11 % žensk.

Uradni statistični podatki kažejo, da se je število samostojnih podjetnikov v Sloveniji v letih med 2008 in 2017 povečalo za 29 %, medtem ko se je v istem obdobju število družb z omejeno odgovornostjo povečalo za 36,7 %. Največje povečanje števila SP-jev lahko opazimo v kriznem obdobju, saj se je leta 2009 njihovo število povečalo za skoraj 6 %, v letu 2010 pa za 3,5 % glede na predhodno leto. V letu 2008 je pri SP-jih delalo 13,1 % vseh zaposlenih v Sloveniji, v letu 2017 že 14,5 % (SURS, 2017).

2 Na podlagi vprašalnika ADS ni mogoče identificirati tistih posameznikov, ki so delo opravljali na podlagi civilnih pogodb ter prek spletnih platform, čeprav bi bili z vidika analize prekarne skupine zelo zanimivi za analizo.

3 Čeprav anketni vprašalnik loči med tistimi samozaposlenimi, ki zaposlujejo tudi druge delavce, in tistimi, ki ne zaposlujejo drugih, je žal za analizo na voljo zgolj skupna kategorija samozaposlenih.

Povprečna starost anketirancev je bila v letu 2017 42,27 leta, malenkost nižja je bila pri zaposlenih za nedoločen in določen čas (41,6 leta), kar 4,5 leta pa v povprečju višja pri posameznikih, ki imajo status SP. Zanimivo je zlasti, da se je povprečna starost SP-jev pričela zniževati zlasti po letu 2008, kar nakazuje na to, da v status SP vstopajo predvsem mlajši. Agencijski delavci so v povprečju celo nekoliko mlajši kot študenti, ki delajo na podlagi študentske napotnice, v povprečju pa so vsi študenti za skoraj 5 let mlajši od povprečne starosti tistih, ki delajo prek študentskega servisa (Domadenik in ostali, 2019).

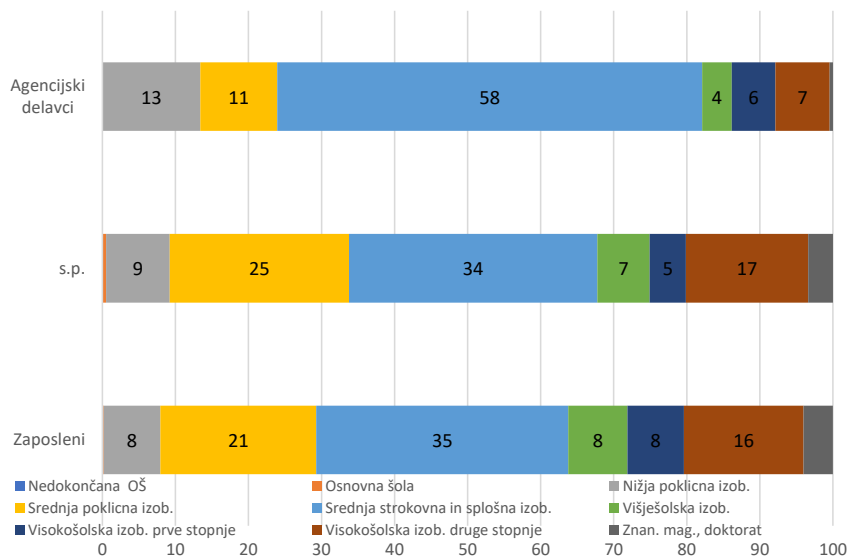
Anketni podatki kažejo med tistimi, ki so bili zaposleni v obdobju med letoma 2002 in 2017, jih je bilo 18,13 % zaposlenih za določen čas, 81,87 % pa za nedoločen čas. Povsem drugače je pri agencijskih delavcih, ki jih je kar 86,54 % zaposlenih za določen čas, le 13,46 % pa za nedoločen čas. V skupini zaposlenih jih ima več kot 90 % sklenjeno pogodbo za polni delovni čas, med agencijskimi delavci pa je takih le 52 %. V splošnem lahko opazimo, da se je v skupini zaposlenih delež anketirancev, zaposlenih za krajši delovni čas, povečal za 4 odstotne točke. Podoben trend opazimo tudi v skupini samozaposlenih, kar verjetno nakazuje na to, da se povečuje delež tistih, ki imajo popoldansko dejavnost (s. p.). Po drugi strani pa se je v skupini agencijskih delavcev povečal delež zaposlenih za poln delovni čas za 1,5 odstotne točke.

V letu 2017 so anketiranci v skupini zaposlenih poročali, da so v povprečju opravili 38,88 delovne ure na teden, precej več delovnih ur opravijo samozaposleni (42,47 ure), agencijski delavci pa le 29,6 ure. Ključni trije razlogi, ki so vplivali na odstopanje dejanskih delovnih ur v zadnjem tednu pred anketiranjem, v letu 2015 (zadnji razpoložljiv podatek) so bili dopusti, prazniki in povečan obseg dela (nadure). Podatki kažejo tudi, da povprečno število dejansko opravljenih ur upada pri posameznikih iz skupine samozaposlenih, pri agencijskih delavcih pa je zaznati cikličnost (večji obseg v času gospodarske rasti in upadanje v času recesije, ko podjetja najprej zmanjšajo obseg najetega dela).

Izobrazbena in poklicna struktura posameznih skupin na trgu dela

V nadaljevanju primerjamo izobrazbeno strukturo različnih skupin na trgu dela. Slika 5 prikazuje izobrazbeno strukturo proučevanih skupin posameznikov na trgu dela v letu 2017.

Slika 5: Izobrazbena struktura posameznikov iz skupine zaposlenih, samostojnih podjetnikov, agencijskih delavcev in študentov v letu 2017



Podatki: Anketa o delovni sili, (Eurostat, 2019a).

V letu 2017 je bilo med zaposlenimi manj kot desetina odstotka takšnih, ki imajo nedokončano osnovno šolo (na sliki 5 tako niso vidni, saj je delež premajhen). Največji delež posameznikov z dokončano osnovno šolo je v skupini samozaposlenih (dobrih pol odstotka anketirancev), 13,4 % posameznikov iz skupine agencijskih delavcev ima nižjo poklicno šolo, med zaposlenimi je takšnih le 7,78 %. Srednjo poklicno šolo je končalo 24,55 % posameznikov iz skupine samozaposlenih, 21,34 % posameznikov iz skupine zaposlenih ter 10,54 % iz skupine agencijskih delavcev. Najpogostejša izobrazba je srednja strokovna in splošna izobrazba, ki jo ima dobra tretjina posameznikov iz skupine zaposlenih in samozaposlenih, ter več kot polovica (58 in 56 %) posameznikov iz skupine agencijskih delavcev. Terciarno raven izobraževanja je uspešno zaključilo 36,22 % posameznikov iz skupine zaposlenih, 32,26 % iz skupine s. p. in zgolj 17,9 % posameznikov iz skupine agencijskih delavcev. Na podlagi prikazanega lahko sklepamo, da so v povprečju najmanj izobraženi agencijski delavci, ki imajo v večini primerov srednjo strokovno in splošno izobrazbo ali poklicno izobrazbo. Seveda ta ugotovitev velja za vzorec posameznikov, ki so bili v anketo ADS zajeti v letu 2017.

Na podlagi primerjave med letoma 2014 in 2017 pa lahko ugotovimo, da se izobrazbena struktura vseh proučevanih skupin izboljšuje, vendar pa razlike med zaposlenimi in samostojnimi podjetniki na eni strani ter agencijskimi delavci na drugi strani ostajajo nespremenjene.

Tabela 1 prikazuje poklicno strukturo anketirancev posameznih skupin v obdobju med letoma 2011 in 2017 (zaradi spremembe klasifikacije pred letom 2011 podatki niso primerljivi). Največ zaposlenih spada v poklicno skupino strokovnjakov, poklicev za storitve in prodajalce ter tehnikov in drugih strokovnih sodelavcev. V skupini samozaposlenih je največji delež kmetovalcev, gozdarjev, ribičev in lovcev, sledi poklicna skupina managerjev. Strokovnjakov je v skupini samozaposlenih nekoliko manj kot 15 %. Največji delež agencijskih delavcev (slabih 35 %) je po poklicu prodajalcev, opravlja osebne storitve, storitve s področja zdravstvene in socialne oskrbe, varstva otrok in pomoči pri pouku, varovanja oseb in premoženja.

Tabela 1: Poklicna struktura anketirancev posamezne skupine zaposlenih, samostojnih podjetnikov, agencijskih delavcev in študentov v obdobju med letoma 2011 in 2017 (v %)

	Zaposleni	Samostojni podjetniki	Agencijski delavci
Zakonodajalci, visoki uradniki, managerji	6,01	21,23	0,86
Strokovnjaki	22,57	14,65	10,03
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	14,27	8,32	8,87
Uradniki	8,97	0,95	13,42
Poklici za storitve, prodajalci	15,1	8,29	34,87
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	0,6	24,43	0,54
Poklici za neindustrijski način dela	14,26	14,4	7,32
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci	10,84	5,09	12,22
Poklici pa preprosta dela	6,77	2,63	11,83
Vojaški poklici	0,60	0,00	0,07

Podatki: Anketa o delovni sili, (Eurostat, 2019a).

Rezultati

Vključenost v redni program izobraževanja

Analizo pričenjamo s prikazom razlik vključenosti v redni program izobraževanja. Tabela 2 prikazuje delež anketirancev posameznih skupin na trgu dela, ki so se izobraževali v posameznih letih med letoma 2006 in 2017. V skupini zaposlenih je o tem, da so vključeni v redni program izobraževanja, v letu 2003 poročalo 11 % anketiranih, leta 2017 pa le še 7,5 % anketiranih, med samozaposlenimi pa je bilo takšnih le dobra 2 %. Pri agencijskih delavcih je bilo v letu 2017 v redni izobraževalni sistem vključenih 68 % anketirancev, leta 2006 pa skoraj 75 %. Največ anketirancev je bilo v sistem rednega izobraževanja vključeno v obdobju med letoma 2009 in 2012,

ko je bila Slovenija v gospodarski krizi in so problem presežne zaposlenosti podjetja reševala tudi s krajšanjem delovnega časa.

Kljub temu da se v času razcveta v povprečju redno izobražuje nižji delež posameznikov, ki so aktivni na trgu dela, pa je zaskrbljujoče, da se je po letu 2011 znižal delež posameznikov, ki se izobražuje, tako v skupini zaposlenih (za dve odstotni točki) kot agencijskih delavcev (za več kot 10 odstotnih točk). Čeprav je bilo v obdobju po letu 2012 sprejetih precej ukrepov, ki so omogočili vpis v redne programe terciarnega izobraževanja tudi tistim, ki so redno zaposleni, ni prišlo do občutnega povečanja števila posameznikov, ki bi se odločili za študij.

Tabela 2: Delež posameznikov v skupini zaposlenih, samostojnih podjetnikov in agencijskih delavcev, ki so bili vključeni v redni program izobraževanja v obdobju med letoma 2006 in 2017 (v %)

Leto	Zaposleni	Samostojni podjetniki	Agencijski delavci
2006	11,51	2,57	74,81
2007	11,79	3,35	73,70
2008	12,16	2,65	81,72
2009	11,80	3,27	80,05
2010	12,60	3,17	81,21
2011	12,67	3,56	81,80
2012	9,88	3,59	70,28
2013	8,55	2,41	74,02
2014	7,86	3,10	71,04
2015	8,42	3,20	68,41
2016	7,69	2,37	73,09
2017	7,48	1,93	68,24

Opomba: Prazne celice označujejo, da v tistem letu za posamezno kategorijo posameznikov ni podatka. Podatki o vključenost v redni sistem izobraževanja so na voljo od leta 2003 naprej.

Podatki: Anketa o delovni sili (Eurostat, 2019a).

Če pogledamo strukturo anketirancev, ki so se izobraževali, po stopnjah študija v obdobju med letoma 2014 in 2017 (pred letom 2014 vprašanje o stopnji študija ni bilo vključeno v anketni vprašalnik), lahko ugotovimo, da je bilo skoraj 64 % zaposlenih, ki so se izobraževali, vpisanih v visokošolski program prve ali druge stopnje (tabela 3). V skupini samozaposlenih je bilo posameznikov, ki so bili vpisani v bolonjski študijski program prve ali druge stopnje, 76 %, pri agencijskih delavcih pa 65 %, kar je primerljivo s skupino zaposlenih. Nadpovprečno število v skupini agencijskih delavcev je bilo vpisanih v programe poklicnega izobraževanja. Zelo zanimivo je tudi, da je bilo leta 2017 kar 10 % posameznikov, ki so se šolali in imeli status samozaposlenih, vpisanih na program tretje bolonjske stopnje (doktorski študij), leto pred tem pa je bilo takšnih kar petina.

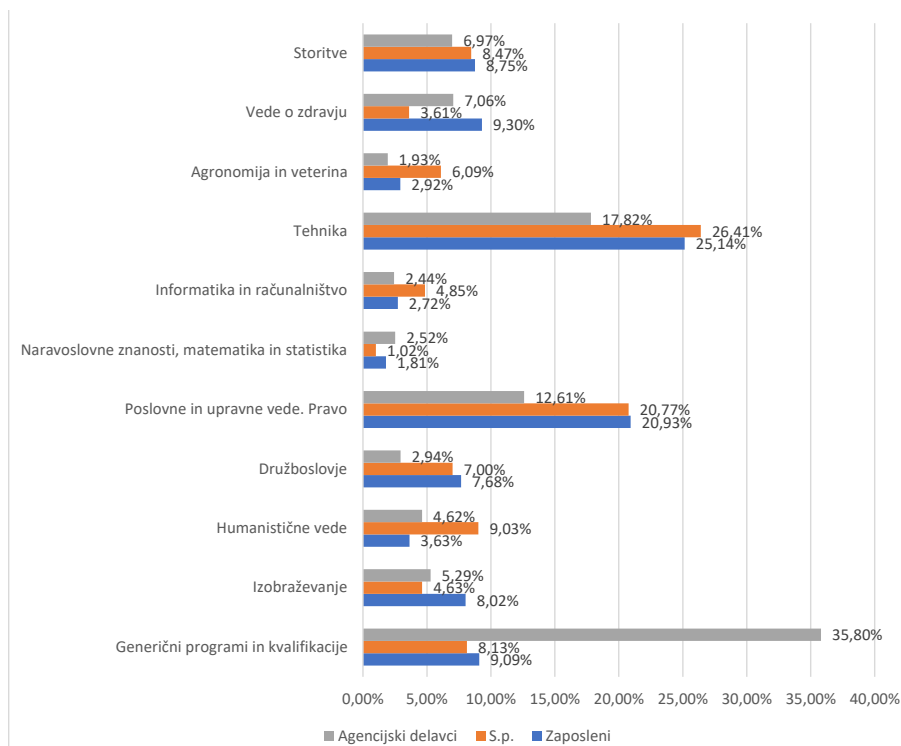
Tabela 3: Delež posameznikov, vključenih v redni izobraževalni program, v skupini zaposlenih, samostojnih podjetnikov in agencijskih delavcev glede na stopnjo izobrazbe, za katero se izobražujejo v obdobju med letoma 2014 in 2017 (v %)

Leto	Osnovna šola	Srednja poklicna izobrazba	Srednja strokovna in splošna izobrazba	Visokošolska izobrazba prve stopnje	Visokošolska izobrazba druge stopnje	Doktorat znanosti
ZAPOSLENI						
2014	0,06	13,50	14,99	35,18	25,86	10,41
2015	0,05	12,89	15,24	39,85	23,34	8,63
2016	0,06	13,37	16,34	39,00	24,68	6,55
2017	0,11	15,63	17,59	41,67	22,06	2,94
SAMOSTOJNI PODJETNIKI						
2014	0,00	10,00	10,91	35,45	29,09	14,55
2015	0,00	4,76	7,62	40,00	40,95	6,67
2016	1,32	2,63	10,53	34,21	31,58	19,74
2017	0,00	5,97	7,46	43,28	32,84	10,45
AGENCIJSKI DELAVCI						
2014	0,00	16,35	14,43	50,83	18,39	0,00
2015	0,12	17,54	14,17	51,57	16,61	0,00
2016	0,00	18,40	14,97	47,01	19,62	0,00
2017	0,10	19,59	15,20	48,64	16,47	0,00

Podatki: Anketa o delovni sili (Eurostat, 2019a).

Če primerjamo skupine anketirancev še po področjih izobraževanja (slika 6), ugotovimo, da se v povprečju več kot 30 % agencijskih delavcev izobražuje v generičnih programih in kvalifikacijah, sledi področje tehnike z nekoliko manj kot 20 % anketirancev. V skupini samozaposlenih in ostalih zaposlenih se četrtnina anketirancev izobražuje s področja tehnike, sledijo poslovne in upravne vede ter pravo s približno petino anketirancev iz skupin s. p. in zaposlenih.

Slika 6: Delež posameznikov, vključenih v redni izobraževalni program, v skupini zaposlenih, samostojnih podjetnikov, agencijskih delavcev in študentov glede področje izobraževanja v letu 2017

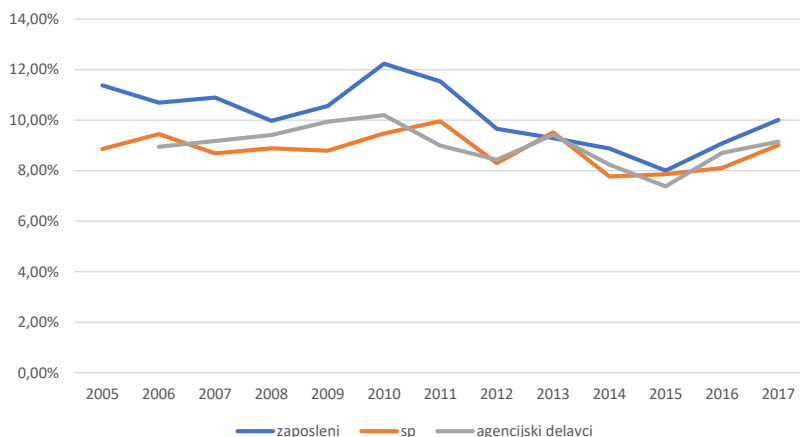


Podatki: Anketa o delovni sili (Eurostat, 2019a).

Usposabljanje in izobraževanje v podjetjih in organizacijah

O tem, da so se usposabljali ali izobraževali v okviru podjetja ali organizacije, kjer so zaposleni, je v obdobju med letoma 2005 in 2017 poročalo vsega skupaj zgolj 10,24 % zaposlenih, 8,84 % s. p. in 9,06 % agencijskih delavcev (slika 7). Pri slednjih lahko sklepamo, da je usposabljanje na delovnem mestu povezano z napotitvijo v določeno organizacijo (in z usposabljanjem za opravljanje dela pri delodajalcu uporabniku). Še zlasti zaskrbljujoče je, da se delež tistih, ki se izobražujejo ali usposabljajo, od leta 2010 pri vseh skupinah znižuje. Nekoliko pozitiven trend je bilo zaznati v letu 2017. Na pomanjkanje vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja delovno aktivne populacije je v okviru Evropskega semestra opozorila tudi Evropska komisija, kar kaže na to, da bo potreben sistemski pristop spodbujanja izobraževanja in usposabljanja na ravni podjetij in drugih organizacij.

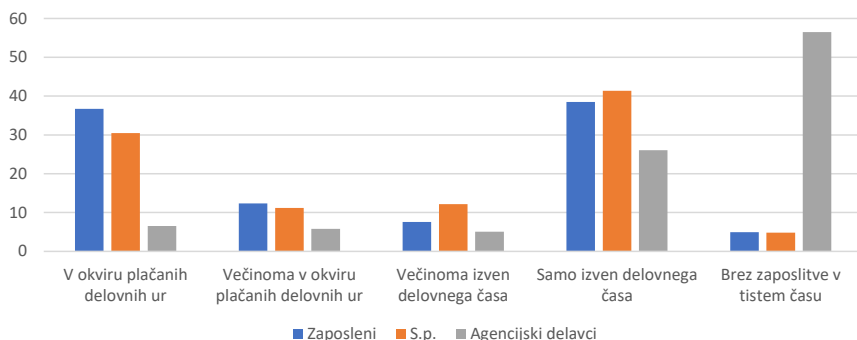
Slika 7: Delež zaposlenih, samostojnih podjetnikov in agencijskih delavcev, ki so se usposabljali v zadnjih štirih tednih (pred anketiranjem) v obdobju med letoma 2005 in 2017 kot % vseh zaposlenih



Podatki: Anketa o delovni sili (Eurostat, 2019a).

V letu 2017 se je največ zaposlenih (če ne upoštevamo tistih, ki v času izobraževanja niso imeli zaposlitve) usposabljal samo izven delovnega časa (slika 8). Na podlagi tega bi lahko sklepali, da so nizki deleži tistih, ki se izobražujejo in usposablajo, lahko tudi posledica nizke motivacije in pripravljenosti zaposlenih sodelovati pri tovrstnih aktivnostih izven delovnega časa. Če to smiselno povežemo z ugotovitvijo raziskave, ki je bila pripravljena v okviru Multidisciplinarne analize trga dela in je ugotovila, da je velik delež zaposlenih pripravljen delati več za plačilo, bi bilo smiselno razmisliti bodisi o vštevanju izobraževanja v redni delovni čas bodisi o denarnem nadomestilu, ki bi ga za čas usposabljanja in izobraževanja prejel posameznik, ki se udeleži tovrstnih aktivnosti (Domadenik in ostali, 2019).

Slika 8: Način zadnjega usposabljanja oziroma izobraževanja pri tistih zaposlenih, samostojnih podjetnikih in agencijskih delavcih, ki so se usposabljali v letu 2017



Podatki: Anketa o delovni sili (Eurostat, 2019a).

Diskusija in sklep

Način zaposlitve lahko vpliva na karierni razvoj posameznika, saj so posamezniki, ki so zaposleni v prekarjih, pogosto manj vključeni v različna izobraževanja in usposabljanja. Prispevek je imel dva cilja: analizirati splošne trende izobraževanja in usposabljanja med odraslimi v zadnjih 15 letih ter analizirati razlike v vključenosti glede na tip zaposlitve. Zaradi razpoložljivosti podatkov smo se osredotočili na zaposlene, agencijske delavce in samostojne podjetnike.

Podatki o vključenosti odraslih v programe izobraževanja tako kažejo, da je bilo v Sloveniji v zadnjem letu v procese izobraževanja in usposabljanja vključenega dobrih 11 % prebivalstva. Trend je bil žal negativen. Če je bilo od leta 2002 dalje vključenih v izobraževanje več prebivalcev kot v EU-15 in v EU-28, pa je po letu 2013 v Sloveniji vključenost upadla, v EU-15 pa poskočila, tako da v zadnjih letih žal zaostajamo za EU-15. Nadpovprečno vključenost so izkazovali brezposelni zaradi vključenosti v programe aktivne politike zaposlovanja. Agregatni podatki kažejo tudi, da se najmanj izobražujejo tisti, ki so najmanj izobraženi, kar lahko prispeva k slabemu kariernemu razvoju.

Natančnejša analiza vključenosti v izobraževanje in usposabljanje na podlagi podatkov iz Ankete o delovni sili kaže, da so med zaposlenimi razlike v vključenosti tudi glede na način zaposlitve. Podatki najprej pokažejo, da se pojavijo razlike v doseženi izobrazbi med posameznimi tipi: med agencijskimi delavci je skoraj 60 % tistih s srednjo in splošno strokovno izobrazbo, medtem ko je pri SP-jih nekoliko več delavcev s srednjo poklicno izobrazbo, velik pa je tudi delež visokošolsko izobraženih (16 % z drugo stopnjo in 5 % s prvo), pri čemer je njihov delež primerljiv z deležem visokošolsko izobraženih med zaposlenimi. Med skupinami so razlike v poklicni strukturi, pa tudi v starostni strukturi. Tisti, ki so vpisani, so večinoma vpisani v bolonjski študijski

program. Zanimivo je, da je bilo največ vključenih v redni izobraževalni program med agencijskimi delavci, kar 68 %, delež pa je bil v času krize višji v vseh skupinah, upad pa je bil najvišji prav med agencijskimi delavci. Podatki kažejo tudi, da agencijski delavci v največji meri pridobivajo generična kvalifikacije, med samozaposlenimi ter pri ostalih zaposlenih pa so v ospredju programi s področja tehnike, poslovnih in upravnih ved ter prava. Največ zaposlenih se je izobraževalo izven delovnega časa.

Sklenemo lahko, da podatki na podlagi Ankete o delovni sili kažejo, da je tip zaposlitve povezan z izobraževanjem, vendar bi težko trdili, da prekarna oblika zaposlitve (če je to agencijsko delo ali s. p.) nujno pomeni manj izobraževanja, pomeni pa drugačno izobraževanje. Agencijski delavci so najbolj vključeni v izobraževanje, vendar gre za pridobivanje generičnih kompeten izven delovnega časa, na drugi strani pa so tisti, ki so zaposleni, vključeni pogosto (kar tretjina tistih, ki se izobražuje) v okviru plačanih delovnih ur, kar je skladno s teorijo, ki opozarja na potencialno slabše možnosti za karierni razvoj. Predvsem v povezavi z odsotnostjo lastne motivacije in nezavedanja pomena izobraževanja med ostalimi skupinami (s. p. in agencijski) lahko to močno negativno vpliva na karierni razvoj. Hkrati razlike v usposabljanju med posameznimi skupinami po podatkih ADS niso velike, izobraževalo se je med 8 in 10 % anketirancev, kar kaže predvsem na razlike med skupinami v pridobivanju uradne izobrazbe, medtem ko je usposabljanja v Sloveniji med vsemi skupinami malo, čeprav je res mogoče zaznati rahlo prednost zaposlenih.

Tako na podlagi Ankete o delovni sili lahko sklenemo, da je v luči hitrega tehnološkega napredka ter ostre konkurenčne tekme med podjetji v Sloveniji izobraževanja glede na trende v EU nasploh premalo, trend je bil tudi primerjalno negativen. Kot so pokazale že pretekle raziskave za Slovenijo, se tista najboljša podjetja jasno zavedajo pomena vlaganja v kadre in jih tudi nadpovprečno vključujejo v izobraževanje in usposabljanje. Z vidika podjetij, posameznikov in pa predvsem tudi oblikovalcev ukrepov ekonomske politike ti rezultati opozarjajo, da je treba vlagati v osveščanje o pomenu vseživljenjskega izobraževanja za razvoj kariere posameznika in njegov položaj, konkurenčnost podjetij in s tem tudi za uspešnejši gospodarski razvoj nasploh.

Reference

1. ACTRAV. (2013). *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda*. Retrieved from http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_216282/lang-en/index.htm
2. Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhort, W., Tobsch, V., ... Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies* (p. 199). Retrieved from European Parliament website: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
3. Bryson, A. (2013). Do temporary agency workers affect workplace performance? *Journal of Productivity Analysis*, 39(2), 131–138. <https://doi.org/10.1007/s1123-012-0282-2>
4. Celia Stanworth, & Janet Druker. (2006). Human resource solutions?: Dimensions of employers' use of temporary agency labour in the UK. *Personnel Review*, 35(2), 175–190. <https://doi.org/10.1108/00483480610645812>
5. Chris Forde, Robert MacKenzie, & Andrew Robinson. (2008). Help wanted? Employers' use of temporary agencies in the UK construction industry. *Employee Relations*, 30(6), 679–698. <https://doi.org/10.1108/01425450810910055>
6. Connell, J., & Burgess, J. (2006). The influence of precarious employment on career development: The current situation in Australia. *Education and Training*, 48, 493–507. <https://doi.org/10.1108/00400910610705881>
7. Domadenik, P., Bagari, S., Franca, V., Rihter, L., & Redek, T. (2019). »MAPA: Multidisciplinarna analiza prekarne dela – pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki« (No. CRP: MAPA (V5-1741); p. 278). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
8. Eurostat. (2019a). *Anketa o delovni sili. Mikropodatki*.
9. Eurostat. (2019b). *Eurostat Database*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
10. Gonos, G. (1997). The Contest over "Employer" Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law & Society Review*, 31(1), 81–110. <https://doi.org/10.2307/3054095>
11. Helfen, M. (2015). Institutionalizing Precariousness? The Politics of Boundary Work in Legalizing Agency Work in Germany, 1949–2004. *Organization Studies*, 36(10), 1387–1422. <https://doi.org/10.1177/0170840615585338>
12. International Labour Office, C. of W. and E. D. (2015). *Non-standard forms of employment*. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/.../wcms_336934.pdf
13. Law Commission of Ontario. (2010). *Vulnerable Workers* (p. 82). Retrieved from Law Commission of Ontario website: <https://www.lco-cdo.org/en/vulnerable-workers-consultation-paper-december-2010/>
14. Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2011). *Working without commitments: The health effects of precarious employment*. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84897155679&partnerID=40&md5=94ebbf14b55b398b26acd6c966b90ac>
15. Pajnik, M. (2016). 'Wasted precariat': Migrant work in European societies. *Progress in Development Studies*, 16(2), 159–172. <https://doi.org/10.1177/1464993415623130>

16. Prašnikar, J. (Ed.). (2010). *The role of intangible assets in exiting the crisis*. Ljubljana: Časnik Finance.
17. Prašnikar, Janez, Memaj, F., Redek, T., & Voje, D. (2013). The role of corporations in economic development: Albania on its way to internationalisation. *Post-Communist Economies*, 25(3), 392–406. <https://doi.org/10.1080/14631377.2013.813143>
18. Prosser, T. (2015). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, Employment and Society*, 30(6), 949–965. <https://doi.org/10.1177/0950017015609036>
19. Pryor, F. L., & Schaffer, D. L. (1999, January). Who's Not Working and Why by Frederic L. Pryor. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511664755>
20. Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 349–367. <https://doi.org/10.1177/1035304616659190>
21. Redek, T., Domadenik, P., Cepec, J., Kostevc, Č., Bavdaž, M., & Godnov, U. (2017). *Vpliv zasebnih agencij za zaposlovanje na trg dela v Sloveniji. Vmesno poročilo o raziskavi*. CPOEF in Ekonomska fakulteta.
22. Rossman, P. (2013). Establishing Rights in the Disposable Jobs Regime. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 23.
23. Schumann, H., & Simantke, E. (2017). *Precarious Work, Deregulated Labour Markets, "Poverty Wages": Europe's New Reserve Army*. Retrieved from - Global ResearchGlobal Research - Centre for Research on Globalization website: <https://www.globalresearch.ca/precarious-work-deregulated-labour-markets-poverty-wages-europes-new-reserve-army/5625446>
24. Spoonley, P. (2010). *New ways of working: Changing labour markets in 21st century New Zealand*. https://doi.org/10.1057/9780230291270_5
25. Statistični urad Republike Slovenije, Z. (2017). *STANDARDNO POROČILO O KAKOVOSTI ZA RAZISKOVANJE: Anketa o delovni sili (ADS) ZA LETO 015* (p. 14). Retrieved from Statistični Urad Republike Slovenije website: <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9780>
26. Thommes, K., & Weiland, K. (2010). Explanatory factors for firms' use of temporary agency work in Germany. *European Management Journal*, 28(1), 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2009.04.003>
27. Thornquist, A. (2015). False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411–429.
28. Tridico, P. (2012). Financial crisis and global imbalances: Its labour market origins and the aftermath. *Cambridge Journal of Economics*, 36(1), 17–42. <https://doi.org/10.1093/cje/ber031>

Miro Mihec²

Etika d.o.o., podjetje za etično oglaševanje in projekte

Matjaž Mulej

Univerza v Mariboru in

IRDO Inštitut za razvoj družbene odgovornosti

EVROPSKE PRESTOLNICE SOCIALNE EKONOMIJE KOT PRIMER MOŽNEGA VKLJUČEVANJA PREKARCEV¹

Povzetek

Problemi prekarcev vključujejo dileme zaposlovalcev, katerih potrebe po sodelavcih nihajo, in dileme zaposlencev, potrebnih stalne zaposlitve. Obstajajo tri smeri reševanja teh dilem: samozaposlitev, nevladne organizacije, zaposlitev pri delodajalcu. Socialna ekonomija je del aktivnosti za razvoj družbene odgovornosti v smeri k družbeno odgovorni družbi (Mulej idr., 2019). Zajema lahko vse tri tipe zaposlovanja, a največ samozaposlitve³; praksa izpostavlja zlasti podjetništvo, povezano z odgovornostjo do družbe. Slovenija je v letu 2018 predsedovala Nadzornemu odboru Luksemburške deklaracije skupine evropskih držav na področju socialne ekonomije. Posledično je Maribor postal evropska prestolnica socialne ekonomije 2018. Izvedbo projekta je omogočilo tudi prostovoljno delo številnih prekarcev. Ta izkušnja je podlaga tega prispevka.

Ključne besede: evropska prestolnica socialne ekonomije, ružbeni učinek, Združenje Socialna ekonomija Slovenije, prekarci

European Capitals of Social Economy as an Example of the Possible Inclusion of Precarious Persons

Abstract

The problems of precarious workers include the dilemmas of employers whose needs for co-workers fluctuate and the dilemmas of employees requiring permanent employment. There are three ways of solving these dilemmas: self-employment, NGOs, employment with an employer. Social economy is part of activities for the development of social responsibility towards a socially responsible society (Mulej et al., 2019). It can cover all three types of employment but mostly self-employment (although self-employment can also make entrepreneurs economically depend on the dominating partner, causing precariat); the practice highlights in particular entrepreneurship related to corporate responsibility. In 2018, Slovenia chaired the Monitoring Committee of the Luxembourg Declaration of the Group of European countries in the field of social economy. As a result, Maribor became the European Capital of Social Economy 2018. Free-will work of many precarious persons enabled realization of the project, too. This experience is the basis of this contribution.

Keywords: European Capital of Social Economy, social impact, association social economy of Slovenia, precarious persons

1 Zelo pretežno se ta prispevek naslanja na prispevek Mira Mihca na 14. mednarodni konferenci IRDO o družbeni odgovornosti, objavljen v povzetku in v celoti v angleščini z naslovom Smernice za izbor evropskih prestolnic socialne ekonomije in njihov družbeni učinek, junija 2019.

2 Tedaj je deloval v organizaciji Socialna ekonomija Slovenije.

3 Čeprav se tudi pri samozaposlitvi podjetniki lahko srečujejo tudi z ekonomsko odvisnostjo od prevladujočega partnerja, kar je prekarnost.

1. UVOD: IZBRANI IZZIV IN VIDIK OBRAVNAVANJA

Dninarji so nekdanja oblika prekarnega zaposlovanja. Graščak je potreboval tlačane občasno, tudi zato je fevdalizem nadomestil suženjstvo. Enako je kmet potreboval več delavcev ob setvi in podobnih sezonskih delih kot izven sezone. Podobno je s sezonskimi dejavnostmi danes, npr. z obmorskim ali zimskim turizmom, manj pa z industrijskim zaposlovanjem, zlasti z delovno intenzivnimi tehnologijami iz obdobja zadnjega dobrega stoletja (in nič več v več deset tisoč let človeštva na Zemlji). Zato nastaja problem socialne varnosti bolj kot prej. Dninarji so imeli nekaj skromne lastne osnove, dnina je bila dopolnilo, prekarci je nimajo, če niso dovolj podjetni za samozaposlitev. Kombinacija njihovih potreb (družinskih, seveda) in potreba sodobne družbe, da najde pot iz sodobne globalne družbeno ekonomske krize, posledice monopolne zlorabe trga v razmerah neoliberalizma, s pomočjo razvoja družbene odgovornosti na ravni celotne družbe, nudi prostor za vse tri vrste zaposlitve (samozaposlitev, nevladne organizacije, zaposlitev pri drugih; Model M). (Hrast in Mulej, 2018). Neoliberalizem namreč ne uvaja monopolnih razmer v drobnih dejavnostih za drobne tržne niše⁴ (tako je pokazal strokovni posvet o mentorskih shemah 23. 8. 2019 v Mariboru). To dejstvo je premalo znano; Evropska unija ga poskuša uveljavljati z novim tipom evropskih prestolnic – socialne ekonomije. Po oceni avtorjev tega prispevka to lahko pomaga tudi prekarcem, da si zagotovijo čim več ekonomsko in družbeno smiselne socialne varnosti; po znanih ocenah gre za skoraj polovico in vse več delovnih razmerij.

2. IZZIVI, NAMEN, RAZISKOVALNO PODROČJE, HIPOTEZA, RAZISKOVALNO PODROČJE, METODE

Socialna ekonomija je ena od osrednjih multidisciplinarnih tem v Evropi, saj nagovarja večino ciljev trajnostnega razvoja Združenih narodov skozi gospodarstvo, socialo, filozofijo, varstvo človekovih pravic in varovanje okolja. Torej prispeva k razvoju družbeno odgovorne družbe (Mulej idr., 2019). Ena izmed pomembnih aktivnosti promocije ciljev socialne ekonomije so deklaracije in izbor evropskih prestolnic socialne ekonomije.

Izzivi - Projekt Maribor, Evropska prestolnica socialne ekonomije 2018 je bil izveden prostovoljsko, brez finančnih sredstev Evropske unije, države Slovenije ali občine Maribor za ekipo odgovornega organizacijskega odbora. Izvedli so ga najbolj aktivni člani Združenja Socialna ekonomija Slovenije, predvsem upravni odbor in podružnica Podravje (Na nacionalni in občinski ravni so bile aktivnosti podprte na deklarativni ravni ter pri organizaciji mednarodnih konferenc in drugih dogodkov). Tako lahko

4 Socialna ekonomija je enako slab prevod kot družbeno odgovornost: gre za delovanje, ki je odgovorno do družbe, tj. do ljudi in naravnih pogojev za življenje, z upoštevanjem soodvisnosti (neodvisnost in odvisnost sta smiselna pravna pojma, ne obstajata pa – zaradi specializacije – v gospodarstvu in naravi) in s trudom za čim več celovitosti, da se prepreči čim več napak, vse do svetovnih vojn in prehudih podnebnih sprememb.

rečemo, da je bil projekt izveden tudi s prostovoljskim delom prekarcev; to je primer vključevanja prekarcev v nove priložnosti za njih.

Izziv je tudi merjenje družbenega učinka prestolnic, saj enotno standardizirano merjenje še ne obstaja (Rawhouser, Cummings, Newbert, 2017).

Raziskovalno področje in namen prispevka - Izkušnja iz naše prestolnice je bila povod za naš prispevek, saj nas je zanimalo, kako so priprave, izbor, predsedovanje in izvedba aktivnosti prestolnic potekali v drugih državah.

Cilji in namen prispevka - S smernicami za izbor evropskih prestolnic želimo bodočim kandidatkam prikazati izzive iz naše izkušnje in izzive iz ugotovitev raziskave drugih prestolnic, da se bodo lahko na izzive pripravile ali ovire eliminirale že pred kandidaturo. Osnovni cilj smernic je pripraviti kandidatke za evropsko prestolnico socialne ekonomije na učinkovito izvedbo aktivnosti, končni cilj pa seveda je doseganje opaznega in zadostnega družbenega učinka.

Hipoteza ter raziskovalna vprašanja - Naša hipoteza je: Z dolgoročnim načrtovanjem in s pomočjo predlaganih smernic je mogoče povečati učinkovitost evropskih prestolnic socialne ekonomije pri doseganju njihovega družbenega učinka v lokalnem, nacionalnem in mednarodnem okolju.

Raziskovalno vprašanje se glasi: "S katerimi aktivnostmi je mogoče povečati učinkovitost evropskih prestolnic socialne ekonomije?"

Pregled literature - Z raziskovanjem teme "Evropska prestolnica socialne ekonomije" smo ugotovili, da literatura na to temo (iskana v naveznicah) ne obstaja v znanstvenih virih niti sicer v angleškem jeziku, temveč praktična v jeziku predsedujoče države. Večina podatkov je objavljenih na spletu v obliki novic ali napovedi, v primeru Maribora tudi v obliki poročil o izvedenih aktivnostih. Velika večina objav se nanaša na Maribor, nekaj na Madrid in Strasbourg. Tudi zato se nam je zdelo potrebno naslovno tematiko teoretično obdelati.

V prispevek smo vključili zadetke za ključne besedne zveze "European Capital of Social Economy", "evropska prestolnica socialne ekonomije" (www.socialnaekonomija.si, 2018), "Capital Europea de la Economía Social" (<http://www.abogadosdecooperativas.com>, 2017) ter "Capitale européenne de l'économie sociale" (<https://www.20minutes.fr/economie/2439643-20190131-strasbourg-ville-capitale-europeenne-2019-economie-sociale-solidaire-ca-veut-dire-quoi>, 2019); ostale ključne besede s področja socialne ekonomije pa smo izključili.

Uporabljena metodologija - Uporabili smo aplikativno in razvojno metodo, saj lahko ugotovitve v članku uporabimo v praksi. Uporabili smo predvsem induktivno metodo, saj smo iz praktičnih primerov iz Maribora (<http://socialnaekonomija.si>) pripravili smernice, in sicer z vidika njihovega družbenega učinka. Ker pa družbeni

učinek v Evropski uniji še ni standardiziran niti v smislu enotne definicije niti enotnega sistema merjenja, ga v tem delu uporabljamo kot rdečo nit, kot fokus, ki ga imamo pred očmi, ko predlagamo smernice za izbor prestolnic. V tej fazi razvoja evropskih prestolnic socialne ekonomije smernice v tem članku hkrati pomenijo predlog aktivnosti za njihovo učinkovito izvedbo. To je bistveno, saj prav s predlogi za postopke priprav, organiziranosti, kadrovanja in komunikacije države kandidatke pokažejo stopnjo razumevanja socialne ekonomije, sposobnost sodelovanja ter zrelosti, vse za učinkovitejši razvoj sektorja socialne ekonomije v lokalnem, regionalnem, nacionalnem in skozi svoje vplive tudi mednarodnem okolju.

Družbeni učinek - Družbeni učinki so vrednote, ki jih pogosto ne moremo finančno opredeliti, kot so: vključenost običajno izključenih in nova delovna mesta (Cojocar, Sfetcu, 2013), svoboda, socializacija, sreča, občutek upoštevanosti, predvsem pa zdravje, ki je v bistvu posledica in kombinacija navedenega. Meritev družbenega učinka je nujno potrebna ne samo za merjenje učinkovitosti evropskih prestolnic socialne ekonomije, temveč vseh aktivnosti vseh organizacij, podjetij in javne uprave, ter njihovo primerjavo in vrednotenje. IRDO model merjenja družbenih učinkov omogoča, da lahko socialna podjetja ovrednotijo rezultate svojega dela in jih učinkovito predstavijo tudi drugim (Mulej, Kojc, Hrast, 2014).

3. MADRID, EVROPSKA PRESTOLNICA SOCIALNE EKONOMIJE ZA LETO 2017

Madrid je leta 2017 po številnih aktivnostih na področju socialne ekonomije in zaradi bogate zgodovine zadružništva v Španiji postal prva evropska prestolnica socialne ekonomije. Zaradi omejenega prostora tukaj naj omenimo na tem mestu nekaj mejnikov. Madridska deklaracija je 23. maja 2017 pozicionirala socialno ekonomijo kot »poslovni model za prihodnost Evropske unije«. (www.revesnetwork.eu, 2017). Deklaracijo je podpisano 11 držav na dogodku, ki so ga organizirali Cepes, Social Economy Europe in španska vlada ob prisotnosti 400 udeležencev. Deklaracija je podpora dosedanjim deklaracijam na področju socialne ekonomije, med katerimi je mejnik gotovo Luksemburška deklaracija iz leta 2015, ki je tudi postavila temelje za izbor evropske prestolnice socialne ekonomije, kot se je izkazalo kasneje (vendar zgolj na deklarativni ravni), z dogovorom o skupni promociji socialne ekonomije med Luksemburgom, Francijo, Italijo, Slovaško, Slovenijo in Španijo. Pomen, promocijo in pozicioniranje socialne ekonomije v Evropi so nadaljevale Bratislavská deklaracija leta 2016 in Ljubljanska deklaracija 2017, ko so se pridružile nove države EU.

Poročil v zvezi z izvedenimi aktivnostmi na internetu nismo uspeli najti. Manjka torej komunikacija z javnostmi in poročanje o rezultatih, da bi se lahko merili rezultati oziroma družbeni učinek prestolnice.

4. MARIBOR, EVROPSKA PRESTOLNICA SOCIALNE EKONOMIJE 2018

16.11.2017 je v Goeteborgu zasedal nadzorni odbor Luksemburške deklaracije, ki je na predlog Španije izvolil Tadeja Slapnika za novega predsednika nadzornega odbora. S tem je Republika Slovenija prevzela predsedovanje in vodenje nadzornega odbora povezave 14 držav Evropske unije na področju socialne ekonomije za leto 2018. Evropska prestolnica socialne ekonomije je na predlog slovenskega državnega sekretarja Tadeja Slapnika in Nene Dokuzov iz Združenja za socialno ekonomijo Slovenije postalo mesto Maribor, ker se je tam v zadnjem obdobju socialna ekonomija v primerjavi z drugimi slovenskimi mesti najbolj razvila (www.socialnaekonomija.si, 2018). Zaradi premalo načrtovanja, podpore ali komunikacije se Slovenija in občina Maribor nista odzvali s pripravljenim proračunom za kritje stroškov izvedbe prestolnice niti z nacionalno kampanjo. Zato smo predsedovanje in prestolnico izvedli v okviru združenja Socialna ekonomija Slovenije, tehničnega sekretariata in operativno v okviru koordinacijskega odbora volontersko, v okviru časovnih, kadrovskih in finančnih zmožnosti. Poudariti pa je potrebno podporo države in občine Maribor za prevzemanja nekaterih stroškov, ki so nastajali pri izvedbi dogodkov (prostor za konference, sejme...). (izkušnja Mira Mihca)

4.1. Aktivnosti in rezultati

Kot prostovoljci smo dali poudarek na povezovanju med socialnimi podjetji, izobraževanju o socialnem podjetništvu in promociji socialnega podjetništva. Aktivnosti: mapiranje aktivnih socialnih podjetij v Podravju, organizacija 3 mednarodnih konferenc in udeležba na 10-ih v tujini, organizacija 30 dogodkov po Sloveniji (izobraževanja, delavnice, sejmi, stojnice). V času predsedovanja smo v Sloveniji izvedli nekatere aktivnosti in projekte. Lahko rečemo, da so to bili pozitivni družbeni učinki projekta »Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije«.

V okviru nacionalnega projekta smo za prekarce ustanovili zadrugo Odgovorni ustvarjalci, z.b.o., so.p. (www.create-responsible.eu) z namenom vključevanja prekarcev v združni model. Jeseni 2018 je bilo v vzhodni kohezijski regiji v okviru projekta izvedenih 12 delavnic za prekarce, dvodnevna akademija in zaključna konferenca. Rezultati v letu 2018, skupaj prestolnica in projekt za prekarce: v različne aktivnosti je Združenje Socialna ekonomija Slovenije vključilo več kot 350 podjetij in 450 posameznikov (www.socialnaekonomija.si 2018, 2019). Rezultat je tudi povečano število članov Združenja Socialna ekonomija Slovenije skozi kampanjo Kupujem odgovorno. Rezultati so se pokazali tudi v mesecu maju 2019 z odpiranjem dveh zero waste trgovin brez plastične embalaže (www.socialnaekonomija.si, 2019), jeseni 2019 se pripravlja nova.

Primer rezultata: družbeni učinek za Dnevni center aktivnosti za starejše TOTI DCA, so.p. (izkušnja Mira Mihca)

Socialno podjetje »Društvo TOTI DCA Maribor, so.p.« izvaja dopolnilne socialne programe za starejše; naročnik je Mestna občina Maribor. Društvo je ponudilo prostor za sedež Združenja Socialna ekonomija Slovenije. V enoti DCA Tabor, Gorkega ulica 34, je bila izvedena polovica dogodkov v okviru projekta »Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije«, nekaj pa tudi v enoti DCA Center, na Partizanski cesti 12, kjer je društvo združenju ponudilo sedež podružnice za Podravje. S tem se je društvo TOTI DCA kot socialno podjetje pozicioniralo kot velik podpornik socialne ekonomije tako v Mariboru kot Sloveniji (in širše) in na ta način povečalo svojo razpoznavnost in vključenost v širše družbeno dogajanje. Odprle so se mu nove možnosti tako na družbenem kot ekonomskem področju. Za aktivnosti je bilo veliko zanimanja tudi med uporabniki društva, ki so informacije prenašali tudi v lokalno okolje. V letu 2018 je socialno podjetje uspešno razvijalo nove brezplačne programe za starejše, zato se je število uporabnikov storitev socialnega podjetja povečalo za 16 % (na skoraj 400), financiranje pa kar za 22 %, prav tako so se povečale donacije za 10 %. Družbeni učinek TOTI DCA je socializacija starejših na način, da se vključijo v eno ali več izmed 30 različnih brezplačnih aktivnosti društva. S tem se poveča psiho-fizično zdravje uporabnikov in posledično razbremenijo zdravstvena blagajna, podaljša se življenje v domačem bivalnem okolju in posledično je odhod v domove za starejše kasnejši. Zaradi sodelovanja več kot 40 prostovoljcev, od študentov do upokojencev, ki izvajajo brezplačne aktivnosti kot voditelji - prostovoljci, prihaja tudi do medgeneracijskega sodelovanja in prenosa znanj. Zaradi izjemno velikega povpraševanja po vključevanju v aktivnosti društva se odpirajo potrebe in tudi možnosti po novih prostorih. Društvo je pridobilo tudi odlične izkušnje in reference za pridobivanje finančnih sredstev na javnih razpisih.

4.2. Komuniciranje aktivnosti in poročanje o projektu

Sestavili smo vmesno in končno poročilo rezultatov prestolnice in ga predstavili javnosti (kronološko): 31.5.2018 na Univerzi v Mariboru (www.socialnaekonomija.si, 2018); 11.7.2018 kot del vmesnega poročila aktivnosti Združenja Socialna ekonomija Slovenije (www.socialnaekonomija.si, 2018); 3.12.2018 na zaključni konferenci Create Responsible na 9. Dnevih socialne ekonomije v Hotelu City v Mariboru (www.socialnaekonomija.si, 2018), kjer je bila tudi predaja evropske prestolnice socialne ekonomije 2019 mestu Strasbourg; 5.12.2018 na 9. Dnevih socialne ekonomije v Evropski hiši v Ljubljani (www.socialnaekonomija.si, 2018, 2019); 7.12.2018 na Net tv (<http://www.net-tv.si/>, 2018) kot del letnega poročila Združenja Socialna ekonomija Slovenije (www.socialnaekonomija.si, 2019), 2.4.2019 kot predstavitev izkušenj iz Maribora novi prestolnici v Strasbourg; 20.6.2019 skozi tale članek na IRDO konferenci. Komuniciranja v medijih so na povezavi <http://socialnaekonomija.si/onas/medijsko-sredisce/> (se dopolnjuje).

5. STRASBOURG, EVROPSKA PRESTOLNICA SOCIALNE IN SOLIDARNOSTNE EKONOMIJE 2019

Francoski visoki komisar za socialno in solidarnostno gospodarstvo Christophe Itier je 6. decembra 2018 napovedal: "I have the pleasure to announce, alongside Roland Ries, that Strasbourg will be the European Capital of Social and Solidarity Economy in 2019, after Madrid and Maribor! We will work with the City, the Metropolis, the Department, the Region and all stakeholders to create an ambitious program" (Poussard, 2018). Alzacijska prestolnica je torej poleg socialne ekonomije zajela še izraz **solidarnostna ekonomija**. (French Impact, 2019).

Prva priložnost za obisk Strasbourga je bila 2. aprila 2018, ko smo bili povabljeni, da predstavimo izkušnje našega predsedovanja novi prestolnici evropske komisije. Dopoldne je bilo zasedanje Nadzornega odbora Luksemburške deklaracije, popoldne pa svečani del z delavnicami na temo združništva, ekologije in socialne ekonomije. Ob tej priložnosti smo predstavili naše izkušnje iz projekta Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije 2018. (izkušnja Mira Mihca)

6. TOLEDO, EVROPSKA PRESTOLNICA SOCIALNE EKONOMIJE 2020

Aktivnosti Evropske prestolnice socialne ekonomije Toledo 2020 so bile izvajane na različnih ravneh: Ministrstvo za delo in socialno ekonomijo, regionalna vlada Castilla-La Mancha in občina Toledo skupaj z najbolj reprezentativne organizacije v tem sektorju na nacionalni in regionalni ravni. Vključen je bil tudi akademski svet Univerze Castilla-La Mancha.

7. PREDSEDOVANJE PORTUGALSKE 2021 S KAR PETIMI PRESTOLNICAMI

Letos Portugalska predseduje ne predseduje samo Evropski Uniji. Kot poroča spletni portal Themayor.eu, se predsedovanje Nadzornemu komiteju Luksemburške deklaracije s strani Portugalske izvaja v duhu solidarnosti – naziv Evropske prestolnice socialne ekonomije je bil razdeljen med 5 mest: Sintra, Braga, Cascais, Coimbra in Torres Vedras. Prestolnice se zavzemajo pametnejši, trajnostni in vključujoč razvoj, socialno kohezijo, polno zaposlenost, boljše upravljanje in izkoreninjenje revščine.

8. SMERNICE ZA IZBOR PRESTOLNIC EVROPSKE SOCIALNE EKONOMIJE

Op: Smernice so okvirne, temeljijo na avtorjevih izkušnjah. V kasnejši fazi bi se dale dodelati v programoteko, tj. dialektični sistem okvirnih programov, ki zajemajo izkušnje o postopkih ustvarjalnega dela (Mulej idr., 1985). Šlo bi lahko za opravila v fazah (1) priprave, (2) izvedbe, (3) po izvedbi prestolnice, npr. po tu nanizanih vidikih. To bi naslednji ekipi lahko precej olajšalo delo.

8.1 *Koncept*

Za učinkovito izvedbo prestolnice predlagamo opredelitev strokovne podlage: vizijo, poslanstvo, strategijo in namen tako predsedovanja na nivoju države kot projekta prestolnice na lokalnem nivoju; celostno grafično podobo (logotip, možne oblike uporabe za različne namene, medije in materiale); resurse (finančni, kadrovski...), načrtovanje vplivov (finančnih, nefinančnih, družbenih, okoljskih, na moralo...); načrtovanje možnih deležnikov (vključevanje prekarcev s ciljem zmanjšati prekarno delo; uporabniki storitev in izdelkov socialne ekonomije; posamezniki in organizacije, ki jih motivirajo ideje ali pa že izvajajo dejavnosti s področja družbene odgovornosti, trajnostnega razvoja in socialne ekonomije, podjetja socialne ekonomije, družbeno odgovorna, trajnostno in etično naravnana podjetja; vlada (politika), javne službe, vladne organizacije in inštituti...).

8.2 *Aktivnosti v fazi kandidature*

Aktivnosti v smeri kandidature za evropsko prestolnico socialne ekonomije potekajo vsaj eno leto pred izborom in so enako pomembne kot v fazi same izvedbe aktivnosti prestolnice. Četudi do izbora ne bi prišlo v načrtovanem letu, se lahko aktivnosti kvalitetno izvedejo, kar je tudi cilj priprave.

8.3 *Cilji in njihova dopolnitev z razvojnimi politikami in strategijami*

Opredelitev ciljev, ki jih želimo zasledovati tako na državnem nivoju kot na nivoju občine prestolnice in jih uskladiti z obstoječimi politikami in strategijami v smislu njihove dopolnitve ter vplivati na oblikovanje novih v skladu s cilji sektorja socialne ekonomije, je pomembna tudi iz vidika načrtovanja družbenih učinkov, še posebej za občine (Korosec, Ronnie, Berman, Evan, 2006).

8.4 *Podpora in komunikacija*

Kandidatura bo lažje uspešna, če ima sektor socialne ekonomije podporo na nivoju države: zakon ali strategija socialnega podjetništva že obstaja ali pa je v teku postopek.

To je temelj za boljše razumevanje socialne ekonomije ter učinkovitejšo izvedbo aktivnosti.

V lokalnem okolju (občini) in pristojnem ministrstvu (nacionalno) opolnomočiti človeka, odgovornega za komuniciranje z organizacijo, odgovorno za izvedbo prestolnice oziroma z organizacijskim odborom prestolnice. Namreč vsi akterji morajo govoriti isti jezik, poznati smoter socialne ekonomije in cilje prestolnice, saj sicer ni mogoče dovolj učinkovito delovati. Pristojna oseba na državnem nivoju je lahko državni sekretar ali višji uradnik, ki lahko deluje medresorsko.

8.5 Promocija in poročanje o aktivnostih in družbenem učinku

Načrtujejo se aktivnosti na področju promocije socialnih podjetij, sektorja socialne ekonomije (tudi zadružništva) ter komunikacije z mediji. Možne vrste promocij: plačana (oglaševanje v medijih, sodelovanje z oglaševalsko agencijo ali posameznimi kreativci...), neplačana (organska, samopromocija, ki jo pripravlja ekipa sama znotraj projekta), terenska (gverilska, izvedba dogodkov, kot so priprava konferenc, sejmov kakor tudi udeležba na tujih dogodkih, predavanjih...) in medijska (objava oglasov v različnih medijih).

Za vsak izveden dogodek se pripravi poročilo, ki bo del poročila nekega sklopa (npr. trajnostni razvoj, prekršnost, družbena odgovornost, določen projekt, izveden v okviru prestolnice, problematika socialnih podjetij, primeri dobrih praks...). Poročila o izvedenih aktivnostih se lahko objavijo na spletni strani in socialnih omrežjih, predstavijo na konferencah, uporabijo za komunikacijo z mediji, za komunikacijo z deležniki v sektorju socialne ekonomije in z odločevalci v drugih sektorjih ter kot del gradiva za investitorje. Vse poročanje naj bo pripravljeno z namenom uporabe za merjenje družbenega učinka. Ker metodologija še ni poenotena, lahko uporabite katero izmed obstoječih (GECES, SROI - Social return on investment, Impact Wizard, Reach for Change...).

To je okvirni spisek osnovnih potrebnih dejavnosti. Treba jih je tudi znati izvesti, kar bi lahko olajšali z izdelavo programoteke, omenjene tu prej. Tu za njo zmanjkuje prostora.

9. ZAKLJUČEK (POTRDITEV HIPOTEZE, ODGOVOR NA RAZISKOVALNO VPRAŠANJE IN NADALJNJE RAZISKAVE)

Evropska prestolnica socialne ekonomije je titula, je samo naziv; na neki način je dana in sama po sebi nič ne pomeni, če jo deležniki sami ne izkoristijo, izvedejo in pravzaprav ustvarijo na način, da zaživi. Prestolnica je priložnost, da se povežejo akterji

na področju socialne ekonomije: socialna podjetja, organizacije podpornega okolja, krovna združenja, občine, pristojno ministrstvo. Je tudi priložnost za vključevanje prekarcev, saj lahko le-ti na ta način aktivirajo sebe na področju socialnega podjetništva in so hkrati pri tem deležni podpore in pozornosti. Izkazalo se je, da je bilo predsedovanje Slovenije in posledično projekt Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije, možno izvesti iz sledečih razlogov: zaradi izrednih aktivnosti državnega sekretarja Tadeja Slapnika in Nene Dokuzov; zaradi izrednega entuziazma upravnega odbora nacionalne organizacije Združenja Socialne ekonomije Slovenije; ker ima Republika Slovenija že sprejet Zakon o socialnem podjetništvu in relativno dobro razvit sektor.

S proučevanjem dosedanjih evropskih prestolnic socialne ekonomije smo ugotovili tudi, da so bile izvedene v okviru vladnih ali javnih ustanov, razen v Mariboru. Boljše priprave tako na vertikalnem kot na horizontalnem področju ter poročanje bi gotovo prispevali tudi k večji učinkovitosti sektorja socialne ekonomije v predsedujoči državi, kakor tudi k večji prepoznavnosti tako v gospodarstvu kot v socialni in med državljani.

Večina podatkov je objavljenih na spletu v obliki novic ali napovedi v francoskem ali španskem jeziku (v primeru Maribora tudi v obliki poročil izvedenih aktivnosti, tudi v angleščini). Z dodatnim raziskovanjem v teh jezikih lahko pridobimo več gradiva za poglobljen prispevek. V razširjen članek bomo vključili tudi graf časovnice merjenja družbenih učinkov in medijskega spremljanja aktivnosti, ker tukaj presegamo razpoložljivi prostor.

Z nadaljnjim preučevanjem družbenega učinka lahko le-tega podrobneje predstavimo z obstoječimi meritvami, osredotočenimi na vidike obravnavane teme.

Omenjeni viri

1. Cojocar S., Sfetcu L. (2013). Partnerships in Social Economy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92 (2013) 197–201.
2. ...French Impact, Capitale européenne de l'ESS, Strasbourg à la pointe de l'Economie Sociale et Solidaire, Vetis.org. Najdeno 8.4.2019 na spletnem naslovu <http://vetis.org/strasbourg-ess/>.
3. European Capitals of Social Economy. Najdeno 17.4.2021 na spletnem naslovu <https://www.mites.gob.es/Luxembourgdeclaration/en/capitales/index.htm>
4. European Capital of Social Economy? Portugal has five of these. Najdeno 17.4.2021 na spletnem naslovu <https://www.themayor.eu/en/a/view/european-capital-of-social-economy-portugal-has-five-of-these-7692>
5. Galán, C. (1.7.2017). A declaracion de Madrid reivindica la Economia social en la Union Europea. Najdeno 8.4.2019 na spletnem naslovu <http://www.abogadosdecooperativas.com/la-declaracion-de-madrid-reivindica-la-economia-social-en-la-union-europea/>.
6. Hartman P., (2018). Maribor, European Capital of Social Economy 2018. Ekvilib institute. Najdeno 7.4.2019 na spletnem naslovu <http://hi4csr.com/en/blog/maribor-european-capital-of-social-economy-2018/>.
7. Hrast, A. (2018). www.model-m.si.
8. ..Importante evento, en la capital española, bajo el título “Madrid, Capital Europea de la Economía Social”. (23.5.2017). <http://prensamutual.com.ar>. Najdeno 6.4.2019 na spletnem naslovu <http://prensamutual.com.ar/importante-evento-titulo-madrid-capital-europea-la-economia-social/>.
9. Korosec, Ronnie L., Berman, Evan M. (2006). *Municipal Support for Social Entrepreneurship*. Wiley Online Library. PAR Public Administration Review.
10. ..Madrid, capital of the European social economy - The social economy, an enterprise model for the future of the European Union. (23.5.2017). Cases.pt. Najdeno 2.4.2019 na spletnem naslovu <http://www.cases.pt/wp-content/uploads/2017/03/The-Social-Economy-an-enterprise-model-for-the-future-of-the-EU-MADRID-23-May-2017.pdf>.
11. Madrid Declaration “The Social Economy, a business model for the future of the European Union”. (23.5.2017). <http://www.revesnetwork.eu>. Najdeno 7.4.2019 na <http://www.revesnetwork.eu/wp/wp-content/uploads/2017/06/MADRID-DECLARATION.pdf>
12. Mulej, M., Pirc, V., Drozg, F., Sagadin, E., Ledinek, M., Kuster-Sterger, T., Brvar-Paliaga, A., Tratnik, G. (1985). *Osposobljevanje za stvaralaštvo (Metodologija USOMID)*. Ekonomski center Maribor in Radniški Univerzitet Veljko Vlahovič Subotica.
13. Mulej, M., Kojc, S., Hrast, A. (2014). *Merjenje družbenih učinkov socialnih podjetij v Sloveniji*, Institute IRDO.
14. Mulej, M., Merhar, V., Žakelj, V., Zore, M., Hrast, A., Slapnik, T., Toplak, L., Rašič, K., Ambrožič, B. (2019). *Uvod v politično ekonomijo družbeno odgovorne družbe*, Kulturni center Maribor.
15. ..Net tv, (7.12.2018), intervju o projektu Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije 2018. Najdeno 2.4.2019 na spletnem naslovu <https://www.facebook.com/watch/?v=281971202337253>.

16. ..Poročilo projekta »Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije 2018« in predaja prestolnice francoskemu mestu Strasburg 2019. (6.1.2019). Najdeno 3.4.2019 na <http://socialnaekonomija.si/porocilo-projekta-maribor-evropska-prestolnica-socialne-ekonomije-2018-predaja-prestolnice-francoskemu-mestu-strasburg-2019/>.
17. ..Predstavitve projekta Maribor, evropska prestolnica Socialne ekonomije na Univerzi v Mariboru. (28.5.2018). Najdeno 14.4.2019 na <http://socialnaekonomija.si/31-5-predstavitev-projekta-maribor-evropska-prestolnica-socialne-ekonomije-na-univerzi-v-mariboru/>.
18. Poussard, B. (31.1.2019). Strasbourg: La ville capitale européenne 2019 de l'économie sociale et solidaire, ça veut dire quoi? Najdeno 12.4.2019 na spletnem naslovu <https://www.20minutes.fr/economie/2439643-2019051-strasbourg-ville-capitale-europeenne-2019-economie-sociale-solidaire-ca-veut-dire-quoi>.
19. ..Priložnosti, orodja in projekti za socialne podjetnike. (15.11.2018). Najdeno 1.4.2019 na <http://socialnaekonomija.si/9-dnevi-socialne-ekonomije-5-12-2018-ljubljana-priloznosti-orodja-projekti-za-socialne-podjetnike/>
20. Rawhouser H., Cummings M., Newbert L. Scott. (2017). Social Impact Measurement: Current Approaches and Future Directions for Social Entrepreneurship Research, Journals.sagepub.com.
21. ..Slovenia will preside over the EU countries for Social Economy in 2018– Maribor city declared for European Capital of Social Economy 2018. (1.1.2018). Slovenia Press Agency and Association Social Economy Slovenia. Najdeno 10.4.2019 na spletnem naslovu <http://socialnaekonomija.si/slovenia-will-preside-eu-countries-social-economy-2018-maribor-city-declared-european-capital-social-economy-2018/>.
22. ...Strasbourg: La ville capitale européenne 2019 de l'économie sociale et solidaire, ça veut dire quoi?. Najdeno na 26.8.2019 na spletnem naslovu <https://www.20minutes.fr>.
23. ..Ustanovili smo zadrugo Odgovorni ustvarjalci. (25. 4. 2019). Najdeno 26.4.2019 na spletnem naslovu <http://socialnaekonomija.si/ustanovili-smo-zadrugo-odgovorni-ustvarjalci-9-maja-bo-prvi-sklic-potencialnih-zadruznikov/>, www.create-responsible.eu
24. ..Vabilo na predstavitev vmesnega poročila Maribor, evropska prestolnica socialne ekonomije ob predsedovanju Slovenije (11. 7. 2019).

Živko Bergant

Visoka šola za računovodstvo in finance

PREKARNO DELO IN RAZPOREJANJE DODANE VREDNOSTI

Povzetek

Avtor obravnava prekarno delo z vidika pravice do pravične udeležbe prekarnih delavcev v dodani vrednosti, ki jo ustvarja podjetje. Pri tem izhaja iz pravice do dela kot preoblikovane pravice do obstoja človeka oziroma njegove pravice do solidarnosti. Zagotavljanje te pravice je temeljna naloga države. Ta naloga vsebuje tudi obveznost zagotavljanja pravice do poštene udeležbe v dodani vrednosti, ki jo ustvarja tudi prekarno delo, zato avtor predlaga izkaz presežne dodane vrednosti kot nov temeljni računovodski izkaz, ki vsebuje tudi delitev presežne dodane vrednosti na deležnike v podjetju. V zaključku so opredeljene potrebne spremembe družbenoekonomskega sistema, da bi se izognili težavam, ki jih povzroča neoliberalizem.

Ključne besede: presežna dodana vrednost, prekarno delo, razporejanje dodane vrednosti

Precarious Job and the Value-Added Distribution

Abstract

The author deals with precarious job from the point of the right to fair participation of precarious workers in the value added generated by the company. In doing so, it derives from the right to work as a redrafted right to the existence of a person and the right to solidarity. Ensuring these rights is a fundamental task of the state. This task also contains the obligation to ensure the right to fair participation in value added. Precarious workers create the value added as well. Therefore, the author proposes a statement of surplus value added as a new basic financial statement, which also includes the sharing of surplus value added on the stakeholders in the company. In conclusion, the author identified the necessary changes to the socio-economic system in order to avoid the problems caused by neoliberalism.

Keywords: surplus value added, precarious job, distribution of value added

Uvod

»Stanje, v katerem smo, vodi v katastrofo« (Kreft v: Poglajen *et al.*, 2018: 56). »Globalni družbenoekonomski trendi so pred dilemo: »3. svetovna vojna ali VKEN¹ vplivnih ljudi, imenovana družbena odgovornost« (Mulej *et al.* 2019: 246). Eno pomembnejših področij, ki zahteva spremembe, je tudi področje prekarnega dela, ki ga obravnava ta prispevek.

Številnim (ožjim in širšim) opredelitvam prekarnega dela (npr. Poglajen *et al.*, 2017: 7, 221, 253, 243, 253, 268, 286, 358) sta skupni vsaj dve značilnosti. Gre namreč za:

1. različne oblike prekarnega dela;
2. tveganje trajanja prekarnega dela s številnimi posledicami za posameznika in družbo.

Pri tem je pomembno, da so stopnje tveganja trajanja dela prekarne delavcev pri različnih oblikah dela sicer različne, vendar v vsakem primeru pomembno zmanjšujejo njihovo socialno varnost (Garben, 2019:2).

V vsakem primeru pa gre za delo, ki ustvarja dodano vrednost, zato tudi tu v celoti velja zakon dodane vrednosti (Bergant, 2017: 100), ki se glasi:

1. *Dodana vrednost je čisti izid delovanja organizacijskega sistema pri obvladovanju tveganja, ki je lasten sistemu in pripada nosilcem tveganja sorazmerno njihovem prispevku k delovanju organizacijskega sistema (vidik ustvarjanja dodane vrednosti).*
2. *Nesorazmerno visoka ali nesorazmerno nizka udeležba posameznih nosilcev tveganja v dodani vrednosti (glede na njihov delovni prispevek) povečuje entropijo organizacijskega sistema in ogroža uresničevanje njegovega trajnostnega razvoja (vidik usmerjanja dodane vrednosti).*

Zakon dodane vrednosti z vidika prekarnega dela zahteva torej:

- zagotavljanje pravice do dela;
- razporeditev ustvarjene dodane vrednosti tudi na prekarne delavce, in sicer v obsegu, ki je sorazmeren njihovem prispevku;
- neustrezno plačevanje prekarnega dela pomeni izkoriščanje prekarne delavcev in vodi v nezadovoljstvo z vsemi drugimi negativnimi učinki za posameznika in družbo kot celoto.²

V nadaljevanju bomo zato podrobneje obravnavali pravico do dela in strukturo ter razporejanje dodane vrednosti v podjetju.

1 VKEN : vrednote, kultura, etika, norme.

2 Več o teh učinkih oziroma posledicah Počivavšek v: Poglajen *et al.* (2017: 153).

1. PRAVICA DO DELA IN DRUŽBENA ODGOVORNOST DRŽAVE

Dejstvo, da je obstoj človeka njegova temeljna potreba, pomeni, da je vsakemu treba priznati njegovo neodtujljivo *pravico do obstoja*. To pravico lahko upraviči (izkoristi) samo s svojim delom. S tem je utemeljena človekova neodtujljiva temeljna *pravica do dela*.³

Tudi posameznik, ki zaradi različnih razlogov z lastnim delom kljub svoji želji ne more pridobiti dovolj dohodka za preživetje, ima pravico do obstoja. S tem je tudi teoretično utemeljena njegova temeljna *pravica do solidarnosti*. To pomeni, da solidarnost ne izhaja iz dobre volje ali iz milosti ljudi.⁴

Temeljna naloga države je zagotavljati varnost državljanov, kar vključuje tudi socialno varnost, torej zagotavljanje pravice do dela. Ker po splošnem mnenju (npr. Brglez v: Poglajen *et al.*, 2017: 350) ne gre za neposredno iztožljivo pravico, se države temu izmikajo na različne načine, zato zagotavljajo druge, povezane pravice, ki so z delom povezane, kot so pogoji dela, varstvo pri delu, počitek itd. (Brglez, istotam). Oblast pravice do dela torej ne šteje za obvezujočo pravno normo (Šoltes v: Poglajen, 2018: 91). Države pri tem s svojo pomanjkljivo socialno politiko bolj ali manj zavestno pozabljajo na preoblikovano pravico do dela, to je na pravico do solidarnosti. Obstoj ljudi, ki so pod pragom revščine, ker nimajo možnosti delati, kaže na to, da države ne uresničujejo svoje temeljne naloge, kar je seveda družbeno neodgovorno in zato nesprejemljivo.

Države pod vedno večjim vplivom neoliberalizma in korporacijskega kapitala sicer različno, vendar vedno težje in slabše opravljajo svojo temeljno nalogo. Posledica je mučno prizadevanje ljudi, da bi delali, zato sprejemajo čedalje težje pogoje. To je temeljni vzrok nastanka prekarnega dela v takih oblikah in obsegu, kot ga imamo danes v svetu in tudi v Sloveniji.⁵

Če bi bila to težava samo v eni državi, bi bil problem lažje rešljiv, ker pa je prekarstvo svetovna težava, ga je možno učinkovito obvladovati samo z mednarodno dejavnostjo (npr. Poglajen *et al.*, 2017: 142, 152, 156, 254, 259, 275, 296). Za kaj takega pa manjka nekaj politične volje (Jurančič v: Poglajen *et al.*, 2017: 374), vendar nekateri menijo, da politika nima več moči za spreminjanje družbe (npr. Lukšič v Poglajen *et al.*, 2017: 148).

3 S tem je tudi teoretično utemeljena pravica do dela v ustavi, saj pomeni preoblikovano pravico do obstoja posameznika.

4 Miloščina je pravzaprav ponižujoča, prejemnik miloščine je zato lahko upravičeno prizadet.

5 Posebnosti posameznih dejavnosti, kjer je prekarno delo smotno, seveda ne morejo povzročiti takega obsega težav zaradi prekarstva, s katerimi se soočamo.

2. TEMELJNA DELITEV DODANE VREDNOSTI

Temeljno načelo delitve je enakopravnost in poštenost. Sedanja ureditev, ko pripada dobiček izključno lastnikom, namreč nima nobene ekonomske logike (Gostiša, 2014, 269), saj je združba tudi pravno ločena od lastnikov vanjo vloženega kapitala (Gostiša, 2014, 329). Poleg tega pa vanjo očitno ni vložen samo finančni kapital, temveč tudi zmožnosti zaposlencev oz. intelektualni kapital. Brez tega vložka združba namreč ne bi mogla poslovati, vanjo vloženi finančni kapital pa bi ostal brez donosa.

To pomeni, da je pravi lastnik (ustvarjalec) dodane vrednosti samo združba, in logično je, da mora biti delitev dodane vrednosti poštena, pošteno sodilo pa je lahko samo prispevek deležnikov k obvladovanju tveganj.⁶

Izhodišče za našo razpravo bo splošno priznana struktura neto dodane vrednosti (NDV):

$$NDV = \text{str. dela } (SD) + \text{obresti } (I) + \text{davki } (T) + \text{dividende } (Div) + \\ + \text{zadržani čisti dobiček } (R), \quad (1)$$

ki, računovodsko poenostavljeno, pomeni:

$$NDV = SD + EBIT.^7 \quad (2)$$

Stroške dela (*SD*) v enačbi 1 je treba razdeliti na:

- ovrednoteni potrošek delovne sile (*PDS*), ki z ekonomskega vidika pomeni stalne stroške poslovanja, ne pa novoustvarjene vrednosti (primerjamo ga lahko z amortizacijo osnovnih sredstev); določen naj bo z minimalno plačo (oz. košarico življenjskih stroškov), in sicer za vse zaposlene enako; za tiste s težjimi pogoji dela je treba minimalno plačo povečati za dodatek za težke pogoje dela; to izplačilo ne bi smelo biti obdavčeno (tudi amortizacija ni obdavčena);
- spremenljivi del udeležbe zaposlencev (*USD*), ki je načeloma odvisen od njihovih delovnih prispevkov in učinkovitosti poslovanja združbe kot celote, izplačuje pa se skladno s splošnim aktom in kolektivno pogodbo.

Z minimalno plačo se tu ne bomo podrobneje ukvarjali, ker zahteva širše družbeno soglasje in naj bi bil izid pogajanj med delodajalci in sindikatom na podlagi ustreznih pravnih norm.

⁶ Naj poudarimo, da je to sodilo tudi načeloma popolnoma skladno z logično predpostavko proizvodnje po Gostiši: »Optimalna razdelitev produkta in moči je tista, ki lastnikom posameznih produkcijskih dejavnikov zagotavlja dohodek in družbeno moč v skladu z njihovim *dejanskim pomenom* za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih« (Gostiša, 2014, 343).

⁷ *EBIT* načeloma pomeni dobiček pred odbitkom obresti in davkov (več o tem v: Bergant, 2015: 106).

Kljub temu naj poudarimo, da obravnavanje vseh stroškov dela kot strošek poslovanja pomeni, da delo *ni obravnavano kot eden temeljnih produkcijskih tvorcev*, saj strošek dela v obstoječem pravnem redu pomeni strošek delovne sile, "nabavljene na trgu" (Gostiša, 2014, 209).

Podobno je treba udeležbo lastnikov oziroma vlagateljev finančnega kapitala (*Div*) v enačbi 1 ločiti na:

- oportunitetni strošek lastnikov finančnega kapitala (*SLK*), ki z ekonomskega vidika pomeni stalne stroške poslovanja; v tem okviru se lahko prizna tudi dejstvo, da vložek kapitala ob začetku poslovanja pomeni tudi prispevek k obvladovanju tveganj v poslovanju združbe (zlasti tveganj v zvezi s plačilno sposobnostjo združbe);
- spremenljivi del udeležbe lastnikov finančnega kapitala (*ULK*), ki je načeloma odvisen od učinkovitosti poslovanja združbe in jim pripada zaradi morebitnega neposrednega poslovanja in inovativnosti ali dejanskega izvajanja lastniškega upravljanja, to je zaradi njihovega tekočega prispevka k obvladovanju tveganj.

Oprelitev razmerja zgornje delitve je odvisna od širšega družbenega soglasja, ki naj bi bilo ustrezno urejeno (vendar ne eksplicitno določeno) tudi s pravnim redom države.

Podobno je treba zadržani dobiček (*R*) v enačbi 1 ločiti na:

- del zadržane dodane vrednosti, ki bi ob morebitnem izplačilu pripadal zaposlencem (*ZDVSD*);
- del zadržane dodane vrednosti, ki bi ob morebitnem izplačilu pripadal lastnikom kapitala (*ZDVLK*).

Oprelitev razmerja med zgornjima kategorijama zadržane dodane vrednosti mora biti skladna z izhodišči, na katerih je opredeljeno razmerje med zneski nagrad aktivnim lastnikom kapitala in zneski plač drugim zaposlencem. Pri tem načeloma ne moti, da so vsi zaposleni (ali samo del) obenem tudi (so)lastniki združbe, kar pa je seveda treba ustrezno upoštevati.

Morebitno kasnejše izplačilo zadržane dodane vrednosti je torej načeloma možno samo v sorazmernem deležu obeh skupin deležnikov, saj bi bila drugačna odločitev v nasprotju s temeljnim načelom zakona dodane vrednosti, razen seveda v primeru, ko se s takim izplačilom strinjajo vsi deležniki.⁸

Ob upoštevanju zgornjih opredelitev je struktura neto dodane vrednosti naslednja:

$$NDV = PDS + USD + SLK + ULK + I + T + ZDVSD + ZDVLK \quad (3)$$

8 Lahko so se udeležbi v dodani vrednosti začasno odpovedali tudi morebitni drugi deležniki kot upravičenci v delitvi dodane vrednosti (npr. strateški poslovni partnerji na podlagi sklenjenih pogodb). To bi bilo treba seveda upoštevati v vsakem konkretnem primeru.

Vidimo, da sta v enačbi 3 v primerjavi z enačbo 1 nespremenjeni kategoriji samo davki (T) in obresti (I).

Obseg *davkov* je pomembno odvisen od veljavnega davčnega sistema v posameznem obdobju, ki pomembno vpliva na pojavno obliko zakona dodane vrednosti v posameznem primeru.

*Obresti*⁹ lahko vsebinsko delimo na pogodbeno dogovorjene in na pogodbeno spremenljivi strošek financiranja, ki je odvisen od poslovnega uspeha združbe oz. posameznega projekta. Obe vrsti obresti sta sestavni del dodane vrednosti skladno z njeno temeljno opredelitvijo.

Če upoštevamo, da *PDS* in *SLK* pomenita stalne stroške, vsebinsko ne sodita v sicer tradicionalni izračun dodane vrednosti (poglavje 2.3). Če ju odštejemo, dobimo novo kategorijo, ki jo imenujemo *presežna dodana vrednost (PDV)*.

Presežno dodano vrednost ponazarja enačba 4:

$$PDV = NDV - PDS - SLK \quad (4)$$

oziroma:

$$PDV = USD + ULK + I + T + ZDVSD + ZDVLK \quad (5)$$

Presežna dodana vrednost je torej sestavljena iz:

- udeležbe zaposlencev (vključno s plačili in z nagradami poslovodstvu) (USD),
- udeležbe lastnikov finančnega kapitala (delničarjev in družbenikov) (ULK),
- udeležbe financerjev (I),
- udeležbe države (davki) (T),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada zaposlencem ($ZDVSD$),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada lastnikom kapitala ($ZDVLK$).

Tako opredeljena presežna dodana vrednost ima nekaj pomembnih prednosti pred tradicionalno dodano vrednostjo, in sicer:

- pomeni dosledno izpeljavo vsebinsko nesporne opredelitve dodane vrednosti (vrednost, ki ne zmanjšuje blaginje družbe, čeprav se v celoti potroši);
- pomeni veličino, ki je (oz. naj bi bila) predmet usmerjanja oz. delitve;

⁹ Tukaj v obresti štejemo vse stroške financiranja (obresti, bančne provizije, stroške popusta za hitro plačilo ipd.), ki presegajo prihodke od financiranja.

- pomeni podlago za enakopravno obravnavanje vseh deležnikov združbe in s tem odpravlja neenakopravnost dela in kapitala v obstoječem družbenoekonomskem sistemu;¹⁰
- odpravlja zavajanje in navidezno pravičnost v pogledu udeležbe zaposlencev v dodani vrednosti;
- pomeni natančneje opredeljeno kategorijo v primerjavi z znanimi kategorijami, kot sta novoustvarjena vrednost in dohodek;
- nadomešča kategorijo *dobiček* kot temeljni cilj poslovanja združbe.¹¹

Različne razprave o kazalnikih družbene odgovornosti podjetij (npr. Rašič v: Poglajen, 2017: 329) ne vodijo k cilju, če ne upoštevajo dodane vrednosti kot temeljne kategorije, usmerjene v trajnostni razvoj.

Nujno je torej opredeliti izkaz dodane vrednosti (*IPDV*) kot temeljni računovodski izkaz. Pri tej zamisli izhajamo iz naslednjih izhodišč:

- izkaz naj pokaže izvore (dejavnike ustvarjanja) presežne dodane vrednosti v obračunskem obdobju;
- izkaz naj pokaže delitev (razporeditev) presežne dodane vrednosti;
- izkaz naj bo uporaben za širši krog zunanjih uporabnikov;
- izkaz naj bo koristen za oblikovanje kazalnikov ter izboljševanje organizacijskega vzdušja;
- izkaz presežne dodane vrednosti ni nadomestek za izkaz poslovnega izida, temveč izraz drugačnega pogleda na izid iz poslovanja, zato so tudi posamezne postavke vsebinsko drugače obravnavane kot v izkazu poslovnega izida;
- med stroške nabavne vrednosti prodanih poslovnih učinkov štejemo minimalne plače kot izraz ovrednotenega potroška delovne sile v poslovanju;
- med stroške nabavne vrednosti prodanih poslovnih učinkov štejemo tudi oportunitetne stroške vloženega lastniškega kapitala;
- najpomembnejše izhodišče *IPDV* je enakopravnost deležnikov ne samo pri udeležbi v presežni dodani vrednosti, ampak tudi v pogledu sodelovanja pri obvladovanju tveganj; vsebinsko to pomeni, da pojem poslovođenja (oziroma ravnanje) ni (oziroma v prihodnosti kmalu ne bo) več ustrezen, saj gre predvsem za sodelovanje pri upravljanju združbe, ki zahteva bolj demokratičen pristop.

10 Gostiša obstoječi družbenoekonomski sistem imenuje „mezdno kapitalistični sistem“, ker obravnava delo kot tržno blago (Gostiša, 2014, 38).

11 To seveda ne pomeni, da izločimo kategorijo dobička iz teorije in prakse gospodarjenja v združbi, saj »ima izreden pomen zlasti kot sestavina cen in podjetniških kalkulacij« (Durjava, 1975, 258).

Na podlagi zgornjih izhodišč lahko oblikujemo praktični zgled izkaza presežne dodane vrednosti (*IPDV*) v primerjavi z izkazom poslovnega izida (*IPi*), ki ga kaže tabela 1 (Priloga 1).

Pri tem smo predpostavili še naslednje:

- združba nima drugih poslovnih prihodkov in odhodkov;
- združba nima drugih (izrednih) prihodkov in odhodkov;
- v združbi je 100 zaposlencev;
- minimalna plača znaša 800,00 EUR;
- začetni kapital znaša 5.000.000,00 EUR;
- število delnic v obeh letih je 200;
- osnovni kapital: 2.000 EUR;
- oportunitetni strošek kapitala je 2,5 %;
- davek na dobiček je 15 %, davčni sistem je v obeh primerih isti;
- nerazporejeni dobiček je razporejen na zaposlence in aktivne lastnike v razmerju med zneskom nagrad aktivnim lastnikom in zneskom plač drugim zaposlencem (predpostavka je 1 : 2);
- zaradi poenostavitve predpostavljamo, da so vsi zaposleni aktivni soupravljalci;
- zaradi poenostavitve nismo ločevali bruto in neto zneskov pri osebnih prejemkih, razlika namreč načeloma pomeni udeležbo države v presežni dodani vrednosti.

V tabeli 1 smo presežno dodano vrednost razporedili na:

- *neupravljalce*, to je na deležnike, ki nosijo manjši del tveganja in katerih skupna značilnost je, da nanje sicer posredno ali neposredno vplivajo boljše ali slabši izidi iz poslovanja združbe, vendar na poslovne odločitve ne morejo neposredno vplivati, imajo pa zato možnost različnih vrst nadziranja:
 - financerji, ki jim pripadajo obresti,
 - država, ki ji pripadajo davki,
 - delničarji in portfeljski investitorji, ki jim pripadajo dividende oz. druga oblika udeležbe v presežni dodani vrednosti (neaktivni lastniki finančnega kapitala);
- upravljalce, to je na deležnike, ki poleg tega, da nosijo tveganje, prispevajo tudi k njegovemu obvladovanju; to so predvsem zaposleni, družbeniki (aktivni lastniki kapitala) in poslovodstvo, lahko pa so tudi drugi (npr. strateški poslovni partnerji, ki pogodbeno prevzemajo del tveganj z udeležbo na izidu iz skupnega poslovanja).

Pomembno je poudariti, da je razlikovanje med upravljavci in neupravljavci vsebinskega značaja, saj se spreminja z razvojem soupravljanja. To obenem pomeni tudi enega od motivov za razvoj soupravljanja, ki zato ne sme biti preveč togo administrativno omejen.

Iz tabele 1 je razvidno zlasti:

- dodana vrednost (3.308 EUR) je bistveno večja od dobička, saj vsebuje tudi stroške dela in odhodke iz financiranja;
- presežna dodana vrednost (3.103 EUR) je manjša za minimalne plače in strošek kapitala;
- po odbitku davka dividend in nagrad poslovodstvu ostane nerazporejeni čisti dobiček v znesku 300 EUR;
- presežna dodana vrednost je razporejena na neupravljavce (951 EUR) in upravljavce (2.152 EUR);
- med neupravljavce se štejejo financerji (stroški financiranja), neaktivni lastniki (mali delničarji) in država z davki;
- največji delež upravljavcev v presežni dodani vrednosti je namenjen zaposlencem (1.820 EUR), kar je posledica predpostavke njihovega aktivnega soupravljanja; v nasprotnem primeru bi bil ta delež seveda manjši za znesek, ki bi bil prikazan med neupravljalci;
- zadržani dobiček pripada tako zaposlencem kot tudi aktivnim lastnikom¹² v predpostavljenem razmerju njihovih prejemkov.

Izkaz bi imel še večjo izrazno moč, če bi davke in prispevke na osebne prejemke izkazali v postavki 18 (*PDV za državo*).

Skladno z zamislijo *razširjene dodane vrednosti* lahko opredelimo tudi širši vidik presežne dodane vrednosti,¹³ ki pa je pomemben za prikazovanje dosežkov z vidika družbene odgovornosti, zato naj bi ta del prikazovali v *pojasnilih k izkazu presežne dodane vrednosti* podobno, kot potrebujemo pojasnila k izkazu poslovnega izida.

Iz primerjave med obema izkazoma v tabeli 1 lahko povzamemo zlasti naslednje:

- *IPDV* (skupaj s pojasnili) upošteva enakopravnost deležnikov skladno z zakonom dodane vrednosti, prispeva k izkazovanju družbene odgovornosti združbe ter njene usmerjenosti v trajnostni razvoj;
- *IPDV* ne pomeni samo drugačnega pogleda na poslovni izid združbe, temveč

¹² Ne pripada torej lastnikom kapitala v celoti.

¹³ Razširjena dodana vrednost se ne omejuje samo na računovodske podatke (Več v Mook, 2003).

dodatno kaže, da dobiček ni temeljna informacija o poslovanju z vidika družbene odgovornosti združbe, še manj pa z vidika njenega trajnostnega razvoja; dobička kot kategorije v IPDV namreč preprosto ni več;

- s tem *IPDV* prevzame vodilno vlogo pred izkazom poslovnega izida;
- *IPDV* pomeni koristno podlago za analiziranje učinkovitosti in uspešnosti poslovanja združbe, saj presežna dodana vrednost nadomešča dobiček kot temeljni cilj poslovanja;
- *IPDV* pomeni pomembno informacijo predvsem za deležnike združbe, ki nosijo tveganje v poslovanju;
- *IPDV* je lahko pomembna informacija za investitorje in poslovne partnerje, zlasti z vidika dolgoročnega in stabilnega poslovanja;
- *IPDV* je pomembna informacija tudi za širšo javnost, zlasti v pogledu družbene odgovornosti; pri tem je pomembna zlasti informacija o strukturi razporeditve presežne dodane vrednosti;
- tabela 1 sicer kaže povezanost izkaza presežne dodane vrednosti z izkazom poslovnega izida, vendar je za njegovo pripravo izkaz poslovnega izida popolnoma nepotreben, kar ne pomeni, da ga ne bi pripravljali, saj vsebuje (zaradi drugačnega pogleda na poslovanje) koristne dopolnilne informacije; to velja zlasti za prehodno obdobje¹⁴ do večje uveljavitve izkaza presežne dodane vrednosti;
- izkaz naj postane sestavni del celovitega poročanja.

Izkaz presežne dodane vrednosti ima tudi nekaj pomanjkljivosti, med njimi zlasti naslednje:

- pri primerjalni presoji združbe z drugimi združbami ali znotraj dejavnosti je primerljivost slabša, če obstajajo razlike v izhodiščih za določanje minimalne plače ali ocene oportunitetnih stroškov finančnega kapitala;
- zaradi enakih razlogov je *IPDV* lahko manj primeren za statistično obdelavo na ravni države in za primerjave med državami.

3. OBRAVNAVA PREKARNEGA DELA V OKVIRU DELITVE DODANE VREDNOSTI

V tabeli 1 smo v točki 20 predvideli udeležbo zaposlencev v presežni dodani vrednosti zaradi predpostavke, da so vsi zaposlenci tudi soupravljalci, sicer pa bi bil del

¹⁴ Prehodno obdobje nedvomno ne bo kratko, smotrno je razmišljati o združenem obrazcu, kot je prikazan v tabeli 1.

zaposlencev zajet v točki 19 (del *PDV* za neupravljavce).

V primeru prekrasnih delavcev bi bilo treba njihovo udeležbo v dodani vrednosti razdeliti na:

- oceno potroška delovne sile sorazmerno porabljenemu času v točki 6 (strošek minimalnih plač),
- neto izplačilo v točki 19 (pri predpostavki, da prekarci ne sodelujejo v upravljanju),
- razliko do bruto izplačila v točki 18 (*PDV* za državo).

Neto znesek izplačil bi bilo treba specificirati po vrstah prekrasnega dela v pojasnilih k *IPDV*.

Predpostavljamo, da je to delo enako obdavčeno kot za redno zaposlene delavce, kar pomeni, da prav tako ni obdavčen ovrednoteni potrošek delovne sile pri prekrasnih delavcih. Imajo torej pravico do sorazmernega dela minimalne plače.

Pri tem je pomembno, katera opravila so v posamezni združbi opredeljena kot prekarna za razliko od zunanjih storitev. Glede na posebnosti posamezne združbe oz. dejavnosti bi to moral opredeljevati splošni akt skladno z določili kolektivne pogodbe. Tako rešitev bi seveda moral predvideti zakon o delovnih razmerjih, ki je podlaga tudi za ustrezni inšpekcijski nadzor.

4. SKLEPNE UGOTOVITVE

Lastništvo kapitala ne daje pravice do čistega dobička, ker dodano vrednost ustvarja delo. Kapital pri tem sodeluje s prispevkom k zmanjševanju tveganj v poslovanju.

Pri razumevanju vloge zaposlencev ne smemo izključiti pomembne vloge prekrasnih delavcev. Obravnavati jih je treba enakopravno z rednimi zaposlenimi, saj tudi prekarni delavci ustvarjajo dodano vrednost. Tako razumevanje je torej nujno, če želimo govoriti o družbeni odgovornosti države.

To pomeni zlasti naslednje:

1. Dobiček ne more biti več temeljni cilj poslovanja, čeprav ga kot sodilo uspešnosti podjetij še vedno poudarjajo nekatere strokovne organizacije.¹⁵
2. Z vidika trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti je lahko samo presežna dodana vrednost predmet delitve med deležniki, med katerimi so tudi prekarni delavci.

¹⁵ Npr.: Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora, ki jih je izdalo Združenje nadzornikov Slovenije v letu 2018: Več o kritičnem pogledu na ta akt v: Bohinc (2018: 3).

Celotno težavo prekarstva kot rdeča nit spremlja razmerje med delom in kapitalom,¹⁶ zato so potrebne pomembne spremembe v razmišljanju in v stroki.¹⁷ Te bi lahko vplivale na ustrezno vzdušje za spremembo ekonomskega sistema, ki ga oblikuje država v okviru svojih pristojnosti.

To so predvsem:

- dopolnitev Zakona o gospodarskih družbah (in z njim povezanih aktov) glede:
 - a. delitve dobička,¹⁸
 - b. obveznih računovodskih izkazov; vpeljati je treba Izkaz presežne dodane vrednosti;¹⁹
- dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih (in z njim povezane akte) glede statusa prekarnih delavcev (socialno-delovne zaščite) in njihovega nagrajevanja;
- opredelitev vloge inšpektorjev, ki ne smejo ostati samo „organ opazovanja“ (Milosavljević v: Poglajen *et al.*, 2018: 389);
- z zgornjimi točkami je povezana potrebna sprememba davčnega sistema;
- uvedba minimalne plače v smislu ocenjenega potroška delovne sile lahko pomeni osnovo za razpravo in uvedbo univerzalnega temeljnega dohodka (*UTD*), ki bi pomembno prispeval k večji socialni varnosti ljudi,²⁰ zato je o *UTD* vredno razmisliti;
- povezovanje prekarnih delavcev v sindikatu, kar bo tudi bolj razumljivo in lažje, ko bo prekarno delo izenačeno z rednim delom.

Navedene spremembe lahko ocenjujemo kot utopične, vendar »vselej se je treba boriti za nemogoče« (Godina v: Poglajen *et al.*, 2018: 69). Alternativa se ob resnem premisleku pokaže kot dolgoročno nesprejemljiva, s tem pa postane tudi družbeno neodgovorna.

Literatura

1. Bergant, Ž. (2015): Kaj je *EBIT*? *Poslovodno računovodstvo*, št. 3/2015, str. 106–114).
2. Bergant, Ž. (2017). *Dodana vrednost z novega zornega kota*. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.
3. Bohinc, R. (2018): Družbeno neodgovorni zaostanek ekonomske demokracije. *Ekonomski demokracija* št. 6/2018, str. 3–6.
4. Bohinc R. *et al.* (2018): *Za družbeno odgovornost: zbornik razprav*. Ljubljana: fakulteta za družbene vede.
5. Durjava, O. (1975): Dohodek kot motiv gospodarjenja in poslovnega obnašanja organizacij združenega dela. *Zbornik posvetovanj teoretične sekcije ZES*, str. 246–259. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije.
6. Garben, S. (2019): Tackling precarity in the platform economy – and beyond. Dostopno preko:
7. <https://www.socialeurope.eu/tackling-precarity-in-the-platform-economy-and-beyond>.
8. Gostiša, M. (2014): *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.
9. Mulej, M., Merhar V., Žakelj V., Zore M., Hrast A., Toplak L., Slapnik T., Rašič K., Ambrožič B. (2019): *Uvod v politično ekonomijo sodobne družbe*. Maribor: Kulturni center Maribor.
10. Poglajen Č., Kovačič M., Lednik A. M., Pucer A. (2017): Skozi oči prekariata: brez konsenza (intervjuji). Ljubljana: samozaložba.

Viri

11. Direktiva 2013/34/EU. (Pridobljeno: julij 2019). Dostopno preko: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0034&qid=1416470262375&from=EN>.

PRILOGA 1

Tabela 1: IZKAZ PRESEŽNE DODANE VREDNOSTI V PRIMERJAVI Z IZKAZOM POSLOVNEGA IZIDA (v tisoč EUR)

Kategorija	Izkaz poslovnega izida (IPI)	Izkaz presežne dodane vrednosti (IPDV)
A. OBLIKOVANJE DOBIČKA IN PDV		
1 Prihodki od prodaje	9.100	9.100
2 Str. blaga, mat. in storitev	4.900	4.900
3 Amortizacija	1.280	1.280
4 Stroški dela	1.900	
5 Odhodki iz financiranja (obresti)	400	
6 Strošek minimalnih plač		80
7 Strošek kapitala		125
8 Dobiček	1.008	
9 Dodana vrednost (4 + 5 + 8)		3.308
10 Presežna dodana vrednost (9 – 6 – 7)		3.103
B. RAZPOREDITEV DOBIČKA IN PDV		
11 Davek na dobiček	151	
12 Čisti dobiček (8 – 11)	857	
13 Čisti dobiček za dividende	525	
14 ČD za nagrade poslovodstvu	32	
15 Nerazporejeni čisti dobiček	300	
16 PDV za financerje		400
17 PDV za neaktivne lastnike (dividende) (ULK)		400
18 PDV za državo		151
19 PDV za neupravljavce		951
20 PDV za zaposlence (USD)		1.820
21 PDV za nagrade poslovodstvu		32
22 Zadržana PDV za zaposlence		200
23 Zadržana PDV za aktivne lastnike finančnega kapitala		100
24 PDV za upravljavce		2.152
25 Celotna PDV (19 + 24) = 10		3.103

PRAVNI DEL

Danilo Türk

Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta

ODPRAVA PREKARNOSTI – PRAVNI VIDIKI

Zgodovinski zaris zaščite dela

Problematiko prekarnega dela je mogoče v polni meri razumeti samo v mednarodnem kontekstu in v dovolj dolgem časovnem okviru. Delo je namreč bolj kot mnoge druge vrednote izpostavljeno spremembam, ki jih prinaša razvoj, hkrati pa je veliko manj zaščiteno kot druge človekove pravice.

To se je odrazilo že v zasnovi sistema zaščite človekovih pravic v okviru Sveta Evrope, v katerem pravica do dela ni del sistema Evropske konvencije za človekove pravice. Evropska konvencija iz l. 1950 sicer ščiti svobodo dela s prepovedjo suženjstva in prisilnega dela (4. člen EKČP), pravice do dela pa ne določa. Prvi dodatni protokol iz l. 1952 je med človekove pravice uvrstil varstvo lastnine (1. člen) in s tem vzpostavil hierarhijo: lastnina je v evropskem sistemu bolj zaščitena kot delo in druge socialne pravice, ki so predmet Evropske socialne listine (posodobljene l. 1996). Pravni sistem njihove zaščite je namreč šibkejši od zaščite pravic določenih v EKČP.

Ta ureditev je odmik od Splošne deklaracije človekovih pravic (1948), ki je v istem, avtoritativnem dokumentu univerzalnega pomena določila tako pravico do lastnine (17. člen) kot tudi pravico do dela (23. člen).

Tako se je že zelo zgodaj v razvoju mednarodnopravnega varstva človekovih pravic izrazila „prekarnost“ pravice do dela.

Z današnjega stališča je pomembno, da je Mednarodna organizacija dela (ILO) že v 90. letih prejšnjega stoletja – kot odgovor na vse večjo prekarnost zaposlitev – razglasila, da je cilj zagotoviti „dostojno delo“ (decent work), vendar ta cilj ni bil sprejet med milenijske razvojne cilje, ki jih je potrdila Generalna skupščina OZN leta 2000.

Petnajst let kasneje (leta 2015) je bilo dostojno delo vključeno v novi sistem razvojnih ciljev, med „cilje trajnostnega razvoja“. Še več, dostojno delo je v samem jedru razumevanja trajnostnega razvoja. Trajnost ni samo v ekološki, temveč tudi v socialni vzdržnosti razvoja. Cilji trajnostnega razvoja niso omejeni le na potrebe dežel v razvoju, zasnovani so kot vodilo celotnemu razvoju, tudi v industrijsko razvitih državah. To vodilo je mednarodna skupnost opredelila s konsenzom v Generalni skupščini OZN l. 2015, za obdobje do l. 2030.

V taki celoviti viziji razvoja, ki so jo s konsenzom (kar je izjemen dosežek samo po sebi) sprejeli Združeni narodi leta 2015, je v 8. cilju trajnostnega razvoja (Sustainable Goal 8) izražena naloga »pospeševanja trajne, vključujoče in trajnostne ekonomske rasti, polne in produktivne zaposlenosti in dostojnega dela za vse«. Štirje od skupno desetih odstavkov 8. cilja trajnostnega razvoja so posvečeni problematiki dela: polni in produktivni zaposlenosti in dostojnemu delu za vse, znatnemu zmanjšanju nezaposlenosti mladih (že do leta 2020!), izkoreninjenju prisilnega dela in zaščiti pravic iz dela. Na ta način je bila vzpostavljena skladna vizija, ki izkazuje drugačno razumevanje dostojnega dela od tiste, ki je prevladovala v preteklih desetletjih. O tem

velja razmišljati. Neoliberalna ideologija, ki je prevladovala nekako od začetka 80. let prejšnjega stoletja, ni večna.

Seveda je cilje trajnostnega razvoja mogoče kritizirati kot izraz želja, katerih uresničevanje ni odvisno od OZN ali politične volje držav. Na delu so močne sile, ki vzpostavljajo nove produkcijske odnose, tem pa se morajo prilagoditi države in mednarodne institucije. Tak kritičen pogled ni povsem prepričljiv. Človeška družba je zapleten mehanizem, v katerem ima država svoje mesto in vlogo določevalca norm, ki obvezujejo tudi tiste sile, ki poganjajo razvoj. Tudi te so odvisne od države in njenih storitev, kot so varnost, predvidljiv pravni red, izobraževanje in zdravstveno varstvo prebivalstva in, posebno pomembno, zagotavljanje socialnih ravnotežij, ki preprečujejo dezintegracijo družbe in nastanek kaotičnih razmer, v katerih bi bila ekonomska rast in drugi vidiki razvoja onemogočeni.

Evolucija, ki jo opazamo na ravni normativne, mednarodnopravne ureditve in političnih usmeritev na globalni ravni, je povedna. Čas je, da se problematiki dela svet posveti z večjo resnostjo. Razprava o prekarnem delu prihaja „na dnevni red“ prav v takem trenutku. Torej je to vsestransko pravočasna razprava.

Pravočasnost pa ne pomeni, da je na voljo poljubna količina časa. Med pomembnimi razlogi za pravočasnost je tudi hiter razvoj avtomatizacije in umetne inteligence in drugih dejavnikov, ki že ogrožajo številne poklice, med drugim tudi tiste, povezane s pravno analitiko. Ne gre več le za spremembe v industrijski proizvodnji, ampak za spremembe v celotni družbeni reprodukciji. Do teh sprememb prihaja v času trajne zaskrbljenosti spriču možnosti izbruha novih finančnih in ekonomskih kriz. Lahko bi celo trdili, da je celotno ozračje razprave o razvoju v teh časih „prekarno“.

V takih časih se pojavijo teze o nujnih reformah in novih strategijah, o spremembi paradigme in podobno. Pri obravnavi tovrstne terminologije, ki je pogosta v politični razpravi, je potrebna previdnost. Terminološke inovacije in navidezne rešitve se pojavljajo pogosto in kaj hitro se izkaže, ali določena terminologija prinaša možnost resničnega izboljšanja. S potekom časa pa se prazne terminološke inovacije izkažejo za to, kar so, in njihova uporaba zgolj poglobi nezaupanje. Primer takšne terminološke inovacije je izraz „strukturne reforme“. Ta izraz ne predlaga nobene resnične vsebine in je priročen zgolj za retorične potrebe. Seveda, kadar se izraz uporablja z natančno določenim predlogom reform, je položaj drugačen, saj konkretni predlogi omogočajo resnično razpravo, rešitve in celo izboljšanje, vendar so primeri take uporabe redki. Izraz „strukturne reforme“ se je uporabljal tako pogosto in tako brez vsebinsko, da danes ne vzbuja nobenega zaupanja več.

Položaj dela v Republiki Sloveniji

Pomen zaupanja je treba vzeti resno, saj nezaupanje ogroža tudi pristope k reševanju problemov, ki so sicer mišljeni resno. Tak je primer medresorske skupine za odpravo prekrasnosti, ki jo je ustanovila Vlada Republike Slovenije. Na prvi pogled je pristop, ki ga je začela vlada, dober, vendar mora dati konkretne predloge sprememb razmeroma hitro. V nasprotnem primeru se bodo sedanji dvomi spremenili v nezaupanje, to pa se bo poglobljalo tem bolj, čim dlje bo trajalo delo komisije brez konkretnih predlogov ukrepov in sprememb.

Problematika prekrasnosti pa seveda ni samo slovenska problematika. Slovenija je država članica Evropske unije in med njenimi članicami ni najbolj izpostavljena problematiki nezaposlenosti in prekrasnega dela mladih. Pričakovati bi bilo, da bi Evropska unija razvila skupno politiko premagovanja prekrasnosti in nezaposlenosti mladih. Razprav in aktivnosti na tem področju ne smemo spregledati in tudi ne podcenjevati. Vendar je treba realistično priznati, da v sedanjem položaju temeljne razrahljanosti Evropske unije ni dobro imeti prevelikih pričakovanj glede skupnih politik Evropske unije.

Navzlic dvomom pa je sodelovanje Slovenije v razpravah o vprašanjih na področju socialnih politik in pravnih ureditev potrebno. V teh razpravah se je možno tudi marsičesa naučiti iz dobrih in slabih izkušenj drugih. Slovenija lahko v teh razpravah tudi marsikaj prispeva, saj ima tradicionalno razvito odgovornost za socialna vprašanja in socialno politiko, v reševanju mnogih od teh vprašanj je nad povprečjem EU in lahko pomaga tudi pri oblikovanju skupnih stališč Evropske unije.

Pravni del pričujoče monografije

Kot vse države na primerljivi ravni razvoja mora Slovenija skrbno razvijati svoje sisteme ureditev, ki naj bi pomagale odpravljati prekrasno delo in zagotavljati dostojno delo za vse v položaju, ko potekajo hitre tehnološke in ekonomske spremembe in ko se tudi socialna slika družbe močno spreminja. O vsem tem govorijo razprave naših strokovnjakov, objavljene v tej monografiji.

V tistem delu, ki prinaša prispevke pravnih strokovnjakov, se zastavlja nekaj temeljnih vprašanj, ki zadevajo vsa področja obravnavane pravne problematike. Eno med njimi je vprašanje obsega potrebnih reform. Ali potrebujemo samo reforme na področju socialne politike ali tudi reforme delovnopravne davčne ureditve? Je možno izdelati „paket reform“, ki bi vseboval vse troje?

Primer takega celovitega pristopa je predstavljen v prispevku dr. Rada Bohinca. Avtor poudarja, da je »... predpogoj za postopno in učinkovito odpravljanje prekrasnosti njena zakonska opredelitev.« Ta opredelitev bi bila možna s kombinacijo generalne klavzule in z določitvijo primerov tipičnih oblik prekrasnosti. Treba bi bilo dopolniti postopke za zaščito delavca, ki se znajde v položaju prekrasnosti, in z ustrezno razlago

pristojnosti davčnih organov urediti tudi davčno obveznost delodajalca, tako da ta ne bo ščitila zgolj fiskalnih interesov države, ampak tudi interese človeka, ki se nahaja v položaju prekarnosti.

Drugačen pristop zavzemata mag. Sara Bagari in dr. Grega Strban. Njun pristop je osredotočen na evolucijo sistema socialnega varstva in išče rešitve v nadaljnjem razvoju tega sistema, ki je tudi blizu dosednji zakonodajni praksi slovenskega zakonodajalca in izhaja iz postulata Evropske socialne listine, ki napotuje države na stalno prilagajanje in izboljšanje socialne zaščite glede na potrebe razvoja. Osrednje vprašanje je položaj in socialna varnost samozaposlenih, pri čemer je razumljivo, da ta kategorija skriva znaten del problema prekarnosti. Z izboljševanjem pravic ljudi v tem položaju in z delovanjem inšpekcij, ki ugotavljajo, kdaj je v bistvu vzpostavljeno delovno razmerje z nekom, ki je formalno samozaposlen, je možno rešiti del problematike prekarnosti.

Dr. Luka Tičar v svojem prispevku analizira pojem ekonomske odvisnosti kot dejavnik varstva in kot vir prekarnosti, oblik tega pojava v praksi in problemov, ki spremljajo poskuse normativnega urejanja. Cilj zagotoviti zaščito pred prekarnostjo je težko dosegljiv. Dosednji poskusi, tudi taki, ki se zgledujejo po tujem vzoru, niso zaživel in novi zakonodajni ukrepi ne zagotavljajo uspeha. Slej ko prej pa velja, da je kriterij za oceno uspešnosti normativne ureditve, tako kot vselej v pojmu „dostojno delo“ in – dodali bi – dostojno plačilo. To velja tudi za vse oblike prekarnosti, ki so povezane z novimi tehnologijami, ki omogočajo delo doma, fleksibilen delovni čas itd.

Dr. Mitja Kovač je dodal razmislek o urejanju netipičnih oblik dela skozi prizmo oblikovanja ekonomskih politik.

Problematika študentskega dela je posebnost slovenske situacije na trgu dela in se deloma prekriva s pojmom prekarnosti. Kot ugotavlja mag. Primož Rataj, pa bi bilo poenostavljeno sklepanje, da je sleherno študentsko delo prekarno ali da delodajalci z najemanjem študentov načeloma ravna nezakonito. Po njegovi oceni gre za manjšinski pojav, ki pa v absolutnih številkah vseeno pomeni znaten problem. Rešitev vidi v večjem številu ukrepov, ki bi bili povezani v celoto in bi študentsko delo primerno umestili v urejen sistem dela.

Sklep: Konkretni koraki v boju proti prekarnosti

Prispevki na pravnem področju so osvetlili problematiko in nakazali možne smeri reševanja, vendar na tej podlagi še ni mogoče predlagati rešitev, ki bi lahko neposredno pomagale zakonodajalcu. Potrebujemo nadaljnjo razpravo. Ta naj pomaga oceniti, kateri od ponujenih predlogov bi lahko bili predmet takojšnje zakonodajne in vladne dejavnosti, kako okrepiti vlogo inšpektorata za delo itd. Ta razprava bi tudi omogočila jasnejšo predstavo o „strategiji za naprej“: Naj bo ta sestavljena iz zaporedja majhnih korakov ali s poskusom celovite rešitve – z zakonsko definicijo prekarnosti in s sistemom postopkov, ki naj zagotovijo njegovo zmanjšanje in odpravo?

Seveda pa razprava sama po sebi ne bo zadoščala za potrebne spremembe. Odločilnega pomena bo vloga Vlade Republike Slovenije in njenega ministrstva za delo. Na tej ravni bodo potrebne tri vrste odločitev.

Vlada se bo moral odločiti glede izbire pristopa. To ne bo lahka odločitev, saj bo Slovenija soočena z dokajšnjo dinamiko, ki jo bodo med drugim opredeljevale naslednje okoliščine: gospodarska rast in razvoj, ki bosta zahtevala nove delavce, vendar s specifičnimi profili, ki jih v Sloveniji morebiti ne bo dovolj; staranje prebivalstva in problematika upokojevanja (višanje upokojitvene starosti in nove potrebe po nadaljevanju delovne aktivnosti po upokojitvi); potrebe delodajalcev po fleksibilnosti zaposlovanja in odpuščanja. Vprašanje, ali naj se vlada loti te dinamične situacije s celovito reformo delovnega prava in potrebnimi spremembami na področju socialne in davčne ureditve ali pa probleme rešuje sproti, pretežno s socialnimi ukrepi, je pomembno razvojno vprašanje. Odgovor na to vprašanje bi zahteval dovolj trdno podporo, politični konsenz, ki ga bo v Sloveniji težko doseči in še težje obdržati. Ker pa gre za enega temeljnih razvojnih vprašanj, se mu vlada ne bi smela izmikati.

Druga vrsta odločitev se bo nanašala na izbiro priorit. V obeh primerih – torej, če bo dosežen konsenz o splošnem pristopu k delovno pravni, socialni in davčni ureditvi, ali pa če tega konsenza ne bo, bodo potrebni novi ukrepi, ti pa bodo zahtevali določitev priorit. Določitev priorit je jedro sleherne politike, tudi parcialne in sub-optimalne. Tudi v primeru nadaljnjega „pragmatičnega“ pristopa bi bilo treba določiti prioritete – npr. v socialni politiki in v razmerju do specifičnih vprašanj, kot so študentsko delo ali načini uvažanja delavcev.

In končno, koristno bi bilo, da bi si vlada določila časovnico za sprejetje odločitev. Ta je potrebna že zato, da se prepreči odlaganje rešitev v neopredeljeno prihodnost in kopičenje problemov. Prav bi bilo, da vlada pridobi od ministrstva za delo redna periodična poročila, povezana z delom medresorske skupine za odpravo prekarnosti, in časovnico za svoje odločitve sprejme še v letu 2020.

Rado Bohinc

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

KAJ JE NEDOPUSTNA PREKARNOST IN KAKO JO UBLAŽITI?

Povzetek

Ne le politika, tudi stroka nima enotnega odgovora na to vprašanje. Razvoj delovnega prava bi moral zaznati hitro spreminjajoče se razmere na trgu dela, ki jih narekujejo ciklične gospodarske krize, digitalizacija družbe in druge tehnološke novosti ter staranje prebivalstva in ne nazadnje gospodarska nestabilnost, ki jo povzroča pandemija. Vsi ti procesi povečujejo predvsem socialna (bistveno manj kapitalska) tveganja in pehajo v vse težji socialni položaj izvajalce dela, še posebno tiste iz socialno ranljivejših skupin. Posodobitev delovnopравnih predpisov za večjo pravno in socialno varnost izvajalcev dela v spremenjenih razmerah na trgu dela je več kot nujna.

Teorija sicer izvrstno identificira in analizira naraščajoče nove oblike dela in zaposlovanja¹ (navidezne, ekonomsko odvisne, prikrite, lažne samozaposlitve itd.) in jim priznava tudi povečano tveganje za prekarnost. Obravnava jih kot neizogiben in legitimen spremljajoči pojav sodobnega kapitalizma, ne zmore pa izvirnosti in kreativnosti te vrste, da bi prekarnost pravno definirala in jo kot nedopustno obliko opravljanja dela tudi preganjala.

Delovno pravo postaja vse bolj dekla prevladujočega neoliberalnega ekonomskega modela, ki temelji na nenasitnem pohlepu po dobičkih, četudi na račun zmanjševanja stroškov dela do ravni, ki posega v človeško dostojanstvo. V tem ideološkem modelu niti politika niti stroka (ne le pri nas, temveč globalno) nima motiva, da bi se problema prekarnosti resno lotila. Vse se zaustavlja pri nikoli uresničenih političnih deklaracijah in dokumentih. Kaj pa bi pri nas vendarle lahko storili kot majhen korak v pravo smer?

Ključne besede: prekarnost, prekarno razmerje, prekarni delavec, prikrito delovno razmerje, agencijsko delo, zaposlovanje na črno

1 Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Polona Domadenik (uredniki), Zbirka Maksima 2020, avtorji prispevkov: Marija Lucija Antolič, Sara Bagari, Marjan Bilban, Polona Domadenik, Valentina Franca, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Vesna Leskošek, Primož Rataj, Tjaša Redek, Liljana Rihter, Darja Senčur Peček, Grega Strban, Luka Tičar. Izdali in založili: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete.

What Is Unlawful Precarity and how to Mitigate It?

Abstract

Not only politics, but also the profession does not have a single answer to this question. Labour law should detect the rapidly changing lab or market conditions dictated by the cyclical economic crises, digitalisation of society and other technological innovations, population aging and, last but not least, the economic and social instability caused by pandemic. All these processes increase social (significantly less capital) risks and put in an increasingly difficult social position contractor, especially those from socially vulnerable groups. Modernization of labour law regulations for greater legal and social security of workers in the changed situation on the labour market is more than urgent.

The theory otherwise excellently identifies and analyses the growing new flexible forms of work and employment (sham, economically dependent, covert, bogus self-employment, etc.) and it also recognizes an increased risk of precariousness. Theory treats them as inevitable and a legitimate accompanying phenomenon of modern capitalism, however it is unable to legally define precariousness and make it an inadmissible form performance of work.

Labour law is increasingly becoming the maiden of the prevailing neoliberal economic a model based on insatiable greed for profit, albeit at the expense of reduction labour costs to a level that infringes on human dignity. In this ideological model neither politics nor profession has no motive to tackle the problem of precariousness seriously. It all stops at the never-realized political declarations and documents. What could be done is a small step in the right direction?

Keywords: *precariousness, precarious relationship, precarious worker, disguised worker relationship, agency work, undeclared employment*

1. POSKUS PRAVNE OPREDELITVE PREKARNOSTI

Do kod smo prišli pri opredeljevanju prekarnosti?

Naraščajoče število novih oblik zaposlitev je sodobna stvarnost, ki bi jo razvoj delovnega prava moral učinkoviteje spremljati s kodifikacijo novonastajajočih pravnih razmerij pri opravljanju dela; nastajajo npr. številne nove intelektualne **storitve, povezane z digitalizacijo in avtomatizacijo procesov, z novimi oblikami trgovanja, logistike in transporta**, ki se lahko pretežno opravljajo povsem posamično in distančno, kar poraja množične samozaposlitve. Podobno velja za raznovrstna **podizvajalska dela v sestavljalnih industrijah**, ki jih poraja tehnološki napredek.

Procese individualizacije dela in posledično samozaposlovanja spodbujajo sodobni organizacijski prijemi, katerih cilj je **zmanjševanje stroškov dela (t. i. vitka organizacija)**; od tod priljubljeni managerski pristopi, znani pod imenom outsourcing, agencijski najem delavcev, delo na domu z lastnimi sredstvi ob lastnem tveganju ...

Mnoge od takšnih samozaposlitev so individualne zgolj **navidezno**, saj so dejansko del organiziranega procesa ali pa so **v razmerju ekonomske odvisnosti**. Ker so vezane na enega samega pogodbenika, ki zaradi svojega položaja določa pogoje medsebojnega razmerja, in s tem v razmerju nadrejenosti, spravijo izvajalca dela v popolno odvisnost. Izvajalci dela v takšnih razmerjih so ekonomsko šibkejši, podrejeni in odvisni in ne delujejo v pogojih konkurence in trga. Zaradi tega so praviloma v položaju, da so brez vsakršnega delovnopravnega in socialnega varstva, saj svoja razmerja z de facto delodajalci urejajo na obligacijskopravni način.

Z izjemo ekonomske odvisnega dela, ki parcialno delovnopravno varstvo deloma ureja², preostale navidezne, lažne in prikrite samozaposlitve izvajalcu dela ne zagotavljajo nikakršnega pravnega varstva.

Zgolj poziv Komisiji in državam članicam, naj rešijo problem negotovih zaposlitev ter neprijavljenega dela in navideznih samozaposlitev pa tudi naj se borijo proti vsem praksam, zaradi katerih bi se lahko povečalo število prekarnih zaposlitev³, ni ustrezen način spopada z naraščajočo socialno negotovostjo in družbeno neenakostjo, ki vse bolj postaja spremljajoči pojav sodobnega kapitalizma, ki temelji in se razvija na poglobljanju prepada med tistimi, ki delo najemajo, in tistimi, ki ga zagotavljajo. Delovno pravo kot pravni podsistem, ki bdi nad ohranjanjem pravic in socialne varnosti izvajalcev dela, je v tem smislu razvojno zatajilo.

2 ZDR-1 člen 213 in 214

3 Resolucija Evropskega parlamenta o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi (2017)

Nestandardne oblike zaposlitve

Nestandardne oblike dela in zaposlitve pravna teorija označuje za prekarne, kar naj bi poudarjalo njihovo značilnost, da je položaj delavcev, ki delajo na tak način, praviloma bolj negotov in slabši v primerjavi s standardno zaposlitvijo⁴, vendar, kot hkrati izrecno opozarja teorija in se pri tem sklicuje na dokumente MOD, **nestandardne oblike zaposlitve same po sebi niso tudi prekarne**. Ta dva pojma nista soznačna, čeprav se pogosto uporabljata tako. Niso vse nestandardne oblike zaposlitve tudi prekarne in niso vse prekarne zaposlitve le nestandardne. Prekarnost je mogoče najti tudi med tistimi delavci, ki delajo v standardni zaposlitvi, vendar je res, da je pri nestandardnih oblikah zaposlitve in dela praviloma večje tveganje za prekarnost, pogostejše se prekarnost pojavlja pri nestandardnih zaposlitvah⁵.

Da bi lahko definirali **nadstandardne zaposlitve, ki so po svojem socialnem učinku prekarne** (naša zakonodaja splošne opredelitve o tem nima), je treba najprej določiti, kaj je to standardna zaposlitev. Pri opredelitvi standardne zaposlitve izhajamo iz ZDR-1, ki ureja zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo delavec sklene z delodajalcem.

Nestandardne oblike dela torej tvorijo **najširši spekter načinov opravljanja dela**, ki se ne opravlja v okviru delovnega razmerja; te oblike v sodobnem svetu pridobivajo na številu, raznovrstnosti in pomenu. Lahko bi vse ostale oblike opravljanja dela, ki ne ustrezajo navedeni opredelitvi, opredelili kot nestandardne. To so npr. zaposlitve za določen čas, zaposlitve s krajšim delovnim časom, študentsko delo, agencijsko delo, samozaposleni, prikrita delovna razmerja itd. Sem spada tudi delo ekonomsko odvisnih oseb, kamor lahko uvrstimo tudi delo na podlagi obligacijskih pogodb, če vsebuje znake, ki so sicer značilni za delovno razmerje (trajnost, odvisnost, podrejenost, organiziranost ...). Teorija navaja, da lahko v najširšem smislu v ta okvir umestimo tudi delo na črno, nezakonito delo oz. delo, ki se izvaja zunaj pravno dopustnih in urejenih oblik⁶.

Za vse navedene nestandardne oblike oz. **za nestandardne oblike nasploh velja značilnost povečanega tveganja za prekarnost**. V bistvu gre za oblike dela, ki jih je z vidika zmanjševanja tveganj za prekarnost treba posebej urediti, da se lahko izvede presoja njihove nedopustnosti. To pa lahko storimo le, če imamo pravni temelj v splošni zakonski opredelitvi prekarnosti, ki pa je nimamo, tako kot tudi nimamo zakonske opredelitve nestandardnega opravljanja dela kljub nesporni veliki razširjenosti in stopnji socialnega tveganja tega pojava. Posledica tega je šibko pravno varstvo in s tem slab socialni položaj tovrstnih izvajalcev dela.

4 Barbara Kresal, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, VPLIV PREKARIZACIJE DELA NA INDIVIDUALNE PRAVICE DELAVCEV

5 Ibidem

6 Ibidem

Pravna opredelitev prekarnega dela je „conditio sine qua non“ uspešnega preprečevanja

Enotne opredelitve prekarnega dela ni, predvsem pa prekarno delo kot pravni pojem ne obstaja. V teoriji so številne opredelitve prekarnega dela; tako npr. del teorije pojem prekarnega dela uporablja za označevanje **vsakršnega dela, pri katerem obstajajo negotovosti** (dohodkovna in/ali zaposlitvena negotovost v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavca), pri čemer negotovost ni rezultat delavčeve svobodne izbire (ni želena oz. prostovoljna), hkrati pa je tako intenzivna, da ogroža delavčevo dostojno delo in dostojno življenje⁷.

Lahko se strinjamo, da je prevladujoča značilnost prekarnega dela v (različnih) vidikih **neprostovoljne negotovosti položaja tistega, ki ga opravlja**, in s tem v zavestnem manjšem tveganju za tistega, za katerega ga opravlja, ter v tem, da je. Da bi bila prekarlost nedopustna in bi jo lahko preganjali, mora biti prekarno razmerje v nasprotju s predpisi in splošno sprejetimi domačimi in mednarodnimi standardi na področju dela. Povzročiti mora tudi prepovedano posledico, namreč da neupravičeno ne zagotavlja dostojnega dela in najmanjšega možnega socialnega tveganja za osebo, ki delo opravlja⁸. Negotovost morajo torej namerno povzročiti kršitve predpisov, to pa pomeni socialno negotovost in ogroženost dostojnega dela, kar pa je prepovedano. Takšno razumevanje prekarnega dela pa nujno potrebuje pravno opredelitev, saj nedopustnosti prekarnega dela ni mogoče niti očitati niti dokazovati, če prekarlost ni z vsemi prej navedenimi značilnostmi opredeljena v predpisih.

Številna posamična dejanja, ki pomenijo prekarlost, so zakonsko urejena na različnih področjih, kot je npr. **neupoštevanje predpisov o elementih delovnega razmerja** in neupravičeno povzročanje socialne negotovosti, začasnosti, občasnosti, spremenljivosti, prikritosti razmerij pri opravljanju dela. Sem sodi tudi **protipravna uporaba civilnopravnih in korporacijskopravnih razmerij** za okoliščine pri opravljanju dela, ki vsebujejo elemente delovnega razmerja. To velja tudi za **kršitve predpisov glede razmerij pri zaposlitvi** med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, oz. glede razmerij med delavcem in drugim delodajalcem (uporabnikom). Ali pa **zaposlovanje na črno**, kot npr. omogočanje dela osebi, s katero ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oz. je ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja, ali osebi, s katero ni sklenil pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, oz. je ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja, ali upokojujencu, dijaku ali študentu v nasprotju s predpisi.

7 Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Polona Domadenik (uredniki), Zbirka Maksima 2020, avtorji prispevkov: Marija Lucija Antolič, Sara Bagari, Marjan Bilban, Polona Domadenik, Valentina Franca, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Vesna Leskošek, Primož Rataj, Tjaša Redek, Liljana Rihter, Darja Senčur Peček, Grega Strban, Luka Tičar. Izdali in založili: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete

8 Rado Bohinc, Nekateri pravni vidiki prekarnosti, Pravna praksa 2019

Navidezni samozaposleni, prikrita delovna razmerja

Teorija je razvila vrsto oblik t. i. gibkih oz. nestandardnih oblik zaposlovanja in v tej zvezi prikritih oz. navideznih samozaposlitev. Na sodobnem trgu je namreč vse več posameznikov/-ic, ki delo opravljajo kot samozaposleni, torej niso vključeni v organizacijo niti nimajo delodajalca, vendar to ne pomeni, da so de facto podjetniki, ki na trgu samostojno opravljajo neko dejavnost, ki daje prihodke. V mnogih primerih gre za posameznike/-ice, ki so povsem ekonomsko odvisni/-e od (praviloma) edinega odjemalca njihovih proizvodov ali storitev; so le formalno samozaposleni, dejansko pa opravljajo delo na način, ki vsebuje vse elemente delovnega razmerja. T. i. **navidezni samozaposleni** so pravno samostojne, vendar ekonomsko odvisne osebe, 213. in 214. člen ZDR-1 pa jim priznavata omejeno delovnopravno varstvo⁹. So torej de jure podjetniki, de facto pa zaradi odvisnosti in drugih elementov delovnega razmerja delavci. Pravnega varstva kot delavci po zakonu ne uživajo, kvečjemu kot ekonomsko odvisni samozaposleni.

Gre za tako imenovano **prikrito delovno razmerje**, za razmerje med delavcem in delodajalcem, ki se navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, **da bi se izničila ali zmanjšala zaščita**, ki se zagotavlja delavcem, oz. da bi se delodajalec izognil plačilu davkov in prispevkov. Čeprav so navidezni samozaposleni v resnici delavci, se jim delovnopravno varstvo ne priznava¹⁰. Delovno pravo žal ni razvilo enakovrednega delovnopravnega varstva za te vrste delavcev oz. sankcioniranje dejanj, ki pomenijo kršitev predpisov s področja dela in zaposlovanja, ki takšne prakse omogočajo¹¹.

V teoriji sicer ni spora o tem, da se prikrita delovna razmerja največkrat lahko označujejo kot prekarna, vendar pravno zaradi pomanjkljive zakonodaje to nima nikakršnega pomena. Ker so tovrstna razmerja pri opravljanju dela (čeprav po vsebini in načinu opravljanja dela povsem ustrezajo zakonskim znakom delovnega razmerja 4. čl. ZDR-1¹² (dvostranskost, prostovoljnost, odplačnost, osebno in nepretrgano opravljanja dela ter vključitev delavca v organiziran delovni proces, delo po navodilih ter pod nadzorom delodajalca) prikrita z obligacijsko ali korporacijsko formo, delavec ne uživa nobenega delovnopravnega varstva. Delovno pravo namreč varuje le delovna razmerja in dokler prekarnost ne bo uzakonjena kot kršitev delovnega prava, bo tako.

Če v razmerju med delodajalcem in osebo, ki zanj opravlja delo, obstajajo elementi delovnega razmerja, da gre torej za odvisno opravljanje dela, pogodbeni stranki ne moreta prosto izbirati pravne opredelitve tega razmerja

9 Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o novih težnjah na področju samozaposlovanja: Uradni list EU C 18, 19. januar 2011, točka 5.1.2

10 Glej o tem: Darja Senčur Peček, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta: NAVIDEZNI SAMOZAPOSLANI IN PRIKRITA DELOVNA RAZMERJA, Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Zbirka Maksima 2020.

11 Priporočilo MOD št. 198 o delovnem razmerju, ki vsebuje usmeritve državam članicam glede opredelitve, meril in dokazovanja delovnega razmerja.

12 Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 52/16 in 81/19.

Sedanja zakonska ureditev, namreč da se prikrito delovno razmerje šteje za delovno razmerje (13/2. člen ZDR-1, v skladu s 4. in v povezavi z 22. oziroma 54. členom ZDR-1), je povsem neučinkovita, saj se množično krši oz. se v praksi izbirajo oblike prikritih delovnih razmerij

2. PROBLEMI PREGONA KRŠITEV DELOVNE ZAKONODAJE

Ni enotno urejenega pravnega varstva pred prekršitvijo

Različni načini prekršnega opravljanja dela niti v domačem niti v mednarodnem pravu nimajo enotno urejenega pravnega varstva, temveč partikularno, glede na naravo posamezne kršitve (t. i. nestandardne zaposlitve¹³, ekonomsko odvisne, lažne in navidezne samozaposlitve¹⁴, delo na črno, delo za določen čas brez pravne podlage, nezakonito posredovanje dela za naročnika ...)¹⁵.

Seveda bi bilo bistveno bolj učinkovito, če bi postopek pravnega varstva vseh oseb, ki opravljajo prekršno delo (ne le tistih, ki so v delovnem razmerju), uredili enotno in ne po kopitu hlapca Jerneja, torej izključno na ramenih osebe, ki opravlja prekršno delo. **Predpogoj za kaj takega je zakonska opredelitev prekršnosti.** Ugotavljanje tveganj, ki jih povzroča prekršnost, ne koristi veliko, če poprej ne definiramo, kaj je prekršnost in kdaj pravno nastopi.

Zakonsko urejeni delovnopravni postopek pravnega varstva zaposlenih se v RS nanaša le na delavca v delovnem razmerju. Iz tega izhaja, da za osebe, ki niso v delovnem razmerju in opravljajo delo na druge načine (koder se prekršnost lahko pojavi še z večjo gotovostjo oz. v večjem obsegu), zakon enotnega postopka pravnega varstva pred prekršnostjo nima. **Le s poprejšnjo zakonsko opredelitvijo prekršnosti in z uzakonitvijo postopka pravnega varstva bi se položaj ostalih oseb, ki opravljajo delo, glede pravne varnosti izenačil z delavci v delovnem razmerju.**

Pravno varstvo samozaposlenih prekarcev v RS

V Sloveniji prevladuje mnenje, da imajo ključno vlogo pri ugotavljanju in odpravljanju prikritih delovnih razmerij inšpekcija za delo, ki preganja in sankcionira kršitve drugega odstavka 13. člena ZDR-1 (sklepanje civilnih pogodb v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja) ter delovna sodišča, pri katerih lahko prikriti

13 Izraz je uvedla študija MOD (2016): Non-standard employment around the world, ki ugotavlja tudi, katera tveganja prinaša prekršnost, in sicer zaposlitev, prihodki, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, pravice socialne varnosti, usposabljanje, delavsko predstavništvo in participacija.

14 Resolucija Evropskega parlamenta o netipičnih pogodbah, zanesljivih poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga, Uradni list EU C 351 E/39, 2. december 2011.

15 Tako npr. Precarious Employment in Europe (2016).

delavci zahtevajo ugotovitev obstoja delovnega razmerja (in s tem priznanje pravic iz delovnega razmerja)¹⁶. Vendar **je** v poslovni in tudi sodni praksi dokazovanje elementov delovnega razmerja, ki je na plečih delavca, povezano z dolgotrajnimi in mukotrpnimi postopki, ki mnoge potencialne tožnike odvrnejo od iskanja pravice. Potrebna so učinkovitejša pravna sredstva, ki postopkovno ne bodo obremenjevala le delavske strani.

Teorija med drugim predlaga zakonsko **ureditev ene ali več domnev obstoja delovnega razmerja**. Treba bi bilo opustiti tudi nerazumno kratek rok za uveljavljanje obstoja delovnega razmerja. K učinkovitejšemu odkrivanju navideznih samozaposlenih bi pripomoglo medsebojno obveščanje različnih organov, še bolj pa vzpostavitev sistematičnega usmerjenega nadzora in okrepitev delovne inšpekcije¹⁷, vendar to ni dovolj.¹⁸

Ker prekarlost (prekarno razmerje, prekarni položaj, prekarno delo) v zakonodaji ni opredeljena, tudi **ni posebej opredeljen postopek pravnega varstva za osebe, ki opravljajo delo prekarno**. 200. člen ZDR-1 (uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo) se namreč nanaša le na delavca, torej na osebo, ki je v delovnem razmerju, ne pa tudi na druge osebe, ki opravljajo delo na druge načine.

Tako npr. za samostojne podjetnike ali lastnike enoosebnih družb, ki opravljajo dejavnost kot **samozaposleni, ni nobenega delovnopravnega varstva**. Ni pa tudi korporacijskopravnega varstva, ki bi zavarovalo interese samozaposlenega v razmerju do poslovnega partnerja oz. de facto delodajalca.

Dodatno je pravno varstvo tovrstnega prekarnega razmerja oteženo zaradi okoliščine, da **samozaposleni vstopi v takšno razmerje po svoji volji**, ki mu jo po načelu „vzemi ali pusti“ vsili poslovni partnerj, de facto delodajalec. Pogodbe med vsiljenim samozaposlenim SP in njegovim partnerjem, dejansko delodajalcem, niso izpodbojne niti po delovnem niti po korporacijskem pravu, pač pa po obligacijskopravnih pravilih o pravi volji kot predpostavki za veljavnost pravnega posla. Vendar obligacijskopravno izpodbijanje takšne pogodbe za samozaposlenega pomeni žaganje veje, na kateri sedi, zato v praksi sploh ne pride v poštev. Samozaposleni prekarci so tako prepuščeni milosti oz. nemilosti svojega dejanskega delodajalca in so povsem brezpravni.

ZDR-1 ima v drugem odstavku 13. člena **prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja** (razen v primerih, ki jih določa zakon). Kršitev te prepovedi so t. i. prikrita delovna razmerja, ki jih lahko označimo kot prekarne. **Elementi delovnega razmerja** so določeni v 4. čl. ZDR-1, in sicer prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces

16 Darja Senčur Peček, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta: NAVIDEZNI SAMOZAPOSLENI IN PRIKRITA DELOVNA RAZMERJA, Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Zbirka Maksima 2020.

17 ibidem

18 ibidem

delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrganost opravljanja dela, delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Pravno varstvo prekarnega delavca

Za delavca (vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi) je postopek pravnega varstva opredeljen takole (člen 200 ZDR-1): »Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico **pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni**.

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec **v roku 30 dni** od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva **sodno varstvo** pred pristojnim delovnim sodiščem.«

Tisti del prekarnosti, ki se nanaša na prikrita delovna razmerja, je rešljiv v okviru presoje elementov delovnega razmerja in določbe 18. člena ZDR-1 (**domneva obstoja delovnega razmerja**). V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se namreč domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Velja še določba 17. člena ZDR-1, ki določa, da če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Teorija sicer ugotavlja, da ZDR-1 ne vsebuje posebnih določb glede postopka ugotavljanja elementov delovnega razmerja, zato se uporabljajo splošne določbe 200. člena ZDR-1¹⁹.

Delovanje nadzornih organov

Statistični podatki kažejo, da je inšpekcija dela opravila veliko delo. Inšpektorji so izdali na tisoče inšpekcijskih in drugih upravnih ukrepov, vendar se obseg prekarne delo zaradi povečanega števila kršitev predpisov o delovnih razmerjih na trgu dela ne zmanjšuje²⁰.

Organi pregona v zadnjem času ugotavljajo **razširjen pojav sklepanja pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas**, pri čemer pa delavci opravljajo delo dlje od

19 Sara Bagari v delu pod prejšnjo opombo navaja, da Kresal v zvezi s tem utemeljeno opozarja na spornost takšne razlage (Kresal, B.: Obstoje delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih. Delavci in delodajalci, št. 2-3/2016, str. 218).

20 V skladu z Zakonom o prekrških so inšpektorji izdali 6.111 ukrepov (2017: 5.609), poleg tega so izrekli 4.370 upravnih – inšpekcijskih ukrepov. V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku so sicer inšpektorji v letu 2018 vodili 20.304 upravne zadeve in jih rešili 11.736 (v letu 2017: 10.802), 8.568 (v letu 2017: 12.071) zadev ostaja v reševanju, Vir: Poročilo IRSD, 2018.

dogovorjenega delovnega časa, ob tem pa za preostanek delovnega časa niso ustrezno zavarovani, plačani (če sploh) pa so v gotovini²¹.

Inšpektorji so v l. 2018 obravnavali številne **kršitve v zvezi s sklepanjem pogodb civilnega prava** v nasprotju z ZDR-1, saj tovrstne kršitve znižujejo raven pravne varnosti delavcev²².

V letu 2018 je IRSD zaznal **razširitev** pojava **zagotavljanja dela delavcev uporabniku v nasprotju z določbami ZUTD**, kar je po njihovi oceni zelo zaskrbljujoče. Gre predvsem za primere delodajalcev, ki **niso registrirani kot agencije** in posredujejo delavce na podlagi poslovnih pogodb, pri čemer pa imajo dejanska razmerja vse znake zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku²³.

Številne zlorabe so tudi na področju **prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava** ob obstoju elementov delovnega razmerja²⁴. Velikega pomena je učinkovitost pregona nezakonitosti, ki spremljajo prekarno delo, ter s tem povezana vloga in položaj inšpekcijskih in pravosodnih organov²⁵. Glede števila ugotovljenih kršitev v primerjavi s številom nadzorov Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) v poročilu o delu Inšpektorata za leto 2018 navaja, da **s stanjem spoštovanja delovnopravne zakonodaje nikakor ne moremo biti zadovoljni**, saj je število ugotovljenih kršitev v razmerju do števila opravljenih nadzorov od leta 2010 do 2018 naraslo.

IRSD že nekaj let opozarja, da **pristojnosti nadzornih organov niso jasno določene**. Navaja, da se njihovo delovno področje pogosto prepleta s področji dela drugih organov, kar dodatno utemljuje nujno po natančnejših opredelitvah posameznih pristojnosti in zakonskih pooblastil delovne inšpekcije, o čemer podrobneje razpravljamo v nadaljevanju.

IRSD predlaga spremembo zakona tako, da bi določili **enako obdavčitev za vse oblike dela**. Po mnenju inšpekcije dela bi se tako izognili številnim kršitvam in zlorabam zakonodaje z izbiro široke palete obstoječih pravnih podlag za opravljanje dela namesto pogodbe o zaposlitvi, in sicer v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja. **S tem predlogom se je težko strinjati**, saj zagotovo ne bi veliko prispeval k odpravi prekarnega dela.

Drugih predlogov za spremembe ali dopolnitve predpisov zaradi učinkovitejše odprave prekarneosti v Poročilu IRSD za l. 2018 ni, iz česar pa ne izhaja, da ta državni

21 Vir: Poročilo IRSD, 2018.

22 Vir: Poročilo IRSD, 2018.

23 Vir: Poročilo IRSD, 2018.

24 Vir: Poročilo IRSD, 2018.

25 Inšpektorji so v letu 2018 opravili 12.928 inšpekcijskih pregledov, od tega ??? na področju nadzora delovnih razmerij, vendar je dejansko kršitev bistveno več. Z vseh področij dela inšpektorata so inšpektorji v letu 2018 ugotovili 24.363 različnih kršitev in na podlagi tega izdali 10.481 upravnih in prekrškovnih ukrepov ter dali 35 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja in kazenskih ovadb. Izrekli so za 3.833.344,66 EUR glob.

organ za preprečevanje prekrškov ne vidi težav v zakonodaji, prav nasprotno **navaja, da bi bila zakonska opredelitev prekrškov koristna.**

Brezposelna in prekarno zaposlena oseba

Posredovanje zaposlitve pripada le brezposelnim osebam, ne pa osebam, ki delo opravljajo prekarno. Ker prekarno opravljanje dela zakonsko ni opredeljeno, takšne osebe nimajo pravice do storitev posredovanja zaposlitve, ki jih zagotavlja država.

Posredovanje zaposlitve obsega **aktivnosti iskanja primerne ali ustrezne zaposlitve** iskalcu zaposlitve in napotitev iskalca zaposlitve k delodajalcu ter aktivnosti iskanja ustreznega ali primernega delavca za delodajalca (25. čl. ZUTD). Po ZUTD se posredovanje zaposlitve na ozemlju Republike Slovenije zagotavlja **brezposelnim osebam in prijavljenim iskalcem zaposlitev** (26. čl. ZUTD), zato je pomembno, kako je opredeljena brezposelna oseba. Vprašanje namreč je, ali imajo ta status in s tem pravico do posredovanja zaposlitve **tudi prekarno zaposleni**, torej tisti, ki sicer opravljajo delo, vendar v razmerju, ki je protipravno (npr. civilna pogodba ali SP namesto zaposlitvenega razmerja ali pa zaposlitveno razmerje za določen čas, brez pravne podlage).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)²⁶ **ne daje opredelitve prekršnega dela**, daje pa opredelitev **brezposelne osebe**: za brezposelno osebo se šteje oseba, **ki ni v delovnem razmerju**, ni samozaposlena, ni družbenik in hkrati poslovodna oseba v osebni in kapitalski družbi ter ni ustanovitelj in hkrati poslovodna oseba v zavodu, ni kmet, ni upokojenec in nima statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let. Seveda morajo biti izpolnjeni tudi temeljni pogoji, namreč **da je iskalec zaposlitve, ki je zmožen za delo, prijavljen na zavodu**, aktivno išče zaposlitev in je pripravljen sprejeti ustrezno oz. primerno zaposlitev.

Pod vsemi temi pogoji bi morala biti **brezposelna oseba tudi vsaka oseba, ki dela po civilni pogodbi ali kot SP v okoliščinah, ko so podani elementi delovnega razmerja**. Kot brezposelno osebo bi torej morali šteti tudi osebe, ki so v prekršnem razmerju, ki so torej opravljajo delo, vendar **v pravno neustreznem razmerju**. Tudi te osebe bi torej morale imeti **pravico do posredovanja zaposlitve**, vendar je po ZUTD nimajo.

Posebej velja, da pravice do posredovanja zaposlitve nimajo **osebe s primerno in ustrezno zaposlitvijo**. Ustrezna zaposlitev je po ZUTD poleg zaposlitve za nedoločen čas **tudi zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom oz. krajšim delovnim časom** od polnega. Primerna zaposlitev po ZUTD poleg zaposlitve za nedoločen čas je tudi zaposlitev za določen čas z najmanj polovičnim delovnim časom (12. in 13. čl. ZUTD).

26 Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJE, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17

ZDR-1 bi moral učinkoviteje sankcionirati sklepanje pogodb za določen čas. Kadar ni izrecne zakonske podlage, je ta fiktivna, gre za veriženje, zlorabe znotraj povezanih podjetij itd. Hkrati bi morali revidirati zakonske podlage, jih podrobneje opredeliti in odpraviti tiste, ki so predmet zlorab.

Dejavnost posredovanjačasne delovne sile

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je po 163. čl. ZUTD vsako **zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe**, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Po 59. členu ZDR-1 lahko delodajalec v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu. T. i. **delodajalec za zagotavljanje dela** sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. T. i. agencijsko delo oz. najemanje delavcev pri agenciji se v Sloveniji iz leta v leto povečuje in je visoko nad povprečjem EU. Prednosti ima predvsem podjetje, uporabnik najete delovne sile, saj mu omogoča hitre in preproste spremembe večjega števila zaposlenih glede na potrebe poslovanja.

Po 60. členu ZDR-1 je za agencijskega delavca dopustna zaposlitev za **nedoločen ali določen čas**. Načeloma se sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, lahko pa se sklene za določen čas, če ima uporabnik pogoje za zaposlitev za določen čas po ZDR-1.

Delavce, ki so namenjeni najemu, torej zaposli agencijsko podjetje, delajo pa pri podjetju uporabniku (na podlagi medsebojnega dogovora med agencijskim podjetjem ter podjetjem uporabnikom oz. najemnikom delovne sile (62. čl. ZDR-1), po njegovih navodilih, upošteva njegova pravila, organizacijo in delovni proces ter pogoje dela. Podjetje, najemnik delovne sile, pridobi delavce brez postopkov in tveganj, povezanih z zaposlovanjem, s tem da lahko sodeluje pri izboru in ima tudi odločilen vpliv.

Število agencijskih delavcev pri uporabniku **ne sme presegati 25 % njegovih zaposlenih** delavcev (izjeme lahko določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti); iz 25 % so izvzeti delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. To pomeni, da ima podjetje uporabnik lahko vse delavce najete pod pogojem, da so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Omejitev ne velja za manjše delodajalce, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev.

Dopusten obseg agencijskega zaposlovanja je v Sloveniji občutno previsok, poleg tega prihaja do množičnih kršitev pravic agencijskih delavcev, ki se po tej poti pretvarjajo v prekarne delavce. Do kršitev v praksi prihaja pri podaljševanju pogodb za določen čas prek obdobja dveh let tako, da podjetje, v katerem delavec opravlja delo, v okviru druge agencije najame istega delavca. Problem pa je tudi veriženje

kratkotrajnih pogodb za zaposlitev za določen čas, ki traja npr. en mesec. Čeprav zakonodaja tega ne omejuje, je za delavca čakanje, da izve, ali bo njegova pogodba podaljšana, izjemno stresno in mučno.²⁷

27 ZSSS, <https://www.zsss-sindikat.si/delavska-enotnost/223-agencijsko-delo-delavska-enotnost>

Viri

1. Bagari, S, Pravni odbor Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, Prikrto delovno razmerje in pravno varstvo delavca, 18. 4. 2017, https://socialna-druzba.si/blog/1907_prikrto-delovno-razmerje-in-pravno-varstvo-delavca/
2. BOHINC, Rado. Predlog dopolnitev zakonodaje za premagovanje prekarnosti. *Pravna praksa : PP*, ISSN 0352-0730, 21. nov. 2019, leto 38, št. 45, pril. str. II-VII, z avtorj. sl. [COBISS.SI-ID 17024337]
3. Kresal, Barbara, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, VPLIV PREKARIZACIJE DELA NA INDIVIDUALNE PRAVICE DELAVCEV
4. Novak, J: Prekarno delo in delovno razmerje, *Pravna praksa*, 2016, št. 47, str. 17–19
5. Senčur Peček, Darja, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta: NAVIDEZNI SAMOZAPOSELENI IN PRIKRITA DELOVNA RAZMERJA, Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Zbirka Maksima 2020. Tičar, L. in Bagari, S.: Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb z vidika standardov
6. Tičar, L.: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo. Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS)
7. Zbornik, Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Polona Domadenik (uredniki), Zbirka Maksima 2020. Avtorji prispevkov: Marija Lucija Antolič, Sara Bagari, Marjan Bilban, Polona Domadenik, Valentina Franca, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Vesna Leskošek, Primož Rataj, Tjaša Redek, Liljana Rihter, Darja Senčur Peček, Grega Strban, Luka Tičar. Izdali in založili: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete
8. International Labour Office (ILO): Non-standard employment around the world. ILO, Ženeva, 2016.
9. MOD in primerjalopravne ureditve, Delavci in delodajalci XIX (2019), št. 2-3, str. 153–171.
10. Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJE, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17
11. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT in 43/19)
12. Poročilo o delu IRSD za l. 2018
13. UPRS sodba III U 90/2015
14. UPRS sodba I U 197/2015
15. ZSSS, <https://www.zsss-sindikat.si/delavska-enotnost/223-agencijsko-delo-delavska-enotnost>

Ana Čertanec

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

UKREPI ZA ODPRAVO PREKARNOSTI Z VIDIKA VARSTVA ČLOVEKOVIH PRAVIC

Povzetek

V želji po čim večjem zaslužku, konkurenčnosti in fleksibilnosti dela se pojavljajo nove, netipične oblike dela, ki omogočajo nove načine kršenja delavskih pravic. Namen prispevka je s pravnega vidika in še zlasti z vidika varstva človekovih pravic preučiti problem prekarnosti in njegovih dopustnih meja. Z metodo indukcije na podlagi kriterija možnosti načrtovanja dela presojam dopustne netipične oblike dela in jih razmejujem z nedopustnimi, ki pomenijo kršitve človekovih pravic, z metodo deskripcije in kompilacije pa pojasnujem vlogo države in gospodarskih subjektov pri odpravi prekarnosti. Z zlorabami netipičnih oblik dela je kršena pravica do dostojanstva pri delu, zato so potrebni ukrepi države in gospodarskih subjektov v skladu s Smernicami OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu.

Ključni besede: človekove pravice, netipične oblike dela, prekarno delo, prikrito delovno razmerje, skrbni pregled spoštovanja človekovih pravic, Smernice OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu

The Measures to Abolish Precarious Work from the Point of View of the Protection of Human Rights.

Abstract

In the desire for increasing profit, competitiveness and flexibility of work new forms of work emerge that enable new way of abusing workers' rights. The purpose of the article is to study the problem of precarious work and their permissible level from the legal aspect and especially from human rights protection aspect. By induction method I assess legal forms of atypical work on the basis of the possibility to plan work criteria and delimit them with illegal that represent human rights abuses. By description and compilation method I explain the role of the state and business entities for eliminating precariousness. By violations of atypical work the right to decent work is abused therefore measures are needed by the state and business entities in accordance with the Guiding principles UN on human rights and business.

Keywords: Human rights, atypical forms of work, precarious work, disguised employment relationship, human rights due diligence, Guiding principles UN on human rights and business

1. UVOD

Kljub obveznostim držav članic Organizacije združenih narodov (OZN), prevzetih s podpisi mednarodnih konvencij, da zagotovijo svojim državljanom in drugim subjektom spoštovanje in varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin¹ ter odpravo posledic kršenja, če do tega pride, so te še vedno množično kršene. Medtem ko gre v državah tretjega sveta za odkrite kršitve človekovih pravic, so v razvitih državah in tudi v Republiki Sloveniji (RS) kršitve bolj prikrita, vendar to ne znižuje njihove resnosti. Naloge na področju varstva človekovih pravic nimajo le države, temveč tudi gospodarski subjekti. Na tem področju so bile v letu 2011 sprejete Smernice OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (v nadaljevanju Smernice OZN),² ki gospodarskim subjektom nalagajo, da spoštujejo človekove pravice, državi pa, da s svojimi ukrepi vzpostavi pravne mehanizme, ki gospodarskim subjektom omogočajo izvajanje njihovih nalog na tem področju. V prvi vrsti je treba spoštovati delavske pravice, kot so primerni delovni pogoji, primerno plačilo itd., in če delodajalec svojim delavcem teh pravic ne zagotovi, je kršena pravica do dostojanstva pri delu.

V želji po čim večjem zaslužku, konkurenčnosti in fleksibilnosti dela se pojavljajo nove, netipične oblike dela, ki omogočajo nove in nove načine kršitev delavskih pravic. V tej zvezi se je pojavila tudi prekarlost, za katero Kambič (2016: 9) pravi, da je »negotova, nestabilna, navadno slaba plačana zaposlitev, ki odraža spremenjene strukturne pogoje zaposlovanja na trgu dela sodobne (post)industrijske dobe.« Delo v netipičnih oblikah dela je delo, ki samo po sebi ni nedopustno. Posamezniku je treba dopustiti, da na podlagi 49. člena Ustave RS³ svobodno odloča o svojem delu. Vsak si sam izbira svojo obliko dela oz. dejavnosti, treba pa je paziti, da s tem ni kršena človekova pravica do dostojanstva pri delu, ki v tem primeru prevlada nad pravico do svobode dela. Delo v netipičnih oblikah dela pa je nedopustno in prekarlo (Bohinc, 2012: 277), če se z njim prikriva prava narava dela ali krši pravica do dostojanstva pri delu.

Namen prispevka je s pravnega vidika in še zlasti z vidika varstva človekovih pravic preučiti problem prekarlosti in njegovih v okviru varstva človekovih pravic dopustnih meja. Pojasnila bom naloge države in gospodarskih subjektov za preprečevanje tistih oblik prekarlosti, ki prizadetim pravnim subjektom kršijo človekove pravice. Cilj je s pravnega vidika osvetliti prekarlost in kot rezultat ponuditi ustrezne ukrepe za njeno odpravo. Menim, da je z zlorabami netipičnih oblik dela kršena pravica do dostojanstva pri delu, zato so potrebni ukrepi države in gospodarskih subjektov v skladu s Smernicami OZN, ki bi zagotovili spoštovanje te človekove pravice.

V uvodnem poglavju z metodo deskripcije predstavljam teoretična izhodišča,

1 V nadaljevanju bom uporabljala zgolj pojem človekove pravice.

2 Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, A/HRC/17/31.

3 Uradni list RS, št. 33/91-I in spremembe.

na katerih je zasnovana ureditev delovnih razmerij, in proučujem razmerje med delovnim razmerjem in netipičnimi oblikami dela. Na tako zasnovanih izhodiščih z metodo indukcije presojam dopustne netipične oblike dela in jih razmejujem z nedopustnimi, ki pomenijo prekarno delo, na podlagi kriterija možnosti načrtovanja dela zaradi potreb delovnega procesa. V zadnjem poglavju z metodo kompilacije preučujem, kako bi bilo z implementacijo zahtev iz Smernic OZN mogoče zagotoviti uspešne ukrepe za odpravo prekarosti.

2. PРАВNA UREDITEV ČLOVEKOVIH DELOVNOPRAVNIH PRAVIC IN PREKARNOSTI

Delovnopravne pravice spadajo pod ekonomske, socialne in kulturne pravice, ki posamezniku omogočajo uživanje plodov njegovega dela in zaščito predvsem v primerih nezmožnosti za delo in ogrožene socialne eksistence (Lampe, 2010: 483). V vsakdanjem življenju konkretizirajo in udejanjajo človekovo dostojanstvo in na njem temelječe človekove pravice (Kresal, 2015). Korže (2006: 51) poudarja, da iz človekovih pravic izvira posameznikova individualna in kolektivna narava, zato so ene izmed temeljnih predpostavk za razumevanje sodobnih ekonomskih, političnih in pravnih sistemov ter postopkov. Spoštovanje človekovih pravic je ena izmed temeljnih družbenih vrednot, naloga tržno-socialne države pa je, da zagotovi uravnoteženost ekonomskih vrednot z družbenimi (Korže, 2014).

To področje je regulirano s številnimi pravnimi dokumenti: mednarodnimi (Splošna deklaracija človekovih pravic (SDČP),⁴ Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP),⁵ Evropska socialna listina,⁶ Konvencije Mednarodne organizacije dela) in regionalnimi (v Evropski uniji (EU) je to Listina Evropske unije o temeljnih pravicah⁷), ki jih je RS ratificirala in so postali kot del nacionalnega pravnega reda pravno zavezujoči. Z njimi so zagotovljene pravica do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev,⁸ pravica do pravičnega plačila⁹ in pravica do socialne varnosti.¹⁰ Tako ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, hkrati pa tudi do pravičnega in zadovoljivega plačila, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva. Cilj delovnopravnih

4 Resolucija Generalne skupščine ZN št. 217 A (III).

5 Ur. l. RS, št. 35/92 – MP, št. 9/92.

6 Ur. l. RS, št. 24/1999, MP, št. 7/99.

7 Ur. l. EU, C 83/389, 30. 3. 2010.

8 23(1). člen SDČP, 7. člen MPESKP, 8. cilj Agende 2030 za trajnostni razvoj, 2. člen Evropske socialne listine, 31. člen Listine EU o temeljnih pravicah.

9 23(3). člen SDČP, 7. člen MPESKP, 4. člen Evropske socialne listine.

10 22. člen SDČP, 9. člen MPESKP, Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, 34. člen Listine EU o temeljnih pravicah.

pravic je dostojno delo za vse. V okviru Mednarodne organizacije dela (MOD) je to opredeljeno kot delo, ki je produktivno in zagotavlja pravičen dohodek, varnost na delovnem mestu in socialno zaščito, boljše obete za osebni razvoj in socialno vključevanje, pravico, da lahko ljudje svobodno izrazijo svoje pomisleke, se organizirajo in sodelujejo pri odločitvah, ki vplivajo na njihovo življenje, ter enake možnosti in enako obravnavanje vseh žensk in moških (ILO, b. d.).

Področje je še dodatno operacionalizirano z nacionalnopravnimi dokumenti. V RS je to Ustava RS in delovnopravna ureditev na čelu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1).¹¹ Ustava RS, ki v RS opredeljuje človekove pravice, zagotavlja pravico do osebnega dostojanstva (34. člen), svobodo dela (49. člen) in pravico do socialne varnosti (50. člen). Ta pravica zagotavlja dostojno življenje, kar je tesno povezano s pravico do osebnega dostojanstva in varnosti in s pravico do varstva človekove osebnosti (Šturm et al., 2002: 519). Čeprav sta pravici do primernih delovnih pogojev in primerne plačila izrecno zapisani šele v delovnopravni ureditvi in ne že v Ustavi RS, gre pri pravici do dostojanstva pri delu vseeno za človekovo pravico, ki jo je treba spoštovati, saj je prek v RS ratificiranih mednarodnih aktov, katerih del je, postala tudi del slovenskega pravnega reda.

Delovnopravno razmerje je po 1. odstavku 4. členu ZDR-1 »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca«. Drugi odstavek 4. člena ZDR-1 določa, da je vsaka od pogodbenih strank v delovnem razmerju »dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti«. »Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno« (12. člen ZDR-1). Poleg tega poznamo še posebne oblike pogodb o zaposlitvi, kot so pogodba o zaposlitvi za določen čas (54. člen ZDR-1), pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (59. člen ZDR-1), pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (64. člen ZDR-1), pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (65. člen ZDR-1) in pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (68. člen ZDR-1). Kljub temu da gre le za modalitete delovnega razmerja, se je zanje uveljavil izraz netipične oblike dela. Poleg teh so netipične oblike dela še delo na podlagi pogodb civilnega prava (avtorska pogodba, podjemna pogodba), študentsko delo in samozaposleni. Pri vseh teh oblikah gre lahko tudi za prekarno delo, ni pa nujno, saj pojma nista sinonima (ILO, 2016: 18). Tako se netipične oblike dela nanašajo na pogodbeno obliko, prekarno delo pa na značilnosti dela (ILO, 2016: 18).

Namen netipičnih oblik dela je omogočati fleksibilnost dela in večjo konkurenčnost na svetovnem trgu. Po neoliberalni ideologiji naj bi se z netipičnimi oblikami dela zniževali stroški dela in povečala konkurenčnost gospodarstva in s tem možnosti za pospešitev zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, čemur Kresal (2015) oporeka,

11 Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS.

saj trdi, da večja fleksibilnost ne zmanjšuje brezposelnosti, povečuje pa neenakost in nedostojne pogoje dela in življenja. Netipične oblike dela tako predstavljajo tveganja za delavce, gospodarske subjekte, trg dela in celotno družbo (ILO, 2016: xxi). Potencialni pereči problemi se pojavljajo na področju socialne varnosti, zaslužka, delovnih ur, varnosti pri delu, zaposlitvene varnosti, treninga in sindikalnega organiziranja (ILO, 2016: xxiii). Kljub temu so netipične oblike dela popolnoma dopustne in pozitivne, če se delavci sami odločijo za delo v eni izmed teh oblik (ILO, 2016: xxi), delo v takih oblikah pa lahko postane nedopustno, če gre za prekarno delo.

Ker prekarno delo še nima jasne pravne definicije, se pojavljajo različne opredelitve, vsem pa je skupno, da gre za netipično obliko dela, kjer je delo slabo plačano in variabilno, obstaja negotovost dela, delavci nimajo nobene besede pri pogojih dela, obenem pa niso deležni enake delovne in socialne varnosti kot redno zaposleni delavci (ILO, 2016: 18). Evropski parlament opredeljuje prekarno zaposlitev kot zaposlitev, pri kateri »niso upoštevani evropski in nacionalni standardi in zakonodaja in/ali ne zagotavlja zadostnih sredstev za dostojno življenje ali ustrezne socialne zaščite« (3. točka Resolucije Evropskega parlamenta z dne 4. julija 2017 o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi, 2016/2221(INI)). Tudi oblike prekarnosti se med seboj razlikujejo glede na (ne)gotovost dela, obseg delovnih pravic, obseg socialnih pravic ter finančne vidike (Rajgelj, 2019).

Zaradi vzpostavitve jasne definicije prekarnosti je treba najprej definirati dopustne meje netipičnih oblik dela. Distinkcijo med delovnim razmerjem in netipičnimi oblikami dela bi bilo treba vzpostaviti na kriteriju možnosti načrtovanja dela zaradi potreb delovnega procesa, kar delodajalcu nalaga, da z delavcem sklene ustrezno obliko pogodbe o zaposlitvi, medtem ko je izvajanje drugih del, ki se pojavljajo občasno in jih delodajalec ne more predvideti ali vsaj ne določno načrtovati, dopustno organizirati v netipičnih oblikah dela. Če bi delodajalec kljub vnaprej predvidenim potrebam delovnega procesa z delavcem sklenil netipično obliko dela, bi se to smatralo za nedopustno prekarno delo. S pomočjo tega kriterija bi lahko jasno ugotovili, kdaj gre za dopustno in kdaj za nedopustno delo v netipičnih oblikah dela. Za dodatno jasnost bi moral standard dostojnega dela veljati povsod, ne samo v delovnopravnih, ampak tudi v civilnopravnih razmerjih. Kadar ta standard ne bi bil zagotovljen, bi šlo za nedovoljeno prekarno delo.

3. KRŠITVE DELOVNOPRAVNIH PRAVIC, KI JIH POVZROČAJO GOSPODARSKI SUBJEKTI

Gospodarski subjekti so pravno samostojni pravni subjekti, ki so prek nacionalnega pravnega reda vezani na mednarodne ratificirane pravne akte. Slovenski pravni red jih v 13. členu Obligacijskega zakonika (OZ, Ur. l. RS, št. 97/07 in spremembe) opredeljuje kot gospodarske družbe in druge pravne osebe, ki opravljajo pridobitno dejavnost, ter samostojne podjetnike posameznike (tretji odstavek 13. člena OZ).

Poleg tega se v skladu s četrtrim odstavkom 13. člena OZ za gospodarske subjekte štejejo tudi druge pravne osebe, kadar se v skladu s predpisi občasno ali ob svoji pretežni dejavnosti ukvarjajo tudi s pridobitno dejavnostjo. Gospodarski subjeki za svoje delovanje potrebujejo fizične osebe, ki zanje opravijo določeno delo. Te osebe so lahko v enakovrednem ali podrejenem položaju, gospodarski subjeki pa so v tem razmerju ekonomsko močnejša stranka, zato se pogosto zgodi, da zlorablajo svoj položaj in kršijo delovnopravne pravice in s tem posegajo v človekovo dostojanstvo, kar bom v nadaljevanju preučila.

3.1 Varstvo človekovih pravic pri delovanju gospodarskih subjektov

Ob vzpostavitvi sistema varstva človekovih pravic so bile države določene kot edine nosilke obveznosti in edini subjeki, ki lahko kršijo mednarodno pravo človekovih pravic,¹² vendar so se s spremembo razmerij moči na trgu odgovornosti na področju varstva človekovih pravic razširile tudi na nedržavne subjekte, med njimi na gospodarske subjekte. Gospodarski subjeki so na podlagi obveznosti države nedvomno posredno zavezani k spoštovanju človekovih pravic (Bilchitz, 2013), strinjam pa se z mnenjem številnih avtorjev (Muchlinski, 2001; Letnar Černič, 2011; De la Vega & Mehra, 2009; Wettstein 2012), da so gospodarski subjeki, čeprav jih mednarodne pogodbe k temu neposredno ne zavezujejo, tudi neposredno zavezani spoštovati v mednarodnih aktih urejene človekove pravice, kar utemeljujem na podlagi določil SDČP in njene narave običajnega prava (Čertanec, 2015).

Področje varstva človekovih pravic pri delovanju gospodarskih subjektov je urejeno predvsem s pravno nezavezujočimi akti, ki obsegajo vse od aktov mednarodnih organizacij do internih pravil ravnanja gospodarskih subjektov, za katere mora nacionalna država na podlagi mednarodnih zavez o varstvu človekovih pravic vzpostaviti ustrezne pravne podlage. Najnovejša nezavezujoča priporočila so v letu 2011 sprejete Smernice OZN, ki jasno definirajo naloge države in gospodarskih subjektov na področju varstva človekovih pravic pri delovanju gospodarskih subjektov. Čeprav imajo naravo priporočil, so za nacionalne zakonodajalce neobhoden pripomoček pri urejanju pravnih zavez v nacionalnih pravnih redih članic OZN.

Država ima tako dolžnost varovati človekove pravice pred kršitvami tretjih oseb in žrtvam nuditi dostop do pravnih sredstev v primeru kršitev človekovih pravic. V skladu s smernico št. 1 je naloga države, da sprejme ustrezne ukrepe za preprečevanje, preiskovanje in kaznovanje takšnih kršitev ter zagotovi odškodnine zanje, da se s tem omogoči spoštovanje, varovanje in uresničevanje človekovih pravic posameznikov. Smernica št. 3 nalaga državi »uveljaviti zakone, ki so usmerjeni k temu oziroma imajo tak učinek, da od gospodarskih subjektov zahtevajo spoštovanje človekovih pravic, ter občasno ocenjevati primernosti takšnih zakonov in odpraviti morebitne vrzeli« in »zagotoviti, da drugi zakoni in politike, ki urejajo ustanavljanje in tekoče poslovanje

12 *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, E/CN.4/2006/97, točka 9.

gospodarskih subjektov (npr. korporacijsko pravo), gospodarskih subjektov ne ovirajo pri spoštovanju človekovih pravic, temveč jim to omogočajo«. Treba je tudi »poučiti gospodarske subjekte, kako naj v celotnem poslovnem procesu zagotavljajo spoštovanje človekovih pravic«. Prav tako pa je treba »spodbujati in po potrebi zahtevati, da gospodarski subjekti obveščajo javnost, kako obravnavajo svoj vpliv na spoštovanje človekovih pravic«. V skladu s smernico št. 4 morajo države sprejeti dodatne ukrepe za varstvo pred kršitvami človekovih pravic gospodarskih subjektov, povezanih z državo. Države morajo v skladu s smernico št. 5 izvajati tudi ustrezen nadzor, ko sklepajo pogodbe z gospodarskimi subjekti o zagotavljanju storitev javnopravne narave ali sprejemajo zakonodajo na tem področju, kadar lahko izvajanje te storitve vpliva na uživanje človekovih pravic. Države morajo v skladu s smernico št. 8 zagotoviti tudi, da se »vladni resorji, agencije in druge državne ustanove, ki oblikujejo poslovne prakse, zavedajo obveznosti države glede človekovih pravic in jih upoštevajo pri opravljanju svojih nalog, tudi tako, da jim zagotovijo potrebne informacije, usposabljanje in podporo«. V skladu s smernico št. 25 mora država v okviru svoje dolžnosti varovati človekove pravice »s pravnimi, zakonodajnimi, upravnimi ali drugimi ustreznimi sredstvi, ki oškodovancem zagotovijo dostop do učinkovitih pravnih sredstev«.

Gospodarski subjekti imajo v skladu s smernico št. 13 odgovornost spoštovati človekove pravice, kar obsega sprejem ukrepov za preprečitev ali zmanjšanje možnosti nastanka kršitev človekovih pravic in vzdržanje ravnanj, ki bi pripeljala do takih kršitev. Če do kršitev človekovih pravic vseeno pride, je njihova naloga tudi sprejeti ukrepe za odpravo kršitev in žrtvam nuditi dostop do pravnih sredstev.

Gospodarski subjekti lahko spoštovanje človekovih pravic zagotavljajo z naslednjimi postopki in politikami:

- a. strateška zaveza, s katero se zavežejo k izpolnjevanju svoje odgovornosti za spoštovanje človekovih pravic (smernica št. 16);
- b. postopek skrbnega pregleda spoštovanja človekovih pravic (postopek, s katerim prepoznavajo, preprečujejo in zmanjšajo svoje negativne vplive na človekove pravice ter o njih poročajo, smernica št. 17);
- c. postopek, ki omogoča odpravo kakršnih koli povzročenih ali k njim prispevanih negativnih vplivov na človekove pravice (smernica št. 22).

Vsebinsko najpomembnejši je postopek skrbnega pregleda, ki je sestavljen iz ocenjevanja dejanskih in morebitnih negativnih vplivov na človekove pravice, prilagoditve ravnanja tem ugotovitvam, spremljanja odzivov in seznanjanja s prizadevanji za zmanjšanje vplivov (smernica št. 17).

Že v letu 2018 sprejet Nacionalni akcijski načrt Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (Nacionalni akcijski načrt) je izpostavil, da so eno

izmed glavnih tveganj za človekove pravice v gospodarskih procesih različne oblike izkoriščanja zaposlenih, pri čemer je poseben poudarek prav na tveganjih, povezanih s prekarnim delom za delovno izkoriščanje (Vlada RS, 2018: 6). Tako je postala ena izmed prednostnih nalog za vključitev v Nacionalni akcijski načrt promocija in varstvo temeljnih delavskih pravic, tudi v transnacionalnih gospodarskih subjektih oz. v celotni proizvodni verigi (Vlada RS, 2018: 6).

3.2 Prekarno delo in kršitve delovnopravnih pravic

EU je v zvezi s prekarnostjo sprejela dve resoluciji, in sicer Resolucijo Evropskega parlamenta z dne 6. julija 2010 o netipičnih pogodbah, zanesljivih poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga (2009/2220(INI)) in že omenjeno Resolucijo o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi. Evropski parlament v Resoluciji o netipičnih pogodbah, zanesljivih poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga v 1. točki poziva, da naj se pripravijo konkretni ukrepi za zaščito dostojnega dela in kakovostne zaposlitve, saj morajo biti vsem delavcem, ne glede na obliko dela, zagotovljene temeljne pravice (6. točka). Poudarja, da mora biti delo v netipičnih oblikah osebna in ne prisilna odločitev (13. točka), pri čemer izpostavlja „lažno“ samozaposlene osebe, ki jih delodajalec pogosto prisili v delo v pomilovanja vrednih razmerah (26. točka). Take delodajalce je treba kaznovati (26. točka), zato poziva Unijo in države članice k boju proti nezakonitemu zaposlovanju zlasti s preprečevanjem in odvračilnimi kaznimi (18. točka). Evropski parlament je v Resoluciji o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi poudaril, da se zaveda, da nekatere netipične oblike zaposlitve vključujejo večje tveganje za prekarnost in negotovost, npr. neprostovoljno sprejeto delo s krajšim delovnim časom in delo za krajši čas, pogodbe brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti ter neplačano pripravništvo in neplačana praksa (4. točka). Pozval je Komisijo in države članice, naj rešijo problem negotovih zaposlitev ter neprijavljenega dela in navideznih samozaposlitev ter s tem zagotovijo, da bodo vse vrste pogodb o zaposlitvi jamčile dostojne delovne razmere z ustrežno socialno varnostjo (23. točka).

Delo v netipičnih oblikah dela samo po sebi ni kršitev človekovih pravic. Posamezniki, ki se prostovoljno odločijo za tako obliko dela, imajo pravico, da se skladno z 49. členom Ustave RS o zagotavljeni človekovi pravici do svobode dela odločijo za samostojno opravljanje dela oz. dejavnosti. Sporna pa so dela, kjer so posamezniki v tak način opravljanja dela oz. dejavnosti prisiljeni, njihovo na podlagi civilnih pogodbenih razmerij prevzeto delo pa se ne razlikuje od rednega delovnega razmerja, saj nimajo možnosti samostojnega izvajanja dejavnosti za več naročnikov in si zaradi ekonomske premoči naročnika v pogajanjih ne morejo izposlovati poštene cene za delo. Tak primeri so „lažno“ samozaposlene osebe in druge oblike, v katerih ljudje opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, ostajajo pa brez delovnopravnega varstva ali pa je to zmanjšano (Bagari, 2017: 16).

Glavna značilnost prekarnega dela je, da tveganja, povezana z delom, nosi delavec, ne

pa gospodarski subjekt, za katerega opravlja delo (ILO, 2016: 18). Delavci praviloma delajo v skrajno neprijaznih ali celo nezakonitih delovnih razmerah za izredno nizko plačilo, ki jim ne omogoči ustreznega plačila prispevkov za socialno varnost, zato so za delodajalce s finančnega vidika večinoma ugodnejši (Bagari, 2017: 61). Tako so prekarni delavci nepoštena konkurenca drugim delavcem na trgu dela in tudi že zaposlenim, saj se s takim delom znižuje cena dela in tudi drugi delovni pogoji za vse delavce (Bagari, 2017: 61). Na ta način prekarno delo predstavlja primer nedopustnega socialnega dampinga ter s tem tudi nelojalno konkurenco gospodarskim subjektom, ki spoštujejo delovnopravno ureditev (Kresal, 2015). S prekarim delom sta tako ogrožena trg delovne sile ter trg blaga in storitev.

Čeprav delavec v netipičnih oblikah dela pogosto ni deležen delovnih in socialnih pravic, so te oblike dela pravno dopustne, dokler ne gre za prikrito delovno razmerje ali kršitev človekovih pravic. Leta 2006 je MOD sprejela Priporočilo št. 198 o delovnem razmerju,¹³ kjer je podala opredelitev prikritega delovnega razmerja kot razmerje, ki daje videz drugačnega pravnega razmerja, kot v resnici obstaja med strankama, da bi se izničil ali vsaj zmanjšal obseg delovnopravnega varstva (4. točka). Osebam v takem razmerju se status delavca ne priznava, čeprav te osebe, podobno kot zaposleni delavci, opravljajo delo osebno, dalj časa, odplačno in v odnosu osebne odvisnosti oz. podrejenosti (Mlakar - Sukič in Franca, 2017). Gre za poskus zatajitve ali popačenja delovnega razmerja bodisi s prikazovanjem razmerja v drugi pojavni pravni obliki bodisi morda celo s prikrivanjem identitete delodajalca kot subjekta, ki je delovnopravno varstvo dolžan zagotoviti (ILO, 2016: 9). Za prikrito delovno razmerje šteje tudi tisto, pri katerem obstoj delovnega razmerja ni sporen, se mu pa v praksi pogosto daje videz posebne pojavne oblike, npr. delo za določen čas (Mlakar - Sukič in Franca, 2017).

ZDR-1 v drugem odstavku 13. člena določa, da če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Opravljanje dela na podlagi pogodbe civilnega ali gospodarskega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1 pomeni prikrito delovno razmerje in se obravnava kot prekršek, za katerega je za delodajalca predpisana globa v višini od 3.000 do 20.000 evrov (217. člen ZDR-1).

ZDR-1 tako zaradi varstva delavca kot šibkejše stranke ne dovoljuje avtonomnega odločanja med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo civilnega prava, zato pogodbeni stranki ne moreta samostojno izbrati, kako bo njuno pravno razmerje opredeljeno (Mlakar - Sukič, Franca, 2017). Pri presoji obstoja delovnega razmerja v konkretnem primeru se upoštevajo dejstva dogovorjenega in izvajanega pravnega razmerja (vsebina), ne pa volja in poimenovanje razmerja pogodbenih strank (Tičar, 2012: 98). Če delavec delo opravlja tako, da so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi. Elemente delovnega razmerja definira ZDR-1 v 4. členu, in sicer so to osebno opravljanje dela, kontinuiteta dela, plačilo za opravljeno

13 Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006).

delo ter opravljanje dela v organiziranem delovnem procesu, po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Če so ti elementi izpolnjeni, velja izpodbojna domneva, da obstaja delovno razmerje (18. člen ZDR-1), s tem pa pripadajo delavcu vse pravice, ki iz tega razmerja izhajajo. Zakonodajalec je tako delodajalcu naložil, da mora delavcem zagotoviti standard, ki omogoča dostojno delo.

V primeru prikritega delovnega razmerja tako pride do kršitve delovnopravne ureditve in kršitve človekove pravice do dostojanstva pri delu, vendar je trenutna pravna ureditev preveč ohlapna in dopušča izogibanje sankcijam. Če bi se dopustne meje netipičnih oblik dela ugotavljale po omenjenem kriteriju načrtovanja dela zaradi potreb delovnega procesa, bi se možnost prekarosti potisnila v ozke okvire, v teh pa bi se razmerja urejala po pravilih civilnega pogodbenega prava. Tudi v civilnopravnih razmerjih pa bi moral veljati standard dostojnega dela in kadar ta standard ne bi bil zagotovljen, bi šlo za nedovoljeno prekarno delo. V pomoč temu ukrepu bi bilo treba sprejeti še ukrepe iz Smernic OZN, ki jih bom predstavila v nadaljevanju.

4. UKREPI ZA ODPRAVO PREKARNOSTI PO VZORU SMERNIC OZN

Zaradi zlorab pravne ureditve, premajhne kontrole in prenizkih sankcij se je razrastla prekarlost. Ker je pravica do dostojanstva pri delu ena izmed človekovih pravic, so primerni ukrepi iz Smernic OZN, ki naloge za izboljšanje stanja nalagajo državi in gospodarskim subjektom. Z Nacionalnim akcijskim načrtom so bili nekateri ukrepi države za odpravo prekarosti že predlagani, tukaj jih še dodatno izpostavljam in dodajam nekaj novih.

V skladu s smernico št. 1 mora država spodbuditi okolje, kjer je spoštovanje dostojanstva pri delu ena izmed nalog gospodarskih subjektov, in naložiti sankcije za gospodarske subjekte, če se ugotovi kršitev pravice do dostojanstva pri delu. Zakonodajalec se mora še bolj posvetiti prikritim delovnim razmerjem, omejiti uporabo nekaterih netipičnih oblik dela za preprečitev zlorab in naložiti jasne obveznosti pogodbenim strankam (ILO, 2016: xxiv). Z zakonodajnimi ukrepi se mora za vse delavce zagotoviti ustrezno varstvo, s čimer se zagotovijo enaka obravnava, pošteni delovni pogoji in poštena tržna tekma (ILO, 2016: 250). Ministrstvo za delo, družino, socialne razmere in enake možnosti RS je uvedlo sistemske aktivnosti, ki dopolnjujejo določila ZDR-1, in jih izdalo v dokumentu „Za dostojno delo“, ki določa ukrepe, katerih cilj je zmanjšati segmentacijo na trgu dela, zaposlenim v netipičnih oblikah dela zagotoviti večji obseg pravne in socialne varnosti ter spodbuditi delodajalce k zaposlitvam za nedoločen čas (Vlada RS, 2018: 12-13).

Načrtovani ukrepi v skladu s smernico št. 3 so po Nacionalnem akcijskem načrtu zelo splošno zastavljeni, zato je treba predlagati konkretnije ukrepe. Še najkonkretnjši predlog je odprava vzrokov za uporabo netipičnih oblik dela s poenotenjem osnov in

prispevnih stopenj za plačilo prispevkov za socialna zavarovanja za vse dohodke iz dela za vse oblike dela (Vlada RS, 2018: 16). Če bi bil ta ukrep dejansko možen, kar sicer dvomim, bi se z njim lahko preprečile zlorabe zaradi zmanjšanja finančnih spodbud za uporabo teh oblik dela. Vlada RS (2018: 16) je predlagala tudi »dvig ravni zagotavljanja informacij tako za delavce kot delodajalce zunaj obstoječih institucionalnih okvirov«. To bi bilo mogoče doseči z organiziranjem delavnic za gospodarske subjekte o načinih zagotavljanja dostojanstva pri delu in s spodbujanjem k udeležbi na takih delavnicah, sicer je udeležba prenizka. Že v Nacionalnem akcijskem načrtu namreč piše, da bo Vlada RS (2018: 22) »preučila možnosti za izvajanje projektov, namenjenih seznanjanju podjetij z vsebino in metodologijo skrbnega pregleda, kakor tudi za svetovanje pri pripravi takih pregledov«. Za informiranje delavcev bi morala država zahtevati, da gospodarski subjekti opravijo skrben pregled spoštovanja človekovih pravic, v katerega vključijo tudi delovnopravne pravice in število netipičnih oblik dela ter navedejo razloge zanje, in da v nefinančnem poročilu o okoljskih in družbenih učinkih poslovanja to navedejo. S tem bi dosegli večji pregled nad takimi oblikami dela. Vlada RS (2018: 16) se zavzema tudi za »povečanje učinkovitosti nadzora nad uporabo atipičnih oblik dela z izboljšanjem pravne podlage za izvajanje nadzora in pravnega okvira – po potrebi tudi v smeri povečanja materialnih in kadrovskih virov za delovanje pristojnih inšpekcijskih služb – ter z zagotovitvijo sankcij, ki bodo sorazmerne s predvideno pridobljeno materialno koristjo.« Inšpekcijskim službam bi se moralo naložiti več pristojnosti in nameniti več finančnih sredstev ter ustrezno izobraziti inšpektorje, da bi bili usposobljeni za prepoznavanje prikritih delovnih razmerij. Dodatno bi bilo treba uzakoniti meje dopustnosti dela v netipičnih oblikah dela. Z že predlaganim kriterijem možnosti za načrtovanje dela zaradi potreb delovnega procesa bi lahko ugotovili, kdaj gre za dopustno in kdaj za nedopustno delo v netipičnih oblikah dela, in zagotovili jasnost, ki je trenutno ni. Prav tako bi standard dostojnega dela moral veljati povsod, ne samo v delovnopravnih, temveč tudi v civilnopravnih razmerjih, ki jih za opravljanje posameznih del z naročnikom sklepajo posamezniki. Kadar ta standard ne bi bil zagotovljen, bi šlo za nedovoljeno prekarno delo.

Ti ukrepi so še zlasti pomembni pri gospodarskih subjektih, ki so v državni lasti, in pri partnerjih, s katerimi sodelujejo. Tako morajo v skladu s smernico št. 4 taki gospodarski subjekti še posebno paziti, da zagotavljajo svojim delavcem dostojno delo. V skladu s smernico št. 5 morajo naložiti obveznosti v pogodbenih razmerjih z več strankami in paziti, da se v dobavnih verigah spoštuje pravica do dostojanstva pri delu. Pogoji pri javnih naročilih so lahko uspešno orodje za zagotavljanje spoštovanja delovnih pravic pri podizvajalcih (ILO, 2016: 276). Tako bi bilo treba jasno določiti delovne pogoje in primerno plačilo pri javnih naročilih, da bi se zagotovilo dostojno delo. Zagotavljanje informacij o pravicah in obveznostih različnih strank glede delovnopravne ureditve in socialnega varstva je v skladu s smernico št. 8 lahko korak pri vzpostavljanju transparentnosti in odgovornosti (ILO, 2016: 276). Dober korak v tej smeri so Smernice za pripravo skrbnega pregleda človekovih pravic v gospodarstvu (Vlada RS, 2018).

Države morajo uzakoniti tudi ustrezne sankcije in jih v skladu s smernico št. 25 v primeru kršitev tudi izvajati. Če pride do kršitev delovnih pogojev, pravice do pravičnega plačila ali dela v prikitem delovnem razmerju, mora biti zagotovljen učinkovit sistem sankcioniranja gospodarskih subjektov, ki bo omogočil povračilo žrtvam, gospodarskim subjektom pa bo nalagal dovolj visoko globo, ki bo imela učinek generalne in individualne preventive.

V skladu s smernico št. 13 bi morali gospodarski subjekti spoštovati pravico do dostojanstva pri delu, v primeru kršitve pa s tem takoj prenehati in odpraviti morebitne negativne posledice. Najtežji problem je definirati, kdaj je kršeno dostojanstvo pri delu, zato pride v poštev izobraževanje gospodarskih subjektov o njihovih nalogah na tem področju. Delodajalci morajo spoštovati standard dostojnega dela ne samo v delovnopравnih, temveč tudi v civilnopravnih razmerjih. V skladu s smernico št. 15 morajo za izpolnjevanje odgovornosti za spoštovanje dostojnega dela izdati strateško zavezo, izvesti skrbni pregled spoštovanja človekovih pravic in odpraviti negativne vplive.

V skladu s smernico št. 16 bi gospodarski subjekti lahko izdali dokument, v katerem bi navedli, da zaradi spoštovanja pravice do dostojanstva pri delu upajajo netipične oblike dela le v primerih, ko je to nujno zaradi potreb delovnega procesa, in se izrecno zavezali, da ne bo zlorab takih oblik dela. V strateški zavezi bi se tako zavezali, da bodo delavcem zagotavljali dostojno delo in da bodo to zahtevali tudi od poslovnih partnerjev, sicer bodo z njimi prekinili poslovno razmerje. Ta zaveza bi bila javno dostopna ter bi se z njo seznanili vsi zaposleni, poslovni partnerji in druge strani; na ta način bi jo celovito vključili v delovanje gospodarskega subjekta.–

Naloga gospodarskih subjektov v skladu s smernico št. 17 je, da opravijo skrben pregled spoštovanja pravice do dostojanstva pri delu v vseh štirih korakih. Tako bi najprej ocenili dejanske in morebitne vplive na dostojanstvo pri delu in pri tem ugotovili, ali obstajajo kakšni problemi. Na podlagi rezultatov ocene bi prilagodili svoje ravnanje, npr. zmanjšali število netipičnih oblik dela. Nato bi sledilo spremljanje odzivov, npr. ali sta se izboljšala njihova učinkovitost in zadovoljstvo delavcev. V četrtem koraku bi v nefinančnem poročilu seznanili vse deležnike s številom takih zaposlitev, navedli razloge zanje in svoja prizadevanja. V skladu s smernico št. 18 bi morali gospodarski subjekti, če bi ugotovili, da so kršili pravico do dostojanstva pri delu oz. da gre za prikrito delovno razmerje, to svoje ravnanje popraviti in skleniti delovno razmerje oz. zagotoviti dostojne pogoje za delo.

5. ZAKLJUČEK

Delo v netipičnih oblikah dela kot tako ni nedopustno, saj lahko prinese mnogo pozitivnih učinkov, če se posameznik prostovoljno odloči zanj. Nedopustno postane, kadar gre za siljenje delavcev v delo, ki jim ne zagotavlja zakonitih delovnih pogojev,

varstva pri delu in plačila, ki bi jim omogočalo človeka vreden obstoj in socialno varnost, t. i. prekarno delo. Tipičen primer je prikrito delovno razmerje, tj. razmerje, ki se v nasprotju z določbami ZDR-1 opravlja prek pogodb civilnega prava, čeravno so v razmerju izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja. Delavec in delodajalec bi za takšno opravljanje dela morala skleniti pogodbo o zaposlitvi, zato je treba najti načine, kako poskrbeti, da se take oblike dela ne bi izkoriščale.

Tega problema se je treba lotiti z vidika varstva človekovih pravic. Veliko vlogo imajo gospodarski subjekti, ki se morajo začeti zavedati svoje odgovornosti glede spoštovanja človekovih pravic delavcev in potem to udejanjiti. Na državi pa je, da jim omogoči ustrezen pravni okvir za spoštovanje človekovih pravic in poskrbi za nadzor, da ne bo prihajalo do nelojalne konkurence na trgu dela in na trgu blaga in storitev. Cilj je dvig delovnopравnih standardov vseh delavcev, ne pa zniževanje varstva zaradi ohranjanja konkurenčnosti na trgu. To je nedvomno tudi družbena odgovornost gospodarskih subjektov.

Po vzoru Smernic OZN mora država sprejeti zakonodajo, ki od gospodarskih subjektov zahteva spoštovanje pravice do dostojanstva pri delu, ter občasno ocenjevati primernost takšnih zakonov in odpraviti morebitne vrzeli. Država bi morala pri distinkciji med delovnopравnim razmerjem in netipičnimi oblikami dela v ZDR-1 uzakoniti kriterij možnosti za načrtovanje dela zaradi potreb delovnega procesa, kar delodajalcu nalaga, da z delavcem sklene ustrezno obliko pogodbe o zaposlitvi, medtem ko je izvajanje drugih del, ki se pojavljajo občasno in jih delodajalec ne more predvideti ali vsaj ne določno načrtovati, dopustno organizirati v netipičnih oblikah dela. S pomočjo tega kriterija bi lahko jasno ugotovili, kdaj gre za dopustno in kdaj za nedopustno delo v netipičnih oblikah dela. Prav tako mora država vzpostaviti pravno ureditev, kjer standard dostojnega dela velja pri vseh netipičnih oblikah dela, ne samo v delovnopравnih, temveč tudi v civilnopравnih razmerjih. Gospodarski subjekti pa morajo spoštovati pravico do dostojanstva pri delu prek tega, da se izrecno zavežejo k spoštovanju, da izvajajo skrbni pregled ter da odpravijo negativne vplive, če ti nastanejo. Najpomembnejši ukrep bi bil, da bi gospodarski subjekti v nefinančnem poročilu začeli poročali o številu netipičnih oblik dela in razlogih zanje, saj bi se s tem vzpostavila transparentnost. Ker so po Direktivi 2014/95/EU¹⁴ k družbenemu poročanju zavezane zgolj največje gospodarske družbe, je težko pričakovati, da bo zakonodajalec to obveznost uzakonil za vse gospodarske subjekte. Če tega ne bi mogli uzakoniti, bi bilo to treba udejanjiti vsaj v okviru družbene odgovornosti. Zmanjšanje oblik dela, kjer se delavce izkorišča, je del družbene odgovornosti gospodarskih subjektov. Nedvomno so v nekaterih primerih netipične oblike dela ustrezne, treba pa je izkoreniniti njihovo izkoriščanje, zato obstaja potreba po nadzoru, koliko delavcev je zaposlenih v takih oblikah dela in o razlogih zanje. V primeru previsokega neutemeljenega števila takih oblik dela bi bila sprva posledica javna kritika, ki bi nekoč lahko prerasla v zakonodajno predpisane sankcije.

14 Direktiva 2014/95/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2014 o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin, OJ L 330.

Literatura

1. Bagari, Sara (2017): Socialna varnost „prekarnih delavcev“, magistrsko delo. Ljubljana
2. Bilchitz, David (2013): A chasm between 'is' and 'ought'? A critique of the normative foundations of the SRSG's Framework and the Guiding Principles. V Surya Deva in David Bilchitz (ur.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, 107-137. Cambridge: Cambridge University Press.
3. Bohinc, Rado (2018): Vzvodi prekarnega zaposlovanja v slovenskem pravnem redu. V Črt Poglajen, Črt Kostevc in Nataša Dernovšček Hafner (ur.), *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat*, 267–281. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
4. Čertanec, Ana (2015): Varstvo človekovih pravic pri delovanju gospodarskih subjektov po Smernicah Združenih narodov, doktorska disertacija. Ljubljana.
5. De la Vega, Connie in Mehra, Amol (2009): International Legal Accountability over Non-State Actors: An Analysis of the Report of the Special Representative of the Secretary General. *Zeitschrift für Menschenrechte*, 3(2): 26-40.
6. International Labour Organization (2016): Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office.
7. Kambič, Mojca (2016): Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk, magistrsko delo. Ljubljana.
8. Korže, Branko (2006): Do takeovers downgrade the contents of human rights and freedoms in EU? *The IPSI Bgd Transactions On Advanced Research* 2(1): 51-60.
9. Korže, Branko (2014): Obligations of the social market state and business entities according to the EU guiding principles. *International journal of business and public administration* 11(2): 1-22.
10. Kresal, Barbara (2015): V začaranem krogu odvisnosti in tveganj. *Delo* 57 (28): 5.
11. Lampe, Rok (2010): Pravo človekovih pravic: sistem človekovih pravic v mednarodnem, evropskem in ustavnem pravu. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
12. Letnar Černič, Jernej (2011): Corporate Human Rights Obligations: Towards Binding International Legal Obligations? *Dignitas*, (49/50): 55–104.
13. Mlakar - Sukič, Nataša in Franca, Valentina (2017): Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij. *Pravna praksa*, 36 (15): II-VIII.
14. Muchlinski, Peter (2001). Human rights and multinationals: is there a problem? *International Affairs*, 77 (1): 31-47.
15. Rajgelj, Barbara (2019): Delovnopравни in finančni vidiki nestandardnih oblik dela. *Delavci in delodajalci* 19 (2/3): 251–274.
16. Šturm, Lovro et al. (2002): Komentar Ustave Republike Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
17. Tičar, Luka (2012). Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo? Zbirka Manet. Ljubljana, Pravna fakulteta.
18. Wettstein, Florian (2012): CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide. *Business Ethics Quarterly* 22(4): 739–770.

Viri

19. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016): »Za dostojno delo«. Dostopno preko http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf (1. 8. 2019)
20. Vlada RS (2018): Nacionalni akcijski načrt Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic. Dostopno preko http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2017/CP_v_gospodarstvu/Nacionalni_akcijski_nacrt_RS_za_spostovanje_clovekovih_pravic_v_gospodarstvu.pdf (1. 8. 2019)
21. ILO (b.d.): Decent work. Dostopno preko <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (1. 8. 2019)

Sara Bagari, Grega Strban
Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta

ODZIV SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI NA TVEGANJA ZA PREKARNOST

Povzetek

V prispevku je opredeljen namen sistema socialne varnosti in vključevanje nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve vanj. Odgovarja na vprašanje, ali so tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, izpostavljene vsem socialnim tveganjem v enakem obsegu kot zaposleni v standardnem delovnem razmerju in zato potrebujejo enako zaščito. Predstavljena so tveganja za prekarnost, ki so jim lahko izpostavljene te osebe. V luči ugotovljenih tveganj so v zadnjem delu prikazane možnosti sprememb sistema socialne varnosti kot odziv na naraščajoče število in obseg nestandardnih oblik zaposlitve ter samozaposlitve.

Ključne besede: socialna varnost, sistem socialne varnosti, socialni primer, nestandardne oblike zaposlitve in samozaposlitve, tveganje za prekarnost

Response of the Social Security System to the Risks of Precariousness

Abstract

The paper defines the purpose of the social security system and the integration of non-standard forms of employment and self-employment into it. It answers the question of whether persons performing work in non-standard forms of employment and self-employment are exposed to all social risks to the same extent as employees in standard employment relationship, and therefore need the same protection. It identifies risks of precariousness to which these persons may be exposed. In the light of the risks identified, the last part presents possible solutions for the social security system in response to the growing number and scope of non-standard forms of work.

Keywords: social security, social security system, social risk, non-standard forms of employment and self-employment, risk of precariousness

Uvod

Prva sodobna socialna zavarovanja so bila uvedena v Evropi v 19. stoletju kot obrambno sredstvo pred naraščajočimi delavskimi gibanji.¹ Čeprav so na začetku zagotavljali nizko starostno pokojnino, invalidske pokojnine ali nadomestila za primer bolezni (in še to le majhnemu delu družbe), so bili sistemi socialnih zavarovanj pri različnih elitah obravnavani kot odgovor na socialno vprašanje, kako vključiti rastoči industrijski delavski razred v obstoječi družbeni in politični red (Clasen, 1997). Tipičen delavec, ki je bil član socialnih zavarovanj (zavarovanec), je bil moški industrijski delavec v stalni zaposlitvi, praviloma neprekinjeno pri enem delodajalcu ter za vnaprej nedoločen in polni delovni čas.² Na predpostavki tipičnega delavca je bil oblikovan tudi slovenski sistem socialne varnosti (Strban, 2008: 346).

Razmerja v družbi so se od takrat spremenila, vse več pa je različnih skupin oseb, ki so ekonomsko aktivne tudi zunaj t. i. standardnega delovnega razmerja za poln in nedoločen čas. Te spremembe v družbi so zahtevale in še zahtevajo prilagoditev prava (socialne varnosti). Tudi iz odločb Ustavnega sodišča RS sledi, da je načelo prilagajanja prava družbenim razmerjem eno izmed načel pravne države, saj ima zakonodajalec dolžnost, da zakonodajo spreminja, če to narekujejo spremenjena družbena razmerja.³

Evropske države so na izzive, ki jih prinaša naraščajoče število nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve ter posameznikov, ki delajo v njih, odgovorile različno. Slovenski zakonodajalec je krog zavarovanih oseb v (različnih) socialnih zavarovanjih razširil na druge ekonomske aktivne osebe. Pri tem se ni odločil za ločene, posebne sisteme za različne skupine zavarovancev (npr. poseben sistem socialnega zavarovanja za samozaposlene osebe, kmete ali javne uslužbenke), temveč je ohranil enoten sistem socialne varnosti in nestandardne oblike zaposlitve in samozaposlitve postopoma vključil v sistem socialnih zavarovanj, vendar vse določbe niso bile v celoti (ustrezno) prilagojene položaju novih, nestandardnih oblik dela.

Raziskovalno vprašanje je, ali obstajajo v naravi stvari utemeljene značilnosti, ki omogočajo razlikovanje socialnopravnega položaja posameznih skupin zaposlenih in samozaposlenih oseb. Ali so morda te skupine tako podobne, predvsem z vidika izpostavljenosti socialnim tveganjem, da je treba enako (morda prilagojeno) urediti tudi njihov pravni položaj v pravu socialne varnosti? Vprašanje je zlasti relevantno v sistemu socialnih zavarovanj, ki od samega začetka temelji na opravljanju dela in na to veže tudi pravice zavarovancev. V slovenskem sistemu socialnega varstva (socialne pomoči) in družinskih prejemkov, ki sta proračunsko financirana, bistvenih pravnih

1 Tudi pred modernimi socialnimi zavarovanji so obstajale različne oblike kolektivnih oz. državnih pomoči za primer nastanka različnih socialnih primerov, katerih obravnava bi presegala namene tega prispevka (podrobneje Strban, 2005: 17-21).

2 Glej tudi Senčur Peček, D. (2012), Vloga delovnega prava in njeno uresničevanje v spremenjenih razmerah, Podjetje in delo, 6-7/2012, str. 1483.

3 Odločitev Ustavnega sodišča RS v zadevi št. U-I-69/03 z dne 20. oktobra 2005.

razlik med različnimi skupinami ekonomsko aktivnih oseb ni, zato se prispevek osredotoča na pravni položaj delavcev v nestandardnih oblikah dela v sistemu socialnih zavarovanj.

Prispevek uvodoma predstavi pomen in namen sistema socialne varnosti. Pri tem odgovarja na vprašanje, ali so tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, izpostavljene vsem socialnim tveganjem v enakem obsegu kot zaposleni v standardnem delovnem razmerju in zato potrebujejo enako (socialno) zaščito. V nadaljevanju sledi pregled določenih tveganj za prekarnost, ki so jim lahko izpostavljene osebe, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve ali samozaposlitve. Poudarek je na slovenski ureditvi. V luči ugotovljenih tveganj prispevek v zadnjem delu ponuja nekaj možnih rešitev.

1. OPREDELITEV SOCIALNE VARNOSTI

1.1. Pomen in namen

Pravica do socialne varnosti zagotavlja posamezniku dajatve v denarju in naravi, ko zaradi nastanka socialnega primera pride do bistvenega zmanjšanja ali izpada dohodka ali povečanja stroškov. Uresničuje se z oblikovanjem in delovanjem sistema socialne varnosti. Slednji je namenjen zaščiti, ki jo družba zagotavlja svojim članom ob uresničitvi socialnega tveganja, zaradi katerega pride do izgube oz. bistvenega zmanjšanja dohodka ali povečanja stroškov (Strban, 2012: 513). Sistem socialne varnosti tako zagotavlja, da breme socialnega tveganja posamezniku pomaga nositi solidarna skupnost, ki združuje različno ogrožene posameznike.

V slovenskem sistemu socialne varnosti se dajatve zagotavljajo v sistemu socialnih zavarovanj, družinskih prejemkov in sistemu socialnega varstva oz. socialnih pomoči. V okviru prvega se zagotavljajo dajatve, ki temeljijo na (predhodni) obveznosti zavarovane osebe, da plačuje prispevke. Ker zagotavlja socialno varnost najširšemu krogu upravičencev (zavarovanih oseb) za primer nastanka največ tradicionalnih socialnih primerov, je temelj slovenskega sistema socialne varnosti. Pri družinskih prejemkih in socialnih pomočeh obveznosti predhodnega plačila prispevkov upravičencev ni, saj se dajatve financirajo iz državnega proračuna ali proračuna lokalnih skupnosti, vsebina razmerja pa se z uveljavitvijo pravice izčrpa. Dajatve se (v vseh sistemih) praviloma zagotavljajo ob nastanku socialnega primera, ki povzroči potrebo po dajatvi in na zahtevo zavarovanca oz. upravičenca. O nastanku socialnega primera govorimo ob uresničitvi (realizaciji ali materializaciji) socialnega tveganja oz. rizika, vendar se lahko dajatve v določenih primerih zagotavljajo tudi kot preventivni ukrepi, ki naj preprečijo ali omejijo negativni vpliv socialnih primerov (npr. preventivne zdravstvene storitve ali ukrepi aktivne politike zaposlovanja še zaposlenim osebam).

Naloga sistema socialne varnosti je predvsem zagotavljati varnost dohodka za primer

uresničitve socialnih tveganj oz. nastanka socialnih primerov, ki jih opredeljujejo že temeljni mednarodni dokumenti s področja socialne varnosti.⁴ Ti so starost, invalidnost, poškodba ali bolezen (oboje povezano z delom ali ne), brezposelnost, starševstvo, pomanjkanje sredstev za življenje ali smrt zavarovanca ali zavarovanke, ki je preživel(a) družino. V zadnjem času pa se izpostavlja tudi socialno tveganje odvisnosti od oskrbe drugega.

1.2. Nastanek socialnih primerov pri osebah, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve

Vprašanje je, ali lahko omenjeni socialni primeri povzročijo izgubo dohodka oz. povečanje stroškov vsem ekonomsko aktivnim osebam. Ali so tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, enako izpostavljene socialnim tveganjem kot zaposleni v standardnem delovnem razmerju?

V Sloveniji poznamo štiri obvezna socialna zavarovanja (pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti), v okviru katerih se zagotavljajo dajatve za različne socialne primere.

Opredelitev socialnega primera starosti se je v času spreminjala. Danes ga lahko opredelimo kot dogovor v družbi, od katere starosti naprej se ekonomska aktivnost od zavarovancev ne zahteva več (Bubnov Škoberne in Strban, 2010: 190). V okviru pokojninskega zavarovanja se posamezniku zagotavljajo predvsem dajatve ob nastanku socialnega primera izgube ali zmanjšanja dohodka zaradi starosti (Strban in Bagari, 2019) pod pogojem, da je izpolnjena predhodna zavarovalna doba. Ker gre za dajatve, ki se zagotavljajo dlje časa (t. i. dolgotrajne dajatve),⁵ je daljša tudi zavarovalna doba, ki je določena kot pogoj za upravičenost do dajatve.⁶ Poleg socialnega primera starosti se v pokojninskem zavarovanju zagotavljajo dajatve tudi ob nastanku (socialnega) primera smrti zavarovanca⁷ in potrebe po stalni pomoči ter postrežbi.⁸

Do obeh socialnih primerov (starost in smrt zavarovanca, pa tudi potreba po stalni pomoči in postrežbi) lahko v enakem obsegu pride pri vseh ekonomsko aktivnih osebah, ki zaradi starosti ali smrti dela ne zmorejo več opravljati. Tudi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)⁹ izrecno določa, da pravice

4 Denimo Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti iz leta 1952 (Uradni list FLRJ, št. 1/55 in Uradni list RS-MP, št. 54/92).

5 Povprečna doba prejemanja starostne pokojnine je v letu 2020 pri ženskah znašala 25 let in 6 mesecev, pri moških pa 18 let in 2 meseca (Letno poročilo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije za leto 2020, str. 26).

6 V skladu z veljavno ureditvijo mora zavarovanec za upravičenost do starostne pokojnine izpolniti vsaj 15 let zavarovalne dobe. V tem primeru se lahko upokoji pri starosti 65 let.

7 V primeru smrti zavarovanca pridobijo pod določenimi pogoji pravico do (vdovske in družinske) pokojnine družinski člani umrlega zavarovanca.

8 Glej 99. do 104. člen ZPIZ-2.

9 Uradni list RS, št. 96/12 in nasl.

izvirajo iz dela,¹⁰ kar nadalje pomeni, da je zavarovančevo delo oz. plačilo zanj podlaga za višino prispevkov in odmero ter obseg pravic, ki iz njih izhajajo.¹¹ Zaradi pogojev za upravičenost (dolga zavarovalna doba) pa so osebe, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, v primeru nastanka socialnega primera lahko deležne manjše socialne varnosti in izpostavljene večjemu tveganju za prekarnost.¹²

V okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja se zagotavljajo dajatve za socialne primere bolezni, poškodbe¹³ in materinstva.¹⁴ Ob njihovem nastanku lahko pride do povečanja stroškov, povezanih z medicinsko oskrbo, in (hkrati ali samostojno) do izpada dohodka zaradi nezmožnosti opravljanja dela. V prvem primeru se zavarovani osebi zagotavljajo zdravstvene storitve (storitve v naravi), v drugem pa predvsem pravica do denarnega nadomestila (glej Strban, 2005: 170-181). Potreba po zdravstvenem varstvu velja za univerzalno tveganje; oblika, v kateri oseba opravlja delo, pri tem ne bi smela biti pomembna.¹⁵ Do razlik pa lahko pride pri izpadu dohodka, saj nezmožnost za delo pri (vseh) samozaposlenih ne pomeni nujno izgube dohodka. Samozaposleni, ki zaposluje, lahko delo denimo prerazporedi med delavce ali ga časovno odloži, vendar raziskave kažejo, da se večina samozaposlenih v Sloveniji sooča s tveganjem izgube zmožnosti za delo in zato z izgubo dohodka, ko zbolijo (Domadenik et al., 2020: 268).

Invalidnost je v nasprotju z boleznijo, pri kateri praviloma pride do začasne nezmožnosti za delo, trajna ali vsaj trajnejša, delna ali popolna nezmožnost za delo (Bubnov Škoberne in Strban, 2010: 245). Invalidnost je podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oz. ohranitev delovnega mesta oz. za poklicno napredovanje (63. člen ZPIZ-2). ZPIZ-2 invalidnost razvršča v tri kategorije, pri čemer je pomemben vpliv sprememb zdravstvenega stanja na zavarovančevo splošno in poklicno zmožnost za delo. Pravice invalidov s preostalo delovno zmožnostjo (II. ali III. kategorija invalidnosti) so usmerjene predvsem v zagotavljanje opravljanja dela v zmanjšanem ali enakem obsegu. Invalidnost lahko v enakem obsegu nastane tudi pri osebah, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve. Zaradi narave opravljanja (samostojnega) dela pa je lahko

10 Prvi odstavek 2. člena ZPIZ-2.

11 Tako Ustavno sodišče RS v zadevi št. U-I-358/04-13 z dne 19. 10. 2009, tč. 9.

12 Več o tem v 3. poglavju (*Tveganja za prekarnost v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve*).

13 Bolezen in poškodba lahko nastaneta kot zasebni ali poklicni primer. Če je bolezen ali poškodba povezana z delom (poškodba pri delu ali poklicna bolezen), to vpliva na lažji dostop do dajatev in njihovo ugodnejšo odmero. Poleg bolezni ali poškodbe zavarovanca se v okviru zdravstvenega zavarovanja zagotavljajo tudi dajatve v primeru bolezni ali poškodbe ožjega družinskega člana, ki mu zavarovana oseba nudi nego.

14 Zdravstveni primer materinstva je tradicionalno vključen v sistem obveznega zdravstvenega zavarovanja, kar velja tudi za naše obvezno zdravstveno zavarovanje. Denarne dajatve v primeru starševstva pa se pri nas zagotavljajo v sistemu zavarovanja za starševsko varstvo in v sistemu družinskih prejemkov.

15 Navkljub temu lahko v naši ureditvi prepoznamo, da so samozaposleni izpostavljeni večjemu tveganju za prekarnost. O zadržanju pravic samozaposlenim v primeru neporavnanih prispevkov glej v 3. poglavju (*Tveganja za prekarnost v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve*).

določanje delne (ali zmanjšane) delovne zmožnosti za samozaposlene zahtevnejše kot pri zaposlenih v delovnem razmerju. Prav tako je težje ugotoviti, koliko je zmanjšanje dohodka posledica zmanjšane delovne zmožnosti.¹⁶

V okviru zavarovanja za starševsko varstvo se zagotavljajo denarne dajatve, ki so namenjene pokrivanju izpada ali zmanjšanja dohodka, do katerega pride zaradi nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda¹⁷ in skrbi za otroka.¹⁸ V tej luči so primerljive dajatvam za primer nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, le da pride do nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda oz. pozneje skrbi za otroka. Tudi pri osebah, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, pride v teh primerih (ker ne morejo opravljati dela) do izpada dohodka. Na tem mestu velja kot primerno označiti našo ureditev, v skladu s katero se denarne dajatve za primer starševstva¹⁹ kot pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo financirajo iz prispevkov oz. državnega proračuna (7. člen ZSDP-1). V državah, kjer gre za pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja (in jih (so) financirajo delodajalci), lahko to namreč pomeni, da samozaposleni do njih niso upravičeni oz. so upravičeni v manjšem obsegu.

Tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, so lahko v enaki (ali še v večji) meri izpostavljeni tveganju za nastanek brezposelnosti. Slovenska ureditev je samozaposlene dlje časa izključevala iz kroga obveznih zavarovancev za primer brezposelnosti (omogočena jim je bila le prostovoljna vključitev v zavarovanje),²⁰ kar je teorija utemeljeno kritizirala (Urbas, 2008: 484-485; Strban, 2008: 353–354). Ne le v delovnem razmerju, tudi pri drugih oblikah opravljanja dela obstaja negotovost v zvezi z obsegom dela v različnih obdobjih, pomanjkanje dela pa lahko povzroči izgubo dohodka.²¹ Posebnosti v načinu opravljanja dela pa se lahko upoštevajo pri določitvi pogojev za pridobitev pravic, kar v primeru samozaposlenih (že) upošteva tudi veljavna ureditev.²²

Ugotovimo lahko, da so tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, izpostavljene vsem socialnim tveganjem v (sorazmerno)

16 Za delavce se zmanjšana delovna zmožnost praviloma odraža v manjšem obsegu delovnega časa.

17 Mati ima v skladu z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1; Uradni list RS, št. 26/14 in nasl.) pravico do materinskega dopusta v trajanju 105 dni, ki ga nastopi (že) 28 dni pred predvidenim datumom poroda.

18 Vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, ki ga eden od staršev nastopi neposredno po izteku materinskega dopusta (glej 29. člen ZSDP-1).

19 Pravica delavca do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta je hkrati pravica iz delovnega razmerja (glej 186. člen ZDR-1).

20 Glej 15. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB; Uradni list RS, št. 107/06 in nasl.).

21 To se je pokazalo tudi v času epidemije covid-19, ko je veliko študentov izpostavljalo težave zaradi izpada dohodka iz študentskega dela.

22 V skladu s petim odstavkom 63. člena Zakona o urejanju trga dela (ZUTD; Uradni list RS, št. 80/10 in nasl.) samozaposleni pravice do denarnega nadomestila ne morejo uveljavljati, če odjava iz vseh socialnih zavarovanj ni bila posledica objektivnih razlogov.

enakem obsegu kot zaposleni v standardnem delovnem razmerju, zato potrebujejo (sorazmerno) enako zaščito. Kot je v odločitvi o delni pokojnini izpostavilo Ustavno sodišče,²³ so zavarovanci ne glede na to, ali so zavarovani na podlagi delovnega razmerja ali kot samozaposleni, na podlagi plačila prispevkov za vse primere zavarovanja v enakem položaju, ta položaj pa zahteva njihovo enako obravnavanje. Še vedno pa lahko prihaja do razlik zaradi narave opravljanja dela, kar samo po sebi ne utemljuje razlikovanja v obsegu pravic, temveč prilagojen način njihovega izvajanja. Socialna varnost je namreč za posameznika zelo pomembna, saj sistemi socialne varnosti prek zaščite socialnih tveganj zavarovancem in drugim upravičencem nudijo posebno obliko varnosti.

2. TVEGANJA ZA PREKARNOST V NESTANDARDNIH OBLIKAH ZAPOSLOTITVE IN SAMOZAPOSLOTITVE

Ker je bil naš (primerljivo velja tudi za druge evropske države) sistem socialne varnosti oblikovan na predpostavki standardnega delovnega razmerja, ni (vsaj ne v celoti) ustrezno prilagojen t. i. nestandardnim oblikam dela. Pri posameznikih, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, zato obstaja tveganje za prekarnost²⁴ (tudi)²⁵ pri dostopu do socialnega zavarovanja, pri pravicah in obveznostih iz sistema socialne varnosti, s tem pa tudi pri uresničevanju ustavne in mednarodne temeljne človekove pravice do socialne varnosti.

Posebnosti različnih skupin ekonomsko aktivnih zavarovanih oseb zahtevajo določene prilagoditve, če naj bo vsem zagotovljen (sorazmerno) enak obseg socialne varnosti.

Splošno lahko ugotovimo, da so lahko posamezniki, ki delo opravljajo v nestandardni obliki zaposlitve in samozaposlitve, deležni pravice do socialne varnosti v manjšem obsegu (in tako izpostavljeni večjemu tveganju za prekarnost) iz več razlogov. Določenim skupinam je lahko onemogočena možnost vključitve v socialna zavarovanja. Oblika, v kateri opravljajo ekonomsko aktivnost, v tem primeru ni pravna podlaga za obvezno vključitev v socialna zavarovanja niti jim ni omogočena prostovoljna vključitev. Ker niso vključeni v socialna zavarovanja, tudi niso upravičeni do dajatev iz sistema socialnih zavarovanj in s tem do zaščite, ki jo ta zagotavlja. Po drugi strani je lahko kljub formalnemu dostopu do sistema socialne varnosti obseg pravice do socialne varnosti manjši zaradi dejanskih ovir. Pravila sistemov socialne varnosti, ki veljajo za nestandardne delavce, vključno s samozaposlenimi, jim namreč onemogočajo, da bi bili v primeru nastanka socialnega primera upravičeni do enakih dajatev kot standardni delavci. Do tega lahko pride, ker so pravila manj ugodna za

23 Odločitev Ustavnega sodišča RS, št. U-I-358/04-13 z dne 19. 10. 2009, tč. 9.

24 Bolj kot je delavec zaradi dela v določeni nestandardni obliki dela prikrajšan za eno ali več pravic oz. se znajde zunaj enega ali več (delov) sistema socialne varnosti, večje je tveganje za prekarnost.

25 Tveganja za prekarnost obstajajo tudi na drugih področjih, denimo na področju delovnopravnega varstva.

nestandardne delavce, ali pa, ker ta niso ustrezno prilagojena položaju nestandardnih delavcev, zato ti pogoje za pridobitev dajatev težje izpolnijo. Dodaten izziv tudi v sistemu socialne varnosti je napačna opredelitev razmerja, v katerem se opravlja delo, da bi se izigrali davčni predpisi in predpisi o socialnih prispevkih. Če upoštevamo, da je v večini držav največji obseg socialne varnosti (in delovnopravnega varstva) še vedno zagotovljen zaposlenim v delovnem razmerju za nedoločen čas, za posameznika takšna napačna opredelitev pomeni, da mu ni zagotovljen obseg socialne varnosti, ki bi mu moral biti glede na okoliščine opravljanja dela (Bagari, Rataj, Strban, 2020).

V slovenskem sistemu socialnih zavarovanj lahko prepoznamo tri različne skupine zavarovancev, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve: delavce, ki delo opravljajo na podlagi nestandardne oblike pogodbe o zaposlitvi (praviloma gre za pogodbo o zaposlitvi za določen čas ali s krajšim delovnim časom), samozaposlene osebe in posameznike, ki delo opravljajo v drugem pravnem razmerju. Stopnja tveganja za prekarnost se razlikuje glede na obliko opravljanja dela, prav tako pa je lahko različna tudi med posamezniki znotraj ene oblike zaposlitve oziroma samozaposlitve.

Čeravno so vsi zaposleni v delovnem razmerju vključeni v socialna zavarovanja ne glede na delovni čas in obdobje, za katero imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, je problematika pri pogodbi za določen čas in pri pogodbi s krajšim delovnim časom v kratkih obdobjih zavarovanja in prekinitvah zaposlitve, zaradi katerih posameznik težje (ali sploh ne) doseže minimalne pogoje za upravičenost do dajatev iz socialnih zavarovanj,²⁶ vendar pa je lahko stopnja tveganja tudi znotraj zaposlenih s krajšim delovnim časom različna. Tako denimo v primeru, da delavec nima prekinitev med pogodbami o zaposlitvi za določen čas, tudi ne pride do negativnih posledic za socialno varnost zaradi kratkih obdobj zaposlitve. Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov s področja zdravstvenega zavarovanja, invalidskega zavarovanja ali starševskega varstva, bodo manj izpostavljeni tveganju za prekarnost kot tisti, ki zaposlitve s polnim delovnim časom niso dobili in so bili zato primorani sprejeti zaposlitev s krajšim delovnim časom. Tudi pri njih sicer velja kot problematično izpostaviti, da se jim prispevki plačujejo od sorazmernega dela minimalne plače, kar vpliva na vse bodoče denarne dajatve, ki se odmerijo od osnove, od katere so bili plačani prispevki (različna denarna nadomestila in pokojnina kot posebna oblika denarnega nadomestila).

Samozaposleni so v slovenskem sistemu socialnih zavarovanj bolj izenačeni z zavarovanci, ki so zavarovani na podlagi delovnega razmerja, še vedno pa prihaja do določenih razlik, ki so lahko izziv v luči zagotavljanja ustrezne socialne varnosti samozaposlenim. Tak primer je nadomestilo v primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe (t. i. *bolniška*) prvih 30 dni, do katerega samozaposleni

26 Tako mora npr. delavec, ki je zaposlen s polovičnim delovnim časom, za upravičenost do starostne pokojnine delati najmanj 30 let.

niso upravičeni²⁷ in so zato podvrženi večji dohodkovni negotovosti v primeru, če pride do nastanka socialnega primera bolezni ali poškodbe. Vprašljiv je tudi način izračuna zavarovalne osnove, ki je pri samozaposlenem vezana na poslovanje v preteklem letu, pri zaposlenem pa se spreminja sorazmerno z bruto plačo. Dejstvo, da vedno več samozaposlenih plačuje prispevke od minimalne zavarovalne osnove,²⁸ negativno vpliva na njihov obseg socialne varnosti, zato so upravičeni do nižjih denarnih dajatev, ki se odmerijo od osnove, od katere so bili plačani prispevki (različna denarna nadomestila in pokojnina), in bolj odvisni od dajatev iz sistema socialnih pomoči. Hkrati pa je to tudi izziv za vzdržnost sistema socialne varnosti in zastavlja vprašanje glede (ne)ustreznosti načina financiranja.

Do razlik prihaja tudi med samozaposlenimi. Ugotovimo lahko, da so ekonomsko odvisni samozaposleni zaradi svoje odvisnosti od enega naročnika izpostavljeni večjemu tveganju za prekarnost. Čeravno so ekonomsko odvisni samozaposleni pod določenimi pogoji lahko deležni omejenega obsega delovnopravnega varstva, se v sistemu socialne varnosti njihov položaj ne razlikuje od drugih neodvisnih, samozaposlenih. Če je samozaposleni v prikritem delovnem razmerju, je v sistemu socialnih zavarovanj obravnavan kot delavec le, če je pristojen organ²⁹ ugotovil obstoj delovnega razmerja. Izrazita so tveganja za prekarnost, ko odločitev o statusu samozaposlene osebe ni bila sprejeta popolnoma prostovoljno, saj se v tem primeru socialna tveganja v praksi s podjetja prenesejo na posameznega delavca (Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe, 2013: 16). Prav tako je tveganje za prekarnost praviloma večje za samozaposleno osebo, ki ne zaposluje nikogar. V primeru, da tak samozaposleni zboli, bolj občuti izpad dohodkov, saj dela ne more opraviti, denarno nadomestilo pa začne prejemati šele od 31. dne začasne zadržanosti z dela. Vprašanje je tudi, ali je za vse samozaposlene denarno nadomestilo primerna dajatev ali bi morda bolj potrebovali pomoč pri opravljanju dejavnosti v času bolezni ali poškodbe.

Znotraj samozaposlenih so posebna skupina samozaposleni v kulturi. Zanje na podlagi Zakona o uresničevanju javnega interesa na področju kulture (ZUJIK)³⁰ velja posebna ureditev. Upravičeni so do dnevnega nadomestila za čas zadržanosti od dela zaradi bolezni,³¹ pod določenimi pogoji lahko pridobijo pravico do plačila prispevkov za socialno varnost,³² če njihova pokojnina ni ustrezna danemu prispevku, pa so

27 Pri zaposlenih gre nadomestilo praviloma prvih trideset dni v breme delodajalca.

28 V letu 2016 je prispevke za socialno varnost od minimalne zavarovalne osnove plačevalo kar 70 % samozaposlenih (The 2018 Pension Adequacy Report, str. 66).

29 Obstoj delovnega razmerja v praksi ugotavljajo različni organi v upravnem in različna sodišča v sodnem postopku.

30 Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17 in 21/18 – ZNORg.

31 Samozaposleni v kulturi za čas zadržanosti od dela zaradi bolezni, ki traja najmanj 31 delovnih dni, prejme dnevno nadomestilo za delovne dni do vključno 30. delovnega dne bolezni. Nadomestilo lahko sicer prejme največ za enkratno zadržanost z dela zaradi bolezni v posameznem letu (82.a člen ZUJIK).

32 83.–85. člen ZUJIK.

lahko upravičeni tudi do republiške priznavalnine.³³

Osebe, ki delo opravljajo le v drugem pravnem razmerju, so iz tega naslova vključene le v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Čeravno je njihova obveznost v sistemu socialnih zavarovanj manjša, saj zanje ne velja mesečna obveznost plačevanja prispevkov od najnižje zavarovalne osnove, ki velja za delavce in samozaposlene, je izrazito manjši tudi obseg socialne varnosti, ki so je deležni. Oblika, v kateri opravljajo ekonomsko aktivnost, namreč ni pravna podlaga za obvezno vključitev v zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti niti jim ni ta omogočena prostovoljno. Ker niso vključeni v ti dve socialni zavarovanji, tudi niso upravičeni do dajatev v primeru nastanka socialnega primera.³⁴ Če je opravljanje dela v drugem pravnem razmerju občasen, dodaten vir zaslužka, je tveganje za prekarnost v okviru sistema socialne varnosti manjše, saj je posameznik zavarovan na drugi podlagi. Izrazitemu tveganju za prekarnost pa je na drugi strani izpostavljen posameznik, ki delo opravlja zgolj v drugem pravnem razmerju (ali v več drugih pravnih razmerjih).

3. MOŽNE REŠITVE

Zavedajoč se težav, ki jih nestandardne oblike zaposlitve in samozaposlitve prinašajo za sistem socialne varnosti, tudi EU spodbuja države članice, da sprejmejo določene ukrepe. Z njimi naj težijo k temu, da se vsem delavcem in samozaposlenim osebam zagotovi vključenost v sisteme socialne zaščite (formalno kritje), hkrati pa omogoči pridobivanje ustreznih dajatev v primeru uresničitve socialnih tveganj (dejansko kritje). Sistem socialne varnosti mora omogočati prenosljivost pravic v primeru prehodov iz ene oblike opravljanja dela v drugo, države pa naj zagotovijo večjo preglednost (seznanjenost) sistemov socialne zaščite ter iz njih izhajajočih pravic (Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, podrobneje Bagari, 2020). Priporočilo o zagotavljanju minimalne ravni socialne zaščite (s primerljivo vsebino) je že leta 2012 podala tudi Mednarodna organizacija dela (MOD).³⁵

Težav pri zagotavljanju socialne varnosti naraščajočemu številu oseb, ki delajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, se države lotevajo na različne načine. Nestandardnim delavcem npr. omogočajo prostovoljno vključitev v socialna zavarovanja, zanje lahko predpišejo obvezno vključitev v socialna zavarovanja ali pa zagotavljajo socialne pravice vsem prebivalcem. Nekatere možnosti posodobitve slovenskega sistema socialne varnosti so predstavljene v nadaljevanju.

33 90. člen ZUJIK.

34 Velja omeniti, da so starši ob nastanku socialnega primera starševstva sicer še vedno lahko upravičeni do družinskih prejemkov.

35 Priporočilo MOD o minimalnih ravneh socialne zaščite št. 102 iz leta 2012; dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202

3.1. Razširitev kroga zavarovancev

Slovenski zakonodajalec je v krog obveznih zavarovancev vseh socialnih zavarovanj že vključil samozaposlene, kar lahko označimo kot primerno, še vedno pa ostaja odprto vprašanje razširitve kroga zavarovancev z drugimi ekonomsko aktivnimi osebami. Tak primer so npr. posamezniki, ki delo opravljajo (le) v drugem pravnem razmerju in so za zdaj iz tega naslova vključeni le v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter deloma v zdravstveno zavarovanje. Glede na to, da tudi pri njih obstajajo enaka socialna tveganja, velja razmisliti, ali bi bilo primerneje tudi njih vključiti v zavarovanja za brezposelnost in za starševsko varstvo (glej Rataj, Bagari, Strban, 2020).

Opravljanje dela prek spleta (npr. delo prek spletnih platform) in druge novejšje oblike ekonomske aktivnosti (trgovanja s kriptovalutami, ponudbe nastanitev ali zagotavljanja storitev prek spletne platforme ipd.) zahtevajo zakonodajo, ki omogoča jasno opredelitev oblike, v kateri posameznik opravlja delo, in pravne podlage za (obvezno) vključitev v socialna zavarovanja. Za učinkovito izvrševanje te zakonodaje je nujno povezovanje elektronskih sistemov upravljalcev socialnih zavarovanj z elektronskimi sistemi davčne uprave (Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vzdržnosti sistemov socialne varnosti in socialne zaščite v digitalni dobi, 2018).

Dodatno vprašanje je, kdaj začasno opravljanje dela v drugem pravnem razmerju preide v opravljanje dejavnosti in v pravni položaj samozaposlene osebe v sistemu socialne varnosti. Vprašanje je sicer tesno povezano z delom na črno³⁶ in načinom obdavčitve, vendar pa je temeljnega pomena tudi zaradi določitve pravnega položaja posameznika v sistemu socialne varnosti. Posameznikov pravni položaj, pravice in obveznosti se namreč v sistemu socialne varnosti razlikujejo, če ga štejemo za samozaposlenega, kot osebo, ki opravlja delo v drugem pravnem razmerju oz. njegove aktivnosti sploh ne štejemo za opravljanje dela v drugem pravnem razmerju.

3.2. Razširitev prispevne osnove

Rast nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve lahko negativno vpliva na vzdržnost sistema socialnih zavarovanj, saj pomeni manj priliva v socialne blagajne. Po drugi strani plačevanje prispevkov od nizke zavarovalne osnove negativno vpliva tudi na posameznike v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, saj pomeni nižje dajatve, ki se odmerijo od osnove za plačilo prispevkov. Ukrep, ki ga velja v luči tega obravnavati, je razširitev prispevne osnove na vse vrste prejemkov posameznika, tudi na tiste, ki ne izhajajo iz opravljanja ekonomske aktivnosti (npr. na prihodke iz kapitala in premoženja). To velja še toliko bolj v sistemih, kjer dajatve niso odvisne od višine vplačanih prispevkov, kot velja za zdravstvene storitve v obveznem zdravstvenem zavarovanju.

36 Za delo na črno se namreč šteje, če posameznik opravlja dejavnost ali delo in ni vpisan v zato predpisan register ali nima priglašenega dela (6. alineja 3. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)).

Primerno bi bilo razmisliti tudi o novih virih financiranja sistemov socialne varnosti. Nekatere države so že pristopile k iskanju alternativnih virov financiranja sistemov socialne varnosti. Tako npr. v Belgiji poleg klasičnega načina financiranja sistema socialne varnosti poznajo tudi t. i. alternativno financiranje, katerega primer je del davka na dodano vrednost. Tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor kot način zagotavljanja vzdržnosti sistemov socialne varnosti in razbremenitve delovne sile predlaga, da se za namen financiranja sistemov socialne varnosti uporabi del koristi, ki jih prinaša digitalizacija (angl. *digitisation dividend*; Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vzdržnosti sistemov socialne varnosti in socialne zaščite v digitalni dobi, 2018).

3.3. Problematika „bolniške“

Čeravno so samozaposleni v večini evropskih držav obvezno vključeni v zdravstveno zavarovanje, veljajo zanje drugačni pogoji pri upravičenosti do denarnih dajatev, ki so lahko manj ugodni v primerjavi s pogoji, ki veljajo za delavce v delovnem razmerju. V mnogih državah za samozaposlene veljajo daljše čakalne dobe in bistveno krajša obdobja prejemanja denarnih dajatev (Spasova et al., 2017: 34). Tudi v Sloveniji samozaposlena oseba v časučasne zadržanosti od dela zaradi poškodbe ali bolezni (oboje, povezanega z delom ali ne) prvih 30 dni ne prejme nobenega nadomestila, medtem ko je delavec upravičen do nadomestila plače, ki mu ga zagotavlja delodajalec. Takšna ureditev lahko pomeni kršitev Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, saj ta dopušča le tri čakalne dni.³⁷ Hkrati se problematika izpostavlja tudi v praksi, saj dejstvo, da ob bolezni ostanejo določen čas brez dohodka, samozaposleni štejejo kot glavno težavo pri samozaposlitvi.³⁸

Rešitev v primeru izpada dohodka zaradi bolezni ali poškodbe je več. Samozaposlenim se lahko brez njihove dodatne obveznosti nadomestilo zagotavlja iz zdravstvene blagajne že prej kot od 31. dne odsotnosti. Takšen ukrep bi sicer rešil težavo, vendar lahko hitro pomeni nalaganje prevelikega (finančnega) bremena na solidarnostno skupnost, ki jo tvorijo vsi zavarovanci.

Samozaposlenemu se lahko namesto denarne dajatve zagotovi delavec, ki ga bo v času njegove odsotnosti nadomeščal (Strban, 2008: 362), kar pomeni, da bo delo opravljeno in da do izpada dohodka ne bo prišlo, zato tudi ni potrebe po njegovem nadomeščanju. Takšna rešitev sicer terja dobro organizacijo (mreža „nadomestnih“ delavcev mora biti dovolj velika) in je mogoča le za določene skupine samozaposlenih (katerih dejavnost lahko „nadomestni“ delavec opravi brez predhodnega uvajanja v delo), zato je v praksi težko izvedljiva.

Naslednja možnost je shema, v katero se lahko samozaposleni vključijo prostovoljno, plačujejo dodaten prispevek in so v zameno ob nastanku socialnega primera bolezni

37 15. in 18. člen Konvencije MOD št. 102 (Uradni list SFRJ-MP, št. 1/55).

38 Glej podatkovno tabelo Samozaposleni po glavni težavi za samozaposlitev, spolu, Slovenija, 2. četrletje 2017 v podatkovni bazi Statističnega urada RS SiStat (<https://pxweb.stat.si/SiStat>).

ali poškodbe upravičeni do nadomestila tudi prvih 30 dni bolezni ali poškodbe. Tak primer poznajo denimo v Avstriji, kjer so samozaposleni (primerljivo kot v Sloveniji) sicer upravičeni do denarne dajatve (nadomestila) v primeru dlje časa trajajoče bolezni od 43. dneva nezmožnosti za delo naprej, vendar pa je za nekatere skupine samozaposlenih mogoče tudi prostovoljno zavarovanje za primer bolezni, v okviru katerega so lahko upravičeni do denarnega nadomestila že od četrtega dne naprej (Spasova et al., 2017: 34).³⁹

3.4. Poseben položaj odvisnih samozaposlenih

Skupina, ki jo velja tudi v pravu socialne varnosti posebej omeniti, so odvisne samozaposlene osebe. Gre za osebe, ki so kljub pravnemu statusu samozaposlene osebe, odvisne od enega naročnika. Pri tem gre lahko za ekonomsko odvisnost od enega naročnika, ki jo nekatere države že štejejo kot dejavnik, ki predstavlja podlago za vrsto pravic, do katerih druge kategorije samozaposlenih niso upravičene. Države, ki poznajo in urejajo institut ekonomsko odvisne osebe, slednji priznavajo omejen obseg delovnopravnega varstva (tak primer je slovenska ureditev),⁴⁰ pravice (večji obseg) iz sistema socialne varnosti ali oboje. Z vidika socialne varnosti je zanimiv primer Portugalske, kjer v primeru, ko samozaposleni (*trabalhador independente*) od enega naročnika prejema določen odstotek vseh letnih dohodkov iz naslova opravljanja dela, naročnik dolžan plačevati del prispevkov za socialno varnost samozaposlenega (Eurofound, 2017: 40).

Drugi primer odvisne samozaposlenosti so t. i. navidezni samozaposleni. Tudi pri delu samozaposlene osebe lahko namreč obstajajo (vsi) znaki delovnega razmerja. Ker v primeru obstoja elementov delovnega razmerja ZDR-1 prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava (razen v primerih, ki jih določa zakon)⁴¹ in vzpostavlja domnevo obstoja delovnega razmerja,⁴² govorimo o prikritem delovnem razmerju. V slovenskem sistemu socialne varnosti pridobi posameznik, ki se znajde v prikritem delovnem razmerju, pravni položaj delavca le v primeru, da je bilo ugotovljeno delovno razmerje. Obstoj delovnega razmerja v praksi ugotavljajo različni organi v upravnem in (različna!) sodišča v sodnem postopku. Inšpektor za delo lahko na podlagi Zakona o inšpekciji dela (ZID-1)⁴³ ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1 in slednje hkrati prepove ter delodajalcu (zavezancu) odredi izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi delavcu.⁴⁴ Obstoj delovnega razmerja kot predhodno vprašanje ugotavlja tudi Finančna uprava RS (FURS) pri

39 Podrobneje o avstrijski ureditvi v: https://www.missoc.org/documents/self-employed/2019_01/self_1901_at_en.pdf, str. 8–9.

40 213. in 214. člen ZDR-1.

41 Drugi odstavek 13. člena ZDR-1.

42 18. člen ZDR-1.

43 Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17.

44 19. člen ZID-1.

izvajanju davčnih inšpekcijskih nadzorov nad obračunavanjem in plačevanjem *prispevkov* zavezancev. V tem primeru o pravilnosti odločbe FURS odloča upravno sodstvo, čeravno je reševanje (socialnega) spora o plačevanju prispevkov kot izrecna stvarna pristojnost dodeljena socialnemu sodstvu,⁴⁵ posameznik pa obstoj delovnega razmerja uveljavlja tudi sam po določbah 200. člena ZDR-1.⁴⁶ V prihodnje velja razmisliti, da bi se ti postopki poenotili in poenostavili, in tako zagotoviti, da se bo posameznikov dejanski položaj na trgu dela odražal v njegovem pravnem položaju v sistemu socialne varnosti.

Zgled so lahko ureditve, ki navidezno samozaposlene (le) za namene sistema socialne varnosti enačijo z odvisnimi zaposlenimi, če je pri njihovem delu izpolnjena večina okoliščin, ki opredeljujejo odvisno delo (npr. nemška). Tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor priporoča državam, da v luči pritiskov, ki so jih sistemi socialne varnosti deležni zaradi novih oblik dela kot posledice digitalizacije, upoštevajo sodno prakso Sodišča Evropske unije in status delavca priznajo osebam, ki so v odvisnem razmerju, čeravno nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi (Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vzdržnosti sistemov socialne varnosti in socialne zaščite v digitalni dobi, 2018).

3.5. Ločeni, posebni sistemi socialne varnosti za samozaposlene

Nekatere države so se odločile oblikovati posebne sheme za samozaposlene, ki lahko bolj upoštevajo posebnosti samozaposlenih. Tako so npr. samozaposleni vključeni v posebno shemo pokojninskega zavarovanja v Nemčiji, Franciji, Belgiji in Italiji (Matsaganis et al., 2016: str. 12).

Posebni sistemi se lahko z različnimi ukrepi odzivajo na nestalnost dohodkov samozaposlenih. Obdobja z nizkimi dohodki ali brez njih denimo ne povzročijo izključitve iz socialnega zavarovanja, temveč so podlaga za oblikovanje posebnih pravnih ugodnosti predvsem glede financiranja. Plačevanje prispevkov se lahko odloži, odpiše ali pa se prispevki plačujejo v nižjem znesku, ko so prihodki samozaposlenega nižji, in v višjem, ko so prihodki višji. Prilagajanje nestalnosti in spremenljivosti dohodkov samozaposlenih je sicer lažje, če nosilci socialnih zavarovanj (neodvisno od finančne uprave) sami določajo prispevno osnovo.⁴⁷

Hkrati take sheme krepijo (ožjo) poklicno solidarnost, saj solidarno skupnost v tem primeru predstavlja relativno ozek krog oseb, katerih način opravljanja dela je med seboj primerljiv (v nasprotju z enotno shemo, kjer so združeni tako odvisni zaposleni kot neodvisni samozaposleni kot odraz širše solidarnosti). Na ta način se

45 Prvi odstavek 7. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1; Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E).

46 Podrobneje denimo Kresal, Barbara: Obstoj delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih. Delavci in delodajalci. Ljubljana, 2-3/2016.

47 O različnih tehnikah določitve prispevne osnove Strban, 2008: 355–356.

krepi občutek pripadnosti sistemu in (rednejše) plačevanje prispevkov od višje (ne le minimalne) zavarovalne osnove.

4. SKLEPNE MISLI

Nestandardne oblike zaposlitve in samozaposlitve niso nov pojav, države pa so na izzive, ki jih slednje prinašajo za sistem socialne varnosti, primorane odgovoriti. Ker se delež nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve zaradi globalizacije in digitalizacije (še) povečuje, pojavljajo se nove(jše) oblike zaposlitve in samozaposlitve, postaja večje prilagajanje sistema socialne varnosti vse nujnejše. To velja še toliko bolj v luči drugih sprememb, do katerih prihaja v družbi, npr. staranje prebivalstva, ki prav tako pomembno vpliva na sistem socialne varnosti.

Kot je bilo ugotovljeno, so tudi osebe, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve, izpostavljene vsem socialnim tveganjem v (sorazmerno) enaki meri kot zaposleni v standardnem delovnem razmerju, zato velja kot primerno označiti našo ureditev, v skladu s katero so vsi zaposleni (ne glede na delovni čas in obdobje, za katero imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi) in samozaposleni vključeni v vsa štiri socialna zavarovanja in zavarovani za vsa socialna tveganja. V smeri vključevanja v krog obveznih zavarovancev v vseh štirih socialnih zavarovanjih velja razmišljati tudi pri drugih pravnih podlagah za opravljanje dela.

Samo z vključitvijo v krog obveznih zavarovancev pa naloga zakonodajalca še ni opravljena. Da bo sistem socialne varnosti še naprej uspešno opravljal svojo funkcijo in zagotavljal zaščito svojim članom ob uresničitvi socialnega tveganja, zaradi katerega pride do izgube oz. bistvenega zmanjšanja dohodka ali povečanja stroškov, se mora spreminjati in prilagajati hkrati s spremembami na trgu dela. Pri tem mora biti v ospredju zagotavljanje enakega dostopa do sistema socialne varnosti, enakih obveznosti in pravic vseh ekonomsko aktivnih oseb, hkrati pa se morajo upoštevati posebnosti opravljanja dela pri izvedbi določenih pravic. Kakršne koli razlike morajo biti sorazmerne in odražati poseben položaj oseb, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve.

Možnih odgovorov na (različne) izzive, ki jih v sistem socialne varnosti vnašajo nestandardne oblike zaposlitve in samozaposlitve, je več. Slovenski zakonodajalec se je za zdaj odločil za ukrepe v smeri razširitve kroga zavarovancev (samozaposleni so bili šele z ZUTD vključeni v krog obveznih zavarovancev za primer brezposelnosti) in prispevne osnove (prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se plačuje od dohodkov iz drugega pravnega razmerja ne glede na višino teh dohodkov). V razmislek se poleg začrtane smeri pojavi tudi predlog, da sistem socialne varnosti posameznike, za katere se ugotovi, da delo opravljajo v odvisnem razmerju, obravnava kot delavce in breme plačila socialnih prispevkov ustrezno razdeli na obe pogodbeni stranki. Prav tako pomemben izziv je tudi način vključevanja posameznikov, ki opravljajo

ekonomsko aktivnost, ki je ne priglasi kot dejavnost (npr. kriptorudarjenje). Njihov pravni položaj v sistemu socialne varnosti je za zdaj odvisen od aktivnosti finančne uprave. Poudariti je treba tudi, da večji delež nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve praviloma pomeni manjši priliv v blagajne socialnih zavarovanj. Rešitev je lahko razširitev prispevne osnove na vse vrste prejemkov posameznika, tudi na tiste, ki ne izhajajo iz opravljanja ekonomske aktivnosti. Ukrepi pa so lahko tudi bolj strukturne narave. Obstaja več razlogov, ki utemeljujejo oblikovanje posebne sheme za samozaposlene, a hkrati so tudi možnosti bolj prilagojenega pravnega urejanja v enotnem sistemu socialne varnosti, zato takšni predlogi terjajo tehten razmislek.

Splošno je mogoče ugotoviti, da že v naravi opravljanja dela med zaposlenimi in samozaposlenimi obstajajo določene razlike, vendar pa te same po sebi še ne utemeljujejo razlikovanja socialnopravnega položaja posameznih skupin ekonomsko aktivnih oseb, torej zaposlenih in samozaposlenih. Ob upoštevanju načela enakosti je treba sicer enoten sistem prilagoditi posebnostim opravljanja samostojnega dela. To je mogoče že z ustrezno prilagoditvijo pri izvedbi določenih pravic. Hkrati bi se veljalo v sistemu socialne varnosti bolj osredotočiti tudi na pojav odvisnih samozaposlenih. Navidezno samozaposlene je treba obravnavati kot delavce, prilagojeno posebnostim pa velja urediti tudi pravni položaj ekonomsko odvisnih samozaposlenih. V iskanju pravih ukrepov so lahko zakonodajalcu pomembno vodilo ukrepi, ki jih že poznajo v drugih državah. Da bi pri samozaposlenih preprečili plačevanje prispevkov (le) od minimalne zavarovalne osnove, ko dosegajo višje dohodke, jih je treba bolj seznaniti s pomenom sistema socialne varnosti in s pravicami, ki iz njega izhajajo. Poleg razširitve prispevne osnove na vse prejemke posameznika se tako zdi primerno večje prilagajanje zavarovalne osnove dejanskim prihodkom samozaposlenih (vključno z odpravo najvišje prispevne osnove samozaposlenih).

Sistem socialne varnosti je treba vedno znova prilagajati, da bo tudi dolgoročno še naprej vzdržen in da bo zagotavljal dajatve, ki so prilagojene potrebam zavarovanih oseb. Pri tem mora v ospredju ostati vodilo ustreznih dajatev, ki nudijo ustrezno raven (socialne) zaščite. Tudi Evropska socialna listina (prvotna in spremenjena) države zavezuje ne le k uvedbi in ohranjanju sistema socialne varnosti na zadovoljivi ravni, temveč tudi k prizadevanjem za pospešen razvoj sistema socialne varnosti.⁴⁸ Ta je mogoč le, če se upoštevajo spremembe, do katerih prihaja v družbi, predvsem pa na trgu dela.

48 12. člen Evropske socialne listine – spremenjene (Uradni list RS-MP, št. 7/99 in Uradni list RS, št. 24/99).

Literatura

1. Bagari, Sara (2019): Pravice in obveznosti delavcev v nestandardnih oblikah dela v sistemu socialnih zavarovanj. V: Delavci in delodajalci, 2-3/2019, str. 275–297.
2. Bagari, Sara (2020): Priporočilo Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite ter slovenska pravna ureditev. V: Delavci in delodajalci, 2-3/2020, str. 137-152.
3. Bagari, Sara, Rataj, Primož, Strban, Grega (2020): Pravice in obveznosti oseb v nestandardnih oblikah zaposlitve in samozaposlitve v sistemu socialnih zavarovanj. V: Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega, Domadenik, Polona (ur.): Prekarno delo: multidisciplinarna analiza, str. 161–179.
4. Bubnov Škoberne, Anjuta in Strban, Grega (2010): Pravo socialne varnosti. GV Založba, Ljubljana.
5. Clasen, Jochen (1997): Social insurance – an outmoded concept of social protection?. V: Clasen, Jochen (ur.): Social Insurance in Europe, The Policy Press, Bristol.
6. Domadenik, Polona in drugi (2020): Empirična analiza prekrarnosti na trgu dela v Sloveniji. V: Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega, Domadenik, Polona (ur.): Prekarno delo: multidisciplinarna analiza, str. 263–280.
7. Evropska komisija, Odbor za socialno zaščito (2018): Pension Adequacy Report 2018: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. Volume 1, 2018 (citirano kot The 2018 Pension Adequacy Report).
8. Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, UL C 387.
9. Evropska komisija (2018): Spremljajoči delovni dokument služb Komisije o oceni učinkov k Predlogu za Priporočilo Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih do socialne zaščite, Strasbourg, 13. 3. 2018, SWD(2018) 70 final.
10. Matsaganis, Manos, Erhan, Özdemir, Terry, Ward, Alkistis, Zvakou (2016): Non-standard employment and access to social security benefits. European Commission research note 8/2015, Bruselj.
11. MISSOC, Mutual Information System on Social Protection, Primerjalne tabele, Bruselj; dostopno na: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> (dostop junij 2020).
12. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe - mnenje na lastno pobudo (2013), UL C 161, 6. 6. 2013.
13. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vzdržnosti sistemov socialne varnosti in socialne zaščite v digitalni dobi – mnenje na lastno pobudo (2018), UL C 129/7, 11. 4. 2018.
14. Rataj, Primož, Bagari, Sara, Strban, Grega (2020): Vključitev nestandardnih oblik zaposlitve in samozaposlitve v socialna zavarovanja. V: Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega, Domadenik, Polona (ur.): Prekarno delo: multidisciplinarna analiza, str. 145–160.
15. Schoukens, Paul in Barrio, Alberto (2017): The changing concept of work: When does typical work become atypical?. V: European Labour Law Journal, 8 (4): 306–332.
16. Senčur Peček, Darja (2014): Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja. V: Delavci in delodajalci, 2-3/2014, str. 201–220.

17. Spasova Slavina, Bouget Denis, Ghailani Dalila, Vanhercke Bart (2017): Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. Evropska komisija, Bruselj.
18. Strban, Grega (2005): Temelji obveznega zdravstvenega zavarovanja. Cankarjeva založba, Ljubljana.
19. Strban, Grega (2008): Socialna varnost oseb, aktivnih zunaj delovnega razmerja. V: Delavci in delodajalci, 2-3/2008, str. 345–366.
20. Strban, Grega (2012): Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije. V: Delavci in delodajalci, 4/2012, str. 507–532.
21. Strban, Grega in Bagari, Sara (2019): Dvojni status delavca in upokojenca v sistemu socialne varnosti. V: Pravna praksa, št. 28/29 (18. jul. 2019), pril. str. II-VII.
22. Urbas, Janez (2008): Socialna varnost samozaposlenih v primeru brezposelnosti. V: Delavci in delodajalci, 2-3/2008, str. 479–506.
23. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2020), Letno poročilo 2019, Ljubljana.

Luka Tičar

Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta

EKONOMSKA ODVISNOST KOT DEJAVNIK VARSTVA ALI VIR PREKARNOSTI

Povzetek

Namen prispevka je osvetliti fenomen ekonomske odvisnosti, ki se je kot dejavnik osebne veljavnosti nacionalnih delovnih zakonodaj uveljavil tudi v strokovnih publikacijah MOD. Ker je v Sloveniji ta koncept po španskem vzoru del delovne zakonodaje od leta 2013, želi avtor poleg orisa veljavne ureditve opozoriti tudi na pasti, ki so se skozi življenje instituta pojavile v praksi. Avtor institut postavi v kontekst tveganj za nastop prekarnosti, kritično opozori na identificirane slabosti ureditve in ponudi ustrezne alternative v razmislek. Kljub načelnemu strinjanju avtorja, da se ekonomski odvisnosti prizna narava dejavnika, ki upravičuje omejeno delovnopravno varstvo ekonomsko odvisni osebi, izrazi pomisleke glede želje slovenskega zakonodajalca po sprejemu posebnega zakona o ekonomsko odvisnih osebah.

Ključne besede: ekonomska odvisnost, odvisne samozaposlene osebe, delovnopravno varstvo, prekarne oblike dela, dostojno delo

Economic Dependence as an Element of Protection or a Source of Precariousness.

Abstract

The objective of this article is to highlight the phenomenon of economic dependence inasmuch as it has been established in various publications of the ILO to be an element of the personal scope of national labour legislation. Following the example of Spain, in Slovenia the concept of economic dependence has been a part of labour legislation since 2013. In addition to providing an outline of the legislation in force, the author identifies various weaknesses of the regulation in practice that have become apparent since the implementation of the institution of economic dependence. Author puts the institution into the context of risk for precarity, critically calls attention to the identified weaknesses and offers possible alternatives for consideration. Regardless of the fact that the author in principle agrees that economic dependence is recognised as an element that justifies limited labour law protection of economic dependents, he expresses reservations regarding the idea of the Slovenian legislature to adopt a special act regulating the position of economic dependents.

Key words: Economic dependence, dependant self-employed, labour protection, precarious forms of work, decent work

1. UVOD

V zadnjem času se v pravnih, socioloških in drugih strokovnih krogih ponovno oz. še vedno intenzivno razpravlja o problematiki prekarnosti tako v smislu številnih nestandardnih oblik dela kot o prekarnosti trga dela na splošno. Ekonomska odvisnost oz. delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti je zagotovo ena izmed sicer formalnih, a nestandardnih oblik dela, kjer so tveganja za prekarnost izrazita. Vprašanje je, ali se moramo s prekarnostjo sprijazniti kot z notornim dejstvom sodobnega digitaliziranega in avtomatiziranega poslovnega in delovnega okolja ali pa smo kot družba zavezani in sposobni obravnavati to problematiko in koncept dostojnega dela postaviti nad prekarnost. Odgovor bomo ponudili v zaključnih mislih prispevka.

Ekonomska odvisnost je sicer kot dejavnik delovnopravnega varstva del slovenske delovnopravne ureditve od zadnje novele Zakona o delovnih razmerjih leta 2013 (ZDR-1).¹ V tistem času je zakonodajalec po španskem vzoru ureditve ekonomske odvisnosti ter definiral ekonomsko odvisno osebo. Razprave o ekonomski odvisnosti se sicer umeščajo v širši kontekst fenomena osebne veljavnosti delovnega prava, v okviru katere je v Sloveniji pretežni del pozornosti namenjene prikritim delovnim razmerjem.² O slednjih v tem prispevku ne bomo govorili. Osredotočili se bomo na pojem ekonomske odvisnosti, prikazali slovensko ureditev, nato pa v kontekstu tveganj za prekarnost opozorili na slabosti trenutne ureditve. Nakazali bomo smeri možne izboljšave pravne ureditve v luči prekarnosti in posledično skrbi za poslovno okolje, v katerem bo ta oblika dela lahko zaživela v večjem obsegu.

2. POJEM EKONOMSKE ODVISNOSTI

Pod pojmom ekonomska odvisnost se razume *stanje odvisnosti posameznika od dohodka, ki ga dobi od svojega (navadno edinega) naročnika del.* Gre za razumevanje pojava, kot se je za potrebe obravnave problematike osebne veljavnosti delovnega prava razvilo v MOD.³ Pojem ekonomske odvisnosti se bo v tem prispevku uporabljal izključno za presojo pravnega položaja samozaposlenih oseb ali izvajalcev pogodbenega dela, torej oseb, ki niso v delovnem razmerju. **Gre za osebe, pri katerih ni moč zaznati osebne podrejenosti v razmerju do naročnika, hkrati pa tudi sami**

1 Uradni list RS, št. 21/2013, 52/2016.

2 Slovenski trg dela že dlje časa zaznamuje dejstvo pogostega sklepanja pogodb civilnega prava za opravljanje tudi osebnega dela. To sicer samo po sebi še ne pomeni protipravnosti, pomeni pa določena tveganja zanjo. Za opravljanje osebnega in odvisnega dela je namreč najprimernejša in pri nas tudi edina zakonita pravna podlaga pogodba o zaposlitvi, ki je v slovenskem delovnopravnem sistemu pogodba delovnega prava. Seveda ni vsako osebno opravljanje dela tudi odvisno, zato je v primeru odsotnosti osebne podrejenosti oz. subordinacije civilnopravna podlaga lahko povsem primerna in zakonita. V takem primeru gre lahko za delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti, torej za obliko dela, ki jo ureja ZDR-1 in katere podlaga je pogodba civilnega prava.

3 Glej The scope of employment relationship, Report (V), URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>, str. 28, 29.

ne nastopajo v vlogi delodajalca. Delo opravljajo praviloma sami, neposredno. Prav tako pojma ekonomske odvisnosti načeloma ne bomo povezovali s prikrivanjem prave pravne narave konkretnega pogodbenega razmerja. Za odločitev, da je oseba kljub pogodbi civilnega prava dejansko v delovnem razmerju, namreč ne potrebujemo ekonomske odvisnosti kot opredelilnega elementa delovnega razmerja.

Ekonomska odvisnost kot vse pomembnejši dejavnik sodobnega delovnega prava v slovenski zakonodaji do novega ZDR-1 ni bila deležna posebne pozornosti. Ob ohranitvi koncepta delovnega razmerja velja tudi za priznanje in ureditev ekonomske odvisnosti v ZDR-1 načelno pozitivna ocena. Menimo, da si ekonomska odvisnost zasluži umestitev v normativni okvir nacionalnega delovnega prava. Ne glede na to, kakšno obliko ali način umestitve ekonomske odvisnosti v kontekst delovnih razmerij oz. delovnopravnega varstva bi izbral zakonodajalec, je jasno, da se s tem nujno presegajo meje tradicionalnega delovnega razmerja. Za ekonomsko odvisne osebe štejemo namreč samozaposlene osebe, ki delo formalno in dejansko opravljajo kot osebno neodvisne osebe, torej zunaj tradicionalnega, v ZDR-1 opredeljenega delovnega razmerja. Kot ekonomsko odvisno osebo lahko obravnavamo npr. samostojnega podjetnika, ki pogodbeno sodeluje le z enim naročnikom, sam pa ne zaposluje, delo torej opravlja sam, ali pa npr. osebo, ki kot izvajalec pogodbenega dela honorarno sodeluje z enim naročnikom in z delom zanj ustvarja najmanj pretežen del sredstev za preživljanje. Obe navedeni osebi opravljata delo kot osebno neodvisni osebi, vendar sta od dela za svoja naročnika ekonomsko, to je eksistenčno odvisni.

3. UREDITEV EKONOMSKO ODVISNIH OSEB V SLOVENIJI

3.1 Opredelitev ekonomsko odvisne samozaposlene osebe

Ekonomska odvisna oseba je v 213. členu ZDR-1 opredeljena kot »*samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika.*«

Iz kratke, a zelo jedrnate opredelitve razberemo naslednje dejavnike pojma ekonomsko odvisne osebe:

- samozaposlenost,
- pogodba civilnega prava,
- osebno, samostojno in dlje časa trajajoče opravljanje dela,
- ekonomska odvisnost,
- prepoved zaposlitve drugih.

Pojem *samozaposlenosti* srečamo na številnih pravnih in družbenih področjih in v številnih pravnih virih, ki pa pojem samozaposlenosti ali samozaposlenega navadno opredeljujejo za potrebe svoje veljavnosti, zato bi bilo koristno, če bi zakonodajalec tudi za potrebe veljavnosti ZDR-1 v uvodnih določbah ta pojem vsebinsko zaokrožil. Dilema, ki se lahko pojavi ob terminu „samozaposlena oseba“, je, ali v ta krog oseb spadajo zgolj samozaposlene osebe z registrirano dejavnostjo (npr. samostojni podjetniki posamezniki po Zakonu o gospodarskih družbah⁴) oz. osebe, ki svojo dejavnost opravljajo kot samostojen poklic (npr. samostojni novinar) in so vpisane v register samostojnih dejavnosti (npr. razvid samostojnih novinarjev), ali pa zajema tudi osebe, ki opravljajo delo v okviru civilnopravnega razmerja, vendar nimajo t. i. **statusa** samozaposlene osebe.⁵ Menimo, da je treba ob upoštevanju tako zakonskega besedila kot tudi namena zakonodajalca termin samozaposlena oseba razumeti v širšem smislu. Za to, da se neki osebi prizna status ekonomsko odvisne osebe, torej ni treba, da tudi v javnopravnem smislu uživa status samozaposlene osebe.

Pogodba civilnega prava kot dejavnik opredelitve ekonomsko odvisne osebe poudarja po eni strani odsotnost pogodbe o zaposlitvi kot edine pogodbe, ki ni pogodba civilnega prava,⁶ po drugi strani pa lahko poudarek na pogodbi civilnega prava posredno razumemo tudi kot nezmožnost v posamezni ekonomsko odvisni osebi pripoznati status delavca.

Slednje se mora neposredno razbrati iz potrebe po *samostojnem* opravljanju dela, katerega prvi namen je poudarek neodvisnosti samozaposlenega pri opravljanju dela, to je odsotnosti osebne podrejenosti, ki označuje fenomen delovnega razmerja. Samozaposlena oseba, ki bo imela status ekonomsko odvisne osebe, po naravi stvari ne bo deležna niti tako jasnih in obveznih navodil kot delavci niti ne bo podvržena tako strogemu nadzoru, kot to velja za delavce. Ta dejavnik torej jasno nakazuje, da nobena ekonomsko odvisna oseba ne izpolnjuje pogojev za priznanje statusa delavca, saj v izhodišču odreka možnost obstoja subordinacije. **To z drugimi besedami pomeni, da ZDR-1 za vse samozaposlene ohranja možnost ugotovitve obstoja delovnega razmerja, če okoliščine opravljanja dela kažejo na pojavnost vseh opredeljenih elementov delovnega razmerja iz ZDR-1. V teh primerih bi imeli opraviti s prikritimi delovnimi razmerji.**

Osebo in dlje časa trajajoče opravljanje dela kot dejavnika ekonomske odvisnosti po eni strani kažeta na to, da določeno delo izvaja izključno konkretna samozaposlena oseba, po drugi strani pa, da je za pojav oz. razvoj ekonomske odvisnosti potreben

4 Uradni list RS, št. 65/2009, UPB-3 s spremembami in dopolnitvami, ZGD-1.

5 Gre za javno priznani status, ki ga posameznik, torej fizična oseba, pridobi bodisi z registracijo dejavnosti (s. p.) bodisi poklica (samostojni novinar), ki ju ta posameznik opravlja osebno, izključno in na pridobitni način. Podrobneje o tem glej Tičar, Luka, 2012, str. 163, 164.

6 Slovenski pravni sistem zaznamuje dejstvo, da je delovno pravo samostojna pravna panoga, ločena od civilnega prava, zato je tudi pogodba o zaposlitvi pogodba delovnega prava, vse ostale pogodbe, ki se sklepajo za opravljanja osebnega dela ali osebnega zagotavljanja storitev, pa pogodbe civilnega prava. Kadar se torej sklepajo pogodbe civilnega prava, se delovnopravna pravila in varstvo po njih ne uporabljajo.

določen čas. Neprimerno bi namreč bilo, če bi ekonomsko odvisnost pripoznali samozaposleni osebi že npr. po prvem poslu za naročnika določenega dela ali storitve. Dejavniki potrebnosti osebnega opravljanja dela se dodatno in izrecno poudarja (ponavlja) tudi z nezdržljivostjo koncepta ekonomske odvisnosti z dejstvom, da bi samozaposlena oseba imela tudi vlogo delodajalca ter da bi svoje pogodbene obveznosti do naročnika izpolnjevala po svojih delavcih. Od tod torej *prepoved zaposlovanja* drugih.

Okoliščino ekonomske odvisnosti opredeljuje pridobitev vsaj 80-odstotnega deleža letnih dohodkov samozaposlene osebe od enega naročnika. V tem primeru gre za numerično določitev pretežnosti zaslužka ekonomsko odvisne osebe od enega naročnika. Ocenjujemo, da o pretežnosti v objektivnem smislu lahko govorimo znotraj razpona med 70 in 80 % zaslužka pri enem naročniku. Španska zakonodaja je npr. določila delež pri 75 %. Pomembneje kot fiksiranje konkretnega odstotka pa je, da se za ekonomsko odvisnost ne zahteva pridobivanje zaslužka izključno od enega naročnika, res pa je, da je samozaposlena oseba lahko ekonomsko odvisna le od enega naročnika. Pri tem se je treba zavedati, da so ekonomsko odvisne osebe samozaposlene osebe, ki so pri svojem delu samostojne in neodvisne, zato je povsem naravno, da določen delež zaslužka lahko pridobivajo tudi z opravljanjem storitev drugim naročnikom. Seveda ni nemogoča situacija, ko neka samozaposlena oseba celotni prihodek pridobi od enega naročnika.

3.2 Obseg delovnoppravnega varstva

Verjetno pomembnejša kot sama opredelitev pojma ekonomske odvisnosti je za zakonodajalca določitev vrste in obsega varstva, ki naj ga ekonomsko odvisne osebe dejansko uživajo. Celostno ureditev fenomena ekonomske odvisnosti zaključuje torej določitev elementov delovnoppravnega varstva, ki naj bi ga uživale ekonomsko odvisne osebe. Zakonodajalec se mora pri tem zavedati, da obseg delovnoppravnega varstva nedvomno vpliva na delovanje trga dela, in sicer predvsem zaradi vpliva na ravnanja delodajalcev oz. naročnikov. Bolj kot bi bil delovnoppravni položaj ekonomsko odvisnih oseb podoben položaju delavcev, večja bi bila zadržanost potencialnih naročnikov do poslovnega sodelovanja s takšnimi osebami. Morebiti bi (čeprav ne nujno) izrazilo ugodno obravnavanje ekonomsko odvisnih oseb (zopet) povečalo raven tradicionalnega zaposlovanja delavcev. Določitev vrste in obsega delovnoppravnega varstva na zakonski ravni je v vsakem primeru vir izrazitejših sprememb v delovanju trga dela. Ne glede na končno rešitev je vzpostavitev varstva za to skupino aktivnih oseb strokovno primerna, upošteva funkcijo delovnega prava⁷ pa tudi potrebna.

Kot prvi in verjetno najpomembnejši element delovnoppravnega varstva naj na tem

⁷ V vrednostnem smislu razumemo funkcijo delovnega prava v tem, da naj sistem delovnoppravnih norm zagotovi varstvo tistim, ki takšno varstvo potrebujejo, zato tradicionalno gledano osebam, ki niso v podrejenem odnosu z delodajalcem, delovnopravno varstvo ni namenjeno. S pojavom in priznanjem nove skupine delovno aktivnih oseb, torej ekonomsko odvisnih, se tradicionalni vzorec spreminja. Predpostavlja se, da so ekonomsko odvisne osebe toliko ranljive, da so upravičene do določenega, manjšega obsega delovnoppravnega varstva.

mestu izpostavimo *varstvo pred neutemeljenim prenehanjem* poslovnega sodelovanja med ekonomsko odvisno osebo in naročnikom. Vedenje, da naročnik ne more brez razloga in vsak trenutek odpovedati pogodbenega razmerja neodvisnemu pogodbeniku, ki je eksistenčno odvisen od dela zanj, pomeni potrebno pravno in materialno varnost. Špansko ureditev, ki npr. zaradi nosečnosti, bolezni ali poškodbe ekonomsko odvisne osebe ne dopušča prenehanja pogodbe, je moč oceniti kot dobro in primerno. Garancija dolgoročnejšega opravljanja dela pogosto odtehta tudi nižje plačilo za opravljeno delo, čeprav bi kot drugi element delovnoppravnega varstva veljalo izpostaviti zagotovilo (varstvo) ustrezne *višine plačila*. Slednje je moč izvesti bodisi z uporabo instituta minimalne plače bodisi z garancijo plačila v višini, ki je običajna za določeno vrsto, obseg in kakovost dela samozaposlenih oseb (primer Italije). V Španiji problematiki višine plačila na zakonski ravni ne namenjajo posebne pozornosti.

Pomena teh dveh prvin delovnoppravnega varstva se je zavedal tudi slovenski zakonodajalec pri sprejemanju ZDR-1, čeprav nista edini. Varstvo, ki ga predvideva ERA-1, se nanaša še na področje prepovedi diskriminacije in področje odškodninske odgovornosti.

Področje prenehanja pogodbenega sodelovanja med ekonomsko odvisno osebo in naročnikom njenih storitev zaokrožuje dvoje. Zakonodajalec je določil uporabo ureditve *minimalnih odpovednih rokov*, ki pa jih stranki v pogodbi o poslovnem sodelovanju lahko tudi podaljšata. Pomembnejše področje pravne ureditve pravnega položaja ekonomsko odvisne osebe je veljavnost zakonsko naštetih *neutemeljenih odpovednih razlogov*. Gre za pomembno določbo po vzoru nekaterih tujih ureditev, čeprav je jasno, da vsi neutemeljeni razlogi ne bodo pravno relevantni, saj so primarno namenjeni delavcem v delovnem razmerju. Razlogi, povezani npr. s članstvom v sindikatu ali sindikalno dejavnostjo ali pa s spremembo delodajalca, verjetno ne bodo uporabljivi, čeprav so tudi ekonomsko odvisnim osebam priznane sindikalne svoboščine. Neposredna posledica veljavnosti neutemeljenih odpovednih razlogov je, da se za odpoved pogodbe med ekonomsko odvisno osebo in naročnikom zahteva utemeljen razlog, ki pa ga naročniku ni treba kvalificirati kot poslovni, krivdni ali razlog nesposobnosti.

Kar se tiče *višine plačila* storitev ekonomsko odvisne osebe, smo zgoraj omenili dve možnosti zagotavljanja ustreznosti bodisi z navezavo na institut minimalne plače bodisi z upoštevanjem običajne višine plačila za določeno vrsto, kakovost in obseg dela. V ZDR-1 je uporabljen drugi način, ki ga lahko ocenimo kot primernejšega, s tem da se z upoštevanjem kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki zavezujejo naročnika, zagotavlja spoštovanje posebnosti posamezne dejavnosti. Prav tako je povsem sprejemljivo, da bo ekonomsko odvisna oseba pri določanju vrednosti svoje storitve pri izdaji računa upoštevala tudi svoje davčne in prispevne obveznosti do države.

Pri *prepovedi diskriminacije* velja, da mora naročnik upoštevati določbe glede splošne prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter posebnosti pri odškodninski odgovornosti za primere kršitve prepovedi diskriminacije, vključno z odvratilno funkcijo odškodnine v teh primerih.

Zadnji element delovnoppravnega varstva, ki ga je zakonodajalec predvidel za ekonomsko odvisne osebe, se nanaša na *uveljavljanje odškodninske odgovornosti*. Ker za odškodninsko odgovornost delodajalca po ZDR-1 ne veljajo nobene posebnosti, gre omenjeni vidik varstva upoštevati zgolj pri ugotavljanju odškodninske odgovornosti ekonomsko odvisne osebe. Verjetno je najpomembnejša posebnost v tem, da ekonomsko odvisna oseba ne odgovarja za majhno malomarnost (nepazljivost). Kljub temu da je ZDR-1 predvidel omenjeno posebnost pri krivdi ekonomsko odvisne osebe za nastalo škodo, se nam lahko upravičeno poraja dvom o primernosti te posebnosti. Ključni razlog za to, da ZDR-1 predvideva nekatere posebnosti pri odškodninski odgovornosti delavcev, je v tem, da delavci opravljajo delo dlje časa, nepretrgano ter da ne odgovarjajo za končni rezultat, zato tudi ne nosijo poslovnega rizika.⁸ Njihova obveznost je v civilnopravnem smislu obligacija prizadevanja. Po drugi strani je ekonomsko odvisna oseba samozaposlena oseba, ki običajno ne bo delala v prostorih naročnika, narava njenega dela pa je, da poskrbi za dokončanje dela, torej za rezultat, zato tudi sama nosi poslovno tveganje, njena obveznost pa je obligacija rezultata.⁹

3.3 Identifikacija ekonomsko odvisne osebe

Eno pomembnejših vprašanj delovnoppravne problematike ekonomsko odvisnih oseb, na katero je moral odgovoriti zakonodajalec, še zlasti v želji po učinkovitosti zakonske ureditve, je bilo, kako ugotoviti, katera samozaposlena oseba in kdaj je oz. bo postala ekonomsko odvisna ter s tem upravičena do opisanega varstva. Komu zaupati presojo civilnopravnega pogodbenega položaja dveh strank v luči dejavnikov, ki vzpostavljajo ekonomsko odvisnost? Možen način identifikacije je zagotovo nekakšno testiranje konkretnih pogodb za to pristojnega organa, osebe. Ta način je tudi toliko kompleksen, da zahteva celovitejšo in podrobno ureditev. Za kaj takšnega naš zakonodajalec pri sprejemanju ZDR-1 ni imel ne časa niti potrebnih sredstev in drugih pogojev, zato je uzakonil nekakšen princip „samouveljavitve“ ekonomske odvisnosti od določenega naročnika. Ekonomsko odvisna oseba je namreč za upravičenost do omejenega delovnoppravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje. Za to naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti. Nesporno dejstvo pri tem je, da je celoten koncept ekonomske odvisnosti (njegova uveljavitev v praksi) odvisen od odločitve posameznega samozaposlenega, da ekonomsko odvisnost dejansko uveljavi, da torej svojega ključnega naročnika obvesti o njenih elementih. Verjetno pa

8 Delavci delodajalcu zagotavljajo zgolj svojo aktivnost, ki jo usmerja, nadzira in uporablja delodajalec.

9 Podrobneje o tem glej Tičar, Luka, 2012, str. 162, 163.

poleg tega ni povsem odveč bojazen, da mnogo samozaposlenih sploh ne bo vedelo za možnost uveljavljanja ekonomske odvisnosti in da določen delež samozaposlenih oseb ekonomske odvisnosti ne bo želel uveljavljati zaradi pomislekov, da naročnik po tem ne bo več želel poslovno sodelovati z njim.

4. OCENA TVEGANJA ZA PREKARNOST

Kot je bilo rečeno zgoraj, je odziv države kot zakonodajalca na pojav nove skupine ekonomsko aktivnih oseb, ki niso delavci v delovnem razmerju, in na njihovo vključitev v ZDR-1 načelno možno oceniti kot primeren. V stroki je bilo sicer moč zaznati dileme glede tega, ali je bilo to v tistem času tudi potrebno, saj razmere na trgu dela v tej luči v ničemer niso bile raziskane, zato tudi ocene o potrebnosti normativne akcije niso bile možne. Tudi sedanja ureditev ekonomske odvisnosti oz. položaja ekonomsko odvisnih oseb ne daje ustreznih podlag za načrtno spremljanje pojavnosti te oblike dela in tudi ne identifikacije pravnega in dejanskega položaja ekonomsko odvisnih oseb, zato je še po več kot šestih letih priznavanja te skupine ekonomsko aktivnih oseb težko oceniti primernost zakonske ureditve in njeno spoštovanje v praksi.

Glede na povedano je težko podati kredibilno oceno prekarnosti ekonomsko odvisnih oseb, zato bo ta temeljila na strokovnem preudarku in splošnem poznavanju stanja trga dela. Tudi nekateri zaključki morda niso povsem zanesljivi, vsekakor pa so lahko strokovna vodila in opozorila predvsem za zakonodajalca, kako naj se ta oblika dela obravnava v prihodnosti.

MOD je v globalnem poročilu tveganja za prekarnost ocenjevala v luči naslednjih okoliščin:¹⁰

- zaposlitvena negotovost (*employment insecurity*),
- dohodkovna negotovost in višina plačila (*earnings insecurity*),
- obseg delovnega časa in tveganje prezentizma (*hours of work*),
- varnost in zdravje pri delu (*occupational Safety and Health*),
- nezadostna socialna varnost (*social security coverage*),
- usposabljanje in izpopolnjevanje (*training*),
- delavsko predstavništvo (*representation at work*).

Ocena položaja ekonomsko odvisnih oseb skozi prizmo prekarnosti je odvisna predvsem od dejstva, ali osebe, ki so dejansko ekonomsko odvisne, v praksi svoj položaj tudi uveljavijo. Zelo logična je trditev, kot je bilo rečeno zgoraj, četudi

10 Non standard employment around the world, International Labour Office, 2016, str. 19, 20.

brez opore v statistiki, da večina ekonomsko odvisnih oseb te svoje okoliščine pri naročniku ne uveljavi, kar pomeni, da niso deležne sicer predvidenega omejenega delovnoppravnega varstva. V tem primeru so tveganja za prekršnost po vseh elementih zgoraj bistveno večja. Pravna ureditev ekonomske odvisnosti je namenjena predvsem omejevanju tveganj za prekršnost, kar pa seveda spet ni garancija, da prekršnosti pri ekonomsko odvisnih osebah, ki so to dejstvo notificirale naročniku, ni. **V nadaljevanju bomo izhajali iz predpostavke, da so samozaposlene osebe dejansko uveljavile ekonomsko odvisnost pri enem oz. od enega od svojih naročnikov.**

Zaposlitvena gotovost kot prvi možni dejavnik prekršnosti je za vsako delovno aktivno osebo zelo pomembna. Ker gre pri ekonomsko odvisnih osebah za osebe, ki niso delavci in torej niso deležne celotnega varstva pred odpovedjo, je nekako logično, da je to varstvo zanje prirejeno oz. omejeno. Varstvo v smislu relevantnosti po ZDR-1 neutemeljenih razlogov in minimalnih odpovednih rokov se z vidika naročnikov zdi razumno, prav tako tudi za ekonomsko odvisne osebe, četudi del tveganja za prenehanje poslovnega sodelovanja ostaja. Možna je torej ocena, da je zaposlitvena gotovost primerna, tveganje za prekršnost po tem dejavniku pa nizko.

Nekoliko drugače je pri dohodkovni varnosti, če se dotaknemo zgolj vprašanja višine plačila za opravljene storitve. Kljub zagotovitvi, da se morajo pri vrednosti opravljene storitve ekonomsko odvisne osebe upoštevati kolektivne pogodbe in splošni akti, ki sicer zavezujejo naročnika, menimo, da se vrednost dela pod pritiski konkurenčnosti v praksi nemalokrat določi pod temi vrednostmi. Ratio zakonodajalca, da v varstvo vključi tudi višino plačila oz. vrednost storitve, je jasen in izrazito pozitiven, poslovno okolje pa je toliko zahtevno, da v praksi plačila lahko padejo pod zahtevano raven, zato je dohodkovna varnost pri ekonomsko odvisnih osebah zelo močan dejavnik prekršnosti.

Dejavnika obsega delovnega časa in varnosti in zdravja pri delu sta povezana, saj pravna ureditev delovnega časa neposredno vpliva na varnost in zdravje pri delu. Ker gre pri ekonomsko odvisnih osebah za samozaposlene osebe, pri katerih omejitve glede delovnega časa, odmorov in počitkov ne veljajo, sodi to področje v organizacijo dela samozaposlene osebe. Ena pomembnih značilnosti in tudi prednosti dela v obliki samozaposlitve je ravno bistveno večja diskrecija in avtonomija posameznika pri odločanju, kdaj in koliko bo delal. Nesporno pa tveganja za prekršnost obstajajo, obremenitve posameznika pa so zagotovo odvisne tudi od višine plačila. Kdor mora za določen prihodek delati več, je bolj izpostavljen tveganjem tudi glede varnega in zdravega dela. Ob tem je treba omeniti tudi, da je tveganje pri nevarnem in nezdravem delu večje, kadar delo zahteva določene ukrepe ali varnostno opremo, ki je za samozaposleno osebo finančno breme. Kdor si težko zagotovi ustrezno opremo, je tudi v zdravstvenem smislu bolj izpostavljen.

Tveganja, povezana z nezadostno socialno varnostjo, v našem sistemu izhajajo predvsem iz višine plačila, ki ga ekonomska oseba dosega na trgu. Pokritost s pravicami iz socialnih zavarovanj je načeloma primerljiva s pokritostjo pri zaposlenih

osebah, saj so tudi samozaposlene osebe obvezno vključene v vsa socialna zavarovanja. Posebnosti se pojavljajo pri osnovah, od katerih se plačujejo prispevki, kar kasneje vpliva na obseg pravic, ko se socialni primer pojavi.

Tudi usposabljanje in izpopolnjevanje samozaposlenih oseb je lahko dejavnik tveganja za prekarlost, in sicer zlasti v luči opravljanja storitev v prihodnosti, saj ohranjanje in pridobivanje novih znanj in veščin pomembno vpliva na položaj samozaposlene osebe na trgu. Tudi ta vidik je neposredno povezan z zmožnostjo nositi finančna bremena, ki jih takšna usposabljanja predstavljajo. Ocenjujemo, da je zato dostopnost do usposabljanj slabša kot pri redno zaposlenih, kjer odgovoren delodajalec redno skrbi tudi za ta vidik delovnega razmerja.

Izjemno pomemben dejavnik v zvezi s položajem ekonomsko odvisnih oseb (in sicer ne zgolj v luči prekarlosti) je interesno predstavništvo. Kljub temu da sindikalne svoboščine po mednarodnih in nacionalnih pravnih virih veljajo tudi za samozaposlene osebe, je nesporno pomembno dejstvo, da ne gre za delavce v delovnem razmerju. Dokler ekonomsko odvisne osebe (morda v okviru posamezne dejavnosti) nimajo predstavništva (sindikata), ki bi zagovarjalo njihov položaj na trgu in v razmerju z naročniki, bo njihov položaj bolj negotov. Menimo, da bi bilo neke vrste delavsko predstavništvo koristno, čeprav rezultata uspešnih pogajanj med „socialnimi partnerji“ ne bi mogli imenovati kolektivna pogodba oz. razumeti kot klasične kolektivne pogodbe. Z dogovorom o oblikovanju določenih delovnih standardov tudi za ekonomsko odvisne osebe bi se tveganja za prekarlost bistveno zmanjšala po vseh obravnavanih dejavnikih oz. okoliščinah.

5. ZAKLJUČEK

Odločitev zakonodajalca, da se naraščajočemu trendu prekarne oblike dela zoperstavi tudi z uvedbo nove skupine delovno aktivnih oseb, načeloma zasluži pozitivno oceno. Kljub temu se je ob stanju trga dela, v kakršnem je trenutno slovenski, upravičeno vprašati, koliko bo sprejeta ureditev prispevala k izboljšanju razmer. Zametki za začetek procesa normalizacije trga dela in pojava ter razvoja spodbudnega ter zdravega poslovnega okolja so sicer postavljeni, zavedati pa se je treba, da ima ureditev položaja ekonomsko odvisnih oseb pri tem omejen vpliv.

V današnjih razmerah in dejanskem stanju v luči dileme iz naslova prispevka žal ugotavljamo, da je ekonomska odvisnost pretežno vir prekarlosti, saj institut kot tak v praksi ni toliko zaživel, da bi dosegel svoj cilj in namen: zagotoviti omejeno delovnopravno varstvo tistim samozaposlenim, ki po vsebini sicer ne morejo biti delavci v delovnem razmerju, vendar to varstvo potrebujejo. Na vprašanje iz uvoda pa je potreben odločen odgovor, da sodobne razmere, izrazito zaznamovane z digitalizacijo, to je s spletnimi platformami ipd., ne opravičujejo niti upravičujejo nedostojnih delovnih pogojev niti prekarne oblike dela. To zahteva odločne in

odgovorne snovalce politik in normodajalce ter korektno delujoče deležnike v poslovnem okolju.

Po približno šestih letih poznavanja in pravnega urejanja problematike ekonomske odvisnosti in položaja ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb je moč oceniti primernost ureditve oz. identificirati njene pomanjkljivosti. Dejstvo namreč je, da se v praksi institut ekonomske odvisnosti ni uveljavil v pričakovanem obsegu. Delno k takšnemu stanju prispeva tudi ne dovolj jasna pravna ureditev, zato se v prihodnosti na tem področju pričakujejo spremembe v smeri omejevanja tveganj za delo v prekarnih, negotovih razmerah. Ne glede na to, ali se bo zakonodajalec odločil in to področje morda uredil v samostojnem zakonu, bi veljalo v prihodnje normativno pozornost nameniti temam, kot so npr. i) jasnejša razmejitev ekonomsko odvisne osebe od tradicionalnega delavca, ii) pojem samozaposlene osebe, pri kateri se lahko razvije ekonomska odvisnost, iii) način uveljavitve ekonomske odvisnosti, iv) stvarna pristojnost delovnih sodišč za spore v zvezi z ekonomsko odvisnostjo, v) kolektivno zastopanje interesov ekonomsko odvisnih oseb.

LITERATURA

1. Barrios Baudor G. L., Travail autonome “economiquement dependent” en Espagne, Bulletin de droit compare du travail et de la securite sociale, Comptrasec, 2008, pp. 43–64.
2. Bečan I., et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008.
3. Cabeza Pereiro, Jaime, The Status of Self-employed Workers in Spain, International Labour Review, Vol. 148, No.1, 2008, pp. 91–99.
4. Green paper modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, available. at: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_en.pdf
5. The scope of employment relationship, Report (V), available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>
6. Non-standard employment around the world, International Labour Office, 2016.
7. Prass, Jeremia: Humans as a service, The promise and perils of work in the gig economy, Oxford University Press, 2018.
8. Senčur Peček, Darja: Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja, Delavci in delodajalci, Vol. 2-3, pp. 201–221, 2014.
9. Supiot, Alain.: Beyond employment, Oxford University Press, 2005.
10. Tičar, Luka: Temeljna vprašanja kroga oseb delovnopravnega varstva, v Delavci in delodajalci VIII (2008), Vol. 2-3, pp. 329–343.
11. Tičar, Luka: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo, Manet, 2012.
12. Tičar, Luka: Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1, Delavci in delodajalci XIII (2013), Vol. 2-3, pp. 151–167.
13. Tičar Luka: Nova koncepcija ekonomske odvisnosti kot možen dejavnik osebne veljavnosti delovnega prava, Zbornik znanstvenih razprav, Pravna fakulteta v Ljubljani, 2011, pp.175–203.
14. Wank Rolf., Germany, Labour Law in Motion: Diversification of the labour force&terms and Conditions of Employment (Reports given at the 7th Tokyo Seminar, March 2004) Kluwer Law, 2005, str. 19–26.

VIRI

15. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/2013, 52/2016, ZDR-1
16. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07, ZDR
17. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011, ZVZD-1
18. Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 65/2009, UPB-3 s spremembami in dopolnitvami, ZGD-1

Primož Rataj
Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta

PREKARNI VIDIKI ŠTUDENTSKEGA DELA IN RAZMEJITEV Z DELOVNIMI RAZMERJI

Povzetek

Prispevek se osredotoča na študentsko delo kot eno izmed oblik dela, ki je v Sloveniji nemalokrat dojeta kot prekarna in zaradi svoje razširjenosti pomembno vpliva na segmentacijo trga dela. To je odraz pravnega urejanja te oblike, ki delodajalcem omogoča izrazito prožnost ob upoštevanju le manjšega sklopa zaščitnih delovnopравnih norm. Temeljno vprašanje je, v čem se študentsko delo razlikuje od (bolje varovanih) delovnih razmerij, zlasti z ozirom, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas ravno tako sklenjena iz razlogov začasnosti ali občasnosti. V prispevku avtor izhaja iz povezovanja teoretičnih spoznanj s prakso, kjer je preko primerov sodne prakse temeljni zasledovani cilj prispevka nakazati potrebo po natančnejši pravni ureditvi študentskega dela v Sloveniji.

Ključne besede: študentsko delo, delovno razmerje, prekarno, začasno ali občasno, sodna praksa, omejitve, ukrepi.

Precarious Aspects of Student Work and Its Delimitation with Employment Relationships

Abstract

The contribution focuses on student work as a form of work that is often perceived as precarious and significantly influences the segmentation of labour market in Slovenia due to its widespread use in practice. This is a reflection of its legal regulation, which enables substantial flexibility to employers by only having the duty to respect a minor part of regulatory labour law provisions. The fundamental question is, how is student work any different from (better protected) employment relations, especially taking into account that fix-term employment contract is likewise concluded on temporary or occasional basis. The author makes an effort to combine theory with practice, where, through case-law analysis, the fundamental goal of the contribution is to imply the need for a more detailed regulation of student work.

Keywords: student work, employment relationship, precarious, temporary or occasional, case-law, restrictions, measures.

1. UVOD

V družbi se v zadnjih letih, predvsem zaradi sprememb na trgu dela, vedno pogostejše omenja prekarno delo kot sociološki pojem, ki v ozadju nosi negativen naboj. Upošteva, da ne gre za pravni, temveč sociološki pojem, je njegovo dožemanje lahko zelo različno. Lahko je v povezavi z delom dojet kot opravljanje odplačnega dela na občasen ali začasen ter nestanovitni način, zaradi česar je lahko pravni, ekonomski ali socialni položaj zadevnih delovno aktivnih oseb v družbi razmeroma slab. To je lahko razvidno že iz plačil, ki niso redna in stanovitna, obdobja brez dohodka, za katera morda ni nadomestila dohodka iz sistema socialne varnosti, težav pri pridobitvi dolgoročnih kreditov za nakup stanovanja (ali vozila), s tem povezanega osamosvajanja in načrtovanja družine, in tako dalje.¹ Varnost kontinuirane možnosti opravljanja dela (ali varnost ter predvidljivost zaposlitve) je torej morda najbolj pomemben dejavnik tveganja za pojav in razumevanje prekarnega dela, ni pa tudi edini. V delovnopravnem oziru je Mednarodna organizacija dela (MOD) izpostavila več dejavnikov tveganja, ki jih je potrebno upoštevati za presojo ali je neko delo (izrazito) prekarno ali ne. Poleg varnosti in predvidljivosti zaposlitve so pomembni še plačilo, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, socialna varnost, usposabljanje, zastopanost in druge temeljne pravice.²

Uvodoma se kot nesporno dejstvo tudi ugotavlja, da je prekarno delo v zadnjih letih postalo velik socialno-politični izziv.³ Vsaj delno je k temu botrovala vključitev Slovenije v Evropsko unijo (EU) leta 2004 in kasneje nastop gospodarske krize. Po pristopu v EU se je izredno razširil geografski trg dela in možnost konkurence, kar je vodilo v nastanek pritiskov po večji učinkovitosti, nižanju stroškov in prožnosti (oziroma fleksibilnosti), ti dejavniki pa ob nastopu gospodarske krize zaradi boja podjetij za uspešno poslovanje ali morda celo njihovo preživetje le eskalirajo.

Pravni (in vsaj deloma socialni) položaj prekarne delovno aktivne osebe urejata področji delovnega prava in prava socialne varnosti. Kljub izredni pomembnosti obeh je v primeru prekarne delavce vsaj načeloma sistem socialne varnosti drugotnega pomena,⁴ saj v večinskem delu zajema možnost (začasnega ali trajnega) nadomestila izpadlega dohodka ob nastopu socialnega primera, kot so npr. bolezen,

1 Podobno tudi Kresal, 2014: 178, ki omenja, da je predpogoj za to urejen delovnopравни status, do katerega mladi težko pridejo.

2 Mednarodna organizacija dela (MOD) (2012): 3 in nasl.

3 Statistični urad RS (2017). Po podatkih je bilo v tem obdobju identificiranih več skupin, ki bi lahko sodile v sfero prekarne delo, med drugim 14.000 samozaposlenih (brez delavcev in v razmerju predvsem z enim naročnikom), 44.000 delovno aktivnih študentov, 14.000 drugih agencijskih delavcev in 9.000 zaposlenih za krajši delovni čas, ki niso mogli najti zaposlitve za polni delovni čas.

4 Sistem socialne varnosti je po svojem obsegu sicer širši od delovnega prava, saj ureja tudi pravne položaje delovno neaktivnih oseb (kot npr. vzdrževanih družinskih članov), pravic nosilcev dolžnosti preživljanja v primeru vzdrževanja družinskih članov (npr. z družinskimi prejemki), in tudi oseb, ki si kljub delu ali brez dela ne morejo zagotoviti zadostnih materialnih sredstev za preživljanje (npr. s socialnimi pomočmi).

starost, invalidnost, brezposelnost, materinstvo, itd.⁵ S tem, ko se večinski del sistema socialne varnosti financira iz naslova opravljanja dela in posledično nadomešča izpadli dohodek delovno aktivne osebe, se pravzaprav v tem kontekstu rešuje težave (ali anomalije), do katerih pride na trgu dela kot enem izmed nosilnih stebrov družbe z vplivom na gospodarski razvoj in izboljšavo družbenega (socialnega) stanja.

Če je prekarno delo izziv, potem je potrebno odgovore in rešitve, kolikor je to seveda možno, vselej iskati pri vzrokih. V prvi vrsti je torej pomembno delovno pravo in njegov domet, če se želi pravni (in posledično ekonomski ter socialni) položaj prekarnih delovno aktivnih oseb izboljšati. Iz tega razloga se prispevek posveča vzrokom in možnim ukrepom proti zatečenemu stanju z delovnopravnega vidika, le mestoma pa je izpostavljena problematika v pravu socialne varnosti. To bo storjeno za eno skupino prekarnih delovno aktivnih oseb, natančneje skupino študentov, ki je po obsegu (verjetno) najštevilčnejša⁶ ter pri kateri so prisotne raznovrstne pravne dileme. Pokazatelji tveganja za prekarost pri študentskem delu so bili (ravno letos) že obravnavani.⁷ Namen prispevka ni v ponavljanju teh, temveč v nadgradnji, zlasti z razmejitev študentskega dela od delovnih razmerij.

Razmejitev je odvisna od začasnosti ali občasnosti oziroma nepretrganega opravljanja dela, poleg tega pa je na mestu vprašanje, v čem se študentsko delo sploh razlikuje od pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter ali in kje postaviti ločnico. Vprašanje je tudi, ali manjši obseg dela študentov od redno zaposlenih delavcev ne pomeni, da bi šlo lahko za delovno razmerje za krajši delovni čas. Pri analizi odgovorov na ta vprašanja se bo izhajalo iz povezovanja teoretičnih spoznanj s prakso, kjer je preko primerov sodne prakse temeljni zasledovani cilj prispevka nakazati potrebo po natančnejši pravni ureditvi študentskega dela v Sloveniji. Ta se nakazuje kot ena izmed možnih sredstev ukrepanja, predstavljeni pa so tudi nekateri paradoksi študentskega dela na trgu dela.

Pred nadaljevanjem velja opozoriti, da je bilo poskusov urejanja študentskega dela več, nekaterimi med njimi pa so bili tudi neuspešni.⁸ Uspeh ukrepov je v socialno-političnem kontekstu poleg študentov in delodajalcev odvisen od več deležnikov,

5 Glej *Bubnov-Skoberne, Strban*, 2010: 98-99.

6 Za agregatno številčno primerjavo glej zgornjo opombo št. 3. Sicer se kot prekarno največkrat omenja delo na podlagi nekaterih atipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi, delo samozaposlenih (tudi v prikritih delovnih razmerjih) in delo v drugih (civilnih) pravnih razmerjih. Glej *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*, 2016: 8.

7 *Franca*, 2019: 309-313.

8 Eden izmed takih je bil Zakon o malem delu leta 2010, ki pa ni stopil v veljavo, saj je bil na zakonodajnem referendumu zavrnjen. Med drugim je tedaj povzročil javne množične demonstracije študentov.

katerih interesi so različni in številni.⁹ V prispevku vsi ti raznovrstni interesi niso deležni obravnave, temveč se namesto socialno-političnega pogleda na tematiko pogleduje z vidika študentov in naročnikov (oz. delodajalcev), torej *delovnopravno*.

2. ORIS PROBLEMATIKE

Temeljna težava z vidika prekarne delo, ki se v zadnjem desetletju pojavlja v Sloveniji (in tudi širše v drugih državah), je, da se sklepajo pogodbeno razmerja, ki ne temeljijo na pogodbi o zaposlitvi. Pojasnilo, zakaj do tega prihaja, je seveda relativno enostavno.

Mednarodna organizacija dela, kot univerzalna organizacija in prva specializirana organizacija Organizacije združenih narodov (OZN), ravno letos praznuje 100. obletnico delovanja od njene ustanovitve in v vsem času do sedaj so bile njene aktivnosti usmerjene v zagotavljanje varstva zaposlenih (predvsem v okviru delovnega prava). To varstvo denimo zajema omejevanje delovnega časa, opravljanje dela v varnih in zdravju nenevarnih delovnih pogojih, varstvu plače, prepovedi dela otrok, možnosti sindikalnega udejstvovanja, letnem dopustu, odmorih in počitkih ter tudi varstvo zaposlitve, zlasti z omejevanjem možnosti prenehanja delovnega razmerja na enostranski način z odpovedjo delodajalca. S tem povezano je tudi zagotavljanje socialne varnosti pred nastopom vseh (ali čim večjega dela) socialnih primerov.

Razlog za razvoj varovalnih določb za delavce tiči v naravi delovnega razmerja, kjer je temeljna razlika v primerjavi s civilnimi razmerji (ki temeljijo na prirejenosti pogodbenih strank), podrejenost delavca (t. i. *subordinacija*). Ravno okoliščina podrejenosti povzroči potrebo po posebnem dodatnem pravnem varstvu (bodisi v zakonu ali preko avtonomnih pravnih virov, npr. kolektivnih pogodb), ki bo zagotavljalo določene minimalne standarde oziroma omejitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, ki varujejo zaposlenega in so prisilne oziroma *kogentne* narave, kar pomeni, da jih stranki v pogodbi o zaposlitvi načeloma ne moreta urediti manj ugodno za delavca.¹⁰ To je potrebno, saj si pri sklepanju pogodbenih razmerij podrejena stranka

9 Lep oris tega povzame Knez, 2014: 166, ki pravi, da „če želimo pomen študentskega dela bolje razumeti je treba te interese vsebinsko pojasniti in jih razložiti. To velikokrat ni lahko, saj so si lahko že interesi udeležencev znotraj posamezne interesne skupine zelo različni, še posebej, če pri tem upoštevamo predpostavke sistemske ureditve na eni strani in individualne potrebe oziroma želje na drugi posameznikov. Dodatno pa se moramo zavedati, da so ti različni interesi tako neposredno povezani, da je težave, povezane s študentskim delom, nemogoče odpraviti brez velikih sistemskih sprememb na področju šolstva, socialne varnosti, zaposlovanja, sive ekonomije in davčne politike.“ Poleg tega „študentsko delo študentom, delodajalcem, brezposelnim predstavlja pomemben element trga dela. Vsak nanj gleda s svojimi očmi, lastnimi potrebami in predvsem lastnimi pričakovanji. Nekateri trdijo, da je študentsko delo anomalija na trgu dela, da bi ga bilo treba odpraviti, da je deloma vzrok za veliko število brezposelnih oseb, da predstavlja socialni korektiv, da je nenadomestljivo ... Če je temu tako, potem smo ujetniki študentskega dela. Realnost pa je nekeje vmes in zato je treba v bodoče še bolje urediti to področje ...“ (Knez, 2014: 173).

10 Glej temeljno določbo o omejitvi avtonomije pogodbenih strank v 9. členu ZDR-1. Slednja je odraz načela *in favorem laboris* kot enega temeljnih načel delovnega prava.

načeloma v postopku pogajanj ne more izboriti takega pravnega položaja, kot bi si ga lahko, če podrejenosti ne bi bilo.¹¹

Iz zgornjih dveh odstavkov torej izhaja, da so se na (univerzalni, svetovni) mednarodni ravni razvili pravni standardi, ki veljajo tudi v Evropi, kot enem najbolj razvitih kontinentov na svetu. Še več, v nekaterih ozirih so standardi v Evropi še višji, kar je posledica pravnih dokumentov o človekovih pravicah (kot je npr. Evropska socialna listina) in pravnih aktov prava EU. V razmerju do slednjih, je denimo že v 1. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹² naštetih kar 16 direktiv, ki so bile prenesene v notranji pravni red. Več desetletij razvijajoči standardi so torej v Sloveniji načeloma dokaj dobro razdelani in urejeni, pa vendar prihaja do pojmov prekarno delo in dokaj velikega števila kršitev v praksi na tem pravnem področju.

Če se sedaj vrnemo k temeljni težavi – ves celo kup zaščitnih norm na mednarodni in nacionalni ravni velja, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi in gre za delovno razmerje. Če pa je podlaga za opravljanje dela poimenovana drugače, to neposredno vodi v drugačen, manj omejen pravni režim. To je nedvomno primarno interes delodajalcev oziroma naročnikov, ki so v iskanju fleksibilnosti iznajdljivi ter nemalokrat iščejo raznovrstne „obvođe“. Lahko bi celo trdili, da se naročniki želijo kar v celoti izogniti varovalnemu režimu delovnega prava z eno potezo, marsikdaj tako, da zahtevajo od delojemalca ustanovitve in registracijo statusa samostojnega podjetnika ali pa da sklepajo druge civilne pogodbe, kot je npr. avtorska pogodba, podjemna pogodba in druge. Pravnih podlag za opravljanje dela je (na žalost) v Sloveniji (pre)več, kar je že bilo predmet kritike tudi na mednarodni ravni.¹³ ZDR-1 namreč velja v prvi vrsti v razmerju do delavcev, ne pa npr. do samozaposlenih oseb,¹⁴ saj so to načeloma osebe, ki samostojno in neodvisno opravljajo gospodarsko dejavnost v okoliščinah, kjer podrejenost ni prisotna.

V manj izrazitem učinku, vendar ravno tako, ZDR-1 ne velja v celoti za študente, temveč njihov položaj ureja le delno, denimo v sedmem odstavku 211. člena ZDR-1. Ta določa, da se za študente uporabljajo tiste določbe zakona, ki prepovedujejo diskriminacijo (tudi po spolu), določbe o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti. Marsikatera zaščitna določba v ZDR-1 za študenta torej ne velja, o

11 Vprašanje, kdaj je v pogodbenem razmerju prisotna podrejenost, pa je po drugi strani v praksi eno izmed najbolj zahtevnih in raznoliko obravnavanih pravnih vprašanj nasploh. Presoja podrejenosti oziroma večje stopnje odvisnosti od navodil in nadzora je že tradicionalno, tudi primerjalno v drugih državah EU (in širše po svetu), predstavljala izziv, zaradi česar je bilo med drugim (tudi v odziv) v okviru delovanja MOD sprejeto Priporočilo št. 198 o delovnem razmerju, kjer je razmejitvi delovnega razmerja z ostalimi razmerji namenjen drugi del dokumenta. Na stopnjo odvisnosti namreč lahko nakazuje več indicij, denimo določanje delovnega časa s strani druge pogodbene stranke (delodajalca), lastništvo delovne opreme delodajalca, odsotnost poslovnega rizika za delavca, dolžnost poročanja o delu, opravljanje dela v prostorih delodajalca (ter vključenost v organiziran delovni proces pri njem), itd.

12 Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami do 15/17 – odl. US.

13 OECD denimo priporoča poenotenje različnih oblik civilnih pogodb (in celo morebiti ukinitve študentskega dela). Glej OECD, 2016: 20.

14 Določena izjema v 213. in 214. členu ZDR-1 velja za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe.

čemer več v nadaljevanju. Med drugim se tudi zato študentsko delo omenja kot edina res ali najbolj prožna oblika dela.¹⁵

3. RAZMEJITEV ŠTUDENTSKEGA DELA Z DELOVNIMI RAZMERJI: ZAČASNO ALI OBČASNO DELO – NEPRETRGANO OPRAVLJANJE DELA

Razlikovanje v pravnem položaju (in obsegu upravičenj) med delavci in študenti mora imeti teoretično podstat, kar se naj bi odrazilo že v opredelitvi različnosti pogodbenega razmerja, v katerem so. Definicija delovnega razmerja je podana že na začetku ZDR-1 v 4. členu, kjer je delovno razmerje opredeljeno kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Z vidika razmejitev študentskega dela z delovnimi razmerji pri večini elementov razlik ni. Študenti namreč tipično opravljajo delo na način, da so odvisni od navodil in nadzora, poleg tega pa delo opravljajo odplačno, osebno in značilno v organiziranem delovnem procesu, v katerega se prostovoljno vključijo.¹⁶ Temeljni razlikovalni element med delovnimi razmerji in študentskim delom je najpogostejše vidik nepretrganega opravljanja dela.¹⁷ Z vidika primerjave je že po opredelitvi delo študentov v 211. členu ZDR-1 (zgolj) začasno ali občasno. Z drugimi besedami, razlikovanje praviloma temelji na razmerju: začasno ali občasno delo – nepretrgano opravljanje dela.

Dejstvo je, da nekateri študenti ne delajo samo začasno ali občasno in pravne posledice so v teoriji v takem primeru jasne. Če nekateri študenti opravljajo delo na (formalno) civilni podlagi (tj. preko študentske napotnice), vendar dejansko opravljajo delo v okoliščinah, kjer so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, gre pravzaprav za prikrita delovna razmerja, ki so neskladna z zakonsko ureditvijo. Če so izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, se delo namreč v skladu s 13. členom ZDR-1 ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Pomembno je torej dejansko opravljanje

15 Franca, 2019: 301, 304; Tičar, 2014: 155; Senčur Peček, 2013: 933. Franca, 2019: 904, trdi, da je 'z vidika delodajalcev ... to edina res prožna oblika dela, saj jim dejansko omogoča, da se na dnevni ravni odzivajo na svoje trenutne potrebe in morebitne nenadne spremembe na trgu dela, kar jim omogoča lažje prilagajanje. Obe strani lahko namreč kadarkoli prekineta sodelovanje brez navedbe razlogov in takoj, brez kakršnega koli odpovednega roka. Ravno tako delodajalci niso omejeni ne s številom študentov, ki opravljajo študentsko delo, kakor tudi ne z zneskom, ki ga lahko namenijo za plačilo te oblike dela. Zato je tudi iz tega vidika študentsko delo popolnoma prožno."

16 Glej tudi Scortegagna Kavčnik, 2017: 257.

17 Glej 12. točko sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 87/2016, z dne 30. 8. 2016.

dela in ne formalno poimenovanje,¹⁸ kar je v skladu z načelom primarnosti dejstev.¹⁹ Še več, v skladu z 18. členom ZDR-1 se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če so izpolnjeni elementi delovnega razmerja. Ključno vprašanje torej je, ali so elementi delovnega razmerja izpolnjeni. Če so, potem bi posameznik moral biti delavec z vsemi pripadajočimi pravicami, sicer pa ne.

Na prvi pogled je pri primerjavi začasnega in občasnega dela nasproti nepretrganemu (oziroma dalj časa trajajočemu) opravljanju dela jezikovno gledano ločnica jasna ter gre za dve povsem različni besedni zvezi. V praksi pa na žalost temu pogosto ni tako²⁰ in v tem oziru sledi predstavitev primera, ki jasno prikazuje težave pri razmejitvi ter nakazuje potrebo po natančnejši pravni urejenosti študentskega dela.

Ilustrativen primer je lahko ne tako dolgo nazaj sprejeta sodba Vrhovnega sodišča.²¹ Po razvidnem dejanskem stanju iz javno objavljenih sodb (pritožbene in revizijske stopnje in brez vpogleda v spis) je bila tožnica študentka, ki je kot članica kabinskega osebja za letalsko podjetje delala preko napotnice od junija 2010 do konca maja 2013, torej 3 leta. V tem obdobju je najprej delala eno leto, nato en mesec ne (10. 6. do 10. 7. 2011). Nato je delala skoraj osem mesecev do marca 2012, po eno-mesečnem premoru je delala približno devet mesecev do januarja 2013, in zatem po vnovičnem eno-mesečnem premoru še štiri mesece od februarja do konca maja 2013. Temeljno zagato v tem primeru je predstavljalo vprašanje, ali je bilo to delo nepretrgano ali (zgolj) začasno ali občasno, saj so bili vsi drugi elementi delovnega razmerja namreč izpolnjeni. Vrhovno sodišče je v konkretni zadevi na žalost zavzelo stališče, da ni šlo za nepretrgano opravljanje dela, navkljub redkim in kratkim prekinitvam.²²

Primer je predstavljen z razlogom, namreč do njega je mogoče biti kritičen, če se prične upoštevati tudi razlike v pravnem položaju študentov, ki je po ZDR-1 slabše varovan od primerljivega položaja zaposlenih delavcev. Ena izmed razlik je namreč, da študenti po nobenem zakonu v Sloveniji nimajo pravice do (letnega) dopusta, ki

18 Glej npr. 19. točko sodbe (najvišjega rednega, tj.) Vrhovnega sodišča VIII Ips 81/2017, z dne 20. 6. 2017, v kateri sodišče predstavi slovensko zakonodajo tudi v luči urejanja na mednarodni ravni s strani Mednarodne organizacije dela in Evropske unije. Tako se posamezna oseba šteje za delavca v delovnem razmerju, če obstajajo elementi tega razmerja, ne glede na pravno opredelitev tega razmerja med strankama. Za upoštevanje tega v slovenski sodni praksi glej tudi npr. točko 24 v sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 673/2017, z dne 21. 12. 2017.

19 Priporočilo MOD št. 198 o delovnem razmerju v delu II. že na začetku posebej poudarja, da je ugotovitev obstoja delovnega razmerja odvisna primarno od vseh dejanskih okoliščin, ne glede na to, kako je pogodbeni dogovor poimenovan oziroma označen.

20 Kljub načelni teoretični različnosti se je v praksi izkazalo, da pojme začasnosti, občasnosti in nepretrganosti ljudje dojemajo zelo različno. Ni namreč nekega jasnega mejnega pravila, koliko je začasno ali občasno, temveč je to prepuščeno pravnemu vrednotenju.

21 Glej sodbo Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 87/2016, z dne 30. 8. 2016, in sodbo pritožbenega sodišča v tej zadevi VDSS Pdp 559/2015, z dne 26. 11. 2015.

22 Morda velja izpostaviti, da je, sicer v drugem primeru, v sodbi VDSS Pdp 89/2016, z dne 12. 5. 2016, denimo višje delovno in socialno sodišče presodilo, da je šlo za nepretrgano opravljanje dela tudi pri delu s krajšimi presledki v celotnem obdobju.

delavcem pripada v dolžini vsaj štirih tednov. Tako je tožnica opravljala delo v dolžini 11 mesecev v letu, kar je primerljivo z redno zaposlenimi člani kabinskega osebja. Ti so na letni ravni ob izrabi letnega dopusta lahko bili skupno odsotni z dela približno kakšen mesec ter delali preostalih 11 mesecev, vseeno pa so bili v dalj časa trajajočem, nepretrganem delovnem razmerju (morda za nedoločen čas), ki tožnici po drugi strani ni bilo priznано. Upoštevanje pravice do dopusta kot razlikovalnega elementa med delavci in delovno aktivnimi osebami na drugih pravnih podlagah je bilo sicer decimo že upoštevano v enem izmed primerov Višjega delovnega sodišča.²³ Ta se je resda sicer nanašal na avtorsko pogodbo in prikrito delovno razmerje učitelja, ki je imel pogodbo le od septembra do junija, poleti pa ne. V tistem primeru je pritožbeno sodišče jasno obrazložilo, da je tovrstno sklepanje avtorskih pogodb v obdobju treh let, z upoštevanjem posebnosti izobraževalne dejavnosti, nepretrgano opravljanje dela, saj v poletnih mesecih učitelji praviloma izrabljajo dopust. Vprašanje je, zakaj takega vidika ni upoštevalo vrhovno sodišče v primeru študentke, kar pod vprašaj postavlja notranjo usklajenost sodne prakse.²⁴

Obstaja tudi drugi vidik enomesečnih prekinitev, ki izhajajo iz delovnopравnih pravil o sodnem varstvu. V skladu s tretjim odstavkom 200. člena ZDR-1 se ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve pred pristojnim delovnim sodiščem. Roka za uveljavljanje obstoja delovnega razmerja na podlagi izpolnjenih elementov ZDR-1 ne pozna. Rešitev sodne prakse je²⁵ (še danes), da se to lahko zahteva v roku 30 dni od (seznanitve) prenehanja (pogodbenega) sodelovanja, kot velja sicer za načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi.²⁶ V nasprotnem primeru je tožnik prekludiran, kar pomeni, da vsebinsko več ne more uspeti zaradi zamude roka za uveljavljanje sodnega varstva. Velja opozoriti, da so enomesečne 'prekinitve' v zgoraj navedenem primeru študentke morda pomenile ravno željo naročnika po tem, da rok za uveljavitev sodnega varstva za obstoj delovnega razmerja na podlagi izpolnjenih elementov preteče. Tako ravnanje bi lahko nakazovalo v smer zlorabe pravic, pa vendarle se sodišče tako ni odločilo. Zanimivo je, da je sodišče zlorabo sicer omenilo, vendar v malce drugačnem kontekstu.

Iz sodbe vrhovnega sodišča jasno izhajajo, da, 'je pri presoji o obstoju delovnega razmerja odločilnega pomena vprašanje, ali je delodajalec zlorabil institut študentskega dela. Za zlorabo gre, kadar študent ali dijak opravlja delo v organiziranem delovnem

23 Glej VDSS sklep Pdp 846/2015 z dne 19. 5. 2016.

24 Pri tem je seveda potrebno opozoriti, da je vsak primer samostojen z obilico specifičnih posebnosti, zaradi česar ni mogoče vselej napraviti nezmotljivih analogij. Po drugi strani se ni mogoče znebiti občutka, da gre tu na podlagi dejanskega stanja za dokaj primerljivi zadevi z vidika presoje pravnega standarda nepretrganosti opravljanja dela.

25 Glej denimo sklep VIII Ips 339/2006 z dne 25. 10. 2007. Glej tudi Kogej Dmitrovič, 2014: 224.

26 Ta rok je kratek, vendarle pa po mnenju sodnikov ni problematičen, saj tožb, ki bi bile v tem oziru prepozne, praktično ni (več). Velja omeniti, da to ni nujno neproblematičnost roka za uveljavljanje sodnega varstva, temveč preprosto zavedanja pooblaščenec (tj. odvetnikov), ki v primeru seznanitve s primeri preprosto strankam pojasnijo, da ne morejo več storiti nič zaradi prekluzivne narave roka, čeprav bi morda ob daljšem roku lahko stranke na sodišču kasneje vsebinsko uspele. O tem roku ter z njim povezanimi pravnimi zagatami glej še Kresal, 2016: 228-229.

procesu dalje časovno obdobje, na popolnoma enak način in v enakem obsegu, kot ga opravljajo osebe, ki so pri delodajalcu v delovnem razmerju.²⁷ Ta izsek sodbe je izredno nenavaden in presenetljiv, saj pravzaprav delodajalcem omogoča izredno veliko manevrskega prostora za izmikanje z organizacijo dela, kjer se študente vključuje pod le malenkost drugačnimi pogoji dela, kot veljajo za druge, s čimer se delodajalec (po zgornjem zapisu) izogne možnosti ugotovitve obstoja delovnega razmerja. Tudi tako stališče je mogoče kritično oceniti v luči zagotavljanja delovnoppravnega varstva. Do sedaj je bilo sodišče namreč pogosto tisto, ki je v primerih o priznanju obstoja delovnega razmerja različne obvoje (morda celo zlorabe) delodajalcev kaznovalo (npr. v primeru sklepanja pogodb z osebami, ki niso izpolnjevale pogojev za zasedbo delovnega mesta).²⁸

4. KRAJŠI DELOVNI ČAS?

Ena izmed možnosti, zakaj se sodišče ni odločilo za zlorabo s strani naročnika v konkretnem primeru, je lahko tudi dejstvo, da je zadevna študentka od aprila 2012 do maja 2013 delala v manjšem obsegu kot drugi (čeprav je trdila nasprotno). Vsekakor pa je delala v enakem obsegu kot drugi redno zaposleni člani kabinskega osebja od junija 2010 do marca 2012. V tej luči bi morda sledila ugotovitev, da iz predhodno navedene opisne definicije ‚zlorabe‘ študentka dela ni opravljala povsem ‚v enakem obsegu, kot ga opravljajo osebe, ki so pri delodajalcu v delovnem razmerju‘.²⁹ Kljub temu, da sodišče pogosto primerja položaje različnih oseb in išče referenčno osebo ali skupino za primerjavo, to ni vselej najprimernejše. Nič namreč ne preprečuje sodišču, da ugotovi, da gre za delovno razmerje za krajši delovni čas (kar je bilo podredno tudi zahtevano).

Še toliko bolj presenetljivo je to ob dejstvu, da je višje (pritožbeno) sodišče konkretno v tej zadevi celo izrecno obrazložilo, da »za obstoj delovnega razmerja ni pomemben časovni okvir dela. Delavec lahko dela v krajšem delovnem času, ker ZDR-1 spodnje meje delovnega časa ne določa.« Tako je »materialnopravno zmotno stališče sodišča prve stopnje ... da tožnica ne more uveljavljati obstoja delovnega razmerja za krajši delovni čas...“.³⁰ Možnost ugotovitve obstoja delovnega razmerja za krajši delovni čas je bila priznana sicer tudi že v nekaj drugih zadevah.³¹

27 Glej 11. točko v zadevi sodba VSRS VIII Ips 87/2016, z dne 30. 8. 2016.

28 Če je v zadevi VIII Ips 266/2009 Vrhovno sodišče v primeru novinarja priznalo obstoj delovnega razmerja od trenutka izpolnjevanja pogojev po relevantni kolektivni pogodbi, čeprav je že prej (tudi na podlagi študentskih napotnic) opravljal delo pri istem delodajalcu 5 let, je v sodbi VDSS Pdp 963/2015, z dne 26. 5. 2016, jasno spremenjeno stališče, da »okoliščina, da tožnica ni izpolnjevala pogojev za zasedbo delovnega mesta novinar poročevalec oziroma redaktor prevajalec, ne pomeni, da ni mogoče ugotoviti obstoja delovnega razmerja, če so podani vsi elementi delovnega razmerja.« To pravno naziranje je bilo kasneje potrjeno tudi v kasnejših odločitvah Vrhovnega sodišča, npr. v sklepu VSRS VIII Ips 343/2017, z dne 12. 9. 2018.

29 O pomembnosti obsega dela v primerih o prikritih delovnih razmerjih glej tudi *Franca*, 2019: 304.

30 Glej točko 12 v sklepu VDSS Pdp 559/2015, z dne 19. 5. 2016.

31 Glej npr. sodbo VDSS Pdp 89/2016, z dne 12. 5. 2016.

5. ŠTUDENSKO DELO IN POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Ali obstajajo razlike?

Navkljub več različnim možnim pravnim razlagam, ki bi vodile do drugačne odločitve v ilustrativno izbranem primeru, je potrebno poudariti še nekaj. ZDR-1 ureja več različnih tipov pogodbe o zaposlitvi. Poleg standardne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, za polni delovni čas, kjer se delo opravlja neposredno za delodajalca v prostorih delodajalca ob prisotni podrejenosti, so se razvile tudi druge atipične ali nestandardne oblike pogodbe o zaposlitvi. To so: pogodba o zaposlitvi za določen čas, za krajši delovni čas, za delo na domu, za javna dela, s poslovodno osebo ali prokuristom in pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (t. i. agencijska pogodba). Z vidika sodb, ki so potrdile možnost obstoja priznanja delovnega razmerja za krajši delovni čas od polnega, je jasno, da obstoja delovnega razmerja ni mogoče ugotavljati več le tedaj, ko gre za sklenitev standardne ali klasične (tipične) pogodbe o zaposlitvi.

Na tej točki pa pri študentskem delu trčimo na pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Slednja pride v poštev, ko je potreba po delu 'začasna', kar izhaja že iz zakonsko predvidenih razlogov za sklenitev, npr. začasno povečan obseg dela, nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, sezonsko delo, projektno delo, itd. Vprašanje, ki je pravzaprav bistveno, je, ali sploh se oziroma v čem se študentsko delo razlikuje od pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če posebne razlike ni, potem je vprašljivo, ali je študentsko delo sploh potrebno v taki obliki kot ga danes poznamo.

Takoj na tem mestu je nujno opozorilo, da se s tem *ne misli ukinitve študentskega dela*, kar bi pomenilo, da študenti ne bi smeli več odplačno delati. To tudi navsezadnje ne bi bilo skladno z Ustavo RS, ki v 49. členu ureja svobodo dela. Delo študentov je vsekakor lahko dobro in pozitivno, saj omogoča pridobivanje izkušenj in znanj, s čimer se v času študija lahko povezuje teorijo in prakso. To velja toliko bolj, če študenti delo opravljajo v okviru dejavnosti zaradi katere obiskujejo študij. Vse prepogosto pa študenti delo seveda opravljajo v dejavnostih, ki z njihovim študijem niso povezane³² (npr. v trgovinah, lokalih ipd.), poleg tega pa pogosto delajo čez celo leto, na sistematiziranih delovnih mestih, lahko pa celo opravljajo dela, za katera sploh niso usposobljeni.³³ Vprašanje torej ni, ali bi se ukinito delo študentov, temveč kaj je pravilna in primerna pravna podlaga za to delo. Vprašanje je, ali naj bo študentsko delo le delo preko študentske napotnice ali na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

32 Takih del, ki ne zahtevajo posebnih znanj, ki jih študent pridobi na fakulteti, niti ne nudijo specifičnih izkušenj, ki bi povečale njihovo zaposljivost po njegovem končanju, je približno dve tretjini. Glej *Scortegagna Kavčnik*, 2017: 245. *Milošević Zupančič in Franca*, 2018: II-VIII, zagovarjata usmeritev študentskega dela v smer neposredne povezanosti s smerjo študija, zlasti v luči primerov obvezne študijske oziroma delovne prakse.

33 *Franca*, 2019: 300. Izvorno naj bi študentsko delo pomenilo le obliko manjše ekonomske aktivnosti študenta, ki naj bi mu olajšala, v redkejših primerih, pa tudi omogočila študij. Glej *Tičar*, 2014: 155.

Za kakršnokoli delo študentov sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas najbrž ne bi bila smiselna, ker je potrebno imeti v mislih razlike v upravičenjih in izvedbenih težavah pri menjavi statusov ter s tem povezanimi obveznostmi. Denimo, ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi je potrebno delavca prijaviti v vsa socialna zavarovanja kot delavca, kjer študenti nimajo več v celoti kritih storitev zdravljenja in rehabilitacije kot vzdrževani družinski člani, temveč bi za to morali skleniti dopolnilno zdravstveno zavarovanje (in ga ob koncu dela ponovno odjaviti ter spremeniti podlago za vključitev v zavarovanje). Poleg tega bi bilo potrebno posredovati obvestilo o neupravičenosti do subvencije pri prehrani (tj. študentskih bonov) oziroma jih ponovno urediti ob prenehanju pogodbe za določen čas. Takih pravic, zlasti finančne narave, ki so vezane na status študenta in so nezdružljive z osebo v delovnem razmerju, je več.³⁴

V izogib tovrstnim izvedbenim zapletom in obveznostim je do določene meje študentsko delo lahko smotrna in zakonita oblika za opravljanje dela, dokler je to delo v resnici ‚začasno ali občasno‘. Poenostavljeno povedano, študent, ki predvsem študira, je študent. Študent, ki predvsem dela in manj študira, je delavec. V tem oziru številne države postavljajo jasne meje študentskemu delu, npr. največ 20 ur dela na teden na Slovaškem (kar bi pomenilo, da študent ne opravlja dela večinoma, temveč največ v obsegu polovičnega delovnega časa), ali zaslužek do določenega zneska v Nemčiji, natančneje do 450 eurov na mesec (nem. *Geringfügige Beschäftigung*), kjer je spet ideja ta, da študent ni delavec dokler ne dela ‚preveč‘.

Potrebno se je namreč zavedati, da so študentje skupina oseb, ki je zaradi načelne ranljivosti pozitivno diskriminirana in ima številne ugodnosti. Po drugi strani so zaradi tega lahko nelojalna konkurenca³⁵ mladim brezposelnim, ki končajo študij in študentskih ugodnosti nimajo več, finančne obveznosti pa se jim povečajo.³⁶ V tem kontekstu ugodnosti študentov trčijo ob pravice drugih oseb, ki predstavljajo javni interes, predvsem v luči preprečevanja prekarnosti, zaradi česar je potrebno biti pazljiv in položaj študentov urejati tako, da so upravičenja in svoboščine vseh deležnikov v ustreznem sozvočju. Tega si skorajda ni mogoče predstavljati brez dodatnih omejitev študentskega dela.

34 To pa ne pomeni, da študent ne more biti v delovnem razmerju in tega ne bi bilo mogoče ugotoviti. Možnost ‚dvojnega‘ statusa je s sklepom priznalo Vrhovno sodišče v prelomni zadevi VIII Ips 129/2006, z dne 18. 12. 2007. Študent v delovnem razmerju je lahko vpisan v študijski program, lahko obiskuje predavanja in vaje, opravlja izpite in zagovarja zaključno delo, le nekaterih finančnih ugodnosti iz naslova študentskega statusa pravzaprav ne more koristiti.

35 Senčur Peček, 2013: 933-934, ugotavlja, da je študentsko delo v Sloveniji postalo oblika rednega, trajnega opravljanja dela na sistemiziranih delovnih mestih, ki pomeni nelojalno konkurenco delovnim razmerjem. Po njenih ugotovitvah je za odpravo segmentacije na trgu dela potrebna ustreza ureditev študentskega dela. Če bi resnično želeli zmanjšati segmentacijo na trgu dela, bi po stališču Kresal, 2014: 179, morali okrepiti ‚položaj prekarne delavcev, predvsem pa bi morali učinkovito omejiti uporabo vseh različnih oblik prekarne dela (in ne le nekaterih, da se potem z različnimi strategijami delodajalci prilagajajo in iščejo zdaj eno, zdaj drugo ‚fleksibilno‘ in ‚stroškovno ugodno‘ obliko dela)‘.

36 Zgolj v ilustracijo, izguba študentskih ‚bonov‘ na mesečni ravni znese nekaj čez 50 eurov, zamenjava statusa zavarovanca v zdravstvenem zavarovanju iz družinskega člana, ki se redno šola, v osebo s stalnim prebivališčem v Sloveniji in sklenitvijo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja za kritje storitev zdravljenja in rehabilitacije v celoti, pa tudi nanese nekaj nad 50 dodatnih eurov.

Kako določiti mejo?

Omejitev so lahko vezane na višino zaslužka ali na obseg dela,³⁷ bodisi z določenim številom ur dela na teden ali tudi drugače. Drugačni načini omejevanja so lahko razvidni že v obstoječi zakonodaji pri pogodbi za določen čas, kjer je delo tudi 'začasno' (ali občasno). ZDR-1 tako denimo določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (razen v nekaj primerih izjem). Dvoletno obdobje je pri pogodbi o zaposlitvi 'začasno' obdobje. Kljub temu, da gre pri študentskem delu za začasno delo, te 'začasnosti' ni smiselno tolmačiti kot dveletno obdobje, temveč krajše obdobje. To je razvidno že iz zgodovinskega razvoja študentskega dela, kjer je bila včasih omejitev največ 90 dni brez prekinitev v posameznem koledarskem letu.³⁸

Poleg tega obstaja omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi z vidika 'občasnosti', saj prekinitev, ki je dolga tri mesece ali krajša, ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi (v okviru dvoletne omejitve). Nesporno je, da bi pravno pravilna odločitev v zgoraj navedenem primeru študentke pri letalskem podjetju v primeru dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas bila, da je sklenjena pogodba za nedoločen čas. Skupno obdobje dela je bilo daljše od dveh let, prekinitve krajše od treh mesecev, razlog za sklenitev pa verjetno v kontekstu razloga začasno povečanega obsega dela, zaradi česar bi nastopila zakonska posledica preoblikovanja v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. In sedaj ključni del - to bi bilo možno zato, ker obstajajo natančna in jasna pravna pravila. V primeru študentskega dela preko napotnice pa to jasno ni zapisano, kar sodišču dopušča več manevrskega prostora in lahko, na žalost, pripelje do tega, da v daljšem časovnem obdobju več let delo z nekaj prekinitvami, ki so bile redke in kratke, ni nepretrgano, temveč le začasno in občasno, čeprav je po svojem smislu povsem na mestu s primerjavo pogodbe za določen in nedoločen čas.³⁹

Primerjava študentskega dela s pogodbo o zaposlitvi za določen čas je seveda pomembna še iz drugih vidikov. Že rečeno je bilo, da ima delavec v delovnem razmerju večji obseg pravic od študenta. Sem lahko npr. umestimo pravice kot so: regres, dopust, povrnitev stroškov za prevoz in prehrano, nadomestilo plače, odpovedni rok, v nekaj primerih odpravnino, itd. Poleg delovnopравnih upravičenj je delavec v delovnem razmerju vključen tudi v vsa socialna zavarovanja, kar mu omogoča več nadomestil (tudi iz zavarovanj, v katere študenti niso vključeni), hkrati pa je bolj varovan v

37 Franca, 2019: 314, pravi, da bi bila najenostavnejša rešitev v izogib prikritim delovnim razmerjem zamejitev števila ur in/ali zneska, ki ga lahko študent zasluži v enem letu. Po njenem stališču bi to v praksi lahko preprosto izvedli tako, da študentu ne bi bilo več mogoče izdati napotnice, ko bi bila meja dosežena.

38 Glej sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006, z dne 18. 12. 2007. Na podlagi 107. člena starega ZDR/90 je bilo mogoče v okviru poglavja o začasnem in občasnem delu skleniti tudi pogodbo o delu za opravljanje začasnih oziroma občasnih del, ki lahko trajajo največ 60 dni v koledarskem letu, in za opravljanje trajnejših kratkotrajnih del, za največ 8 ur na teden. Glej *Predpisi o delovnih razmerjih, plačah in zaposlovanju*, 2000: 52. Z drugimi besedami, začasnost ali občasnost je bila v preteklosti jasno opredeljena po obsegu.

39 To je bilo v reviziji tudi zatrjevano, vendar je Vrhovno sodišče primerjavo z nezakonitim veriženjem sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas zavrnilo kot 'sploh neustrezno'.

primeru neizpolnitve obveznosti delodajalca z vidika (ne)plačila prispevkov.

Kljub temu, da je nekaj finančnih ugodnosti študentov nezdržljivih s statusom delavca (npr. boni, subvencioniran prevoz, državna štipendija, bivanje v študentskem domu, itd.),⁴⁰ se velikokrat v razpravah zanemari, da imajo lahko podobna in znatna upravičenja tudi delavci. Namesto subvencionirane prehrane in prevoza imajo delavci po ZDR-1 pravico po povrnitve stroškov za prevoz in prehrano, ki je lahko (oziroma je pogosto) višje.⁴¹ Večji kot je obseg dela, večji prepad tudi nastaja med upravičenji delavca v primerjavi s študentom (npr. večji regres, večji znesek nadomestila plače zaradi več dni dopusta, višja odpravnina, itd.). Po drugi strani, manjši kot je obseg dela, manjša je razlika med upravičenji, ki so v primeru prejemanja državne štipendije ali bivanja v študentskem domu lahko celo v višji višini v primeru študentskega dela in ne pogodbe o zaposlitvi. Z drugimi besedami, pravni položaj študentov je skozi finančno prizmo lahko manj ugoden pri zaposlitvi za določen čas namesto dela preko študentske napotnice. Ali in koliko je takih primerov delovno aktivnih študentov, je dobro vprašanje. Za študente, ki obeh upravičenj (tj. državne štipendije in/ali bivanja v študentskem domu) nimajo, je lahko zaposlitev že v izhodišču finančno ugodnejša, poleg tega pa obstajajo tudi druge pravice zaposlenih, npr. do varstva pred odpovedjo, odpovedni rok, itd. Ne glede na vse skupaj, zagotovo je možno skleniti, da je vsaj v nekaj primerih lahko položaj študentov s pogodbo o zaposlitvi za določen čas namesto študentskega dela slabši, če je obseg dela manjši.

Zato tudi ni smiselno študentskega dela ukiniti, temveč ga omejiti. Med drugim velja omeniti, da je začasno in občasno delo upokojencev ravno tako omejeno,⁴² z delovnopravnega vidika pa argumentov za tovrstno razlikovanje ni. Omejitev po številu ur ali znesku ali časovno dopustnih obdobjih brez veriženja ne bi prizadela študentov, ki bolj študirajo kot delajo. Tako npr. se nič ne (bi) spremeni(lo) za študente, ki mesečno zaslužijo okoli 170 evrov.⁴³ Kakršnakoli omejitev že bi bila, bi njen namen moral biti le preprečevanje zlorab in prikritih delovnih razmerij, s čimer se vsekakor opolnomoči sodišča in študente. S tem, ko obseg dela narašča, je možnost poslabšanja položaja študenta vedno manjša oziroma je kar naenkrat ta kot študent, ki

40 Glej prvi odstavek 13. člena Zakona o štipendiranju, Ur. l. RS, št. 56/13 s spremembami do 31/18, ki kot splošni pogoj omogoča pridobitev štipendije upravičencem, ki niso v delovnem razmerju ali ne opravljajo samostojne registrirane dejavnosti (razen če bi ta zakon določal drugače). Bolj na splošno glej tudi 69. člen Zakona o visokem šolstvu, Ur. l. RS, 32/12 s spremembami do 65/17, kjer je določeno, da imajo študenti, ne glede na to ali se študij izvaja kot redni ali izredni, pravice in ugodnosti, ki izhajajo iz naslova statusa študenta, kot jih določajo posebni predpisi, če niso v delovnem razmerju ali ne opravljajo samostojne registrirane dejavnosti, niso vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri pristojnem organu oziroma niso poslovodne osebe gospodarskih družb ali direktorji zasebnih zavodov.

41 Npr. subvencija za prehrano v višini 2,69 evra je nižja kot primerjalna povrnitev stroškov za prehrano za delavce, npr. 3,99 evra v javnem sektorju in tudi neobdavčeno do višine 6,12 evrov v skladu z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, Ur. l. RS, št. 140/06 s spremembami do 71/18. Slednje velja, če delavec dela vsaj štiri ure v dnevu. Poleg tega je tudi povrnitev stroška za prevoz lahko višja od subvencije, npr. v višini celotnega (in ne zgolj subvencioniranega dela) zneska mesečne avtobusne vozovnice (Urbane) v Ljubljani, kjer tudi sicer največ študentov dela, saj je Univerza v Ljubljani največja univerza v Sloveniji.

42 Glej člene 27.a do 27.g v Zakona o urejanju trga dela, Ur. l. RS, št. 80/10 s spremembami do 55/17.

43 Ta znesek navaja Franca, 2019: 310, kot mesečni povprečni prejemek študenta po podatkih največjega študentskega servisa v Sloveniji.

dela na podlagi napotnice, v manj ugodni poziciji, kot če bi bil zaposlen, zaradi česar naj tedaj uživa polno delovnopravno varstvo. To dodatno delovnopravno varstvo, ki ga študent v okviru sedanjega študentskega dela ne uživa, pomeni predvsem tudi vključitev v vsa socialna zavarovanja in varstvo pred odpovedjo, ki je morda še celo najbolj pomembno v tem kontekstu.

Razlika v finančnem položaju je ravno tako lahko tudi znatna. Če se izhaja iz prelomnega primera o združljivosti statusa študenta in delavca v delovnem razmerju iz leta 2007,⁴⁴ ki se je nanašal na stevardeso, ki je na podlagi študentskih napotnic delala 10 let, je ta v zahtevku zahtevala enormne zneske, ki so delno odraz tedanje ureditve, vsekakor je pa skupen znesek šel (prevedeno v današnje razmere) v nekaj deset tisoč evrov,⁴⁵ ki jih je dobila manj, kot če bi bila zaposlena. Z upoštevanjem zastaralnih rokov je bilo to pet regresov, nadomestil plače za obdobja petih letnih dopustov, razliko do višine starševskega nadomestila, saj je zanosila in rodila, kot študentka pa ni bila vključena v zavarovanje za starševsko varstvo, itd. To so povsem življenjski primeri, ki izkazujejo, da je ob večjem obsegu in daljšem opravljanju dela bistveno bolje biti delavec. Ali to vsi študenti razumejo, je drugo vprašanje. Mogoče bi bilo trditi, da ne in da bodo morebitnim omejitvam nasprotovali. Ravno zato je toliko bolj pomembno ozaveščanje študentov in odločanje tistih, ki pravna pravila seveda poznajo bolje od študentov, ti deležniki pa so prisotni pri pripravi zakonskih sprememb.

6. PARADOKSI ŠTUDENTSKEGA DELA V PRAKSI

Ob pojasnitvi razlike v številu in obsegu upravičenj, ki gredo ob večjem obsegu dela v prid osebam v delovnem razmerju, je na mestu še nekaj pojasnil, ki so povezane tudi z ravnanji, ki so lahko dojeta kot zlorabe ali obvodi pravnih pravil oziroma 'pravil igre' na trgu dela. Iz primera v prejšnjem odstavku je izhajalo, da je stevardesa delala na podlagi študentske napotnice 10 let. Že na prvi pogled je prisotno vprašanje, kako je to sploh mogoče. V zadevi je bilo zatrjevano, da je zadevna študentka večkrat zaprosila za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, vendar je prejela odgovor nasprotne stranke, da bo lahko sodelovala le, če pridobi študentsko napotnico. Že na tem mestu je razviden pojav primerov, kjer se posamezniki, zato da lahko sploh delo opravljajo, fiktivno vpisujejo v študijske programe različnih fakultet. Veseli dejstvo, da je bilo to večinoma preprečeno z uvedbo enotne evidence vpisa za študente, ki omogoča vpogled v vse vpise študenta, slednje pa znatno otežuje prepisovanje med različnimi visokošolskimi

44 Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006, z dne 18. 12. 2007.

45 Delavka je tožila na ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas ... za plačilo prispevkov iz naslova socialne varnosti ... plačilo dodatka za vsako leto dela ... dodatka k plači ... plačilo regresov za letni dopust ... plačilo dnevnic v znesku 5,383.818,18 SIT ... plačilo 2,227.743,20 SIT iz naslova odškodnine za čas porodniškega dopusta z zamudnimi obrestmi... plačilo prispevkov za socialno varnost, dodatka za delovno dobo in stalnost ter regresov in dnevnic ... ter plačilo stroškov postopka. Glej točko 1 obrazložitve v zadevi VIII Ips 129/2006 z dne 18. 12. 2007.

ustanovami s ciljem pridobitve študentskega statusa (tj. fiktivno vpisovanje).⁴⁶

Poleg tega niso redki primeri, ko študenti opravljajo delo (v zasebnem sektorju), morda celo v okviru dejavnosti za katere se šolajo, ko pa izobraževanje končajo in pridobijo ustrezen naziv, pa podjetja, namesto da bi jih zaposlila, preprosto poiščejo drugega študenta. Ti primeri jasno izkazujejo prisotnost visoke stopnje tveganja prekarnosti, zlasti z vidika odsotnosti zaščitnih norm in negotovosti glede možnosti opravljanja dela v prihodnje. Taka ravnanja bi bilo skorajda brez dvoma lahko označiti kot zlorabe, pa vendar niso redka.

Pri drugem primeru, kjer gre za zamenjavanje študentov, bi lahko govorili o veriženju, kjer isto delo opravljajo različne osebe začasno (npr. vsakdo nekaj mesecev ali eno leto), pri delodajalcu oziroma naročniku pa gre za trajno potrebo po delu (in ne zgolj začasno ali občasno). Na tem mestu se vnovič nakazuje primerjava s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, kjer je prepoved veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas zakonsko urejena.⁴⁷ Ker so sodniki pri odločanju vezani na ustavo in zakon, bodo tovrstne nezakonitosti v primeru sodnih sporov kaznovali z ugotovitvijo nastopa zakonske posledice v smislu preoblikovanja pogodbe za določen v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Vprašanje je, ali to velja tudi v primeru veriženja študentov. Z drugimi besedami, vprašanje je, ali je začasnost in občasnost dela študenta vezana zgolj nanj ali tudi na delodajalca,⁴⁸ čeprav bi bila smiselna omejitev v tem, da je vezana na obe strani. Z vidika delodajalca zato, ker so pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko sklenjene zakonito tedaj, ko gre pri delodajalcu za razlog začasne narave,⁴⁹ pri študentu pa zato, ker je študentsko delo od delovnega razmerja lahko smiselno ločeno urejeno le tedaj, ko je res začasno ali občasno in študent 'bolj študira kot dela'. V nasprotnem primeru bi namreč moral biti (zaposleni) delavec, kar sicer ne bi bilo nič posebnega.⁵⁰

Za tovrstno smiselno ureditev, ki bi zlorabe tudi poskušala preprečiti, je seveda nujno potrebna natančnejša ureditev pogojev in omejitev za študentsko delo. Vse dokler tega ne bo, bo iskanje študentov za delodajalce vselej ugodnejša alternativa, bodisi finančno (npr. z upoštevanjem vseh nadomestil za utemeljeno odsotnost z dela, ki jih študenti po zakonu nimajo), bodisi z vidika fleksibilnosti, saj študenti niso varovani pred prenehanjem pogodbenega razmerja. Željo delodajalcev po uporabi

46 Franca, 2019: 308. Več o fiktivnem vpisovanju in ukrepih, ki so to omejili, *Milošević Zupančič in Franca*, 2018: II-VIII.

47 Glej drugi odstavek 55. člena ZDR-1, kjer je določeno, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v nekaj izjemnih primerih.

48 Vrhovno sodišče je v zadevah VIII Ips 182/2014 in VIII Ips 219/2012 sicer že zavzelo stališče, da delodajalec trajne potrebe po delu ne more trajno pokrivati s študentskim delom. Vendar v obeh primerih ni šlo za menjavanje študentov, temveč odpoved delavcu, ki je bil kasneje zamenjan s študentom.

49 Nakazuje se tudi podobnost z agencijsko pogodbo o zaposlitvi, kjer je tristrano pravno razmerje in se za zakonitost pogodbe o zaposlitvi za določen čas zahteva utemeljen razlog za sklenitev pri uporabniku (in ne agenciji). Glej drugi odstavek 60. člena ZDR-1.

50 To ni nič posebnega, ker se že sedaj do določene mere pojavlja. Marsikateri izredni študent je namreč redno zaposlen.

tega obroda, ki neposredno ne vodi do sklenitve pogodbe o zaposlitvi, je možno tudi jasno implicitno ugotoviti, saj je število javno objavljenih del ali prostih delovnih mest na spletni strani študentskega servisa višje kot število na spletnih straneh Zavoda RS za zaposlovanje.⁵¹ To je absoluten paradoks iz več razlogov. Prvič, brezposelnih oseb je več kot dela iščočih študentov, delovno aktivno prebivalstvo je nekajkrat večje kot število študentov, poleg tega pa študenti nekaterih objavljenih prostih del na Zavodu za zaposlovanje že zaradi odsotnosti ustrezne izobrazbe sploh ne morejo opravljati. To še dodatno vpliva na nepravilno razmerje, saj je želja po delu študentov še toliko večja.

Ob tem ni za zanemariti tudi splošnih ugotovitev, da je, vsaj v Ljubljani, kjer je tudi sicer največ študentov, možno večkrat v vitrinah različnih podjetij opaziti listke ali tablice z napisom „Iščemo študenta/ko“ ali „Zaposlimo študenta/ko“, pri čemer je bistveno težje opaziti tovrstne javne objave prostih delovnih mest za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Vse skupaj nakazuje na željo po iskanju obvodov namesto sklenitev pogodbe o zaposlitvi, čemur se je potrebno, zlasti na zakonodajni ravni, zoperstaviti, saj se s tem želi na enostaven način izogibati delovnopravnim standardom, ki so se, zlasti v preteklem stoletju, razvili in predstavljajo eno temeljnih podstat družbe, zlasti v državah, ki se proklamirajo kot socialne, kar na podlagi 2. člena Ustave velja tudi za Slovenijo. To še toliko bolj velja v času, ko se pojem prekarnosti vedno širše uporablja in je potrebno sprejemati rešitve, ki bodo ta pojav, ki je sociološko dojet kot negativen, zamejile.

7. BI OMEJITVE ŠTUDENTSKEGA DELA SPLOH KOMU ŠKODOVALE?

Takšna zamejitev je možna z določitvijo mej oziroma omejitev, tudi študentskega dela. Še enkrat velja poudariti, da so slednje v agregatnem, družbenem in tudi individualnem pogledu za delovno-aktivne na trgu dela koristne. Prvič, ob enakem obsegu opravljenega dela kot do sedaj, bo en del študentov – tistih, ki opravljajo študentsko delo začasno ali občasno – *na enakem kot sedaj in v ničemer na slabšem*. Tisti študenti, ki delajo (ali nameravajo delati) večje število ur v daljših obdobjih pri istem delodajalcu, bodo pa prišli do pogodbe o zaposlitvi in si bodo s tem *izboljšali lasten pravni položaj*. V nobenem primeru torej ne bi omejitev študentskega dela za individualnega delovno aktivnega študenta bila slabša. Omejitev mora biti tudi premišljena postavljena tako, da se bo ta cilj dosegel.

Po drugi strani, z družbenega agregatnega zornega kota, če delodajalec s študentom ne bo sklenil pogodbe o zaposlitvi, ker ga ne želi zaposliti, bo načeloma sklenil

51 Dne 2. julija 2019 je bilo denimo na spletnih straneh študentskega servisa objavljenih 3983 del, na spletni strani Zavoda za zaposlovanje pa 2822.

pogodbo o zaposlitvi z nekom drugim, denimo brezposelnim iskalcem zaposlitve.⁵² V agregatnem kontekstu je to ravno tako *nevtravno*, saj je število delovno-aktivnih oseb tako enako, kot če bi delodajalec zaposlil študenta (torej nastop dela brezposelnega iskalca zaposlitve namesto študenta). Zakaj bi pa študenti morali nujno vselej imeti prednost pred brezposelnimi iskalci zaposlitve?

Še več, upošteva se, da država iz davčno zbranih sredstev financira visokošolski študij, je zaposlitev brezposelnega iskalca zaposlitve lahko celo še bolj zaželena, saj je tako v teoriji večja verjetnost, da bo študent z manj delovnimi obveznostmi hitreje in uspešneje končal študij (ki ga financira praviloma proračun).⁵³ Vsekakor tega ni mogoče videti kot napako, temveč nevtralen položaj ali morda celo boljši položaj. Zagotovo pa se v agregatnem delu, z upoštevanjem, da bo nekaj študentov, ki delajo veliko, zaposlenih, poveča število zaposlitev v Sloveniji, s čimer večje število oseb uživa poln obseg delovnopравnega varstva, več oseb prispeva in je vključenih v vsa socialna zavarovanja, hkrati pa se zmanjša vidik nelojalne konkurence brezposelnim iskalcem zaposlitve.

Iz tega sledi, da bi bila omejitev študentskega dela po obsegu (in ne njegova ukinitve) dobrodošla, saj se dozdeva, da bi marsikomu lahko pravni položaj izboljšala, drugim pa ne poslabšala, temveč ohranila v nespremenjeni obliki. Pri sprejemu morebitnih omejitev je treba imeti v mislih tudi, da se omejitev sprejema za celotno družbo, prekarnost kot fenomen pa se omenja tudi že kot družben pojav. Rešitev naj bo predvsem osredotočena na doseg cilja, da se položaj pripadnikov družbe izboljša v agregatnem smislu.

8. RAZMISLEK O MOŽNIH UKREPIH ZA UREDITEV ZATEČENEGA STANJA

Eno izmed izjemno pomembnih vprašanj v boju zoper prekarnost je, kateri ukrepi so tisti, ki bodo cilj dosegli. V preteklem izvajanju je že bilo mogoče zaslediti ukrep omejevanja študentskega dela po višini zaslužka, po obsegu ali na druge načine, npr. z določitvijo obdobja zoper veriženje študentov, itd. Omenjeno je bilo tudi, da je študente ob morebitnih spremembah potrebno ustrezno ozaveščati, saj bo na ta način ob pravem razumevanju namena sprememb le-te lažje sprejeti (brez odpora).

Ozaveščanje je z vidika boja zoper prikrita delovna razmerja ravno tako pomembno, saj se ugotovitev obstoja delovnega razmerja lahko uveljavi le na delovnem sodišču na podlagi tožbe v sodnem sporu. Če do njih ne prihaja, bodisi ker študenti pravnih

52 Smiselno bi bilo preprečiti tudi veriženje študentov in njihovo zamenjevanje, kar pomeni, da bi se morala tudi na strani delodajalca zahtevati začasnost potrebe po delu.

53 Kosi, *Nastav in Šušteršič*, 2013: 253 in nasl., ugotavljajo, da ima delo študentov vpliv na akademsko uspešnost, ko preseže 18 ur tedensko.

okvirov ne poznajo ali se jih bojijo uporabiti,⁵⁴ je to le ‚potuha‘ delodajalcem, ki bodo nezakonito ravnanje kvečjemu nadaljevali in ga morda še ponotranjili. Kadar se v pravnih razmerjih ravno zaradi podrejenosti osebe ne odločajo za sodne spore, zlasti tedaj, kadar ocenijo, da je plačilo iz naslova dela bistveno za njihovo preživetje in ne želijo tvegati izpostavljenosti, je pravzaprav najpomembnejša potreba po upravnem nadzoru.⁵⁵

S tem je mišljena inšpekcija za delo, ki opravlja nalogo nadzora nad spoštovanjem zakonov in drugih pravnih virov zavezancev, tudi delodajalcev. V tem oziru je mogoče kot dobrodošlo oceniti nedavno spremembo Zakona o inšpekciji dela (ZID-1),⁵⁶ v skladu s katero mora inšpektor za delo naložiti delodajalcu izročitev pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi v treh delovnih dneh osebi, pri kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1 (kar velja tudi za študentsko delo). To je vsekakor za varovanje položaja posameznika koristno, pa vendarle, da se v praksi pogodbeni razmerja nadzira, je potrebno znatno število inšpektorjev, ki jih je trenutno na žalost (še vedno) premalo.⁵⁷ Eden izmed ukrepov, ki bi trenutno zatečeno stanje izboljšali, je tudi povečanje števila inšpektorjev.⁵⁸

Slednje pa glede na razsežnost tovrstnih kršitev ne more biti edino (in tudi ne glavno) sredstvo za boj proti fenomenu prikritih delovnih razmerij in izboljšanju stanja.⁵⁹ Inšpektorji za delo so pri ugotavljanju prikritih delovnih razmerij soočeni z zapletenimi in dolgotrajnimi postopki,⁶⁰ ravno tako pa se ugotavlja, da število obravnavanih kršitev (ki ni malo)⁶¹ še vedno ne odraža dejanskega razmaha tega pojava v praksi⁶² in ne sledi naraščajoči pojavnosti drugačnih (formalnih) pravnih

54 Kresal, 2014: 193, poudarja, da je ranljivost oseb v prikritih delovnih razmerjih velika, njihova moč pa šibka, saj si pogosto ne upajo uveljaviti svojih pravic, običajno pa vse dokler imajo delo, nimajo niti interesa, saj se bojijo za nadaljnje delo in nanj hkrati računajo ter se ne želijo postavljati v konflikt z delodajalcem. Problem prikritih delovnih razmerij vidi predvsem kot posledico neučinkovitega nadzora in nespoštovanja pravil v praksi, prenikljivih prekrškovnih kaznih ter nizke splošni ravni ozaveščenosti nekaterih delodajalcev (Kresal, 2014: 181).

55 Kresal, 2014: 194, pravi, da ‚spoštovanje delovne zakonodaje ne sme biti odvisno le od individualnega uveljavljanja s strani samih delavcev v prikritih delovnih razmerjih. Država je odgovorna, da z učinkovito inšpekcijo dela zagotovi dosledno uveljavitev delovne zakonodaje v praksi. Močnejša inšpekcija dela z učinkovitimi, sorazmernimi in odvračilnimi sankcijami bi prav gotovo lahko zmanjšala zlorabe prikritih delovnih razmerij in obseg prekarnege dela v Sloveniji.‘

56 Glej 19. člen ZID-1, Ur. l. RS, št. 19/14 in 55/17.

57 O kadrovskih težavah inšpekcije glej *Inšpektorat Republike Slovenije za delo* (IRSD), 2019: 14–15.

58 To je s poročanim povečanjem števila inšpektorjev za 10 na leto še naslednjih nekaj let sicer v delu izboljšano in vredno pohvale. Še vseeno je za dobrih dvesto tisoč poslovnih pravnih subjektov potrebno precej več inšpektorjev za delo, kot jih je trenutno predvidenih.

59 IRSD, 2018: 62.

60 O težavah pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja glej IRSD, 2019: 71.

61 Zgolj v ilustracijo je možno navesti primer inšpekcijskega nadzora v novejši praksi, kjer je bilo v enem podjetju 76 študentov v prikritem delovnem razmerju. Ti so evidentirali delovni čas kot redno zaposleni, delali praviloma 7 ur dnevno, vmes koristili odmor za malico, ki je bil plačan, beležili odsotnost z dela in jo javljali nadrejenim kot redno zaposleni, itd. Glej sodbo Upravnega sodišča RS I U 1279/2015 z dne 19. 4. 2016. Glej tudi Cencelj, 2017: 73.

62 Scortegagna Kavčnik, 2017: 245.

podlag za delo namesto pogodbe o zaposlitvi.⁶³ Te se pojavljajo v najrazličnejših dejavnostih, včasih pa vodijo do identifikacije primerov, ko se celotna gospodarska dejavnost opravlja s študenti in na podlagi pogodb civilnega prava,⁶⁴ brez da bi bil sploh kdo zaposlen.

Obstajajo seveda tudi še druge možnosti. Nedolgo nazaj je bila uvedena evidenca o študentskem delu, ki jo bo vodila študentska organizacija Slovenije in od katere se z vidika transparentnosti veliko pričakuje.⁶⁵ Dodatna možnost je lahko tudi dvig minimalne postavke za delo študentov, s čimer se s finančnega vidika želi napraviti študentsko delo manj privlačno (od zaposlitev). Trenutno je celo podan zakonski predlog⁶⁶ za povišanje le te na način, da se čim bolj izenači plačilo z delavcem,⁶⁷ upošteva finančne pravice, kot so npr. regres, nadomestilo za letni dopust in povprečno trajanje bolniške odsotnosti. Vsekakor je to lahko politično bolj pragmatična rešitev, saj izboljšuje položaj vseh študentov, ki delajo, hkrati pa je v študentskih organizacijah to sprejeto kot pozitivno, pri morebitnih omejitvah študentskega dela pa bi lahko naleteli na njihov odpor. Ne glede na to, pa finančna izenačitev pri delu (samo) z minimalno plačo pomeni dvojje.

Študenti, ki so že prej dobili boljše plačilo za uro dela bodo ostali na istem, hkrati pa se študentom še vedno ne zagotavlja varstva pred odpovedjo, odpovednih rokov, vključitve v vsa socialna zavarovanja, itd. Povišanje plačila za delo je potrebno pozdraviti, hkrati pa razumeti, da je to lahko le eden od potrebnih ukrepov, ki pa polnega ali boljšega delovnoppravnega varstva študentom, ki opravijo veliko dela, tudi v prikritih delovnih razmerjih, ne more zagotoviti. Za to bodo potrebni še drugi ukrepi. Poleg tega študentsko delo že danes s finančnega vidika ni znatno ugodnejše, stroškovna konkurenčnost pa tudi ni edini dejavnik odločitve delodajalca o vključitvi študentov v delovni proces.⁶⁸ Možno bi bilo trditi, da je prožnost še toliko pomembnejši dejavnik.⁶⁹

63 IRSD, 2019: 70. Enako se ugotavlja tudi v letnih poročilih za leti 2017 in 2016.

64 IRSD, 2017: 65-66. Pri tem so delodajalci tudi izredno inovativni.

65 Franca, 2019: 308.

66 Glej Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ, EPA: 691 – VIII, 1. 7. 2019.

67 Eden izmed predlogov inšpekcije za delo je med drugim tudi urediti enotna pravila obdavčitve za vse oblike dela. IRSD, 2019: 8.

68 Franca, 2019: 307. O stroškovnem vidiku študentskega dela glej *Scortegagna Kavčnik*, 2017: 248-249.

69 Na prožnost oziroma odrek neke dolgotrajne zaveze zagotavljati delo in plačilo delavcu navsezadnje (v primerljivem kontekstu) nakazuje prevladujoč odstotek sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas v primerjavi s pogodbami za nedoločen čas, predvsem pri prvi zaposlitvi. Ni odveč poudariti, da študenti ne dobijo niti pogodbe o zaposlitvi za določen čas z obsežnim delovnoppravnim varstvom, poleg tega pa ne uživajo nikakršnega varstva pred prenehanjem razmerja opravljanja dela.

9. ZAKLJUČEK

Sklepno velja opozoriti še na nekaj. Ob branju prispevka bi lahko bila razumljena težnja, da se delo študentov uporablja samo kot obvod zaposlovanju ter da so delodajalci nagnjeni k zlorabam v praksi, itd. Nekaj tega je verjetno res, vse pa tudi ne. Delodajalci lahko iščejo študente, ker brezposelnih iskalcev zaposlitve ne dobijo. Študenti morda celo ne želijo skleniti pogodbe o zaposlitvi (kar ponovno nakazuje na njihovo potencialno slabo razumevanje pravic in obveznosti pri obeh statusih). Poleg tega tudi kakšen delodajalec najbrž v resnici misli, da študent dela samo začasno ali občasno, če so prekinitve kratke in redke.

Na načelni ravni bi bilo najbolj smotrno zagovarjati stališče, da želijo podjetja praviloma ravnati zakonito in do odstopanj prihaja v manjšinskem delu (kar pa je v absolutnih številkah lahko še vseeno veliko). Ravno zaradi tega bi ob jasnejši določitvi pravil za vse udeležence, tako študente, delodajalce, sodišča, inšpektorje in druge, lahko bila ravnanja prilagojena na način, da bo nepravilnosti manj, kjer pa se bi pojavljala, pa bi bil njihov nadzor in ocena enostavnejši.⁷⁰ Pri tem je potrebno dodati, da nobena rešitev ne more preprečiti vseh zlorab, gre le za vprašanje katera rešitev bo omogočila čim manjše število teh. Vsaka rešitev ima tudi določene prednosti in slabosti, kar pa je lahko tema že za kakšen drugi prispevek v prihodnje. Vsekakor pa je mogoče zaključiti, da so lahko učinki dobri le ob skupku več ukrepov, morda tudi tistih, ki so prikazani v tem prispevku.

⁷⁰ Kresal, 2014: 195, pravi, da so „učinkovit inšpekcijski nadzor in dostopno sodno varstvo ter jasno oblikovani kriteriji za presojo obstoja delovnega razmerja ... nujni predpogoj za to, da dosežemo doslednejše spoštovanje delovnopравnih pravil v tej zvezi v praksi.“

LITERATURA:

1. Bubnov Škoberne Anjuta, Strban Grega (2010): Pravo socialne varnosti, Ljubljana: GV založba.
2. Cencelj Jasmina Rakita (2017): Najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje – pregled novejših praks Inšpektorata Republike Slovenije za delo, *Delavci in delodajalci*, letn. XVII, št. 1, 69-79.
3. Franca Valentina (2019): Tveganja za prekarnost pri študentskem delu, *Delavci in delodajalci*, letn. XIX, št. 2-3, 299-318.
4. Inšpektorat za delo Republike Slovenije (2017), Poročilo o delu IRSD za leto 2016.
5. Inšpektorat za delo Republike Slovenije (2018), Poročilo o delu IRSD za leto 2017.
6. Inšpektorat za delo Republike Slovenije (2019), Poročilo o delu IRSD za leto 2018.
7. Knez Igor (2014): Nova ureditev študentskega dela, *Delavci in delodajalci*, letn. XIV, št. 2-3, 165-175.
8. Kogej Dmitrovič Biserka (2014): Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja – prikaz sodne prakse, *Delavci in delodajalci*, letn. XIV, št. 2-3, 221-234.
9. Kosi Tanja, Nastav Bojan, Šušteršič Janez (2013): Does student employment deteriorate academic performance? The case of Slovenia, *Journal of social policy*, 20 (3): 253-274.
10. Kresal Barbara (2016): Obstoj delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih, *Delavci in delodajalci*, letn. XVI, št. 2-3, 217-240.
11. Kresal Barbara (2014): Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje, *Delavci in delodajalci*, letn. XIV, št. 2-3, 177-199.
12. Mednarodna organizacija dela (2012): From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Dostopno preko: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (27. 8. 2019).
13. Milošević Zupančič Vesna, Franca Valentina (2018): Spremenjena vloga študentskega dela v zadnjih letih. *Pravna praksa*, št. 39-40, II-VIII (priloga).
14. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016): 'Za dostojno delo'. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf (27. 8. 2019).
15. OECD (2016): Connecting people with jobs: the labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia. Dostopno na: <https://www.oecd.org/publications/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm> (27. 8. 2019).
16. Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (2019), EPA: 691 – VIII, 1. 7. 2019.
17. Predpisi o delovnih razmerjih, plačah in zaposlovanju (2000), Ljubljana: Uradni list RS.
18. Senčur Peček Darja (2013): Zakonite oblike opravljanja dela, *Podjetje in delo*, letn. XII, št. 6-7, 921-943.
19. Scortegagna Kavčnik Nina (2017): Plačilo in drugi pravni vidiki študentskega dela, *Delavci in delodajalci*, letn. XVII, št. 2-3, 243-262.

20. Statistični urad Republike Slovenije (2017): Pregled trga dela, Slovenija, tretje četrletje 2017. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/7092> (27. 8. 2019).
21. Tičar Luka (2014): Delovnopravna problematika zaposlovanja in dela mladih. *Delavci in delodajalci*, letn. XIV, št. 2-3, 147-164.

Mitja Kovač

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

**ALI JE BREZPOSELNOST RES BOLJŠA
KOT PREKARNOST?
KAKO DO OPTIMALNE REGULACIJE
TRGA DELA V SLOVENIJI?**

Povzetek

Ta članek povzema in sistematizira dosedanje pravno-ekonomsko in behavioristično literaturo s področja netipičnih oblik zaposlovanja i, z dodajanjem nekaterih novih vpogledov podaja priporočila, komentarje in predloge zakonodajalcu ter predvsem oblikovalcu ekonomskih politik.

Glavni izsledki so naslednji: (1) povečana togost delovnopravne zakonodaje je povezana z večjim deležem neprostovoljnih prekarnih zaposlitev; (2) netipične oblike zaposlovanja so vsekakor boljše kot brezposelnost; (3) netipične oblike delovnih razmerij imajo negativne učinke na produktivnost zaposlenih in na formiranje človeškega kapitala; (4) za razvoj visokotehnološkega sektorja je ob ustrezni kapitalski infrastrukturi potreben še tako imenovani trg dela visoke hitrosti; (5) zlato pravilo regulatorne intervencije veleva, da lahko interveniramo samo takrat, kadar stroški te intervencije ne presegajo koristi takšne intervencije; (6) manj je več: ljudje so bolje informirani takrat, ko so nepomembne informacije predhodno prečiščene in odstranjene; (7) vzpostaviti je treba sofisticirane behavioristične mehanizme vzpostavljanja spodbud za doseganje družbeno zaželenega obnašanja vseh deležnikov na trgu dela; (8) pravi izziv za slovenskega zakonodajalca je, kako najti ravnotežje med netipičnimi, prostovoljnimi fleksibilnimi oblikami dela, ki so nujne za razvoj visokotehnološkega sektorja v Sloveniji (dinamična učinkovitost) in korigiranje nepravilnosti v delovanju trga dela – statična učinkovitost (situacijski monopoli, negativne eksternalije in informacijske asimetrije).

Ključne besede: netipične oblike zaposlitve, optimalna regulacija, visoka tehnologija, behavioristična pravna ekonomija, regulatorno ravnotežje

Is unemployment indeed better than precarious employment? How to Achieve an Optimal Regulation of the Labour Market in Slovenia?

Abstract

This article summarizes and systematizes the current law and economics and behavioural literature in the field of atypical forms of employment, and, by adding some new insights, provides recommendations, comments and suggestions to the lawmaker, and especially to economic policy makers.

The main findings are as follows: (1) Increased rigidity in labour law is associated with a higher proportion of involuntary precarious employment. (2) Atypical forms of employment are certainly better than unemployment. (3) Atypical forms of employment relationships have negative effects on employee productivity and on the formation of human capital. (4) The development of the high-tech sector, with adequate capital infrastructure, also requires the so-called high-speed labour market. (5) The golden rule of regulatory intervention is that we can only intervene when the costs of such intervention do not exceed the benefits of such intervention. (6) Less is more: people are better informed when irrelevant information has been previously filtered and removed. (7) It is necessary to establish sophisticated behavioural mechanisms to create incentives to achieve the socially desirable behaviour of all stakeholders in the labour market. (8) The real challenge for the Slovenian lawmaker is how to strike a balance between atypical, voluntary flexible forms of work that are necessary for the development of the high-tech sector in Slovenia (dynamic efficiency) and the correction of irregularities in the functioning of the labour market - static efficiency (situational monopolies, negative externalities and information asymmetries).

Keywords: *temporary employment, optimal regulation, high-tech, behavioural law and economics, regulatory equilibrium*

1. UVOD

Netipične oblike zaposlovanja in problem prekarnosti so vsekakor ena izmed najbolj vročih tem v slovenskem javnem prostoru ter hkrati tudi predmet številnih poglobljenih mednarodnih empiričnih ter pravno-ekonomskih analiz. V tej s čustvi in političnimi prepričanji prepleteni javni razpravi, v kateri ima pojem prekarnosti izrazito negativen prizvok, pa se v javnosti prepogosto pojavlja vsesplošno razširjena teza, da je za prekarnost odgovorna vse večja prožnost trga dela. Žal takšna argumentacija ne temelji na resni, z dejstvi podprti, vseobsegajoči multidimenzionalni ekonometrični analizi (na primer *regression discontinuity design*), ki bi med drugim metodološko pravilno obravnavala problematiko povratne vzročnosti (*reverse causality*), splošnih ravnotežnih učinkov (*general equilibrium effects*) in notoričnega problema pristranskosti izpuščene spremenljivke (*omitted bias variable problem*). Opisana problematika in posledično metodološko pomanjkljive študije namreč prepogosto generirajo popolnoma napačne ugotovitve in katastrofalne zakonodajne politike.

Pri tem velja poudariti, da Domadenik (2018) ter Redek (2018) pravilno ugotavljata, da je pri tej negativni konotaciji treba biti izjemno zadržan in previden, saj niso prav vse te oblike zaposlitev izključno odraz volje delodajalcev. Nove razvojno prebojne industrijske panoge, kot je tista v Silicijevi dolini (ki ne bi bila mogoča brez tako imenovanega trga dela z visoko hitrostjo – *high-velocity labor market*), šolajoča se mladina, storitvena ekonomija ter številni posamezniki namreč v določenem obdobju za svoj razvoj potrebujejo tudi oblike zaposlitev za krajši delovni čas. Z drugimi besedami, pri oblikovanju politik in zakonodajnih predlogov je treba ločevati med prostovoljnimi in neprostovoljnimi netipičnimi (prekarnimi) oblikami zaposlovanja ter med resnično vzročnostjo in navadno korelacijo opazovanih fenomenov. Redek (2018) tudi analitično rigorozno argumentira, da je eden izmed virov zmanjšanja neprostovoljne in s tem ekonomsko uničujoče prekarnosti tudi od zakonodajalca vpeljana večja fleksibilnost trenutne ureditve trga dela, ki jo predlaga slovenska industrija v lovu za razvojnim prebojem in posledičnim neslutnim dvigom družbene blaginje.

Pred več kot dvajsetimi leti je namreč profesor Lazear (1990) v svoji znameniti, prelomni meddržavni empirični študiji na vzorcu 22 razvitih držav v obdobju 29 let o učinkih zakonskih določb o varnosti zaposlitve na zaposlenost ugotovil, da toga delovnopravna zakonodaja, ki naj bi zagotavljala varnost zaposlitve, v resnici povečuje nezaposlenost in zmanjšuje število razpoložljivih delovnih mest. Lazear (1990) je tudi ugotovil, da lahko izjemno toga delovnopravna zakonodaja negativno vpliva na razmerje med zaposlenostjo ter populacijo in to predvsem na škodo mladih. Še več, njegova empirična študija tudi pokaže, da izjemno toga delovnopravna zakonodaja v resnici spreminja tipične, dolgoročne oblike v kratkoročne, netipične oblike zaposlovanja (Lazear, 1990). Vse od te prelomne študije naprej se zato moderna pravnoekonomska znanost zaveda, da so lahko učinki še tako dobronamernih

zakonodajnih sprememb in regulatornih intervencij v resnici škodljivi, paradoksalni, večplastni in včasih že prav ironični.

Pričujoči prispevek se, da bi nekonvencionalno osvetlil opisano problematiko, vključuje v obstoječo akademsko razpravo ter zajema glavne izsledke in regulatorne rešitve, ki jih lahko pravnoekonomska znanost ponudi slovenskemu zakonodajalcu in oblikovalcu ekonomskih politik. Prispevek predstavlja pravnoekonomsko analizo netipičnih oblik zaposlovanja v slovenskem pravnem sistemu. Na dveh sklopih temelječa analiza najprej predstavi glavne, več kot štiridesetletne izsledke pravnoekonomske znanosti (kakor tudi spoznanja behavioristične pravne ekonomije) na področju netipičnih oblik zaposlovanja (odsek 2) in potem s pomočjo teh izsledkov podaja nekatere predloge zakonodajalcu pri oblikovanju optimalne regulacije (odsek 3). Analiza z vidika ekonomske učinkovitosti podaja predloge in smernice za prepotrebne izboljšave trenutne zakonodaje, opozarja na nejasnosti in iz njih izvirajoče možne neučinkovitosti, ki neposredno in posredno zmanjšujejo družbeno blaginjo v Sloveniji, prav tako pa za odpravo teh neučinkovitosti ponuja dodatna merila in predloge za kakovostnejšo novelacijo obstoječe zakonodaje.

Ekonomska analiza prava oziroma *pravna ekonomija* (*law and economics, rechtseconomie*) je v zadnjih petdesetih letih postala ena izmed najuspešnejših pravnih in raziskovalnih disciplin (Posner, 2001) z številnimi Nobelovimi nagradjenci (Coase, Williamson, North, Becker, Hart, Thaler), katere glavni cilj je s pomočjo analize spodbud, tveganj in transakcijskih stroškov najti karseda „dobra“ pravna pravila. Seveda je očitno, da ima lahko kriterij „dobrega“ vsaj dve dimenziji: eno glede na formulacijo, dikcijo in drugo glede na samo vsebino pravnega pravila. Brez pretiravanja lahko rečemo, da se večina pravno-ekonomske znanosti ukvarja prav s to drugo, pri čemer želi ne glede na samo tehnično formulacijo ugotoviti, katera pravila imajo najbolj zaželeno družbene učinke. Ekonomska analiza prava pa ne glede na to vsebinsko osredotočanje zagotavlja tudi čisto konkretna priporočila za neposredno izboljšavo dikcije pravnih norm (De Geest, 2001). Ta zmožnost podajanja konkretnih priporočil pa izhaja iz mnogokrat spregledanega dejstva, da zakonodajalec, ko je soočen z alternativnimi rešitvami (normami), po navadi tehta med prednostmi in slabostmi predlaganih alternativnih rešitev (norm). Čeprav je takšno tehtanje pogosto izraženo z retoriko „pravičnosti“ in »enakosti“, si ekonomska analiza prava precej bolj artikulirano prizadeva za definiranje teh prednosti in slabosti, zato lahko navsezadnje tudi dosti natančneje razloži dejanske zakonodajalčeve rešitve in tudi same zakonske norme.

Velja tudi poudariti, da je pravo v očeh pravnika ekonomista ne samo sofisticiran mehanizem *ex post* razreševanja (preteklih) sporov, ampak predvsem dovršen sistem *ex ante* zagotavljanja primernih spodbud in motivov (*incentives*) za spreminjanje in/ali doseganje družbeno želenega obnašanja ljudi in drugih pravnih subjektov. Povedano drugače, pravni sistem je nabor pravnih pravil in sankcij, ki usmerjajo človekovo obnašanje v družbeno želeni smeri.

Na tem mestu velja izpostaviti tudi dve temeljni premisi tega prispevka. Prva je povezana z relevantnostjo znanstvenih izsledkov, druga pa s številom analiziranih tem. Ozko gledano ekonomska analiza prava namreč ni samostojna pravna doktrina, ampak predvsem metoda, katere cilj je oplemenitenje in izboljšanje dosedanje pravne znanosti ter spodbujanje nadaljnje poglobljene znanstvene razprave, zato ta članek ob dodajanju nekaterih novih spoznanj predvsem povzema in sistematizira njene najbolj impozantne dosedanje izsledke (Marciano in Ramello, 2019; Leitzel, 2015; Posner, 2011; Bouckaert in De Geest, 2009; Dau-Schmidt et al., 2009; Schäfer in Ott, 2004; Deakin in Wilkinson, 1999). Ti izsledki zajemajo tako tiste, o katerih je bilo doseženo soglasje, kot tudi tiste, ki še danes razvnamajo znanstveni diskurz (Jolls, 2007). Zaradi dejstva, da so v sodobni svetovni literaturi objavljeni predvsem novi izsledki in dognanja, ne pa komentarji dosedanjih, velja poudariti, da ugotavljanje soglasja še zdaleč ni preprosto in enoznačno, zato sistematizacija in povzetje izsledkov v tem članku ustrezata predvsem mojemu osebnemu pogledu na to, kakšni bi morali biti ti izsledki in dognanja. Druga pomembna premisa se nanaša na obseg tega prispevka, saj zaradi preobsežne materije ni mogoče zajeti celotnega področja netipičnih oblik zaposlovanja, zato se prispevek posveča samo nekaterim glavnim problemom in dognanjem, druge institute pa prepušča v nadaljnjo diskusijo in obravnavo.

2. SISTEMATIZACIJA IN POVZETJE ZAKLJUČKOV PRAVNOEKONOMSKE ZNANOSTI S PODROČJA NETIPIČNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

Netipične oblike zaposlovanja imajo analitično gledano po eni strani pozitivne učinke tako na nezaposlene in podjetja kot na celotno družbo. Ekonomsko gledano imajo tako pozitivne učinke na nezaposlene, saj jim zagotavljajo odskočno desko na njihovi razvojni in poklicni poti, omogočajo večjo fleksibilnost delodajalcev ter hkrati povečujejo zaposlenost (zmanjšujejo brezposelnost) in zato tudi produktivnost celotne družbe (de Graaf-Zijl, 2005). Po drugi strani pa imajo netipične oblike zaposlovanja splošno gledano tudi negativne učinke, in to predvsem na investicije v oblikovanje človeškega kapitala, ter dodatne negativne psihološke učinke, kot so zmanjševanje motivacije in zadovoljstva zaposlenih (de Graaf-Zijl, 2005). Ta del prispevka tako identificira in sistematizira nekaj najbolj presenetljivih temeljnih dognanj, ki na koncu služijo tudi kot enotna osnova za vzpostavitev regulatornih priporočil.

2.1 Povečana togost delovnopravne zakonodaje je povezana z večjim deležem neprostovoljnih prekrasnih zaposlitev

Skedinger (2011) na podlagi empirične ekonometrične analize držav članic OECD za obdobje 1985–2009 ugotavlja, da je povečana togost ureditve (definicija in vsebina utemeljenega razloga za odpoved, časovni okviri odpovednih rokov, odpravnina in odpovedna procesna pravila) v tipičnih delovnih razmerjih (npr. delovnega razmerja

za nedoločen čas) neposredno povezana z večjo pogostostjo neprostoVOLJNIH (prekarnih) začasnih zaposlitev. Ta negativna korelacija pa je še izrazitejša v segmentu mladih iskalcev zaposlitev. Skedinger (2011) pri tem poudarja, da zelo zaščitniška delovnopravna zakonodaja mladim zaradi te svoje strogosti v bistvu onemogoča dostop do rednih zaposlitev (delodajalci se zaradi izjemno toge delovnopravne zakonodaje in iz tega izhajajočih tveganj neradi odločajo za sklepanje rednih oblik delovnih razmerij, saj lahko ta v rigidnem zakonodajnem okviru v primeru poslabšanja gospodarskih razmer, nenadnih ekonomskih šokov, upada naročil ali recesije pomenijo tveganje za obstoj podjetja) in jim hkrati tudi onemogoča prehajanje iz prekarnih, netipičnih v tipične oblike delovnih razmerij. Z drugimi besedami, zelo toga delovnopravna zakonodaja lahko povzroči neposredno povečevanje prekarnih oblik dela, še zlasti pa takšna toga delovnopravna zakonodaja prizadene prav mlade, ki šele vstopajo na trg dela.

Skedinger (2011) poleg tega še poudarja, da je bila največja dosedanja strateška napaka zakonodajalcev pri članicah OECD njihova odločitve, da se so ob hkratni liberalizaciji netipičnih, prekarnih oblik delovnih razmerij niso hkrati lotili še prenove ureditve tipičnih delovnih razmerij. Rezultat takšne odločitve je bil takojšnje povečanje odstotka prekarnih oblik zaposlitev v določenih državah članicah OECD (Skedinger, 2011; Dolado et al., 2002).

Poleg tega je OECD izdelal najbolj celovit indeks zaščite delovnih razmerij (OECD's Employment Protection Legislation index), ki zajema podatke o zaščiti in delovnopravni zaščiti delovnih razmerij za vse države članice OECD vse od leta 1950 naprej. Primerjalna analiza zbranih podatkov OECD in indeksa zaščite delovnih razmerij (2019) pokaže, da so imele države, kot so recimo Italija, Španija, Portugalska, z visoko, izjemno togo zaščito tipičnih delovnih razmerij od leta 1950 pa do danes vseskozi tudi visoko stopnjo nezaposlenosti in visoko stopnjo neprostoVOLJNIH prekarnih oblik zaposlitev (OECD, 2019), medtem ko so države, kot je recimo Velika Britanija, z zelo fleksibilno delovnopravno zakonodajo imele nizke stopnje brezposelnosti in tudi nizke stopnje neprostoVOLJNIH prekarnih oblik zaposlitev (OECD, 2019).

Do zelo podobnih dognanj sta prišla tudi Djankov in Ramalho (2009), saj sta v svoji empirični analizi 85 držav ugotovila, da je rezultat toge delovnopravne zakonodaje večja nezaposlenost, večji delež dela na črno in v večja nezaposlenost mladih, Kahn (2007) pa je enak učinek toge delovnopravne zakonodaje opazil tudi pri večji nezaposlenosti žensk.

Še zlasti pa so zanimivi izsledki analize učinkov izjemno toge italijanske delovnopravne zakonodaje na sestavo trga dela v Italiji. Hijzen, Mondauto in Scarpetta (2017) v svoji ekonometrični analizi razlik med majhnimi in velikimi italijanskimi podjetji (122.326 podjetij) z uporabo regresijske diskontinuitete (*regression discontinuity design*) prepričljivo pokažejo, da pravzaprav toga italijanska delovnopravna zakonodaja povečuje odstotek prekarnih zaposlitev, zmanjšuje produktivnost in paradoksalno

s tem zmanjšuje tudi zaposlitveno varnost delavcev. Po njihovem mnenju namreč strožja pravila o odpuščanju delavcev pri pogodbah za nedoločen čas ustvarjajo spodbude za delodajalce, da uporabijo zaporedje pogodb za določen čas, namesto da bi jih sklenili za nedoločen čas, s čimer se povečata fluktuacija med delavci in tudi pogostost začasnih, prekarnih zaposlitev (Hijzen, Mondauto in Scarpetta, 2017). Z drugimi besedami, izjemno velik odstotek prekarnih zaposlitev v Italiji ni posledica premalo restriktivne ureditve italijanskega trga dela, ampak je neposredna ter za zakonodajalca nepričakovana posledica izjemno toge ureditve delovnega razmerja za nedoločen čas. Ta regulatorna zaščita je bila tako vzpostavljena za zaščito delavcev, vendar pa je ??ignoriranje podcenjevanje spoznanj ekonomske analize prava (Posner, 1984) paradoksalno privedlo do še večje segmentacije trga dela in do neželenega povečevanja prekarnih zaposlitev. Po drugi strani pa je treba dodati, da dosedanje analize niso našle neposredne povezave med različnimi regulatornimi režimi in stopnjo brezposelnosti (Deakin et al., 2014).

2.2 Netipične oblike zaposlovanja so vsekakor boljše kot brezposelnost

Presenetljivo redko izpostavljena tematika v razpravah o prekarnosti in netipičnih oblikah dela se pravzaprav nanaša na vprašanje, ali je brezposelnost boljša kot netipične oblike zaposlovanja. Prav to intrigantno vprašanje je v svoji empirični analizi trga dela v Nemčiji, Veliki Britaniji in Švici za obdobje 1991–2009 z uporabo metode „dinamičnega ujemanje ocene nagnjenosti (Sianesi, 2004)“ (*dynamic propensity-score matching*) zastavil profesor Gebel (2013) iz Nemškega Socio-Economic-Panel-Study (DIW Berlin). V literaturi se je namreč izpostavilo vprašanje, ali so prekarne zaposlitve v resnici nekakšna slepa ulica – past prekarnosti, iz katere ni izhoda, saj ena prekarna zaposlitev sledi drugi takšni zaposlitvi (Gangl, 2004), ali pa imajo takšne netipične oblike dela vendarle pozitivne reintegracijske učinke težko zaposljivih oseb (Gebel in Giesecke, 2009; 2011).

Gebel (2013) tako v svoji empirični analizi, v kateri analizira individualno dinamično kratko- in dolgoročno perspektivo z uporabo najsodobnejših ekonometričnih metod ter panelne analize trga delovne sile v Nemčiji in Veliki Britaniji, ugotavlja, da samo dejstvo, da se nekdo najprej zaposli začasno (netipične oblike delovnih razmerij), v naslednjih petih letih potem bistveno poveča njegove možnosti zaposlitve za nedoločen čas. Pri tem Gebel (2013) tudi ugotavlja, da takšnega učinka zaradi siceršnjega zelo fleksibilnega trga delovne sile ni mogoče identificirati za Švico in njen trg delovne sile. Njegova analiza izriše tudi jasen negativen učinek obdobja nezaposlenosti na možnost zaposlitve, saj Gebel (2013) v svoji empirični raziskavi opazi presenetljiv trend na individualni dinamični ravni, ki jasno pokaže, da se s podaljševanjem brezposelnosti v celotnem potencialno delovno aktivnem življenju določene osebe zmanjšujejo njene možnosti, da bi sploh kdaj lahko izstopila iz kohorte brezposelnih vsaj v netipična delovna razmerja in iz njih potem v tipična (npr. za nedoločen čas). Analiza tudi pokaže, da se v Nemčiji kar 32 % delavcev (46 % v Veliki Britaniji), ki so se odločili

najprej stopiti v netipične oblike dela, v enem letu potem zaposli za nedoločen čas (Gebel, 2013).

Gebel (2013) zato poudarja da sočasne, netipične oblike dela zelo učinkovita in trajnostna pot do stalne zaposlitve brezposelnih in jo lahko smatramo kod odskočno desko na poti k stalnim zaposlitvam v Veliki Britaniji in Nemčiji. Začasna zaposlitev je tako dosti učinkovitejša pot za izstop iz segmenta nezaposlenih in za sklenitev začasnega delovnega razmerja, kot pa je vztrajanje v segmentu brezposelnih ter čakanje na neposredno zaposlitev za nedoločen čas (s čakanjem se takšnemu segmentu delavcev neposredno zmanjšujejo možnosti za vstop v kakršno koli delovno razmerje).

2.3 Vpliv na produktivnost in formiranje človeškega kapitala

Številne nedavne študije so pokazale, da imajo lahko netipične oblike delovnih razmerij negativne učinke na produktivnost zaposlenih in na formiranje človeškega kapitala (Lucidi in Kleinknecht, 2010; Zhou et al., 2011; Lisi, 2012, 2013; Kleinknecht et al., 2014; Dolado et al., 2016). Lisi in Malo (2017) recimo v svoji nedavni sektorski analizi članic EU pokažeta, da imajo netipične oblike delovnih razmerij še posebno močan negativen učinek na kvalificirane sektorje. Pri tem tudi poudarita, da je mogoče njune rezultate interpretirati tudi tako, da podjetja z uporabo takšnih netipičnih oblik delovnih razmerij preprosto zmanjšujejo stroške svojega delovanja (Lisi in Malo, 2017).

Hkrati velja omeniti Bjuggrenovo empirično analizo učinkov švedske reforme trga dela, kjer se pokaže, da je povečana fleksibilnost trga dela hkrati tudi povečala produktivnost dela, dodano vrednost in dohodke (Bjuggren, 2018). Bjuggren (2018) to povečanje produktivnosti razlaga s povečano učinkovitostjo produkcijskih faktorjev (TFP) in kapitalsko intenzivnostjo, Olson (2009) pa opazi, da je povečana fleksibilnost trga dela na Švedskem tudi zmanjšala moralni hazard delojemalcev (zmanjšan absentizem) in bolniško odsotnost.

Po drugi strani pa je analiza švicarskega trga dela pokazala, da delodajalci netipične oblike dela uporabljajo tudi kot mehanizme za preverjanje sposobnosti zaposlenih, zato takšni delavci delajo z večjo (tudi do 60 %) delovno intenzivnostjo in trdom kot zaposleni za nedoločen čas (Engellandt in Riphahn, 2005).

2.4 Nova ekonomija, Silicijeva dolina in trg dela visoke hitrosti

Številni evropski politiki in oblikovalci politik se sprašujejo, kako ustvariti pogoje za razcvet informacijske tehnologije, umetne inteligence in z njo povezane industrije, kakršno recimo poznajo v Silicijevi dolini. Nemčija je tako že leta 2006 po ameriškem vzoru z spodbujanjem nastanka trga tveganega kapitala želela vzpostaviti njen lastni visokotehnološki sektor (Vitolis in Engelhardt, 2005). Ob obstoječem delniškem

trgu je tako vzpostavila še dereguliran trg tvegana kapitala, pri tem pa pozabila na togo nemško delovnopravno zakonodajo in rezultat teh naporov je bil ničen (Vitols in Engelhardt, 2005). Na podlagi teh nemških izkušenj številni ekonomisti tako sklepajo, da je za razvoj takšnega visokotehnološkega sektorja ob ustrezni kapitalski infrastrukturi potreben še tako imenovani trg dela visoke hitrosti – *high velocity labour market*, ki omogoča izjemno fleksibilnost zaposlovanja v takšnem visokotehnološkem sektorju (Dau-Schmidt et al., 2008). Takšna fleksibilnost in visoka frekvenca menjavanja delovnih razmerij sta namreč predpogoja za nastanek visokotehnološkega sektorja, saj omogočata izjemno kroženje in generiranje informacij in s tem novih razvojnih idej (Eisenach, 2016; Anderson et al., 2008; Fallick et al., 2006; Hyde, 2003; Saxenian, 1994).

Hyde (2003) je pri svojem preučevanju fenomena Silicijeve doline opazil, da tam zaposleni nenehno (in to z veliko hitrostjo) menjajo svoje službe in delodajalce. Pri tem je analiziral razmerje med hitro tehnološko in gospodarsko rastjo, ki je značilna za visoko tehnološka okrožja, in njihovimi različnimi pojavnimi oblikami na trgu dela – predvsem prisotnost zaposlitev za kratek čas, izjemno hitro menjavanje služb, horizontalne odločevalske hierarhije znotraj podjetij, šibki notranji trgi dela, velika uporaba začasne, prekarne delovne sile, odsotnost sindikalnega organiziranja, nenavadna organizacija zaposlenih (npr. nekakšne klepetalne skupine), neenaki dohodki, minimalni spori glede diskriminacije pri zaposlovanju ter zelo prožna nadomestila (zlasti delniške opcije). Hyde (2003) je tako ugotovil, da igrajo te zelo specifične institucionalne oblike na trgu dela zaradi omogočanja izjemnega generiranja in kroženja informacij, ki jih sicer ni opazil v nobenem drugem ameriškem industrijskem sektorju (in ki so drugače popolnoma neznailne za ameriški trg dela v drugih zveznih državah), bistveno vlogo pri vzpostavitvi in izjemno visoki rasti visokotehnoloških podjetij v ZDA.

3. NAPROTI K OPTIMALNI UREDITVI TRGA DELA: SMERNICE IN PREDLOGI

Na podlagi povedanega se nam tako zastavi vprašanje, kakšna bi lahko bila optimalna regulacija trga dela v Sloveniji ter kakšne so glavne smernice, ki naj jih zakonodajalec z vidika ekonomske učinkovitosti upošteva pri nameravani prenovi trenutne zakonodaje. Pravno-ekonomska teorija podaja nekaj izsledkov in smernic.

3.1 Zlato regulatorno pravilo – regulatorna intervencija samo v primeru napak v delovanju trga

Profesor Ogus v svojem enciklopedičnem delu o ekonomski teoriji in regulatorni intervenciji poudarja, da se na splošno gledano regulatorna intervencija priporoča samo v primeru tako imenovanih napak v delovanju trga (Ogus, 2004). Z drugimi

besedami, zakonodajalec naj regulatorno intervenira samo v primerih, ko pride do napak v delovanju trga, te pa nastanejo zaradi a) negativnih eksternalij, b) asimetričnih informacij (vključno z neracionalnim obnašanjem), c) monopolov (vključno z situacijskimi monopoli ter zlorabo dominantnega položaja) in d) v primeru tako imenovanih javnih dobrin (Akerlof, 1970; Demsetz, 1967; Coase, 1960; Arrow in Debreu, 1954; in Coase, 1960). V vseh drugih primerih regulatorna intervencija povzroči motnje v delovanju trga in s tem neželene in nepričakovane učinke, alokacijske neučinkovitosti, ki potem neposredno zmanjšujejo družbeno blaginjo.

Za regulatorno intervencijo pa je tudi ob dejstvu, da je recimo prišlo do napak v delovanju trga, potrebna izpolnitev še enega zelo pomembnega predpogoja. Zlato pravilo regulatorne intervencije vsakega ozaveščenega in informiranega zakonodajalca namreč veleva, da lahko interveniramo samo takrat, kadar stroški te intervencije ne presegajo koristi takšne intervencije (Ogus, 2004). Čeprav imamo opraviti z določenimi napakami v delovanju trga, določena regulatorna intervencija sicer lahko reši določen problem, a hkrati povzroči v nekem drugem segmentu še večje motnje (napake) v delovanju trga. V takšnih primerih se regulatorna intervencija odsvetuje, saj njeni stroški daleč presegajo koristi, na voljo pa so tudi učinkovitejše *ex post* zasebne metode odpravljanja takšnih neučinkovitosti (standardi, odškodninska odgovornost itd.)

3.2 Manj je več: ljudje so boljše informirani takrat, ko so nepomembne informacije predhodno prečiščene in odstranjene

Vse od Simona (1559), Tverskega in Kahnemana (Tverski in Kahneman, 1979) razvijajoča se behavioristična ekonomija poskuša z integriranjem izsledkov psihologije vzeti v okvir svojih modelov tudi omejeno racionalnost ljudi. Eden izmed glavnih izsledkov te literature pa je ideja o informacijski preobremenitvi naših možganov, zato več informacij (beri zakonodaje in najrazličnejših podzakonskih aktov) ni vedno in povsod boljše, saj bi morale biti v idealnih okoliščinah informacije predhodno prečiščene in šele nato prenesene, predstavljene.

Trenutna delovna zakonodaja je npr. zajeta v velikem številu zakonov in podzakonskih aktov (pri čemer si nekateri predpisi še medsebojno nasprotujejo) ter je prava nočna mora tako za delodajalca kot za delojemalca. Koliko delavcev recimo ve, katere davke in prispevke mora odvesti delodajalec, in koliko jih ve, do kakšnih zneskov, bonusov, stroškov in nadomestil so sploh upravičeni (enako velja seveda tudi za delodajalca)? Še huje, z vsakim novim ukrepom se zmeda samo še povečuje (recimo od leta 2013 smo kar štirikrat dopolnjevali zakon o delovnih razmerjih) in verjetno bi nepremišljeni regulatorni posegi zaradi omejevanja prekarnosti takšno zmedo samo še povečali, zato bi moral biti cilj vsakega pametnega zakonodajalca vzpostavitev pregledne, razumljive in preproste delovnopravne zakonodaje ali, kot bi rekel profesor Kahneman, „manj je več“.

3.3 „Nudging“ – sofisticirani behavioristični mehanizmi vzpostavljanja spodbud za doseganje družbeno zaželenega obnašanja vseh deležnikov na trgu dela

Richar H. Thaler, Nobelov nagrajenec za leto 2017 s področja behavioristične ekonomije, je v svojih številnih delih lansiral pojem „nudging“ in vzpostavil teorijo o arhitekturi odločitev, ki vodi naše vsakodnevno odločanje o najpreprostejših stvareh v naših življenjih. V svojih številnih eksperimentih in opazovanjih je prišel do zaključka, da ljudje v svojem obnašanju in življenju v resnici delamo zelo predvidljive napake predvsem zaradi uporabljanja hevristike, vedenjskih zmot in načina, kako na nas vplivajo družbene interakcije (Thaler, 2015).

Thaler in Sunstein (2008) sta tako s svojo teorijo arhitekture izbire opisala, kako na človeške odločitve vplivajo prav predstavitev teh odločitev. Ljudje se lahko „spodbudimo v določeno obnašanje (*nudge*)“, tako da na določen način uredimo arhitekturo izbire, ne da bi posamezniku pri tem odvzeli svobodo izbire (Thaler in Sunstein, 2008). Preprost primer „usmerjanja v določeno obnašanje“ bi bilo recimo postavljanje zdravih živil v šolski kavarni na ravni oči, medtem ko bi se manj zdrava neželena hrana postavljala na težje dostopna mesta. Posamezniki dejansko ne preprečujejo, da bi jedli, karkoli hočejo, vendar urejanje izbire hrane na tak način povzroči, da ljudje jedo manj neželene hrane in več bolj zdrave hrane. Thaler in Sunstein (2008) sta to svojo teorijo uspešno aplicirala na številna regulatorna področja in njuni izsledki so še kako relevantni tudi za trenutno diskusijo o regulatorni ureditvi prekarne oblike dela.

V luči najnovejših dognanj behavioristične ekonomije se tako nekateri v javnosti predstavljeni predlogi o recimo zakonski prepovedi vseh netipičnih oblik zaposlovanja zrcalijo kot popolno nasprotje sodobnega oblikovanja regulatornih ukrepov in politik.

Inovativen zakonodajalec bi namreč popolnoma iste cilje – zmanjšanje neprostopljivih oblik netipičnih delovnih razmerij – tako namesto z uporabo nekakšnih vseobsegajočih drakonskih zakonodajnih prepovedi (katerih uveljavljanje je podvrženo številnim neučinkovitostim, povzroči lahko še več distorzij v samem delovanju trga, poleg tega pa takšne prepovedi zahtevajo tudi njihovo uveljavljanje – transakcijski stroški s strani državnega aparata) učinkoviteje dosegel z uporabo najnovejših dognanj behavioristične ekonomije in arhitekture izbire. Še več, v Sloveniji bi veljalo po britanskem, nizozemskem in ameriškem vzoru na vladni ravni vzpostaviti posebno „behavioristično delovno skupino“, ki bi svetovala pri oblikovanju sodobnih regulatornih politik in rešitev.

3.4 Neizmeren izziv za oblikovalca politik, kako do regulatornega ravnotežja med dinamično učinkovitostjo in zaščito pravic delavcev

Pravi izziv za slovenskega zakonodajalca je, kako najti ravnotežje med netipičnimi,

prostovoljnimi fleksibilnimi oblikami dela, ki so nujne za razvoj visokotehnološkega sektorja v Sloveniji (dinamična učinkovitost) in korigiranje nepravilnosti v delovanju trga – statična učinkovitost (situacijski monopoli, negativne eksternalije, informacijske asimetrije). Vzpostavitev takšnega visokotehnološkega sektorja, ki edini lahko pripelje do razvojnega preboja in rasti blaginje v Sloveniji, namreč ob ustreznem kapitalskem trgu zahteva tudi prostovoljne netipične oblike zaposlovanja. Slovenska zakonodaja mora vzpostaviti razlikovanje med prostovoljnimi in neprostovoljnimi prekarnimi oblikami dela (se posvetiti zaščiti pravic delavcev ne glede na to, v kakšni obliki delovnega razmerja se nahajajo) ter hkrati tudi omogočiti popolnoma prosto obliko izbire delovnega razmerja (varna fleksibilnost). Še zlasti bi se takšne netipične oblike zaposlovanja morale omogočiti v visokotehnološkem sektorju. Zakonodaja bi tudi morala omogočiti netipične oblike zaposlovanja kot fleksibilen prvi korak na poti do tipičnih oblik zaposlovanja in hkrati preprečiti, da bi delodajalci to izrabljali za preprosto krčenje stroškov (ter dolgoročno zniževanje človeškega kapitala). Pri tem se je treba tudi vprašati, ali trenutne visoke davčne in podobne obremenitve dela niso eden izmed razlogov za davčno optimizacijo v slovenskem gospodarstvu.

Seveda bi po drugi strani nekakšna križarska vojna, vpeljana izjemno toga delovnoppravna zakonodaja ali recimo vseobsegajoča regulatorna prepoved prostovoljnih netipičnih oblik zaposlovanja vodila do uničujočih ekonomskih rezultatov. Takšna regulatorna intervencija (kot je recimo predlog o prepovedi sklepanja katerikoli drugih razmerij, če so izpolnjeni pogoji za sklenitev delovnega razmerja) bi recimo še povečala brezposelnost (in to predvsem med mladimi), onemogočila razvoj prebojnega visokotehnološkega sektorja, vodila do številnih neželenih alokacijskih neučinkovitosti, privedla do selitve delovnih mest in industrijskih visokotehnoloških panog v države s fleksibilnejšo delovnoppravno zakonodajo ter s tem tudi neposredno zmanjšala družbeno blaginjo.

4. ZAKLJUČEK

Nove razvojno prebojne industrijske panoge, kot je tista v Silicijeva dolini (ki ne bi bila mogoča brez tako imenovanega trga dela z visoko hitrostjo – *high-velocity labor market*), šolajoča se mladina, storitvena ekonomija ter številni posamezniki namreč v določenem obdobju za svoj razvoj potrebujejo tudi oblike zaposlitev za krajši delovni čas. Z drugimi besedami, pri oblikovanju politik in zakonodajnih predlogov je treba ločevati med prostovoljnimi in neprostovoljnimi netipičnimi (prekarnimi) oblikami zaposlovanja ter med resnično vzročnostjo in navadno korelacijo opazovanih fenomenov.

Pričujoči prispevek se za nekonvencionalno osvetlitev opisane problematike vključuje v obstoječo akademsko razpravo ter zajema glavne izsledke in regulatorne rešitve, ki jih lahko pravno-ekonomska znanost ponudi slovenskemu zakonodajalcu in oblikovalcu ekonomskih politik. Glavni izsledki so naslednji: (1) povečana togost delovnoppravne

zakonodaje je povezana z večjim deležem neprostovoljnih prekarnih zaposlitev; (2) netipične oblike zaposlovanja so vsekakor boljše kot brezposelnost; (3) netipične oblike delovnih razmerij imajo negativne učinke na produktivnost zaposlenih in na formiranje človeškega kapitala; (4) za razvoj visokotehnološkega sektorja je ob ustrezni kapitalski infrastrukturi potreben še tako imenovani trg dela visoke hitrosti (5); zlato pravilo regulatorne intervencije veleva, da lahko interveniramo samo takrat, kadar stroški te intervencije ne presegajo njenih koristi; (6) manj je več: ljudje so bolje informirani takrat, ko so nepomembne informacije predhodno prečiščene in odstranjene; (7) vzpostaviti je treba sofisticirane behavioristične mehanizme vzpostavljanja spodbud za doseganje družbeno zaželenega obnašanja vseh deležnikov na trgu dela; (8) pravi izziv za slovenskega zakonodajalca je, kako najti ravnotežje med netipičnimi, prostovoljnimi fleksibilnimi oblikami dela, ki so nujne za razvoj visokotehnološkega sektorja v Sloveniji (dinamična učinkovitost) in korigiranje nepravilnosti v delovanju trga dela – statična učinkovitost (situacijski monopoli, negativne eksternalije in informacijske asimetrije).

Literatura

1. Akerlof A. George (1970): The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics* 84, 488.
2. Andersson Fredrik, Clair Brown, Benjamin Campbell, Hyowook Chiang in Yooki Park (2008): The effect of HRM practices and R&D investment on worker productivity. V Bender Stefon, Julia Lane, Kathryn Shaw, Fredrik Andersson in Till von Wachter (ur.), *The analysis of firms and employees: quantitative and qualitative approaches*, 19-43, University of Chicago Press.
3. Arrow J. Kenneth in Gerard Debreu (1954): Existence of an equilibrium for a competitive economy, *Econometrica* 22, 265.
4. Bjuggren Carl Magnus (2018): Employment protection and labor productivity, *Journal of Public Economics*, 157, 138–157.
5. Bouckaert, B., De Geest, G. (2009): *Encyclopedia of Law and Economics*, Cheltenham, 2nd ed., Edward Elgar.
6. Coase H. Ronald (1960): The problem of social cost, 3 *Journal of law and economics* 1.
7. Dau-Schmidt G. Kenneth, Seth D. Harris in Orly Lobel (2009): Labor and Employment Law and Economics (*Encyclopedia of Law and Economics*), Vol. 2, 2nd ed., Edward Elgar.
8. Dau-Schmidt G. Kenneth, Alan Hyde, Michael Risch, Jagdeep Bhandari in Richard Block (2008): Economic analysis of labor and employment law in the new economy, *Conference Proceedings, Articles by Maurer Faculty Indiana University*, Paper 2107.
9. Deakin Simon, Jonas Malmberg in Prabirjit Salkar (2014): How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010, *International Labour Review*, Vol. 153, No. 1, 1–27.
10. Deakin Simon in Frank Wilkinson (1999): Labour law and economic theory: a reappraisal. V De Geest Gerrit, Jacques Siegers in Roger van den Bergh (ur.), *Law and economics and the labour market, New Horizons in law and economics*, 1–41, Edward Elgar.
11. De Geest, Gerrit (2001): Comparative Law and Economics and the Design of Optimal Doctrines. V Deffains, B., Kirat, T. (ur.), *Law and Economics in Civil Law Countries*, 107–124, JAI Elsevier.
12. Demsetz Harold (1967): Toward a theory of property rights, 57 *American economic review* 347.
13. Djankov Simeon in Rita Ramalho (2009): Employment laws in developing countries, *Journal of Comparative Economics*, 37, 3–13.
14. Dolado J. J., S. Ortigueira in R. Stucchi (2016): Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms, *Journal of Spanish Economic Association* 7(4), 421–459.
15. De Graaf-Zijl Marloes (2005): The economic and social consequences of temporary employment: a review of the literature, Discussion paper no. 47, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
16. Dolado J. Juan, Carlos Garcia-Serrano in Juan F. Jimeno (2002): Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain, *The Economic Journal*, 112, 270-295.
17. Domadenik Polona (2018): Netipične oblike zaposlovanja: opredelitev prekarnosti v

- ekonomskih vedah. V Črt Poglajen, Črt Kostevc in Nataša Drnovšek Hafner (ur.), *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat*, 61–73. Ljubljana: Univerza v Ljubljani Ekonomska fakulteta.
18. Eisenach A. Jeffrey (2016): *The Long-Run Effects of Employment Regulation on California's Economy*, US Chamber of Commerce.
 19. Engellandt Axel in Regina T. Riphahn (2005): *Temporary contracts and employee effort*, *Labour Economics* 12, 281–299.
 20. Fallick Bruce, Charles A. Fleischman in James B. Rebitzer (2006): *Job hopping in Silicon valley: some evidence concerning the micro-foundations of a high technology cluster*, 88 *Review of Economics and Statistics* 472.
 21. Gangl Michael (2004): *Welfare states and the scar effects of unemployment: a comparative analysis of the United States and West Germany*, 109 *American Journal of Sociology* 6, 1319–1364.
 22. Gebel Michael in Johannes Giesecke (2009): *Labour market flexibility and inequality: the changing risk patterns of temporary employment in Germany*. 42 *Journal for Labour Market Research* 3, 234–251.
 23. Gebel Michael in Johannes Giesecke (2011): *Labor market flexibility and inequality: the changing skill-based temporary employment and unemployment risks in Europe*. 90 *Social Forces* 1, 17–40.
 24. Hayde Alan (2003): *Working in Silicon valley: economic and legal analysis of a high-velocity labor market*, Routledge.
 25. Hijzen Alexander, Leopoldo Mondauto in Stefano Scarpetta (2017): *The impact of employment protection on temporary employment: evidence from a regression discontinuity design*, *Labour Economics* 46, 64–76.
 26. Jolls Christine (2007): *Employment law*. V Polinsky A. Mitchell in Steven Shavell (ur.), *Handbook of law and economics*, Vol. 2, 1349–1387, North Holland.
 27. Kahn M. Lawrence (2007): *The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: international microeconomic evidence*, *The Economic Journal* 117, 333–356.
 28. Kleinknecht A., F. N. Van Schaik in H. Zhou (2014): *Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data*, *Cambridge Journal of Economics* 38, 1207–1219.
 29. Leitzel Jim (2015): *Concepts in law and economics*, Oxford University Press.
 30. Lazear P. Edward (1990): *Job security provisions and employment*, 105 *The Quarterly Journal of Economics* 3, pp. 699–726.
 31. Lisi Domenico (2012): *Analysis of employment protection legislation: a model with endogenous labour productivity*, *J. Acad. Res. Econ.* 4, 209–245.
 32. Lisi Domenico (2013): *The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry level panel of EU countries*, *Journal of Labour Mark. Res.* 46(2), 119–144.
 33. Lisi Domenico in Miguel A. Malo (2017): *The impact of temporary employment on productivity: the importance of sectors skill intensity*, *Journal of labour Market Res.* 50, 91–112.
 34. Lucidi F. in A. Kleinknecht (2010): *Little innovation, many jobs: an econometric analysis of the italian labour productivity crisis*, *Cambridge Journal of Economics* 23, 525–546.

35. Marciano Alain in Giovanni Battista Ramello (2019): *Encyclopedia of Law and Economics* 1st ed., Springer.
36. Ogus I. Anthony (2004): *Regulation: legal form and economic theory*, Hart Publishing.
37. Posner A. Richard (2011): *Economic analysis of law*, 8th ed., Wolters Kluwer.
38. Posner A. Richard (1984): *Some economics of labor law*, *University of Chicago Law Review*, 51, 988–1011.
39. Redek Tjaša (2018): Zakaj »ne« zaposlitev za nedoločen čas? V Črt Pogljajen, Črt Kostevc in Nataša Drnovšček Hafner (ur.), *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat*, 49–61. Ljubljana: Univerza v Ljubljani Ekonomska fakulteta.
40. Saxenian AnnaLee (1994): *Regional advantage: culture and competition in Silicon valley and route 128*, Harvard University Press.
41. Schäfer Hans-Bernd in Claus Ott (2004): *The Economic Anaysis of Civil Law*, Edward Elgar.
42. Sianesi Barbara (2004): An evaluation of the Swedish system of active labor market programs in the 1990s, 86 *The Review of Economics and Statistics* 1, 133–155.
43. Simon, A. H. (1959): *Theories of Decision-making in Economics and Behavioral Science*, 49 *American Economic Review* 253.
44. Skedinger Per (2011): *Employment consequences of employment protection legislation*, IFN working paper no. 865, Research Institute of Industrial Economics, Sweden.
45. Thaler H. Richard in Cass R. Sunstein (2008): *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press.
46. Thaler H. Richard (2015): *Misbehaving: the making of behavioural economics*, Norton & Company.
47. -Tverski Amon in Daniel Kahneman (1979): *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*, 47 *Econometrica* 263.
48. Vitols Sigurt in Lutz Engelhardt (2005): *National institutions and high tech industries: a varieties of capitalism perspective and failure of Germany's »Neur Markt«*, SSRN electronic journal.
49. Zhou H., R. Dekker in A. Kleinknecht (2011): *Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data*. *Ind. Corp. Chang.*, 20, 941–968.

INTERDISCIPLINARNI DEL

Aleksandra Kanjuo Mrčela
Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

O ČEM GOVORIMO, KO GOVORIMO O PREKARNOSTI?

*»Ye shall know the truth, and the truth
shall make you mad.«
(Aldous Huxley)*

Konceptualizacija prekarnosti

Načini organiziranja dela so bili skozi zgodovino določeni z načini življenja, z oblikovanjem delovnih in drugih družbenih vlog, z načini bivanja, s tehnološkim razvojem, z načini mišljenja, simboličnega predstavljanja in razumevanja realnosti. Z načinom organizacije dela in zaradi njega so definirana družbena razmerja. V posameznem zgodovinskem obdobju je način dela določen s strukturo moči v družbi in jo tudi določa. Način dela bistveno določa način produkcije življenja ljudi v celoti.

V tem prispevku bomo večdisciplinarni nabor besedil 20 avtoric in avtorjev komentirali v luči razprave o vzrokih in posledicah prekarizacije – spreminjanja načina organiziranja dela danes. Široka mednarodna razprava o prekarnosti, v katero se vključujemo s tem zbornikom, kaže, da smo na koncu nekega obdobja in v procesu oblikovanja novega.

Obdobje, ki doživlja velike spremembe in je v zatonu, je označevala standardizacija dela in življenja v večjem delu industrijsko razvitega sveta. Na globalnem severu, zahodu in delu vzhoda je bil sistem standardiziranega dela in življenja večine ljudi v času po drugi svetovni vojni organiziran v skladu z različnimi ekonomskimi in političnimi doktrinami, ki so ponekod bolje, ponekod slabše in določen čas blažile posledice globalno dominantnega kapitalističnega sistema, osnovanega na izkoriščanju šibkejših v središču in še bistveno bolj na obrobju sistema. Globalni jug in deli vzhoda pa so se težko in počasi (če so se sploh) izvijali iz preteklih kolonialističnih razmer. Angela Davis (2017) definira kapitalizem kot globalni sistem prav zaradi njegove utemeljenosti na suženjstvu in kolonializmu. Kolonializem se je tako kaj hitro sprevrgel v neokolonializem, kar pomeni, da je razmerje med centralami in kolonijami ostalo enako, le kolonije so pridobile nekaj več samostojnosti in izboljšale kvaliteto življenja ljudi.

Danes živimo v svetu, v katerem vojne in politični konflikti, ekonomske krize ter okoljske katastrofe povzročajo naraščajočo splošno negotovost. Beck (2000) je novo fazo kapitalizma definiriral prav z normalizacijo negotovosti – za sistem negotovost ni več odklon od normalnega delovanja, ampak njegova glavna značilnost. „Politična ekonomija negotovosti“ postaja načelo delovanja ekonomskega sistema in posameznikov ter posameznic v njegovem okviru.

Razumevanje prekarnosti v „razvitem“ delu sveta odseva tisto, čemur Judith Butler (2012) pravi „biopolitika“ tega sveta – strukturo moči, ki »organizira življenje« in dodeljuje različne stopnje negotovosti oz. odgovor na vprašanje, »čigava življenja so pomembna«. Butler opozarja, da ni samoumevno, da imajo vsi »ljudje status osebe, ki je vredna pravic in varstva, s svobodo in občutkom politične pripadnosti; nasprotno,

takšen status mora biti zavarovan s političnimi sredstvi«. Podobno ugotavlja že Arendt (1996), ko definira delo v različnih zgodovinskih ureditvah in se sklicuje na Aristotela, ki »ni nikdar dvomil v sposobnost sužnjev, da bi bili ljudje, temveč je samo nasprotoval uporabi besede „človek“ za bitja, ki so samo še primerki človeškega rodu, ker so popolnoma podvrženi nujnosti« (prav tam, 86). Arendt dodaja, da »jim manjkata dve lastnosti, ki sta odločilni za človeškost, sposobnost razsojanja in odločanja, *tó bouleutikón*, ter dar predvidevanja in izbiranja, *proaiesis*. To pa je seveda izvedeno iz nujnosti podvrženosti« (prav tam). Na osnovi takšne definicije človeškosti lahko stanje naraščajoče odvisnosti in podrejenosti – prekarizacije – razumemo kot moderno suženjstvo.

Prekarnost definiramo torej široko in kvalitativno¹ kot odklon od tega, kar je civilizacijsko soglasje o človeka dostojnem življenju. Razprava o prekarnosti je zato razprava o kakovosti življenja, ki ga od antičnih do najnovejših oblikovalk in oblikovalcev javne razprave o človeku in družbi definiramo kot „dobro življenje“ (Aristotel). Za Butler (2012) je prekarnost slaba organizacija življenja, »zato ker ne zagotavlja človeka vrednih življenjskih razmer in ker so človeka vredne življenjske razmere neenakomerno razporejene«. Butler torej z distinkcijo med dobrim in slabim življenjem govori tako o umeščenosti življenja posameznikov v strukturo življenjskih možnosti kot o družbeni strukturi sami.

Zapisi o prekarnosti 20 avtorjev in avtoric iz različnih disciplin kažejo na različne individualne zorne kote razmišljanja o enem največjih problemov (današnje) družbe, vendar tudi ilustrirajo epistemološko držo, analitično moč in spoznavni potencial posameznih disciplin v slovenskem akademskem okolju.

Večina avtorjev in avtoric omenja pomanjkanje ene same, splošno priznane definicije prekarnosti, kar je povezano z vseobsežnostjo pojava. Avtorji in avtorice definirajo različne razloge in vzroke za pojav prekarnosti (predvsem v Sloveniji), kot so razvoj dvojnosti trga delovne sile in šibitev moči sindikatov (G. Kovačič) ter posledice globalizacije, neoliberalnega diskurza, modernizacije in tehnološkega razvoja (R. Klanjšek). Nekatere avtorice (S. Slapšak) prepoznavajo prekarnost dela kot del zgodovine kapitalistične ekonomije, drugi pa nasprotno poudarjajo ekonomsko-politične dejavnike, utemeljujejo prekarnost v Sloveniji s »stoletnimi kulturnim vzorci na Slovenskem - politična apatija, nesprejemanje demokracije in blokada socialne mobilnosti« (S. Dragoš).

Avtorji in avtorice opozarjajo na nekatere negativne posledice prekarizacije za posameznike in posameznice (revščina zaposlenih, psihofizični problemi, neuspešnost

1 Pri tem se zavedamo izvirnega pomena in (kvantitativne) opredelitve prekarnosti v družboslovju in levičarski aktivistični govorici – Bourdieujevega *precarite*, s katerim je leta 1963 v Alžiriji razlikoval med delavci s trajnimi in negotovimi službami in se od 70. let 20. stol. uporablja v zahodnoevropskih levičarskih gibanjih pri opozarjanju na izključenost predvsem mladih delavcev iz stalnih zaposlitev. Ta zelo ozka definicija, ki sicer omogoča kvantitativno analizo, je v sociologiji opuščena, saj ne omogoča celovite analize dela v okvirih kapitalistične ureditve danes (Alberti, Besa, Hardy et al. 2018).

v družbenih vlogah ali njihovo odlašanje, npr. starševskih ali partnerskih, poslabšanje zdravja mladih in otrok) ter družbo (dohodkovna neenakost, povečanje kriminala, nasilja, nizko zaupanje v institucije, demokratični primanjkljaj ter rast avtoritarnih in ekstremnih političnih opcij, povečevanje javnozdravstvenih problemov). Ana Jagodic opozarja na feminizirano neformalno in neplačano skrbstveno delo (skrb za starejše in osebe z ovirami) kot dejavnik prekarizacije. Svetlana Slapšak na primerih iz starejše ali novejše zgodovine govori o oblikah prekarnosti tekstilnih delavk in delavcev ter o uporih in emancipaciji prekarne delavke in delavk. Tudi Vesna V. Godina razumevanje (in možnosti preseganja) prekarnosti „v slovenskem postsocializmu“ gradi na zgodovinski analizi. Del prispevkov so študije primerov prekarnosti, ki omogočajo vpogled v specifične in posebno izpostavljene prekarnosti nekaterih skupin delavcev. Lucija Čok analizira (prikrito) prekarnost mladih v znanosti. Prekarnost v akademskih krogih analizira tudi M. Komel v diskusiji o „strukturnem nasilju“, ki ustvarja „tip gospodarstva“, ki družbi univerzo, birokracijo in kapitalizem, ter vpelje „dialektike gospodarstva in hlapca“ v spremenjen, množičnemu študiju prilagojen akademski prostor. V. Bajt analizira položaj migrantskih delavcev in delavk ter ugotavlja, da je njihova prekarnost posledica nacionalizma, ki je značilen za državne politike in splošno družbeno klimo. M. Schlamberger Brezar in J. Zidar Forte predstavljata prekarizacijo v prevajalskem poklicu, zasnovano na trendih krčenja stroškov, uporabe novih tehnologij in agencijske organizacije dela prevajalskih storitev. Gavriloski obravnava povezanost sprememb, ki jih neoliberalni diskurz povzroča v sistemih (javnega) izobraževanja in (prekariziranega) dela. Študija primera pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije na javnem zavodu RTV (Klecina in drugi) lahko služi kot ilustracija prepletanja sprememb v sferah dela in izobraževanja.

Pri iskanju načinov za reševanje problemov prekarnosti nekateri avtorji in avtorice namenijo pozornost strukturnim spremembam, drugi pa rešitvam, usmerjenim na posameznike in posameznice. V več prispevkih beremo o potrebi krepitve vloge in dejavnosti države, npr. državnega inšpekcijskega nadzora (G. Kovačič), potrebi po sounčinkovanju politik na trgu delovne sile s socialnimi politikami in politikami enakosti zaradi potrebe po razumevanju prekarizacije z vidika plačanega in neplačanega dela (A. Jagodic). Čeprav se pri razlagi vzrokov prekarnosti opira na kulturno razlago, S. Dragoš pri predlogih za reševanje prekarnosti kot odgovorne vidi ekonomske in politične odločevalce in zahteva spoštovanje obstoječe zakonodaje in redistribucijo prejemkov, ki bi omogočila socialno zaščito prekarne delavke. Tudi Simona Kustec vidi državo in njene ukrepe kot glavne instrumente boja proti prekarnosti (regulacija, nadzor, finančni ukrepi, podpora raziskovanju in ozaveščanje). Schlamberger Brezar in Zidar Forte od države pričakujeta regulacijo prevajalskega poklica. P. Turk meni, da je prekarnost predvsem „politični problem“, L. Johannsen in A. Krašovec pa v analizi volilnih programov parlamentarnih strank na volitvah leta 2018 ugotavljata „predvsem neoliberalni in tradicionalni diskurz“ pri obravnavanju problematike prekarnosti.

Nekateri avtorji predlagajo zelo konkretne ukrepe, ki naj bi omejevali ali celo

preprečevali prekarnost. M. Bilban predlaga izenačevanje delovnih razmer ter skrbi za zdravje in varnost pri delu pri standardno in prekarno zaposlenih delavcih (državni načrt preprečevanja izkoriščanja delavcev), M. Juričič pa vpeljava kazalnikov za spremljanje vpliva ekonomskih kriz na zdravje in krepitev politik za zagotavljanje zdravja otrok, mladostnikov in mladih v Sloveniji. Prispevek P. Dolenc govori o potrebi po ustvarjanju socialne mreže, ki bi dajala „čustveno, informacijsko in instrumentalno oporo“ preknim delavcem. Bajec in Dernovšček Hafner govorita o (potrebi po) psiholoških raziskavah prekarnosti, a tudi ustrezno opozarjata, da pri psihološki obravnavi prekarnosti prihaja do nevarnosti, da psihologi s podporo in pomočjo uporabnikom pri individualnem spoprijemanju s prekarnostjo spodbujajo „razmišljanje, ki podpira oz. opravičuje prekarizacijo“, ter s tem škodujejo uporabnikom in družbi, namesto da bi bili psihologi „zagovorniki in promotorji dostojnega dela in človekovih pravic“.

R. Klanjšek govori o potrebi izoblikovanja „resničnih alternativ“ – rešitev, ki so znane, a prezrte, ker so razglašene za utopične. Med temi omenja idejo univerzalnega dohodka, tako kot še nekateri avtorji in avtorice v zborniku. Klanjšek povzema avtorje, ki predlagajo različne davčne reforme (omejitev davčne tekme med državami, krepitev progresivnega obdavčenja ter uvedbo davkov na finančne transakcije in robote) ter se zavzemajo za spodbujanje univerzalno prisotnih institucij in za zakonodajo, ki bi okrepila moč delavcev (minimalna plača, omejevanje delavnika na 6 ur, davčne olajšave za sindikalno članstvo). V. V. Godina se zavzema za prevlado „socialne racionalnosti ekonomskih, političnih in socialnih rešitev“ namesto „ekonomske racionalnosti“ in afirmira idejo „domačijskega produkcijskega načina“. C. Toth analizira etično naravnost sodobnega razvoja kapitalizma in se, navdihnjena s Sloterdijkovo idejo „ekonomije darežljivosti“, zavzema za primat timotike pri postavljanju perspektiv ekonomskega in družbenega razvoja.

Omejitve razlag (in rešitev) prekarnosti

Prekarizacijo dela in življenja v Sloveniji razumemo kot fenomen, umeščen v specifičen zgodovinski političnoekonomski okvir. Novejše analize prekarizacije na Slovenskem ugotavljajo podobnosti med stanjem v Sloveniji in v drugih (evropskih) državah, poudarjajo trende prekarizacije tako „nestandardnih“ kot „standardnih“ oblik dela ter ugotavljajo, da so ključni razlogi in posledice sprememb v organizaciji dela in življenja pri nas povezani s spreminjajočim se mednarodnim kontekstom ter položajem Slovenije v njem – s priključevanjem slovenskega gospodarstva in države območju EU/EMU ter s politično in ekonomsko periferizacijo Slovenije znotraj evropskega gospodarsko-političnega prostora (Stanojević in Furlan, 2018; Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2018).

Prekarnost dela (in življenja) večine je bila lastnost delovnih razmer v večjem delu

zgodovine in v večjem delu sveta vse do „zlatih povojnih let“, ko sta se v razvitem delu sveta za del delovne sile življenje in delo standardizirala. Analiza kaže, da je „standardno delovno razmerje“ zgodovinska izjema, medtem ko je prekarnost norma v zgodovini kapitalizma (Breman in Van der Linden, 2014). Celo v delih sveta, kjer je norma plačane formalne zaposlitve s polnim delovnim časom in perspektivo vseživljenjske kariere veljala, je bilo ogromno dela opravljeno zunaj formalne ekonomije ali/in je bilo neplačano (npr. skrbstveno in gospodinjstvo žensk in moških). Za velik del sveta ter delavk in delavcev standardna zaposlitev torej ni nikoli obstajala.² Na osnovi tega lahko razumemo metaforo „brazilizacije“ zahoda U. Becka (2000), s katero opisuje zdrs standardov za delavce v razvitem industrijskem okolju na raven standardov, ki so bili do takrat značilni za delavce ekonomsko nerazvitih držav, kot je Brazilija. Široka mednarodna razprava o prekarnosti (Kalleberg, 2009; Standing, 2011; 2014 in dr.) se začne takrat, ko zaradi bega kapitala iz nacionalnih okvirov razvitih industrijskih držav med financializacijo kapitalizma povzroča negativne posledice za posameznike in celotna gospodarstva, ki jih v povojnem obdobju ni bilo ter pomenijo velik zasuk v ekonomskem in političnem diskurzu.

Pri analizi sedanjih trendov prekarizacije je torej treba razmišljati o tem, koliko je (nove) prekarnosti in za koga ter kaj prekarizacija v enem delu sveta pomeni za globalni ekonomski sistem v celoti. Prav tako je pomembno razumeti, da je obstoj prekarnosti kot nasilja, ki je lastnost sistema, utemeljen na »preziranju politične neenakosti, ekonomskega izkoriščanja in nepravčnosti, ki so ključne lastnosti globalnega kapitalizma« (Žižek, 2007). Pri tem ni mogoče prezreti doseženega ekonomskega razvoja niti ni treba romantizirati preteklosti, v kateri velik del svetovne delovne populacije ni bil deležen prednosti, ki so veljale samo za manjšino.³ Po drugi strani pa je sprememba diskurza, s katero je tudi ta manjšina izgubila boljši položaj in se je poenotenje delovnih razmer na globalni ravni začelo dosegati na nižjih standardih, problematična tudi za obrobje. Trendi prekarizacije so povezani s spremembami (globalnega) kapitalističnega sistema in delitve moči med ekonomskimi akterji v zadnjih nekaj desetletjih. V razlagi neoliberalizma kot hegemonskega diskurza Harvey (2007) pojasnjuje, kako je neoliberalizem omogočil vrnitev moči razredu, ki je moč po drugi svetovni vojni v času vzpona socialne demokracije izgubljal. Pravi, da je to spremembo omogočila „naturalizacija“ neoliberalne ideologije. Prevzemanje političnih idealov individualne izbire in svobode je bilo podstat poskusa nove akumulacije kapitala in izhoda iz krize po „zlatem obdobju“ (v 50. in 60. letih 20. stoletja). Čeprav nove akumulacije ni uspelo doseči, se je razredna moč tistih, ki so jo v povojnem obdobju izgubljali, revitalizirala in zgodila se je prerazporeditev nadzora nad akumuliranim kapitalom. Velik politični uspeh neoliberalizma je po

2 Glede tega je zanimiva Munckova razprava (2013) o vprašljivosti koncepta prekarnosti kot sociološkega koncepta globalnega Severa, ki prezre izkušnje globalnega Juga na odprto evropocentričen način.

3 Na velike razlike v dojemanju standardov človeka dostojnega dela v razvitem in nerazvitem svetu skozi zgodovino kaže naslednji primer. Tragična smrt 146 mladih žensk v tekstilni tovarni Triangle Shirt waist v New Yorku marca 1911 je bila povod za mednarodno razpravo o pravicah delavk in delavcev ter je postala simbol boja za pravice delavk in žensk v celem svetu. Na žalost je več kot 100 let pozneje, maja 2013, tragično sesutje slabo vzdrževane stavbe tekstilne tovarne v Dhaki, v Bangladešu, v katerem je življenje izgubilo 1134 ljudi, po nekaj dneh v svetu postalo stara novica.

Harveyu pridobitev prostovoljne podpore velikega števila volivcev za politike, ki so bile proti njihovim lastnim interesom na kulturni, verski in nacionalni osnovi (npr. politike, ki so neugodne za revne, ženske, istospolno usmerjene in temnopolte osebe). Neoliberalni hegemonski diskurz se še zlasti kaže v spremembi delovanja države (Z vpisovanjem fiskalnega pravila v ustave so države priznale prevlado (mednarodnih) financ nad blaginjo državljanov), v napadu na izobraževalne institucije in medije (financiranje uporabnih reševalcev problemov, npr. „think-thankov“, namesto znanstvenega raziskovanja) ter v definiranju in realizaciji vloge posameznikov in posameznik v družbi, ki se kaže v individualizaciji, organizirani v (samostojno) podjetništvo in potrošništvo.

Harvey opozarja na celovitost „kreativne destruktivnosti“ nove faze kapitalizma, ki se kaže v privatizaciji, financializaciji, menedžmentu in manipulaciji s svetovnimi krizami ter aktivni vlogi držav pri redistribuiranju moči v družbah. To pomembno sporočilo, da je moč državne regulacije vedno obstoječa (vprašanje pa je, v čigavem interesu), nasprotuje pogosti razlagi o neoliberalnem „umiku“ države iz ekonomije. Kot pojasnjuje Fligstein (2005) na ikoniziranem primeru ameriškega gospodarskega modela „prostega trga“ in „svobodne podjetniške iniciative“, je prav močna dolgoletna in sistematična vpetost ameriške države kot zakonodajalca in financerja glavno pojasnilo nekaterih za ameriško gospodarstvo danes značilnih lastnosti. Tako je npr. k uspešnosti visokotehnoloških podjetij v Silicijevi dolini bistveno bolj pomagalo večdesetletno sistematično državno financiranje znanstvenega dela (večinoma za potrebe ameriške vojaške industrije) kot pa dinamičnost in podjetniška iniciativa posameznikov. Danes prevladujoče razumevanje povečevanja vrednosti za delničarje kot dominantnega in legitimnega načela delovanja ameriških delniških družb in kot „naravnega“ dejstva delovanja (učinkovitega) gospodarstva po načelih prostega trga prezre dejstvo, da je delovanje v skladu s tem načelom posledica razvoja zakonodaje in davčne regulacije v nekajdesetletnem obdobju, predvsem v času Carterjeve in Reaganove vlade. Tudi Foucault (2008) je neoliberalne vladne posege opisal kot »nič manj močne, pogoste, dejavne in kontinuirane kot v katerem koli drugem sistemu«, vendarle je njihova posledica prekarnost dela ter življenja delavk in delavcev kot „način dominacije“, strukturiranja gospodarstva, ki »sili delavce v podrejenost« (Bourdieu, 1998: 85).

O „naj jedo potico“⁴ in nekaterih drugih rešitvah preseganja prekarnosti

Kot smo videli, prekarnost v Sloveniji (tako kot drugod po svetu) nastaja zaradi sprememb v obsegu in delitvi moči obstoječih akterjev in institucij v svetovnem obsegu. Države imajo vse manj moči, da bi z nacionalnimi politikami in zakonodajo ščitile delavce na svojem območju, kar velja tudi za (nacionalno organizirane) sindikate, politične stranke in druge prej močne akterje. ***Ena temeljnih lastnosti naraščajoče skupine delavcev in delavk, za katere je značilno vse več lastnosti, ki jih pripisujemo prekarnosti, je to, da so atomizirani, izolirani v svoji nemoči. Zato je verjetnost uresničevanja predlogov, ki pričakujejo od šibke države ali še šibkejših prekarne delavcev, da bi se uprli kolektivno in presegli prekarnost, omejena.*** Čeprav je nujno iskati praktične rešitve, ki bi omilile najprej in predvsem položaj najbolj ogroženih in s prekarnostjo najbolj prizadetih, je pri iskanju načinov razumevanja in preseganja prekarnosti kot systemskega problema vprašljiva spoznavna vrednost razumevanja prekarnosti z delitvijo na s prekarnostjo manj ali bolj prizadete skupine delavcev (npr. prekariat in salariat; standardno in prekarno zaposleni; akademski mandaringi in prekarne akademski delavci ipd.). Bolj produktivno se zdi obravnavati delovanje sistema kot celote in iskati systemske in ne zgolj individualnih ali parcialnih rešitev.

Glede na potencial odpravljanja dejanskih vzrokov za prekarnost lahko preišljujemo tudi o nekaterih drugih predlaganih rešitvah, ki naj bi pomagale pri odpravljanju prekarnosti dela in življenja danes. Med njimi je uvedba univerzalnega temeljnega dohodka (UTD). Po eni strani UTD lahko razumemo kot garancijo minimuma spodobnega življenja za vse ne glede na njihov delovni status, a bi bila za to nujna njegova dejanska univerzalnost. „Univerzalnost“, uokvirjena v države z nekaj milijonov prebivalcev, so lahko ilustracije možnosti sprememb, ampak ne pomagajo k dejanski spremembi (globalnega) sistema, ki temelji na neenakosti, izkoriščanju in nasilju. Lahko pa UTD razumemo tudi kot sredstvo za ohranjanje obstoječega sistema oz. za vzdrževanje obstoječih potrošniških vzorcev. V tehnološko spremenjenem okolju in glede na novo globalno delitev dela kapital v „razvitem“ delu sveta ne potrebuje več toliko delavcev, ampak potrošnike. UTD lahko vidimo kot ukrep, ki ustvarja/ohranja potrošniške zmožnosti posameznikov in posameznic, čeprav nimajo plačane službe.

Poskusi samozadostnih „utopičnih“ skupnosti (ekonomskih in političnih enot, utemeljenih na pravičnih in demokratičnih načelih samozadostne organizacije dela in življenja), ki jih zagovarja del razprav o prekarnosti, so vedno propadli ali ostali na obrobju, saj so večini in nosilcem moči predvsem pa logiki kapitalističnega načina produkcije življenja bodisi nevidni bodisi nepomembni, zato na glavni tok in prevladujoča načela gospodarskega delovanja nimajo velikega vpliva. Vprašanje je, ali njihovo preživetje na obrobju ni bolj kot dokaz možnosti alternativnega delovanja znak tega, kako majhna je njihova moč.

4 „Qu'ils mangent de la brioche.“ (M. Antoinetta)

Po utopijah: kako misliti zunaj obstoječega?

Kljub temu, da je težko (če je sploh mogoče) soditi o obsegu in naravi prekarnosti dela ter življenja v različnih časovnih in prostorskih okoliščinah, v katerih veljajo specifični družbeni, kulturni in politični vzorci, je analiza prekarnosti univerzalna in brezčasna tema človekovega in družbenega obstoja, saj se dotika drugih pomembnih tem in načel, kot so enakost, svoboda, moč, človečnost in nasilje.

O prekarnosti razmišljamo kot o družbeni in ekonomski situaciji, za katero je značilna napetost med že/še obstoječimi pričakovanji in dejanskimi življenjskimi in delovnimi razmerami, ko skupine delavcev in tistih, ki delo organizirajo in analizirajo, ugotavljajo neskladje med dejanskim stanjem in tem, kar je potencialno možno (omogočeno z družbenimi razmerji, tehnologijami in drugimi možnostmi).

Gorzova (1999) definicija utopije kot »ocene tega, kar počnemo, v luči tega, kar bi mogli ali morali početi«, je še vedno učinkovit epistemološki pristop, vendarle je treba pri oblikovanju uresničljivih alternativ temu, kako je danes organizirano delo in življenje vse večjega števila delavcev in delavk, poiskati času primerne in ideji „dobrega življenja“ ustrezne rešitve.

Vidimo, da se prekarlost normalizira (postaja nevprašljiva) in naturalizira (obravnavajo se kot naravni, ne pa družbeni pojav) ter je več kot samo „poslovni model“ – postaja način življenja in premišljevanja o prihodnjem življenju. Zaton velikih teorij smo slavili kot afirmacijo prezrtih neenakosti. Velikim teorijam je bil skupen načrt organizacije življenja, ki je presegal individualna atomizirana življenja. Pomanjkanje tega načrta je v prekarlost pahnilo veliko nemočnih in jih ni opolnomočilo. V okoliščinah dominantnega prekarnega diskurza in zatona velikih skupnih načrtov potrebujemo preobrazbo miselnosti in politike za nov projekt organizacije dela in življenja. Navdihujoče je razmišljanje J. Butler o univerzalnosti tega projekta:

»Naša skupna izpostavljenost prekarnosti je le eden od temeljev naše potencialne enakosti in naših vzajemnih obveznosti, da skupaj ustvarimo razmere za življenje vredno bivanja. Ko se izogibamo potrebi drug po drugem, se izogibamo tudi temeljnemu načelom družbenih in demokratičnih razmer tega, kar bi še lahko imenovali „dobro življenje“. To so kritične razmere demokratičnega življenja v smislu, da so del nenehne krize, pa tudi zato, ker so del načina razmišljanja in delovanja, ki se odziva na nujnosti našega časa.« (Butler, 2012: 18)

Ko Butler (v Davis in Butler, 2017) piše, da potrebujemo „eksperimentiranje misli“ pri definiranju enakosti, ki ne žrtvuje nikogar, ne govori o atomizaciji in individualizaciji. Ne misli na performativnost kot (neo)liberalni projekt afirmacije posameznic in posameznikov, ampak na celovit emancipatorni projekt, ki nikogar ne izključuje.

V razpravi o (odpravljanju) prekarnosti se, kot smo videli, srečujemo tako z epistemološkimi problemi kot z vprašljivo ali omejeno veljavnostjo predlaganih

rešitev. Velik del razprav opisuje problem oz. išče dokaze, da je prekarnost nekaj slabega za človeka in družbo, del razprav pa produktivno preide v razlago in razumevanje sistemskih razmer nastanka in možnosti ukinjanja prekarnosti. Tudi pri ambicioznosti reševanja problema so razlike. Tako nekateri govorijo o zmanjševanju ali omejevanju, drugi o odpravljanju prekarnosti. Če prekarnost razumemo kot sistemsko nasilje, razmišljajmo o njenem odpravljanju.

Dosedanje meje vključenosti tistih, ki si zaslužijo človeka vredno življenje, so v zgodovinskih strukturnih okoliščinah, ki so to dopuščale, začeli premikati pripadniki in pripadnice družbenih skupin, ki so svoja življenja cenili kot „človeka vredna“, preden je za to obstajal splošen družbeni konsenz (npr. sužnji, delavci, ženske, pripadniki in pripadnice podrejenih ras in narodov), in del tistih, ki so imeli moč to vključenost omogočiti („razsvetljeni“ sužnjelastniki, kapitalisti, moški). Ko Butler razmišlja o Adornovem pozivu k nujnemu uporabi proti slabemu življenju (življenju, ki je, kot pravi Adorno, tako „deformirano in popačeno“, da nihče ne more živeti humano), se zavzema za politiko, v kateri akterji z uporabo različnih dejanj radikalne demokracije živijo „dobro življenje“ z drugimi. Poudarja, da sta tako afirmacija sebe kot tudi odvisnost od drugega potrebni za življenje in še posebno za „dobro življenje“.

Poti teoretiziranja in preseganja prekarnosti dela in življenja kot univerzalnega problema lahko iščemo v hkratnosti lokalnih, kratkoročnih, delnih uporov in poskusov omejevanja negativnih posledic in razširjanja prekarnosti na eni strani ter konceptualizacije in spodbujanja celovitih in univerzalnih rešitev prekarnosti na drugi. Analiza in razumevanje ter uporaba in preoblikovanje nastajajočih načinov ekonomskega delovanja in organiziranja dela (kot so npr. digitalno organizirane platforme dela) so ključni del analize in ukrepanja proti prekarnosti.

Uspešnost emancipatornega političnega delovanja je danes odvisna od ugotavljanja ključnega skupnega načela ohranjanja vseh oblik dominacije in s tem oblikovanja osnove za postavljanje ciljev, organiziranje in delovanje učinkovitih koalicij akterjev, ki bi se tem oblikam dominacije uprli ter vzpostavili in uporabili moč za nastanek dobrega življenja. Pri tem je treba posebno pozornost posvetiti nadnacionalno organiziranim sindikatom, družbenim gibanjem in organizacijam, »ki so zaživele po dolgi neoliberalni noči«, kot ocenjuje Munck (2018).

Viri

1. Alberti, G., Besa, I., Hardy, K. R. et al. 2018. Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*.
2. Beck, U. (2000): The Brave New World of Work. Cambridge: Polity Press.
3. Bourdieu, P. 1998. *Acts of resistance: Against the new myths of our time*. Cambridge: Polity
4. Jan Breman in Marcel van der Linden. 2014. Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change*. Online issue. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/dech.12115>
5. Butler, J. 2012. Can One Lead a Good Life in a Bad Life? Adorno Prize Lecture RP 176.(Nov/Dec 2012) dostopno na:
6. https://www.radicalphilosophyarchive.com/wp-content/files_mf/rp176_article1_judith_butler_adorno_prize_lecture.pdf
7. Davis, A. 2019. (1981) *Women, Race and Class*. Penguin Books
8. Davis, A. in Butler, J. 2017. On Inequality Angela Davis and Judith Butler in Conversation (You Tube posnetek, 22. 5. 2017), dostopno na <https://www.youtube.com/watch?v=-MzmifPGk94>
9. Gorz, A. 1999. *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Polity Press
10. Harvey, D. 2007. Neoliberalism as Creative Destruction. *The American Academy of Political and Social Science*.
11. Arendt, H. 1996. (1958) *Vita activa*. Ljubljana: Krtina, Ljubljana.
12. Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. 2018. Inovativno o prekarnosti?. V: Stanojević, M. (ur.), Furlan, S. (ur.). *(Ne)dostojno delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*, (Knjižna zbirka OST, 17). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
13. Kalleberg, A. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74(1):1–22.
14. Munck, R. 2013. The Precariat: a view from the South. *The World Quarterly*. Vo. 34. No. 5, 2013. pp. 747–762.
15. Standing, G. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, New York: Boomsbury Academic.
16. Standing, G. 2014. *A Precariat Charter. From denizens to citizens*. London, New York: Boomsbury Academic.
17. Stanojević, M. in Furlan, S. 2018 (ur.). *(Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*«. Knjižna zbirka OST, 17). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
18. Žižek, S. 2007. *Nasilje*. Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.

Vesna V. Godina

Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta

**SOCIALNA RACIONALNOST KOT
EDEN IZMED NUJNIH UKREPOV ZA
REŠEVANJE PROBLEMOV, POVEZANIH
S PREKARNOSTJO V SLOVENSKI
POSTSOCIALISTIČNI DRUŽBI**

Povzetek

Teza pričujočega teksta je, da mora biti sleherna produktivna rešitev problema prekariata v slovenskem postsocializmu skladna z dejstvom, da je bila socialna struktura slovenske družbe v preteklosti „domačijski produkcijski način“. To dejstvo vključuje tudi rešitev problema prekariata v slovenskem postsocializmu: socialna racionalnost konkretnih ekonomskih, socialnih in političnih rešitev mora biti pomembnejša od ekonomske racionalnosti teh istih rešitev. Originalno analizo v svojem tekstu sem podprla s podatki, zbranimi z več metodami: s primerjalno analizo literature, s primerjalno analizo zahodnih in neevropskih družb in z opazovanjem z udeležbo.

Ključne besede: antropologija postsocializma, postsocializem, prekariat, slovenski postsocializem, Slovenija, domačijski produkcijski način.

Social Rationality: A Necessary Condition for Solving Problems of Precarity in Slovene Post-socialist Society

Abstract

The thesis of the text is that any productive solution to the problem of the precariat in Slovene postsocialism must be in accordance with the fact that the social structure of Slovene society throughout history was the »domestic mode of production«. This fact incorporates a solution to the problem of the precariat in Slovenia: the social rationality of actual economic, social and political solutions must take precedence over the economic rationality of the same solutions. I support my original analysis with data collected by several methods: comparative analysis of literature, comparative analysis of Western and non-European societies, and participant observation.

Keywords: Anthropology of postsocialism; postsocialism; precariat; postsocialism in Slovenia; Slovenia; domestic mode of production.

UVOD: PREKARNOST IN POSTSOCIALIZEM

Od padca socializma so številni avtorji analizirali nepričakovane spremembe v postsocialističnih družbah (prim. Abrahams, 1996; Berdahl, 1997, 1999; Boycko et al., 1995; Bridger in Pine, 1998; Burawoy in Verdery, 1999; Clarke, 1998; Clarke et al., 1993; Clarke et al., 1995; Creed, 1998; Crowley, 1997; Dunn, 2004; Eyal, et al., 2001; Giordano et al., 2014; Hann, 1993; 1996; 2002/2007; Humphrey, 1998; 2002; Kalb, 2002/2007; 2007; 2009; Kaleta et al., 2001; Kaneff, 1995; 1996; Kideckel, 1999; 2002/2007; 2008; Klugman in Braithwaite, 1998; Lampland, 2002/2007; Murell, 1992; Müller, 1993; 1999; 2007; Pine, 1995; 1996; 2002/2007; Sampson, 2002/2007; Stark in Bruszt, 1998; Trevisani, 2010; Verdery, 1994; 1996; 1999; Wedel, 1992). Po koncu socializma se je pričakovala hitra tranzicija,¹ ki naj bi nekdanje socialistične družbe spremenila v kapitalistične družbe zahodnega tipa, vendar pa so se postsocialistične družbe preoblikovale v družbe z neokapitalizmom (Kideckel, 2002/2007: 115-116) in neoneokolonializmom (Godina, 2014/2015) oz. postkolonializmom (Kalb, 2007), torej z nepričakovanimi značilnostmi, ki jih pomembno ločijo od zahodnih kapitalističnih družb. Vse postsocialistične družbe so se spremenile v to, za kar ugotavlja Wedel (1992), da je postala Poljska: namreč „neplanirana družba“ (isto).

Enega od ključnih razlogov za nepričakovani potek postsocialističnih sprememb gre iskati tudi v uvedbi prostega trga v postsocialistične družbe. Transzitologi so pričakovali »hiter in neboleč premik ... od planske ekonomije k trgu« (Giordano in Kostova, 2002/2007: 74), vendar pa je prosti trg v postsocialističnih družbah povzročil propad industrije, saj številne tovarne niso vzdržale konkurence na prostem trgu. Isto se je zgodilo v kmetijski proizvodnji. Prišlo je do obsežnih procesov dezindustrializacije (prim. Boycko et al., 1995; Bridger in Pine, 1998; Burawoy in Verdery, 1999; Crowley, 1997; DeWall, 1996; Dunn, 2004; Giordano et al., 2014; Hann, 2002/2007; Kideckel, 1999; 2002/2007; 2008; Pine, 1995; 1996; 2002/2007; Sampson, 2002/2007; Stark in Bruszt, 1998; Wedel, 1992) in deagrarizacije (prim. Abrahams, 1996; Boycko et al., 1995; Bridger in Pine, 1998; Burawoy in Verdery, 1999; Creed, 1998; DeWall, 1996; Giordano in Kostova, 2002/2007; Giordano et al., 2014; Hann, 1993; 1996; 1999; 2002/2007; Kaleta et al., 2001; Kaneff, 1995; 1996; Lampland, 2002/2007; Stark in Bruszt, 1998; Swain, 1995, 1996; Trevisani, 2010; Verdery, 1994).² Zaradi obeh procesov se je povečal obseg nezaposelnosti (prim. DeWall, 1996: 170, 181; Hann, 2002/2007; Kideckel, 2002/2007; 2008; Klein, 2007/2009: 234; Müller, 1993; 1999; 2007; Pine, 2002/2007: 95), položaj tako zaposlenih kot brezposelnih pa se je poslabšal (Clarke, 1998; Clarke et al., 1993; Crowley, 1997; Kalb, 2002/2007; 2007; 2009;

1 Antropologi postsocializma so kritični tako do ideje tranzicije kot do tranzitologije kot pristopa k razumevanju postsocialističnih družb (prim. Giordano in Kostova, 2002/2007: 74; Godina, 2014/2015; Hann, 2002/2007: 2, 8, 10; Hann in Hart, 2011: 136; Kalb, 2002/2007; Kideckel, 2002/2007: 115; Murell, 1992; Sampson, 2002/2007: 297; Verdery, 1996: 227).

2 Zaradi obeh procesov nekateri antropologi postsocializma opozarjajo, da »ni pretirano trditi, da sta se Centralna in Vzhodna Evropa vsaj delno vrnila k predindustrijski družbeni strukturi, z zelo maloštevilnimi območji, ki imajo dostop do solidnih v izvoz orientiranih zaslužkov« (Kalb, 2002/2007: 326; tudi Godina, 2014/2015; Hann, 2002/2007; Pine, 2002/2007).

Kideckel, 1999; 2002/2007; 2008; Klein, 2007/2009; Pine, 1995; 1996; 2002/2007). Še vedno velja opis Jasne Petrović (v Kideckel, 2008: 215) iz leta 2008: »Delavske pravice so na udaru v vseh deželah regije ... trenutno je v skoraj vseh deželah regije v teku prava kampanja Svetovne banke in Mednarodnega monetarnega fonda, ki ima za cilj nujno novo revizijo delavske zakonodaje ... da se zagotovijo liberalizacija delovnega trga, fleksibilizacija odnosov na delu in redukcija delavskih pravic.« Med te spremembe sodi tudi uvedba prekarnosti. Ker v postsocializmu postane delo le eden od dejavnikov proizvodnje, katerega stroške je treba minimizirati, je prekarlost eden od najučinkovitejših načinov za doseg tega cilja.

Razumevanje prekarnosti kot racionalne rrsitve ne velja le za postsocialistične družbe, ampak za vse družbe, v katerih je ekonomska racionalnost najvišja logika delovanja. To pa so danes vse kapitalistične družbe. Danes je splošno uveljavljeno prepričanje, da drugačne družbe od družb, ki na najvišje mesto postavljajo ekonomsko racionalnost, sploh ne morejo obstajati.

Ta zaključek pa je napačen, saj je velika večina človeških družb delovala po logiki socialne racionalnosti. Te družbe so v antropologiji znane kot družbe z domačijskim produkcijskim načinom (DPN).³ ki ga je Sahlins razvil kot logiko delovanja neevropskih družb, a je bil DPN v preteklosti uveljavljen tudi v Evropi, saj je prav evropska kmečka družba tista, ki »brez sprenevedanj kaže temeljno strukturo DPN« (Sahlins, 1972/1999: 118).

Ker so danes socialno racionalne družbe edina možna alternativa učinkom kapitalizma, ki jih Leech (2012: 5) opiše kot »strukturno nasilje in genocid«, in ker te družbe vsebujejo tudi nekatere logike, ki bi lahko v slovenskem postsocializmu predstavljale rešitve problemov prekarnosti, si bomo nekaj značilnosti DPN ogledali podrobneje.

1. O LOGIKAH DELOVANJA SOCIALNO RACIONALNIH DRUŽB

Prva značilnosti socialno racionalnih družb: delo za preživetje

Prva ključna značilnost socialno racionalnih družb so ekonomije za preživetje.

Sahlins ekonomijo DPN opisuje kot socialno racionalno ekonomijo »proizvodnje za uporabo, za življenjske potrebščine proizvajalcev« (Sahlins, 1972/1999: 95): to »ni le „proizvodnja za uporabo“, temveč proizvodnja za *uporabno vrednost*« (isto: 112), ki zadovoljuje življenjske potrebe proizvajalcev. Kot taka »poteka v korist proizvajalcev« (isto: 104). Preživetvene potrebe produkcijske enote, ki je praviloma domačija (isto: 103), so temeljno vodilo socialno racionalnega načrtovanja, organizacije in poteka

3 Natančno analizo DPN je podal M. Sahlins v svojem delu *Ekonomika kamene dobe* (1972/1999).

proizvodnje. Domačija svojo funkcijo zagotavljanja preživetja vseh svojih članov realizira tako v sferi dela kot v sferi delitve.

Skladno z lastnimi preživetvenimi potrebami domačija »izdela lokalni načrt preživetja« (isto: 107), ki je socialno racionalen, saj je njegov cilj samooskrba. V takšni socialno racionalni organizaciji dela je »proizvodnja ... uglasena z običajnimi družinskimi potrebami« (isto). Da bi zadovoljila te potrebe, člani domačije združujejo svoje delo: »Kako naj bo izkoriščena delovna sila, pogoji in proizvodi njene dejavnosti, so v glavnem domačijske odločitve. In o tem se odloča predvsem z mislijo na družinsko zadovoljstvo.« (isto: 104)

V sferi delitve pa domačija realizira socialno racionalni cilj preživetja svojih članov skozi procesa združevanja in delitve proizvoda. Za preživetje članov mora domačija zagotoviti »vsaj nekaj združevanja dobrin in storitev, tako da imajo člani gospodinjstva na razpolago to, kar nujno potrebujejo« (isto: 124). V okviru domačije se vsi rezultati dela članov domačije združijo v premoženje domačije, ki služi temu, da zagotovi preživetje vseh članov. Posamezni član domačije ni zasebni lastnik proizvodov lastnega dela, ampak so vsi proizvodi dela članov domačije skupna, kolektivna last domačije. Ta skupna lastnina se nato deli med posamezne člane tako, da jim zagotovi preživetje. Za domačijo je torej značilna delitev po potrebah, in to ne glede na delo posameznika, zato Sahlins pravi, da je »gospodinjstvo najvišja oblika ekonomske družbenosti: ‚Od vsakogar po njegovih zmožnostih in vsakomur po njegovih potrebah‘ – od odraslih tisto, kar jim nalaga delitev dela; njim, a tudi starcem, otrokom in nesposobnim ne glede na njihov prispevek, kar potrebujejo.« (isto: 124–25)⁴ V domačiji se torej z delitvijo proizvoda ne nagraduje količina in/ali kakovost dela, temveč članstvo v skupini, zato je bistvena preživetvena strategija posameznika biti in ostati član preživetvene skupine.

Za domačijo značilno socialno racionalno združevanje virov v domačijski proizvod in delitev proizvoda po potrebah v domačiji realizirata notranjo cirkulacijo proizvoda (isto: 124), za katero je značilno sredotežno gibanje dobrin k članom domačije. Skozi to notranjo cirkulacijo proizvoda se realizirata dva temeljna družbena procesa, značilna za domačijo: po eni strani »se gospodinjstvo na ta način za vedno loči od drugih ... gospodinjstev« (isto), po drugi strani pa »združevanje sredstev odpravi diferenciranje delov v prid koherentnosti celote« (isto). Domačija postane »skupina z lastnim interesom in usodo« (isto: 125). Sahlins dodaja, da se ta učinek »poveča tam, kjer distribucija privzame obliko skupnega prehranjevanja, v vsakodnevnem ritualu skupnega obeda, ki posveča skupino kot skupino« (isto: 124)⁵.

Zgodovinski podatki kažejo, da je bilo preživetje v okviru domačije po logiki samooskrbe več kot 1500 let značilno tudi za Slovence (prim. Blaznik et al., 1970;

4 Ob tem dodaja: »Lewis Henry Morgan je program domačijske ekonomije imenoval ‚komunizem v življenju‘. Ime se zdi ustrezno ...« (Sahlins, 1972/1999: 124).

5 Po znani antropološki logiki, da delitev hrane pomeni dobre odnose, nedelitev hrane pa slabe odnose (Sahlins, 1972/1999: 264–270). Več o delitvi obedov pri Slovencih glej npr. Ložar, 1944b.

1980; Grafenauer, 1970b: 619–620, 625–626, 645; Ložar, 1944a; 1944b: 192; Maček, 2007: 59, 85, 104; Makarovič, 1982: 40, 451; Ravnik, 1996: 123–147; Vilfan, 1961: 74, 88; 1980: 122, 124, 125). Ravnik (1996: 123–147) poroča, da je v Istri še v obdobju med vojnama prevladovalo delo za preživetje, Makarovič (1982: 451) pa še za 70. leta 20. stoletja poroča, da so tri četrtine vprašanih Strojancev in Strojank kot razlog za delo navedle preživetje sebe in svoje družine (isto: 485).

Tudi kasnejši podatki kažejo, da kar 94 % vprašanih Slovencev socialne programe, ki skrbijo za zadovoljitev temeljnih potreb – torej za preživetje – ocenjuje za pomembne ali zelo pomembne (Rus in Toš, 2005: 56). To pomeni, da podpirajo socialno racionalno logiko delovanja družbe. Enako potrjujejo tudi podatki s terena. Tako so moji opazovanci povedali: »Prvo, kar bi morali narediti, je, da bi država poskrbela za to, da lahko vsi normalno preživijo. Ne pa to, da zdaj večina nima več za normalno življenje. Problem so računi, problem je hrana, problem so stroški za šolo, problem je vse« (nezaposlena delavka, marec 2014). In še: »Jasno, podjetja morajo gledati na profit, zaslužek ... Ampak da je to bolj pomembno kot pa to, da lahko ljudje preživijo, to pa je napaka. Prvo je, da imajo ljudje dovolj za preživet« (upokojenka, marec 2012).

Druga značilnosti socialno racionalnih družb: trg služi preživetju

Idealno naj bi v DPN proizvajalci sami proizvedli vse, kar potrebujejo, vendar pa v praksi proizvodne enote »ne proizvajajo vsega, kar potrebujejo, in ne potrebujejo vsega, kar proizvajajo. Gotovo poznajo menjavo ... ljudje morda delajo tudi za čisto utilitarno trgovino in tako posredno dobijo, kar potrebujejo.« (Sahlins, 1972/1999: 111)

Vendar pa tržne menjave v DPN ne gre izenačevati s kapitalistično tržno menjavo. Pri DPN gre za menjavo, ki jo enako kot proizvodnjo vodi socialna racionalnost, torej potrebe proizvajalcev (isto). Menjavo na trgu vodi socialno racionalni interes po pridobivanju izdelkov, ki so potrebni za preživetje, a jih proizvajalci sami ne proizvajajo: »Menjava in proizvodnja za menjavo sta usmerjeni k preživetju, ne k dobičku.« (isto)

Dejstvo, da sta v DPN tako proizvodnja kot menjava socialno racionalni, torej namenjeni pridobivanju uporabnih vrednosti, ki jih potrebujejo proizvajalci, DPN približuje enostavni cirkulaciji blaga: »Tudi z menjavo je domačijiški način soroden Marxovi „enostavni cirkulaciji blaga“, torej slavni formuli B-D-B': izdelovanje blaga (B) za prodajo na trgu, da bi dobili potrebna sredstva (D, denar) za nakup drugega, posebnega blaga (B'). „Enostavna cirkulacija“ seveda sodi bolj v kmečko ekonomijo kot v primitivno, toda tako kot kmetje tudi primitivna ljudstva vztrajajo v prizadevanju za uporabne vrednosti, vselej povezane z menjavo, ki je usmerjena k porabi, torej s proizvodnjo, ki je usmerjena k preskrbi.« (isto: 112)

Druga ključna značilnost menjave na trgu v DPN je, da je ta menjava omejena, izkupički pa majhni (isto: 114, 135, 136). Omejenost menjave se veže na omejenost

potreb, ki se z menjavo zadovoljujejo (isto: 114): proizvajalci na trgu menjavajo le toliko, kot potrebujejo, in le za tisto, kar potrebujejo. Zanje je menjava dopolnilna, ne pa temeljna dejavnost. Zaradi obojega je delovanje trga v razmerah DPN v nasprotju s kapitalističnimi trgi (isto: 385, 392): »Kapitalistični proces ima drugačno izhodišče in drug izračun. „Splošna formula kapitala“ je preobrazba neke vsote denarja v večjo vsoto denarja s pomočjo blaga ... Preživljanje in korist, „proizvodnja za uporabo“ in „proizvodnja za menjavo“ imata torej različna končna cilja proizvodnje ... Prvi gre ... za ekonomski sistem določenih in končnih ciljev, medtem ko si druga postavlja nedoločen cilj – „kolikor je mogoče“. Razlika je kakovostna in količinska, a predvsem kakovostna. Proizvodnja za preživetje ne predvideva le zmerne kvote dobrin, temveč gre za dobrine s *specifično uporabnostjo*, ki ustrezajo proizvajalčevim vsakdanjim zahtevam. Toda če domačijska ekonomija teži k svojemu reproduciranju, se proizvodnja za menjavo (vrednost) ves čas povečuje: akumulacija posplošenega „bogastva“. To ni proizvodnja določenih dobrin, ampak abstraktnega „bogastva“. In „meja je nebo“...« (isto: 112-13).⁶

Povedano pomeni tudi, da v socialno racionalni ekonomiji DPN »prizadevanje za prodajo ni alternativa obdelovanju za preživetje« (Colson v Sahlins, 1972/1999: 136). Kmetje obdelujejo zemljo, da dobijo pridelek, ki ga potrebujejo za preživetje, na trgu pa prodajajo ali presežke tega pridelka ali pa pridelke, ki jih poleg pridelkov za samooskrbo še pridelujejo za trg.

Socialno racionalne družbe torej ne izključujejo trga, zahtevajo pa poseben tip trga in menjave, v katerem se produkcija za preživetje in trg prilagodita drug drugemu. Ta prilagoditev je praviloma uspešna, saj DPN vsebuje mehanizme, s katerimi se proizvodnja lahko prilagodi trgu. To velja za predkapitalistične in kapitalistične trge, zato se DPN tudi ob stiku s kapitalističnim trgom vztrajno ohranja, kar so lahko antropologi opazovali v kolonijah (isto: 114).

Tudi slovenski zgodovinski podatki lepo ilustrirajo, kako se je slovenska družba, ki je delovala po logiki DPN, več kot tisočletje na posebne načine usklajevala s trgom in kako se je njena socialno racionalna logika vztrajno ohranjala (prim. Blaznik et al., 1970, 1980; Grafenauer, 1970b: 619–620, 625–626, 645; Ložar, 1944a: 167; Maček, 2007: 59, 85, 104; Makarovič, 1982: 40, 451; Ravnik, 1996: 138–41; Vilfan, 1961: 74, 88; 1980: 122, 124, 125).

Tretja značilnosti socialno racionalnih družb: redistribucija

Čeprav je temeljni cilj, ki ga socialno racionalne družbe z DPN zasledujejo v ekonomiji, zagotoviti preživetje vsem, pa vse proizvodne enote tega cilja ne dosežejo. Da bi bilo tudi takšnim enotam zagotovljeno preživetje, imajo socialno racionalne družbe vrsto mehanizmov, ki zagotavljajo preživetje tistih, ki ga sami s svojim delom ne morejo

6 Sahlins poleg tega kot ključno nasprotje izpostavi nasprotje na ravni etike (1972/1999: 385), saj trg v DPN vključuje »koeficient dobrotljivosti, ki implicira pripravljenost živeti in pustiti živeti – tj. nagnjenje, da polno povrnemo« (isto: 378); kot drugo ključno razliko pa izpostavi razliko v poslovni konkurenci (isto: 392).

doseči. Najbolj značilen mehanizem te vrste je socialno racionalna redistribucija produktov iz lokacij, kjer jih je za preživetje preveč, na lokacije, kjer jih je za preživetje premalo.

Ilustrativen primer te redistribucije je t. i. »domačijska tragedija« (Sahlins, 1972/1999: 144), ko »precejšen odstotek domačijskih skupin redno ne zmore pridelati hrane, potrebne za življenje« (isto: 95). Razlog za to je, da je »družinska delovna sila ... navadno majhna in pogosto neusmiljeno ogrožena« (isto: 101). Poleg tega je v nekaterih domačijah razmerje med efektivnimi delavci in odvisnimi neproizvajalci (večinoma otroki in starejšimi) neugodno (isto), »druga gospodinjstva pa so glede tega ... ugodneje uravnovešena« (isto). Primer neugodnega stanja je vdova s tremi neodraslimi otroki (isto: 139), primer ugodnega stanja pa domačijske skupine z obilno delovno silo, ki »delujejo čez lastne potrebe« (isto).

Nestabilnost zagotavljanja preživetja motivira domačije v ugodnem položaju, da pomagajo domačijam v neugodnem položaju. Domačija v ugodnem položaju računa, da lahko v prihodnosti sama pristane v neugodnem položaju, zato pomaga domačijam v neugodnem položaju. Pomoč je motivirana z lastnimi preživetvenimi interesi po logiki: »Kdor je danes v stiski, dobi pomoč od onega, ki bo morda v podobni stiski jutri« (isto: 259). Temu se pridruži še pravilo, da »ljudje ne smejo škoditi tistim, ki so jim pomagali« (isto: 255).⁷

Nesposobnost nekaterih domačij, da bi poskrbele za lastno preživetje, je torej disfunkcionalna za njih same, a je hkrati socialno funkcionalna, saj vzdržuje mrežo kooperacije med domačijami. Neuspešne domačije so tako predpogoj in način, kako se s kooperacijo in pomočjo med domačijami, ki temelji na recipročnosti, ohranja relativno blagostanje vseh domačij v skupnosti. Tako postane neuspešnost nekaterih domačij sredstvo za ohranjanje širših družbenih enot in kooperativnih odnosov v njih. Neuspeh posameznih domačij je zato ne le negativno, ampak tudi pozitivno socialno dejstvo, ki ga je v socialno racionalni družbi treba ohranjati, zato mora biti »uravnoteženost vaškega proizvoda malenkost negativna« (isto: 144).

Sodelovanje in recipročnost med domačijami sta seveda povezana s teritorialno bližino. Kot izpostavi Sahlins, so si praviloma tisti, »ki nudijo pomoč ..., blizu predvsem v prostorskem smislu« (isto: 243). Ker »blizu« živijo praviloma sosedje, bližina ustvari sosedsko socialno kooperacijo, ki v DPN vsaj konkurira, praviloma pa je pomembnejša od sorodstva.

Tudi slovenski zgodovinski podatki kažejo prisotnost redistribucije med domačijami kot trajno značilnost socialne racionalnosti (prim. Blaznik, 1970: 151–152; Blaznik et al., 1970, 1980; Grafenauer, 1970a: 229, 248; 1970b: 242–247; Ložar, 1944a: 149, 157; Maček, 2007: 86–87, 193; Ravnik, 1996: 148, 215, 223; Vilfan, 1944: 221; 1961: 120;

⁷ Zahtevi, da ljudje ne smejo škoditi tistim, ki so jim pomagali, in da morajo pomagati tistim, ki so jim pomagali, sta dve minimalni univerzalno veljavni normi recipročnosti (Sahlins, 1972/1999: 255).

1980: 10, 36, 40, 73–74). Enako podatki jasno kažejo pomen soseskov oz. sosesk (prim. Grafenauer, 1970a: 248; Vilfan, 1961: 120; 1980: 10, 36, 40, 50, 221–222). Soseska je bila »glavni tip samouprave slovenskega kmeta v zgodovini« (Vilfan, 1944: 222), in to še v 18. stoletju (Vilfan, 1980: 50). Glede odnosov med sosedi pa Makarovič (1982: 469–470) za Strojance poroča: »Pojem dobrega sosedstva je vsaj do neke mere celo istoveten s pojmom prijateljstva, kar potrjuje tudi pregovor Dober sosed je najboljši prijatelj. Čeprav se sosedje izkazujejo drug drugemu predvsem z delovno pomočjo, je po podedovanih normah sosed tudi tisti, ki ti bo s svojo prisotnostjo lajšal bolečino ob smrti družinskega člana, se veselil s tabo ob poroki in ti pomagal, če boš v stiski. Zato je sosedstvo trdna in negovana vrednota v Strojni.«

Ali je socialna racionalnost združljiva s kapitalizmom?

Čeprav je za današnje kapitalistične družbe značilno prepričanje, da je socialna racionalnost v nasprotju z ekonomsko racionalnostjo (denar je treba vlagati v ekonomijo, ne pa npr. v socialne transferje), obstaja primer izjemno uspešne kapitalistične države, katere kapitalizem deluje po logiki socialne racionalnosti. Gre za Japonsko in njen socialni kapitalizem.

Nakane (1973/1997) je za japonski kapitalizem do 70. let 20. stoletja pokazala, kako so socialne vrednote in prakse, ki jih na Zahodu vidijo kot ovire kapitalizmu, na Japonskem tega pogojevale in postale dolgoročno japonska komparativna prednost pred Zahodom. Kot primere navaja tradicijo doživljenjske zaposlitve, visoko socialnost japonskih podjetij in tovarn, neodpuščanje oz. nefleksibilen trg delovne sile, družbeno delitev dobička po logiki redistribucije itd.

Doživljenjska zaposlitev se je za japonski kapitalizem pokazala za prednost iz več razlogov (isto: 16–17): ker v sistemu doživljenjske zaposlitve podjetja vedo, s kakšno delovno silo razpolagajo; ker imajo podjetja ob naročilih potrebno delovno silo že v podjetjih (ni je treba iskati na trgu delovne sile, kar je izguba časa); ker je doživljenjska zaposlitev povezana z visoko lojalnostjo zaposlenih (ta je bistveni dejavnik japonske industrijske uspešnosti); delovna sila je tehnično in moralno usposobljena v podjetju (delodajalec ima natančno takšno delovno silo, kot jo potrebuje). Nakane izpostavi, da je japonska zaposlitvena politika nasprotje zahodni (isto: 9): temelji na logiki, da lastnik kupi delovno silo posameznika in jo nato prilagaja svojim potrebam (isto: 20). Hkrati se lastniki zavedajo, da se kvalificirana delovna sila obdrži z bonitetami, ki jih zaposlenim tudi dajejo (isto: 19). Japonska podjetja niso poznala odpuščanja, tudi če so imeli delavci neustrezno strokovnost (isto: 14–16, 39), in sicer zato, ker se je v japonskih podjetjih kot najpomembnejša vrlina cenila pripadnost, ne pa strokovnost (isto: 17, 18, 21, 40, 109, 128), in ker je bil v podjetjih običajen sistem dokvalifikacije delavcev znotraj podjetij (isto: 20). Japonski primer tako kaže, da ima doživljenjska zaposlitev prednosti tako za lastnike kot za zaposlene (isto: 15–18). Nakane trdi, da je prav sistem doživljenjske zaposlitve največja komparativna prednost japonske ekonomije pred Zahodom (isto).

Visoka socialna racionalnost japonskih podjetij pa se kaže tudi v drugih praksah: podjetje ne skrbi le za zaposlenega, ampak tudi za njegovo družino (isto: 8, 15, 18); podjetja zaposlenim s štipendijami pomagajo pri šolanju otrok, otroci zaposlenih pa imajo prednost pri zaposlovanju v podjetju (isto: 16, 19); podjetja pomagajo zaposlenim v primerih smrti v družini in v primerih drugih nesreč (isto: 76); podjetje organizira skupne grobove za zaposlene (isto); podjetja organizirajo športno udeleževanje, dopust, počitnice in počitniške kapacitete za zaposlene (isto: 15), poskrbijo za stanovanja (isto: 10, 15) in za zdravstveno zavarovanje zaposlenih (isto: 15) itd.

Družbena delitev dobička po logiki redistribucije je po mnenju C. Nakane povezana s tradicionalnimi rešitvami (isto: 68–74), konkretno s socialno vlogo očeta v tradicionalnem japonskem gospodinjstvu, ki je moral poskrbeti za preživetje vseh članov gospodinjstva (Nakane, 1967/2004: 16–26). V japonskih kapitalističnih podjetjih se je logika, da mora vodja podjetja ravnati kot oče, ohranila (Nakane, 1973/1997: 68–74), zato imajo vodje podjetij za svojo dolžnost, da ravna socialno racionalno, torej da poskrbijo za preživetje slehernega v podjetju zaposlenega in njegove družine (isto: 66–68) in so tudi pripravljeni deliti zaslužke med zaposlene. Tendenco k omejevanju socialno neracionalnega kopičenja dobička v rokah lastnikov dokazuje tudi dejstvo, da kljub uspešnosti japonskega gospodarstva na listah najbogatijih ljudi na svetu praviloma ni Japoncev.

Da je ohranjanje tradicionalne japonske logike socialne racionalnosti gonilo uspešnega japonskega kapitalizma, je poudarila tudi vrsta drugih avtorjev (prim. Buntrock, 1996; Dore, 1967/2016; Macpherson, 1987/2007; Morishima, 1988). Ne glede na to, da so bile analize C. Nakane tudi kritizirane (prim. Hata in Smith, 1983), pa sodobne analize japonske družbe dokazujejo njihovo pravilnost (prim. Goodman in Refsing, 1992).

Ob primeru japonskega socialnega kapitalizma pa je treba dodati še nekaj pripomb. Prvič, že desetletja se skuša na Japonskem model socialnega kapitalizma nadomestiti z zahodnim modelom ekonomsko racionalnega kapitalizma, kar pa do danes še vedno ni docela uspelo. Kot del teh procesov je prišlo do zmanjševanja deleža delavcev, ki jim je zagotovljena doživljenjska zaposlitev, kar pomeni, da tudi na Japonskem narašča delež fleksibilnega zaposlovanja, s tem pa tudi prekarnost. Drugič, japonskega socialnega kapitalizma ne gre jemati za model, ki ga je mogoče prenašati v druge družbe.

Razloge za to je podal že Morishima leta 1988, ko je izpostavil, da »nobena država ne more napredovati, če ne upošteva svoje lastne zgodovine« (Morishima 1988: 460). Pokazal je, kako je Japonski pretvorba v moderno kapitalistično družbo uspela na unikatni, pred tem še neznani način, ki ni ponavljal zahodne poti. V tej pretvorbi je imela ključno vlogo konkretna japonska zgodovina, med drugim tudi dejstvo, da je bila Japonska kolonialni okupator, kar ji je omogočilo uspešno prvotno akumulacijo kapitala. Morishima je trdil, da je za vsako družbo njena vsakokratna zgodovina

bistveni dejavnik vseh njenih družbenih procesov, tudi za njo značilnega kapitalizma, zato je tudi opozoril, da druge države primera japonskega kapitalizma ne smejo jemati kot model, ki ga lahko prenašajo v lastne družbe.

Povedano za slovenski primer pomeni, da bi uveljavitev socialno racionalnega kapitalizma v Sloveniji morala izhajati iz upoštevanja slovenske zgodovine. Primer socialno racionalnega japonskega kapitalizma je treba jemati predvsem kot dokaz, da v določenih zgodovinskih obdobjih v določenih družbah obstajajo možnosti kombiniranja socialne racionalnosti z uspešnim ekonomskim delovanjem kapitalizma. Kakšne so te možnosti, pa je treba konkretno proučiti za vsak posamičen primer družbe in zgodovinskega obdobja posebej.

Japonski primer pa dokazuje tudi, da je treba delovno silo in njen pomen za uspešno delovanje kapitalizma razumeti širše, ne le kot „strošek dela“. To širše razumevanje pomena delovne sile za uspešno delovanje kapitalizma postaja na Zahodu vedno bolj aktualno. Tako sta zadnja ekonomska kriza in kriza, povezana s korona epidemijo, pokazali, da je za uspešno delovanje zahodnega kapitalizma, ko gre za delovno silo, to treba upoštevati tudi kot dejavnik zagotavljanja stabilne kupne moči, ki v kriznih razmerah igra ključno vlogo pri izhodu iz krize. Zdi se, da stabilna in dovolj velika kupna moč delovne sile postaja ključni dejavnik delovanja zahodnega ekonomsko racionalnega kapitalizma, kar pomeni, da v zahodnem kapitalizmu danes (kot je bilo to značilno za japonski kapitalizem v preteklosti) postaja socialna racionalnost pogoj na realizacijo ekonomske racionalnosti. Kaže, da se danes na Zahodu oblikujejo razmere, ko se socialna racionalnost in ekonomska racionalnost v delovanju kapitalizma več ne izključujeta.

Vprašanje dovolj velike in stabilne kupne moči delovne sile pa je neposredno povezano tudi s problemom prekarnosti, saj prekarci stabilne in dovolj velike kupne moči nimajo. To pomeni, da so v razmerah ekonomske krize disfunkcionalni za uspešno delovanje zahodnega kapitalizma. Zanimivo bo opazovati, kako bo na Zahodu in v Sloveniji upoštevana in razreševana ta protislovnost prekarnosti za ekonomsko racionalni kapitalizem zahodnega tipa: ali bo prevladala logika „nižjih stroškov dela“, ki je funkcionalna za ekonomsko racionalni kapitalizem, ko ni v krizi, ali bo prevladala logika disfunkcionalnosti prekariata v kriznih razmerah, ali pa se bo iskala kakšna tretja rešitev, ki bi pomenila kombinacijo obeh „prednosti“ prekariata za zahodni ekonomsko racionalni kapitalizem (ena od možnosti je UTD).

2. ZAKLJUČEK: O PREDLOGIH ZA ODPRAVO OBSEGA IN/ALI POSLEDIC PREKARNOSTI

Iz doslej zapisanega je mogoče povzeti nekaj jasnih zaključkov glede reševanja problema prekarnosti v slovenskem postsocialističnem neokapitalizmu.

Prvo, kar je pri reševanju problemov, povezanih s prekarnostjo, v današnji slovenski družbi treba upoštevati, je dejstvo, da morajo biti vse rešitve, za katere lahko pričakujemo, da bodo delovale, usklajene (oz. indigenizirane – Godina 2010) s slovensko zgodovinsko vzpostavljeno socialno in kulturno tirnico in še zlasti z zgodovinsko vzpostavljeno socialno strukturo, ki je v različnih slovenskih družbah delovala skozi stoletja in ki je struktura DPN (Godina, 2014/2015). Ta pa, kot smo videli, deluje po logiki socialne, ne ekonomske racionalnosti. Iz tega splošnega dejstva izhajajo tudi povsem konkretne rešitve, ki zadevajo odpravo obsega in/ali posledic prekarnosti v slovenskem postsocialističnem neokapitalizmu. Omenimo le dve.

Prvič, tudi na področju prekarnosti je nujno – enako kot tudi na drugih področjih – zagotoviti prevlado socialno racionalne logike, torej to, da so socialni učinki, ko gre za odločanje o konkretnih ukrepih, nadrejeni ekonomskim učinkom teh ukrepov. Povedano drugače, če je treba tehtati med socialno dobrobitjo in profitom, mora imeti socialna dobrobit prednost pred profitom. Tako bi morale biti dostojno preživetje tistih, ki delajo – tudi prekarcev – nad ekonomskimi kazalci uspešnosti. Socialno racionalno logiko je treba začeti gledati ne kot „strošek“ (kar se je v slovenskem postsocialističnem neokapitalizmu udomačilo doslej), ampak kot razvojno priložnost v smislu, kot jo je izkoristila Japonska.

Iz socialno racionalne logike pa izhaja tudi eden od ključnih načinov, kako bi bilo mogoče doseči realizacijo nadrejenosti socialnih učinkov ekonomskim učinkom. Gre za redistribucijo. V slovenskem postsocialističnem neokapitalizmu je nujno na ravni družbe organizirati redistribucijo od lokacij z za preživetje presežnim produktom k lokacijam, kjer produkta za preživetje ni dovolj. Eden od najbolj logičnih načinov je univerzalni temeljni dohodek.

Seveda se zagovorniki neoliberalne logike sodobnega kapitalizma s predlaganimi rešitvami ne bodo strinjali, a naj ponovno zapišem, da v slovenskem postsocializmu lahko uspešno funkcioniра le socialno racionalni tip kapitalizma, ker je zgolj ta skladen z zgodovinsko vzpostavljeno socialno in kulturno tirnico. Če želimo s slovenskim postsocialističnim kapitalizmom slovenski družbi koristiti, je treba v njem krepiti socialne vidike, rešitve in prakse. Ugovor, da tak tip kapitalizma ne more obstajati, kot smo pokazali, ni točen.

V tem smislu je lahko socialno razreševanje problemov, ki so v slovenskem postsocializmu povezani s prekarnostjo, ključna točka obrata tako v razumevanju slovenskega postsocializma kot tudi v udejanjanju ekonomskih, socialnih in političnih ukrepov in praks, ki ne bi koristili le posameznim segmentom slovenske

postsocialistične družbe, npr. prekarcem, ampak slovenski postsocialistični družbi kot celoti. Po treh desetletjih zgrešenih praks, ki so na številnih področjih (npr. na področju revščine, socialnih neenakosti, nezaposlenosti itd.) prinesle porazne rezultate, bi bila to za slovensko postsocialistično družbo dolgoročno odločilna sprememba. Brez spremembe logike razumevanja slovenskega postsocializma namreč ni mogoče pričakovati, da bi lahko bil slovenski postsocializem dolgoročno uspešna družbena ureditev.

LITERATURA

1. Abrahams, Ray (ur.) (1996): *After Socialism: Land Reform and Social Change in Eastern Europe*. Oxford: Berghahn.
2. Berdahl, Daphne (1997): *Where the World Ended: Re-unification and Identity in German Borderland*. Berkeley: University of California Press.
3. ----(1999): (N)Ostalgie for the Present: Memory, Longing, and East German Things. *Ethnos* 64 (2): 192–211.
4. Blaznik, Pavle (1970): 1970: Kolektivna kmečka posest. V Pavle Blaznik (ur.), Božo Grafenauer (ur.), Sergej Vilfan (ur.), *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*, 1. zvezek, *Agrarno gospodarstvo*: 149–60. Ljubljana: DZS.
5. Blaznik, Pavle (ur.) in Božo Grafenauer (ur.), Sergej Vilfan (1970): *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*. 1. zvezek: *Agrarno gospodarstvo*. Ljubljana: DZS.
6. ----(1980): *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*. 2. zvezek: *Družbena razmerja in gibanja*. Ljubljana: DZS.
7. Boycko, Maxim in Andrei Schleifer, Robert W. Vishny (1995): *Privatizing Russia*. Cambridge, MA: MIT Press.
8. Bridger, Sue (ur.) in Frances Pine (ur.) (1998): *Surviving Postsocialism: Local Strategies and Regional Responses in Eastern Europe and the Former Soviet Union*. London: Routledge.
9. Buntrock, Dana (1996): *Japan's Challenging Modernization*. Chicago, Ill: University of Illinois.
10. Burawoy, Michael (ur.) in Katherine Verdery (ur.) (1999): *Uncertain Transition: Ethnographies of Change in the Postsocialist World*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
11. Clarke, Simon (1998): Trade Unions and the Nonpayment of Eages in Russia. *International Journal of Manpower* 19 (1-2): 68–94.
12. Clarke, Simon in Peter Fairbrother, Michael Burawoy, Pavel Krotov (1993): *What About the Workers? Workers and the Transition to Capitalism in Russia*. London: Verso.
13. Clarke, Simon in Peter Fairbrother, Borisov Vadim (1995): *The Workers' Movement in Russia*. Aldershot: Edward Elgar.
14. Creed, Gerald W. (1998): *Domesticating Revolution: From Socialist Reform to Ambivalent Transition in a Bulgarian Village*. University Park: Pennsylvania State University Press.
15. Crowley, Stephen (1997): *Hot Coal, Cold Steel: Russian and Ukrainian Workers from the End of the Soviet Union to the Post-Socialist Transformation*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
16. DeWall, Clarissa (1996): Decollectivization and Total Scarcity in High Albania. V Ray Abrahams (ur.), *After Socialism: Land Reform and Social Change in Eastern Europe*: 169–93. Oxford: Berghahn.
17. Dore, Ronald P. (ur.) (1967/2016): *Aspects of Social Change in Modern Japan*. Princeton NJ: Princeton University Press.
18. Dunn, Elizabeth C. (2004): *Privatizing Poland: Baby Food, Big Business, and the Remaking of Labour*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
19. Eyal, Gil in Iván Szelényi, Eleanor Townsley (2001): *Making Capitalism Without*

- Capitalists: The New Ruling Elites in Eastern Europe. Brooklyn: Verso.
20. Giordano, Christian in Dobrinka Kostova (2002/2007): *The Social Production of Mistrust*. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 74–93. London, New York: Routledge.
 21. Giordano, Christian (ur.), Francois Ruegg (ur.), in Andrea Boscoboinik (ur.). (2014). *Does East Go West? Anthropological Pathways Through Postsocialism*. Berlin: Lit.
 22. Godina V., Vesna (2010): O indigenizaciji modernizacije in modernosti. *Traditiones* 39 (2): 47–64.
 23. ----(2014/2015): *Zablode postsocializma*. Ljubljana: Beletrina.
 24. Goodman, Roger in Kirsten Refsing (1992): *Ideology and Practice in Modern Japan*. London, New York: Routledge.
 25. Grafenauer, Božo (1970a): Poljedelski obdelovalni načini. V Pavle Blaznik (ur.), Božo Grafenauer (ur.), Sergej Vilfan (ur.), *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*, 1. zvezek, *Agrarno gospodarstvo*: 225–50. Ljubljana: DZS.
 26. ----(1970b): *Gospodarski obrat kmetije*. V Pavle Blaznik (ur.), Božo Grafenauer (ur.), Sergej Vilfan (ur.), *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*, 1. zvezek, *Agrarno gospodarstvo*: 619–51. Ljubljana: DZS.
 27. Hann, Chris M. (1993): *From Production to Property: Decollectivization and the Family-Land Relationship in Contemporary Hungary*. *Man* 28 (3): 299–320.
 28. ----(1996): *Land Tenure and Citizenship in Tázlár*. V R. Abrahams R. (ur.), *After Socialism: Land Reform and Social Change in Eastern Europe*: 23–49. Oxford: Berghahn.
 29. Hann, Chris M. (ur.) (2002/2007): *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*. London, New York: Routledge.
 30. Hann, Chris in Keith Hart (2011): *Economic Anthropology. History, Ethnography, Critique*. Cambridge: Polity Press.
 31. Hata, Hironi in Wendy A. Smith (1983): Nakane's Japanese Society as Utopian Thought. *Journal of Contemporary Asia* 13 (3): 361–88.
 32. Humphrey, Caroline (1998): *Marx Went Away - But Karl Stayed Behind*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
 33. ----(2002): *The Unmaking of the Soviet Economy: Everyday Economies after Socialism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
 34. Kalb, Don (2002/2007): *Afterword: Globalism and Postsocialist Prospects*. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 317–35. London, New York: Routledge.
 35. ----(2007): *The Path to the Post-Colony: Why Folklore won't Save Us*. In *Anthropology's*
 36. *Multiple Temporalities and its Future in Central and Eastern Europe: A Debate*.
 37. *Max Planck Institute for Social Anthropology Working Papers* 90: 22–8. http://pendientedemigracion.ucm.es/info/antrosim/docs/Hann_et_al_Anthropology_Multiple_Temporalities_Future_Central_Eastern_Europe_A_Debate.pdf
 38. ----(2009): *Conversation with a Polish Populist: Tracing Hidden Histories of Globalization, Class, and Dispossession in Postsocialism (and Beyond)*. *American Ethnologist* 36: 207–223.
 39. Kaleta, A. (ur.) in N. Swain (ur.), G. Zablocki (ur.) (2001): *Rural and Agricultural Transformation in Central Europe*. Wroclaw: Ossolineum.

40. Kaneff, Deema (1995): *Developing Rural Bulgaria*. Cambridge Anthropology 18 (2): 23–35.
41. ----(1996): Responses to ‚Democratic‘ Land Reform in a Bulgarian Village. V Ray Abrahams (ur.), *After Socialism: Land Reform and Social Change in Eastern Europe*: 85–114. Oxford: Berghahn.
42. Kideckel, David A. (1999): Storm and Stasis: The Paradox of Labour in Post-Socialist Romania. *Emergo: Journal of Transforming Economies and Societies* 6 (2): 24–46.
43. ----(2002/2007): The Unmaking of an East-Central European Working Class. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 114–33. London, New York: Routledge.
44. ----(2008): *Getting by in Postsocialist Romania: Romanian Villagers to the Revolution and Beyond*. Bloomington: Indiana University Press.
45. Klein, Melanie (2007/2009): Doktrina šoka. Razmah uničevalnega kapitalizma. Ljubljana: Mladinska knjiga.
46. Klugman, Jeni in Jeanine Braithwaite (1998): Poverty in Russia during the Transition: An Overview. *The World Bank Research Observer* 13 (1): 37–58.
47. Lampland, Martha (2002/2007): The Advantages of Being Collectivized: Cooperative Farm Managers in the Postsocialist Economy. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 31–57. London, New York: Routledge.
48. Leech Garry (2012): *Capitalism: A Structural Genocide*. London, New York: Zed Books.
49. Ložar, Rajko (1944a): Pridobivanje hrane in gospodarstvo. V Rajko Ložar (ur.), *Narodopisje Slovencev*: 98–191. Ljubljana: Klas.
50. ----(1944b): Ljudska hrana. V Rajko Ložar (ur.), *Narodopisje Slovencev*: 192–217. Ljubljana: Klas.
51. Macpherson, W. J. (1987/2007): *The Economic Development of Japan 1868–1941*. Cambridge: Cambridge University Press.
52. Maček, Jože (2007): *Na zemlji domači*. Celje: Celjska Mohorjeva družba.
53. Makarovič, Marija (1982): *Strojna in Strojanci*. Narodopisna podoba koroške hribovske vasi. Ljubljana: Mladinska knjiga.
54. Morishima, Michio (1988): Economy and Culture: Aspects of Modernization in Japan. *International Social Science Journal* 118: 460–467.
55. Murell, Peter (1992): Conservative Political Philosophy and the Strategy of Economic Transition. *East European Politics and Societies* 6 (1): 3–17.
56. Müller, Brigit (1993): The Wall in the Heads: East-West German Stereotypes and the Problems of Transition in Three Enterprises in East Berlin. V: *Anthropological Journal of European Cultures* 2 (1): 9–42.
57. ----(2007): *Disenchantment with Market Economies: Eastern Germans and Western Capitalism*. Oxford: Berghahn.
58. Müller, Brigit. (ur.) (1999): *Power and Institutional Change in Post-Communist Eastern Europe*. Cantebury: CSAC.
59. Nakane, Chie (1973/1997): *Japanese Society*. Tokyo: Bunkyo-ku.
60. ----(1967/2004): *Kinship and Economic Organization in Rural Japan*. Oxford, New York: Berg.
61. Pine, Frances (1995): *Kinship, Work and the State in Post-Socialist Rural Poland*. Cambridge Anthropology 18 (2): 47–59.

62. ----(1996): *Redefining Women's Work in Poland*. V Ray Abrahams (ur.), *After Socialism: Land Reform and Social Change in Eastern Europe*: 133–57. Oxford: Berghahn.
63. ----(2002/2007): *Retreat to the Household? Gendered Domains in Postsocialist Poland*. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 95–114. London, New York: Routledge.
64. Ravnik, Mojca (1996): *Bratje, sestre, strniči, zermani*. Ljubljana: ZRC SAZU.
65. Rus, Veljko in Niko Toš (2005): *Vrednote Slovencev in Evropejcev*. Ljubljana: FDV.
66. Sahlins, Marshal (1972/1999): *Ekonomika kamene dobe*. Ljubljana: Založba /*cf.
67. Sampson, Steven (2002/2007): *Beyond Transition: Rethinking Elite Configurations in the Balkans*. V Chris Hann (ur.), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*: 297–317. London, New York: Routledge.
68. Stark, David in László Bruszt (1998): *Postsocialist Pathways: Transforming Politics and Property in East Central Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
69. Trevisani, Tommaso (2010): *Land and Power in Khorezm: Farmers, Communities and the State in Uzbekistan's Decollectivization*. Berlin: LIT Verlag.
70. Verdery, Katherine (1994): *The Elasticity of Land. Problems of Property Restitution in Transylvania*. *Slavic Review* 53 (4): 1071–1109
71. ----(1996): *What Was Socialism and What Comes Next?* Princeton: Princeton University Press.
72. ----(1999): *The Political Lives of Death Bodies: Reburial and Postsocialist Change*. New York: Columbia University Press.
73. Vilfan, Sergij (1944): *Očrt slovenskega pravnega narodopisja*. V Rajko Ložar (ur.), *Narodopisje Slovencev*: 217–63. Ljubljana: Klas.
74. ----(1961): *Pravna zgodovina Slovencev*. Ljubljana: Slovenska matica.
75. ----(1980): *Soseske in druge podeželske skupnosti*. V Pavle Blaznik (ur.), Božo Grafenauer (ur.), Sergej Vilfan (ur.), *Gospodarska in družbena zgodovina Slovencev*, 2. zvezek, *Družbena razmerja in gibanja*: 9–74. Ljubljana: DZS.
76. Wedel, Janine R. (1992): *The Unplanned Society: Poland During and After Communism*. New York: Columbia University Press.

Cvetka Hedžet Tóth

PROTI ETIKI KOT EKONOMSKI REPRESIJI

Povzetek

Znotraj Evropske skupnosti danes govorimo o investicijski državi in ne več o socialni državi, kot smo še v nedavni preteklosti. Prav tako razpravljamo o spreminjanju osebnosti, zato je v najnovejši dobi, ki se samovšečno imenuje posthistorična doba po izteku utopij, dvestoletne zgodbe revolucij in sesutju socializma, zelo pogosta beseda individualizacija (s prizvokom izrazite nesolidarne, egoistične drže) in ne več družba, saj družbe kot take naj sploh ne bi bilo. So samo posamezniki in družboslovje skupaj s humanistko naj bi pomenilo predvsem nekakšno nadziranje družbe v podobi naraščajoče revščine celo v visoko razvitih zahodnih deželah, z brezposelnostjo in s sila rafinirano prekarnostjo. Mnoge je privatizacijski zagon z vsem svojim priseganjem na individualizacijo pripeljal do spoznanja, da vsa smejoča in hahljajoča se demokracija, odeta v belino kalodontnega nasmeška, ni nič drugega kot simptom represivne družbe.

Ključne besede: prekarnost, privatizacija, individualizacija, etika, solidarnost, humanistika, utopija.

AGAINST THE ETHICS AS ECONOMIC REPRESSION

Abstract

Today, the European community talks about the Investment State, and no longer, as still in the recent past, about the Welfare State. Debates are focusing on the transformation of personality, which is why the most recent age, self-complacently called post-historical age after the demise of utopias, the end of the two-century revolution story and the collapse of socialism, sees an increasing use of the word individualisation – with a connotation of a thoroughly non-solidary, egotistic bearing – instead of the word society, which is now deemed non-existent. There are but individuals, and social studies, together with the humanities, is understood as the control over society in the age of rising poverty even in the highly developed Western countries, with rising unemployment and a refined form of employment precariousness. The privatisation thrust and its untiring praise of individualisation has brought many a scholar to a realisation that democracy, wearing a mask of a shining smile, is all but a symptom of a repressive society.

Keywords: precariousness, privatisation, individualisation, solidarity, humanities, utopia.

Uvod

»Socializem, komunizem ali kakorkoli ga že kdo želi imenovati, bo s tem, da bo zasebno lastnino spremenil v javno blaginjo, konkurenco pa nadomestil s sodelovanjem, povrnil družbi njej svojsko obliko zdravega organizma in zagotovil materialno blaginjo vsakemu članu skupnosti. Dejansko bo dal življenju njemu lastno osnovo in okolje.«

(Oscar Wilde, Človeška duša v socializmu)

1. PONOS IN SRČNOST PROTI POSEDOVALNEMU, POHLEPNEMU NAGONU

Ob izteku tisočletja se nismo znašli onkraj kapitalizma in boljševiškega komunizma, kar naj bi mnogi želeli; svet je zašel v turbokapitalizem oz. kobiličarski kapitalizem in možnosti za skorajšnji konec te tako zelo nepotrebne zgodovinske stranpoti praktično ni. Nauk o enakosti v družbi bodisi krščanskega ali povojno utopičnega levega zanosa se je izpel, ugotavlja znani nemški mislec Peter Sloterdijk (roj. 1947), ki se samozavestno označuje, da je »špilferderberski egoman« (Sloterdijk, 1988: 69). Izpostavljeni smo zelo čudnemu konceptu napredka, po katerem moramo zaradi večje gospodarske učinkovitosti, poslovnosti in podobnega dopuščati ali celo spoštovati neenako razdeljevanje dobrin v družbi in celo vsak dan bolj naraščajočo družbeno neenakost.

Peter Sloterdijk, ki se ne boji posledic lastnega povedanega, govori med drugim o tem, da je klavрно sesutje socializma v vzhodni Evropi celo sam zmagoviti kapitalizem spravilo v zadrego. Zaveda se tudi, da takrat, ko gre za grozljivo nastajanje težkih in neobvladljivih socialnih vprašanj in siromašenje zelo velikega števila prebivalstva v deželah nekdanjega socializma, »leži na dlani, da povratek k napakam preteklosti ne bo prinesel njihove rešitve« (Sloterdijk, 2009: 66). Privatizacija je pripeljala do tega, da so se ločile politične in socialne pravice.

Danes prihaja do svojevrstne ponovitve nečesa preteklega, že skoraj po vzoru, da je prvo dejanje zgodovine tragedija, drugo farsa in farsa je mnogo bolj tragična kot tragedija. Pot, ki je nekoč veljala za napredek »od lastninskih pravic do političnih in od tam do socialnih pravic« (Baumann, 2013: 16), je grobo prekinjena s privatizacijskim zagonom in s »štacunarsko budalostjo« (Kundera, 2008: 34). Socialna država ali,

kakor smo jo imenovali, država blaginje »je bila predvsem ureditev, ki so jo ustvarili in zagovarjali prav zato, ker je preprečevala današnji nagon ‚privatizacije‘« (Bauman, 2013: 17), ki ljudi sooča s tekmovalnostjo in medsebojnim izločanjem. Nastajajo elite pohlepa in grabežljivosti.

Medčloveškost na vseh ravneh se zelo spreminja, kajti kot Bauman analizira, pomeni privatizacija »nagon, ki se izraža v slabitvi in razpadu mreže medčloveških odnosov in spodkopavanju družbenih temeljev človeške solidarnosti« (Bauman, 2013: 17). Tudi demokracija je načeta, kajti načelo enakosti oz. urejene sociale na vseh ravneh je kot branik pred egoizmom in demokracija kot solidarnostna pomeni pristno skupnost, totaliteto, v kateri lahko vsak domuje varno, vendar je ta trenutek beseda totaliteta domala prekleta in izgnana, še nekdANJI zagreti levičarji se je izogibajo. Ponovilo se je nekaj iz preteklosti, celo tako nerazumljivo, da ne samo, da smo oropani razvojnega optimizma, ampak nam ne uspe več misliti o alternativni temu, kar samo je. V teh okvirih in na teh temeljih deluje tudi prekarnost.

Živimo v času, ki je zaznamovan s tem, da sta se tudi »teorija pravičnosti in teorija morale« razšli, danes »hodita vsaka svojo pot« (Habermas, 2005: 11), poudarja levičarsko usmerjeni nemški filozof in sociolog Jürgen Habermas (roj. 1929), učenec edinega nemškega filozofa partizana, ki se je boril skupaj z grškimi partizani (ELAS), to je Wolfgang Abendroth (1906–1985). Je možna trditev o presežni naravi pravičnosti tudi v zdajšnji dobi glede na utemeljeno Habermasovo ugotovitev? Presneto težko »v tej negativni liberalni klerofašistični novi demokraciji in ob prebujanju nacifašizma«, kot ugotavlja v svojih spominih naš legendarni partizanski komandant Franc Sever - Franta (roj. 1923).

Kako doživljajo ljudje kapitalizem v svoji notranjosti? Na zanimiv način skuša Peter Sloterdijk v delu *Srd in čas* (slov. prevod 2009) psihološko politično pojasniti, kakšno novo odzivanje se poraja v ljudeh z vračanjem kapitalizma. Po njegovem gre za krepitev posedovalnega nagona, za lastninjenje, kar vse označuje kot avanturo postkomunistične duše. Iz nekdANJega herojskega sistema, tj. »dinamike srda in ponosa«, s kapitalizmom zasvojena duša stopa v grabežljivost, sistem dinamike pohlepa po lastnini gre »v korist erotiziranja brez meja« (Sloterdijk, 2009: 276) in kar pomeni grabiti, dobiti, prevzeti, imeti, uživati. Ljudi se je lotila denarna mrzlica. Obsedeni z retoriko demokracije in neskončnih obljub tržnega gospodarstva začnejo ljudje investirati, najemati posojila za naložbe, ki naj bi se bogato obrestovale po pravilu »čim manj vložiti in čim več iztržiti«.

Kam naj se obrnemo pred takšno zasvojenostjo, ki jo določa tržna ekonomija? Sloterdijk v *Srdu in času* v tej smeri razmišlja z Nietzschejevo pomočjo. Georges Bataille je bil po Sloterdijku eden tistih avtorjev, ki so iz Nietzschejevih psiholoških intuicij začeli izvajati »ekonomske posledice. Dojel je, da je Nietzschejev moralni impulz v končni posledici meril na drugačno gospodarstvo« (Sloterdijk, 2009: 47). Kakšno torej? Po Sloterdijku gre za dosledno timotično reformirano ekonomijo, za »ekonomijo darežljivosti« (Sloterdijk, 2009: 47).

Po Sloterdijku posedovalni nagon, tj. egoizem, ni edino, kar izhaja iz človekove notranjosti, duše. Če sledimo Platonovi razčlembi duše, je ta trodelna, in sicer najprej iz zgornjega, razumskega dela (*logistikón*), ki je podlaga mišljenja; drugi del duše je volitivni, tj. hotenje (*thymoeidés*), pogum, volja; tretji, najnižji, pomeni čutenje (*epithymetikón*), nagone, instinkte, požljivost. Po Platonu se z eno sposobnostjo »učimo, z drugo se razvzemamo in s tretjo zadovoljujemo svoje gone (po hrani, razmnoževanju in drugem podobnem)« (Platon, 1995: 124 in 359). Hrabrostni, hotenjski del duše, človekova timotika, pomeni človekov ponos, pogum, srčnost, voljo po uveljavljanju, celo, kot poudarja Sloterdijk, »zahtevo po pravičnosti, njegov občutek za dostojanstvo in čast, njegovo nejevoljo in njegove bojno-maščevalne energije« (Sloterdijk 2009, 26).

Pri tem zelo natančno razloži pomen izraza *thymós*, ki ga slovenimo kot srčnost, in ta je vir naše potrebe po ponosu, pogumu in dostojanstvu (značilnost proletarskih revolucij), pri posamezniku pa pomeni tako vir omike in etike kot tudi zelo ustvarjalno in dejavno življenjsko načelo. Antika je lep primer take timotike, ki jo Sloterdijk prenaša na sodobno ekonomijo in je nikakor ne pušča samo v mejah morale. Tako se sprašuje: »A kako naj bi bilo predstavljivo gospodarsko življenje, ki ne bi gradilo na erotičnih impulzih, torej na poželenju, grabežljivosti, želji po posedovanju, nagonu po (p)osvojitvi, temveč na timotičnih impulzih, kot sta želji po priznanju in samospoštovanju? Kako bi si bilo mogoče predstavljati uvajanje ponosa v kapitalistično gospodarstvo, ki se v prvi vrsti javno vendarle izreka za primat stremljenja po dobičku, se pravi pohlepa, neimenitnega motiva, ki ga tudi njegovi branilci opravičujejo z napotkom, da je podjetniški realist sam zaradi vulgarnosti realnega obsojen na neimenitnost?« (Sloterdijk, 2009: 47) Torej imamo zelo neimenitno ekonomijo.

Postkomunistične razmere pomenijo izrazit obrat in odvrnitev od timotike (ponos) v prid in korist brezmejnega erotiziranja (posedovalni, grabežljivi nagon). Gre za brutalno konverzijo »iz sistemov dinamike srda in ponosa v sisteme dinamike pohlepa« (Sloterdijk, 2009: 276), to pa je psihopolitična podoba sedanjega sveta v deželah včerajšnjega socializma. Denar kot gospodar sveta si vse podreja, celo zaslužnjuje, toda ne pozabimo, da ni denar nič drugega kot medčloveški odnosi, ki so jih ljudje sami ustvarili na podlagi menjave dobrin. Medčloveškost, spremenjena v denar, se je ljudem odtujila, iz nje je nastala sila nad njimi, stvar, ki si nas še vedno podreja. Na področju humanistike to, kar ustvarimo ljudje in kar se sčasoma odtegne našemu nadzoru, imenujemo alienacija, odtujitev oz. reifikacija. Ta posega v vse pore našega bivanja.

Ena najbolj etično izstopajočih Sloterdijkovih misli je nedvomno tale: »Kdor se zanima za človeka kot nosilca ponosnih in samoafirmativnih vzgibov, se mora odločiti, da preseka vozle preobremenjene erotike. Potem se je treba verjetno vrniti k osnovnemu nazoru filozofske psihologije pri Grkih, po katerem se duša ne izraža samo v erosu in v njegovih intencijah na ene in mnoge, marveč veliko bolj tudi v vzgibih *thymósa*. Medtem ko erotika kaže poti do ‚objektov‘, ki nam manjkajo in z lastništvom ali

bližino katerih se počutimo izpolnjeni, timotika ljudem odpira poti, na katerih lahko uveljavljajo tisto, kar imajo, znajo, kar so in kar želijo biti» (Sloterdijk, 2009: 28–29).

Celo v svetovnih razmerah nas globalizacijski procesi soočajo z dvema medsebojno popolnoma neuravnoteženima kompleksoma: na eni strani je »prekomerno erotiziran, od pohlepa opustošeni Zahod, na drugi stani prekomerno thymotiziran, od užaljenosti opustošen Bližnji in Srednji vzhod. Brez ponovnega uravnoteženja je na obeh straneh programirano globalno samouničenje« (Feddersen, Jan in Susanne Lang (2007): Pogovor s Petrom Solerdijkom: Revija 2000 (2007): 142).

Samo obrobno vprašanje je, ali so zdajšnja nemirna in prevratna dogajanja v teh deželah, ko na televizijskih zaslonih vidimo množično umiranje ljudi, določeno sporočilo Zahodu. Kako se soočati s terorizmom celo znotraj Evrope?

Ne solidarnost, ampak toleranca naj bi bila parola časa, v katerem zdaj živimo, le da z očitno premočjo ekonomije nad politiko vidimo, da se zakoni ekonomije nikdar ne obnašajo tolerantno. To je represivna toleranca, in kar se je v sodobnem svetu razglasilo in prakticiralo kot toleranca, v zelo mnogih, sila prefinjenih oblikah vzdržuje zatiranje. Zakaj? Še vedno je nad vsem ekonomija s svojimi zakonitostmi (monopolna in oligopolna koncentracija kapitala, kobiličarski kapitalizem) in zakoni ekonomije gredo po svoje, mimo in netolerantno. Kobilice so požrešne, kamor pridejo, vse opustošijo in nato krenejo pustošit naprej. Z odločnimi političnimi ukrepi se je treba odreči temu: lastninjenje – siromašenje – brezposelnost – izguba nacionalne suverenosti. Politika mora blažiti kapitalistične reze.

Toleranca naj bi bila simbol svobodne družbe, toda dar oblastnikov nikdar ne bo, zato bodo ti, ki so se pripravljali potegovati za svobodo in pravice tudi tistih z obrobja (zatiranih, siromašnih in brezposelnih), praviloma vedno netolerantni, kajti nikakor ne tolerirajo zatiranja, ker ga ne morejo. Političnih pravic in potrebe po svobodi in varnosti ni onkraj uresničljivih, udejanjenih socialnih potreb, in to za vsakega človeka! To so nam sporočili tudi francoski rumeni jopiči s svojimi protesti, kajti siromaštvo narašča na zahodu, v državah, ki v svetu veljajo za najrazvitejše.

2. BRATOVŠČINA MED EKONOMIJO IN ETIKO

Kdaj, kako in v kakšnih razmerah smo soočeni s prekarnostjo? Besede prekarnost nekoč nismo poznali, danes je zelo pogosta, celo izstopajoča in vse to opozarja, da so jezik in njegovi izrazi kot družbena refleksija. Razmere v svetu so zaznamovane z nečim neobvladljivim in živimo v času, ki se ni znašel onkraj komunizma in kapitalizma, ampak krepko v kobiličarskem kapitalizmu. Liberalizem s svojo zagledanostjo v privatizacijo je vztrajno izpodrival teorije državnega intervencionizma, nakopičene družbene probleme so začeli razreševati s sloganom „individualizacija“, da bi jih postopoma depolitizirali, skratka sprivatizirali. Teorija na akademski ravni se je morala

umakniti v ozadje, na njeno mesto prihaja populizem malomeščanskega porekla, ki že fanatično nastopa proti egalitarizmu. Kot da bi liberalizem pomenil zradikalizirano malomeščanščino, ki na vsaki gasilski veselici vpije *Dol s socialno državo, gor s tržiščem in individualizmom!*, to kričanje pa poteka z zadovoljno samovšečnostjo, odeto v smejoči se nasmešek beline zobne kreme. »Zaustaviti refleksijo in vzpostaviti trdne vrednote« (Habermas, 1985: 62) je načrtovana ideologija, ki je vidna tudi v jeziku. Beseda družba naj bi izginila in družboslovje naj bi se ji celo odpovedalo, tudi pri nas že do obsedenosti govorimo predvsem o kulturi, vsaj kar se tiče družboslovja in humanistike. V študijskih programih univerz je v očitnem porastu študij kar najbolj raznovrstnih kulturoloških smeri, domala že kot nekakšnih »pop študij«.

Človek je vsekakor tudi mnogo, mnogo več kot privesek ekonomije – misel, ki je mojo generacijo »68 spremljala v času našega študija. Takrat se nam je zdelo, da je solidarnost svetovnih razsežnosti na doseg in kako smo se rogali zaklinjalcem ideologije človekovih pravic. Vedeli smo, da je to pravičniška hinavščina, retoričen in lepljiv izgovor – imenovali smo ga celo slinav in sluzav – za odiranje dejanskih problemov. Danes se sklicevanje na človekove pravice, recimo prekarcev, brezposelnih in teh brez zadostnih sredstev za preživetje, prakticira kot prikrivanje krivic. Žrtve sicer prepoznavamo, le krivcev zanje nikjer ne dobimo.

Kako naj razumemo, da smo vpeljali delovna razmerja samo za določen delovni čas, kar imenujemo prekarna razmerja, saj so to razmerja do preklica veljavnosti? Tak določeni delovni čas je čas z močno omejitvijo pravic dela, pravic, ki vključujejo civilizacijske pridobitve sodobne demokratične družbe, namreč pravico do plačanega dopusta, letnega, bolniškega, porodniškega; za nadure ni več plačila, prispevke za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje si morajo mnogi, in to že tako ali tako najslabše plačani delavci, plačevati sami. Tu ne morem kaj, da tega ne bi imenovala socialni genocid. Kako zdajšnjih »levičarskih« oblastnikov ni sram podpirati tak genocid in ga v imenu liberalizma nenehno obnavljati!?

Spominjam se predavanja nemškega sociologa in profesorja z univerze v Berlinu Clausa Offeja (roj. 1940), nekdanjega Habermasovega študenta in asistenta, ki je pri nas v poznih 80. letih zdaj že prejšnjega stoletja predaval o ideji Združene Evrope in nam jasno povedal, da Združena Evropa pomeni združevanje na podlagi velikega kapitala (in kakšna je logika kapitala, vemo), le da ti zasvojeni z evropejstvom in visokodonečimi obljubami o demokratičnem paradižu Evrope takrat o tem, kaj je to restavracija kapitalizma, niso hoteli ničesar slišati. Še zdaj slišim njihove omalovažujoče glasove na temo o socialni, češ, od zdaj naprej je sociala samo zasebna stvar človeka. Besedici trg in kapital sta postali najbolj oboževani in liberalci so nam s poplavo leporečja dopovedovali, kako bo od zdaj najbolj demokratično to, da bo trg urejal, se pravi koordiniral dejavnost v družbi. Niso pa povedali tega najbolj bistvenega, da taka dejavnost ne dela za dobro ljudi, ampak za dobiček kapitala, ki je mrtvo delo, ki se ohranja samo na račun živega dela, človeškega, ki je samo še njegovo orodje. Človek ni več cilj, smoter, ampak samo še sredstvo, s katerim se vedno znova obnavlja logika gospodstva, tj. izkoriščanje kapitala. Substanca zgodovine kot kapital,

ki je mrtvo, preteklo delo, se ohranja samo na račun živega, delavčevega dela. Mrtvo obvladuje živo.

Ob 100. obletnici Marxove smrti (1818–1883) smo razglabljanja desnih najprej razumeli kot retorično strategijo, ki je nismo jemali resno. Desnica na Zahodu je čedalje glasneje vpila, da so vladne strukture v socialni državi preobremenjene, torej jih je treba razbremeniti. Iz totalne zamenjave vzroka s posledico je izšel vzorec za sedanjost politično kulturo, ki prisega na „duhovno-moralno krizo“ in socialno državo razume celo kot izvirni greh človeštva. Torej, sodimo grešniku – na grmado z njim.

Demontaža socializma je potekala od liberalizma k novokonservativizmu in s sloganom „*Tako naprej ne gre več.*“, ko je šlo za poskus neuspešnega ohranjanja socializma; zahteve glede družbe blagostanja je bilo treba na državni ravni reducirati, seveda vse do končne trditve, da *socializem ne more in ne zna vladati*. Domala vsak govor o poskusu prenove in obnove socializma je spremljala določena teorija krize in po sesutju socializma boljševiskega izvora v letu 1989 (in kljub njegovemu koncu) se vse do danes krizno stanje ni poleglo. To je vsekakor največji paradoks zloma in konca socializma, da s tem koncem krize ni bilo konec, ampak se samo še stopnjuje.

Ker krize ne more razrešiti ekonomija, se je nad njo treba spraviti z moralo in pri tem angažirati religijo kot uslužnostni servis. Hipokritski kapitalistični način reprodukcije, ki je v zelo očitni krizi, taisto krizo prelaga s sebe na drugega, celo na vrednote, in religiozno vodene in upravljane vrednote so v svetovnem okviru marsikje porodile fundamentalizem in z njim povezani terorizem, ki zlepa ne bo obvladljiv. Priče smo pojavu religiozne diskriminacije, ki silovito prodira čez svoje meje in vodi v kulturno, jezikovno in, kot poudarja Habermas, celo »v etnično, rasno, spolno in telesno diskriminacijo« (Habermas, 2005: 274) in institucionalni monopol tega se spreminja v skrajno diskriminatorno-izključevalno dejstvo. Tako kot rdeča zvezda so čedalje bolj na udaru ateizem in ateisti, v porastu je religiozna netoleranca.

3. INTERAKCIJA EKONOMIJE IN KULTURNE DRŽAVE

Za kakšno interakcijo gre? Habermas jo zelo očitno povezuje z restavracijo kapitalizma, kajti politični zasuk na desno oz. politični neokonservativizem ima po Habermasu vso podporo celo v teoriji. Že leta 1982 si je upal naravnost povedati, da gre za ljudi, ki so pretresli idejni svet leve in liberalcev in celo omogočili zmagovit Reaganov prihod.

Tem teoretikom so prisluhnile tudi konservativne stranke po Evropi, teorija prav tako, kajti intelektualna borza teh ljudi je bila zelo zgovorna in močna. »Teoretsko produktivno jedro neokonservativcev tvorijo znanstveno uveljavljeni sociologi, kot Daniel Bell, Peter Berger, Nathan Glazer, Seymour Martin Lipset, Robert Nisbet in Edward Shils« (Habermas, 1985: 30). To je ena od treh konservativnih smeri, druga je

protestantski fundamentalizem, tretja pa katoliško konservativno naravnana smer še iz časov hladne vojne in tukaj Habermas omenja aktivista po imenu William Buckley. Nekateri posamezniki iz prve smeri so v 50. letih 20. stoletja aktivno sodelovali »s strogo antikomunističnim krogom, American Committee for Cultural Freedom«, javno so nastopali na različnih kongresih in objavljali »v reviji *Encounter*, angleškem nasprotju (*Gegenstück*) revijama *Preuves* in *Monat*« (Habermas, 1985: 31). Kot dobesedno opozarja Habermas, se ta komite na svetovni ravni ni samo zelo angažiral proti imperialističnim tendencam Sovjetske zveze, ampak še mnogo bolj proti vsem oblikam teoretskega marksizma.

Dosledno kontinuiteto te konservativne smeri iz 50. let po Habermasu predstavlja njihov antikomunizem, ki se sklicuje na totalitarizem, in antipopulizem, ki ga utemeljujejo »s teorijo demokratične vladavine elite« (Habermas, 1985: 31–32). Fašizem in komunizem sta po tej teoriji totalitarizma identična, kot politični ideal velja ameriški model, ki je tudi ideal liberalizma; ta na politični ravni izbira najboljše in najprimernejše ljudi za vodenje politike. Očitno načelo stroge konkurence posega na področje izobraževanja in zdajšnji bolonjski študijski programi niso daleč od tega, saj v procesu izobraževanja izpostavljajo „kompetence“.

Toda liberalce, ki so postali neokonservativci, je stvarnost začela prehitovati in vznemirila jih je izguba avtoritete še zlasti nosilnih in vodilnih institucij političnega sistema. Pri tem niso iskali vzrokov za krizo v funkcioniranju ekonomije in državnih aparatov, ampak v »kulturno pogojenih problemih legitimacije«, skratka v »motenem odnosu med demokracijo in kulturo« (Habermas, 1985: 33), kot da kriza ni ekonomska, ampak mnogo bolj kulturna. Klic „kriza vrednot“ je postajal vedno glasnejši, in to toliko bolj takrat, ko so ekonomski problemi postajali čedalje izrazitejši, začeni z brezposelnostjo, prekarnostjo in še s čim. Tej sugestivni retoriki se zlepa ni dalo izogniti – vse do danes. Je pa napačna, in to povsem.

Začel se je apokaliptični pohod proti enakosti, celo tako, da so nekateri idejo bratstva znotraj krščanstva imenovali kar *boljševizem antike*. Osuplo smo se soočali s tovrstnimi kritikami in mnogi smo bili krščanstvu za idejo bratstva zelo hvaležni, kajti kakor koli že, tudi kot ateisti in levičarji (komunisti) smo videli in priznavali, da je ideja enakosti – egalitarizem – prešla iz krščanstva v demokracijo in postala eden njenih najbolj konstitutivnih momentov. Še Friedrich Nietzsche bi si upal reči, da gre tu za ponaravljeno in ponotranjeno krščanstvo. In kaj zdaj, ko se je oglasila desnica in zahtevala odpravo tega, kar je za mnoge od nas bila in še vedno je temeljna postavka utopije svetovnih razsežnosti? Desni so nam začeli vpiti, da je utopije konec. Znašli naj bi se v postutopični dobi, skratka, utopija in enakost sta od takrat vse do danes na udaru. Udarimo pa po demokraciji kot enakosti s parolo, da je kriza predvsem kriza vrednot. Naj živi novi individualizem v podobi privatizacije (namesto včerajšnje solidarnosti), pomikamo se k monetarizmu friedmanske usmeritve, ki načrtno sesuva družbo blaginje, še tako dobro mišljen državni intervencionizem je totalitarizem in totalitarizme pač v imenu demokracije obsojamo, celo kriminaliziramo.

Aktivirati je treba vrednoto *poslušnosti* in *ponižnosti*, da bi kapital lažje funkcioniral, in ta nesramna zahteva kapitala do krščanskih cerkva je nekaj, kar že spominja na kontrarevolucijo v samem krščanstvu. Dionizično razmišljajoči Peter Sloterdijk, sicer nekakšna disidentna varianta kritične teorije frankfurtske provenience, je tukaj odločno zavrnil antikomunistično čaščenje vrednote „potrpežljivosti in ponižnosti“ s temi besedami: »Po padcu komunizma je moral posel svetovnozgodovinskega maščevanja, splošneje rečeno univerzalne poravnave trpljenja, vnovič spolzeti iz rok človeških agentur. Tako so se oblikovali dobri razlogi, na podlagi katerih se je katoliška cerkev lahko povzpela na oder kot pristni postkomunizem, skoraj kot duša avtentičnega in spiritualnega komunizma – to priložnost je bilo mogoče razbrati iz teatralnega poslanstva Karla Wojtyły. Katoliška poslanica seveda vključuje vrnitev na klasično moralno konservativno držo, po kateri naj bi se moral tudi sodobni človek osvoboditi jeze in revolta, da bi znova našel, kar je izgubil v teku dogajanj od leta 1789: potrpežljivost in ponižnost. Ta priporočila pa spregledujejo vsaj to, da visoko doneče kreposti stojijo na trhljih nogah, če jim ne priskoči na pomoč grozeča oblast verodostojno oznanjevalne teologije poslednje sodbe, ki jo je mogoče verodostojno oznanjati« (Sloterdijk, 2009: 313). K temu je treba dodati slogan, ki se glasi: »*Ne sprašuj, kaj lahko država stori zate, ampak, kaj ti lahko storiš za državo.*« To, da si potrpežljiv in ponižen? Recimo vsakokrat, ko politika prenaša probleme iz javnih proračunov z države na tržišča?

Konservativni (bodisi da uporabljamo izraz novokonservativizem ali neokonservativizem) pristop potiska in prelaga negativne ekonomske posledice na kulturo. Tako novokonservativci marsikaj kriznega, kar se dogaja v družbi, podtikajo kulturi in tu pritiskajo na etiko in njene vrednote.

Kritika hedonizma, natančneje potrebe in pravice ljudi do sreče, ne samo svobode, izvira iz očitka pomanjkanja »pripravljenosti identifikacije in poslušnosti, kot narcizem, umik statusne in zmogljivostne konkurence«, skratka, tradicionalna etika poslušne discipline in delovne (garaške) etike je sesuta in za vse to je treba udariti po novem razredu, to pa so levičarski intelektualci, nad nje naj stopa politika preko ministrstev s svojimi finančnimi sankcijami, varčevalnimi ukrepi ter zniževanjem in zamrznitvijo plač. Demagogija z vrednotami je prejela svoj politični odmev celo z besedami vodje takratne nemške opozicije in poznejšega nemškega kanclerja Helmuta Kohla v nemškem parlamentu 9. septembra 1982, namreč da gre »za duhovno-moralno krizo« (Habermas, 1985: 5 in 55, opomba 17).

Skratka, kriza, ki izhaja iz neželenih posledic neustrezne ekonomske rasti, je kriza vrednot in ti, ki so kot *novi razred* krivi za to, tj. intelektualci, zaslužijo sankcije. Kot Habermas posebej in jasno opozarja, da »intelektualci postajajo najbolj izpostavljena tarča neokonservativne kritike« (Habermas, 1985:35), dobesedno po Petru Steinfelsu: »Novi razred in njegova sovražna kultura morata biti ukročena ali potisnjena iz vseh občutljivih okolij« (Steinfels, 1979: 65). Vse do danes in že do onemoglosti ponavljamo to frazo o krizi kulture in vrednot; to je skrajno zideologizirana podoba nečesa, kar je zdaj že naše sledništvo. Kako dolgo še?

Sekularizacija je pripeljala kulturo do profanacije in desnica je zavpila, da je v tem vir subverzivnosti. Ta, v levičarskem žargonu razsvetljenska kultura po presoji desnice ni dobra v smislu pripravljenosti za delo in poslušnost, na tem pa seveda temeljita tržna ekonomija in bogatenje kapitala. Po Habermasu je skupna značilnost vseh neokonservativnih pristopov v odklanjanju kulture moderne, ki nam je na srečo odvzela pripravljenost za ponižnost in poslušnost čemur koli že. Najlažje je bilo krizo ekonomije (kapitala) in države razglasiti za „duhovno-moralno“ krizo, da bi se prikrili dejanski razlogi. Senzibilnost, ki jo je razvijala estetska moderna, je pomenila novo subjektivnost, ki se je upirala tradicionalnemu vrednotenju, normiranju, dojemanju resnice, postala je trajni vzor za radikalno razlikovanje na področju vrednot. Te moralno-praktične posledice so razširjale pojem demokracije in zavračale imperativ kapitala. Tam, kjer je tržna ekonomija vpila *nazaj k vrednotam*, je levo usmerjena teorija spregovorila o *antropologiji politike*, ki naj vsak trenutek prepozna stvarne potrebe ljudi.

Še vedno je za levico v primerjavi z desnico značilno to, da ji z njenim dojemanjem demokracije kot egalitarizma uspe prepoznavati stvarne potrebe ljudi. In ljudje smo najprej bitja potreb, šele potem smo zaklinjalci človekovih pravic, zato danes govorimo o antropologiji politike; dober politik je ta, ki mu to vsak trenutek uspe. Tako je zgodovinski napredek možen kot moralni napredek, ki se poraja najprej iz rastoče občutljivosti in dovzetnosti za potrebe čedalje večje množice ljudi in stvari. Skratka, za solidarnost gre. Solidarnost je druga plat pravičnosti, ki zahteva, da po najkrajši poti odpravimo družbene krivice zaradi socialnega razslojevanja skupaj s prekarnostjo, tem sramotnim „novodobnim suženjstvom“, ki je prav tako družbeno zlo. Potrebovali bi konverzijo, po Sloterdijku psihopolitično, in sicer iz sistema dinamike pohlepa v sistem dinamike srda in ponosa. To pomeni z odvrnitvijo erotiziranja brez meja v korist primata timotike.

Bi zato potrebovali revolucijo? Filozofski veleum Theodor W. Adorno (1903–1969) v svojem aforistično napisanem delu *Minima Moralia* ugotavlja: »Množice niso več nezaupljive do intelektualcev zato, ker so izdali revolucijo, temveč zato, ker bi nemara hoteli revolucijo, in prav s tem razodevajo, kako zelo potrebujejo intelektualce. Le če se skrajnosti najdeti, bo človeštvo preživel« (Adorno, 2007: 298). Reševati kaj miroljubno, brez revolucije? Se je še sploh kaj spremenilo brez revolucionarnih rezov v zgodovino? Vsaj zadnjih dvesto let ne. Tudi kontrarevolucije niso miroljubne, skupaj s to po letu 1989, ko se je sesul socializem. Torej?

LITERATURA

1. Abendroth, Wolfgang: Socialna zgodovina evropskega delavskega gibanja, Cankarjeva založba, Ljubljana 1971.
2. Adorno, Theodor W.: Minima moralia: refleksije iz poškodovanega življenja, Založba *cf., Ljubljana 2007.
3. Beck, Ulrich: Kaj je globalizacija? Zmote globalizma – odgovori na globalizacijo, Krtina, Ljubljana 2003.
4. Brunkhorst, Hauke: Solidarität. Von der Bürgerfreundschaft zur globalen Rechtsgenossenschaft, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2002.
5. Engdahl, F. William: Popolna prevlada: totalitarna demokracija novega svetovnega reda, Ciceron, Mengeš 2010.
6. Feddersen, Jan in Susanne Lang (2007): Pogovor s Petrom Solerdijkom: Revija 2000 (2007), str. 135–142.
7. Habermas, Jürgen: Ach, Europa, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2008.
8. Habermas, Jürgen: Civilna neposlušnost, Nova revija, 1989, št. 87–88, str. 1046–1056.
9. Habermas, Jürgen: Conservatism and Capitalist Crisis, New Left Review, 1979, št. 115, str. 73–84.
10. Habermas, Jürgen: Die Neue Unübersichtlichkeit, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2005.
11. Habermas, Jürgen: Die Zukunft der menschlichen Natur. Auf dem Weg zu einer liberalen Eugenik?, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2001.
12. Habermas, Jürgen: Glauben und Wissen. Friedenspreis des Deutschen Buchhandels 2001, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2001.
13. Habermas, Jürgen: Nachmetaphysisches Denken. Philosophische Aufsätze, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1988.
14. Habermas, Jürgen: Philosophisch-politische Profile, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1987.
15. Habermas, Jürgen: Prihodnost človeške narave, Studia humanitatis, Ljubljana 2005.
16. Habermas, Jürgen: Strukturne spremembe javnosti, ŠKUC in ZIFF, Ljubljana 1989.
17. Habermas, Jürgen: Theorie des kommunikativen Handelns 1. Handlungsrationaltät und gesellschaftliche Rationalisierung, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1985.
18. Habermas, Jürgen: Theorie des kommunikativen Handelns 2. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1985.
19. Habermas, Jürgen: Theorie und Praxis, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1971.
20. Habermas, Jürgen: Tri teze o zgodovinskem vplivu frankfurtske šole, Naši razgledi, 1985, št. 1, str. 25.
21. Habermas, Jürgen: Zeitdiagnosen. Zwölf Essays 1980–2001, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2003.
22. Habermas, Jürgen: Zwischen Naturalismus und Religion. Philosophische Aufsätze, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2005.
23. Hegel, G. W. F.: Filozofija zgodovine, Cankarjeva založba, Ljubljana 1967.
24. Honneth, Axel: Die zerrissene Welt des Sozialen. Sozialphilosophische Aufsätze, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1990.
25. Kundera, Milan: Umetnost romana, Slovenska matica, Ljubljana 1988.

26. Negt, Oscar: Arbeit und menschliche Würde, Steidl, Göttingen 2001.
27. Nietzsche, Friedrich: Volja do moči, Slovenska matica, Ljubljana 1991.
28. Sloterdijk, Peter: Evrotaoizem. H kritiki politične kinetike, Cankarjeva založba, Ljubljana 2000.
29. Sloterdijk, Peter: Kritik der zynischen Vernunft, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1983.
30. Sloterdijk, Peter: Scheintod im Denken. Von Philosophie und Wissenschaft als Übung, Suhrkamp Verlag, Berlin 2010.
31. Sloterdijk, Peter: Selbstversuch. Ein Gespräch mit Carlos Oliveira, Hanser, München 1993.
32. Sloterdijk, Peter: Srd in čas. Politično-psihološki poskus, Claritas, Ljubljana 2009.
33. Todd, Emmanuel: EU ni več demokracija, ampak avtoritarna oligarhija, Delo – Sobotna priloga, sobota, 17. januarja 2015, str. 20–22.
34. Wilde, Oscar: Človeška duša v socializmu, Mladinska knjiga, Ljubljana 1993.

Svetlana Slapšak

ZGODOVINSKI VZORCI PREKARNOSTI – NEKAJ PRIMEROV

Povzetek

V prilogi se na osnovi zgodovinskih primerov ekoloških sprememb, organizacije prostora (posebej v delu z drobnico) in organizacije prekarnega dela v Firencah (14. stoletje), Ambelakiih (18–19. stoletje) in v Sirogojnu (20–21. stoletje) povezujejo upori prekarne delavcev in njihov položaj. Firenški ciompi in ženske v Ambelakiih sta primera upora, Niccolo Machiaveli pa je morda prvi zastopnik prekarne delavcev, ki jih umešča v zgodnjo (krščansko) konceptualizacijo človekovih pravic. Prekarnost se mora razjasniti z vidika zgodovinske antropologije, zlasti zgodovinske antropologije spolov.

Ključne besede: protoindustrija, izdelava tkanin, svila, volna, site-catchement, ciompi, prekarne delavci/delavke, Balkan, Ambelakia, Sirogojno, upor.

Historical Patterns of the Precarian Work – A few Examples

Abstract

Based on examples of ecological changes in recorded history, organization of space in relation with domestic animals (grazing, transhumance) and three cases of precarian work in Florence (14thct), Ambelakia (18-19thct) and Sirogojno (20thct), I analyze precarian workers' resistance and their position. Florentine ciompi and women in Ambelakia were fighting for their rights; Niccolo Machiaveli is probably the first advocate of precarian workers: he positions them in the early Christian-capitalist conceptualization of human rights. The case of Sirogojno is different – women as precarian workers inside the socialist economy in fact gain some economic freedom. Precarian work is closely connected to social gender distribution, and has to be researched from the point of view of the historical anthropology of genders.

Keywords: protoindustry, textile production, silk, wool, site-catchement, ciompi, precarian workers, the Balkans, Ambelakia, Sirogojno, resistance.

Uvod

Prekarnost v današnjem pomenu obstaja od začetkov industrije – organizirane proizvodnje za trg, ki je veliko starejša od industrijske revolucije. Industrijsko revolucijo lahko razumemo predvsem kot spremembo prostora: veliki stroji zahtevajo večji prostor, več delavcev dela v takšnem prostoru, kar nujno pomeni kolektivno delo in dnevno mobilnost/potovanje od hišnega delovnega prostora do tovarne. V nobeni drugi veji industrije proces ni tako razviden kot v proizvodnji tekstila. V vsaki fazi proizvodnje tekstila, začeni npr. z gojenjem sviloprejk, volnonosne drobnice (ovce, koze, lame, zajci, tudi kamele) ali pridelavo rastlin za tekstilna vlakna je zastopano prekarno delo: nomadsko (transhumanca), sezonsko, hišno za ženske in otroke. Predelava surovine v vlakna, tkanje in izdelava končnih proizvodov so bila mnoga tisočletja samo hišna opravila, čeprav je bilo to lahko namenjeno (tudi) trgu. V primerih, ki jih omenjam, prav majhna sprememba v odnosu do trga pripelje do oblikovanja zavesti delavk in delavcev, da je prekarnost nepravilna, in do reakcij na to.

Začenjam s primerom ekološke katastrofe iz antičnega obdobja. Lahko si zamislimo, ker podatkov o delavcih nimamo, kakšne spremembe v družbi je ta katastrofa povzročila.

Ko je bila Kirenaika (današnja Libija) rimska provinca, sta propadli proizvodnja in prodaja silfija,¹ najbolj cenjene začimbe v antični kulinariki, po najprepričljivejši razlagi zaradi ekstenzivne živinoreje. Donosna reja ovac v južnem obpuščavskem pasu, ki je bil edino rastišče te zeli, je privedla do uničenja občutljivega ekosistema: pretirana paša je ob vedno bolj suhi klimi zatrla rastje, tudi silfij,² zaradi katerega so ovce menda hitro pridobivale na teži, meso pa je bilo posebej okusno, in na območje se je razširila puščava. Proces je bil nenavadno kratek – le stoletje ali dve. Plinij piše, da so cesarju Neronu prinesli zadnji primerek rastline, kot kuriozum (*Naturalis Historia* XIX, 15; o vzrokih za izumrtje tudi XXII, 48.). Bogata Kirena, ki je podoba silfija³ postavila celo na svoj denar, je ostala brez svojega prestižnega izvoznega proizvoda.

Takšna ekološka katastrofa je le ekstremen primer sprememb v naravi in družbi, ki jih povzroči potreba po volni.⁴ Reja drobnice in pridelava volne sta sprožili globoke spremembe okolja in družbe, navzven prepoznavne kot prilagojene kulturne krajine in naselja. Oblike pašnega gospodarstva v razponu od povsem nomadske paše do hlevsko-pašniške reje na ožjem vaškem zemljišču so mnogotere in raznolike, arheološko oz. zgodovinsko in etnografsko izpričane različice nudijo bogat izbor

1 Chamoux, F. (1985). »Du silphion«. V: G. Barker, J. A. Lloyd in J. Reynolds (ur.), *Cyrenaica in antiquity*. BAR (British archaeological reports) International Series 236, Oxford: 165–72.

2 Keller, Vera. »Nero and the last Stalk of Silphion: Collecting extinct nature in early modern Europe.« *Early science and medicine* 19.5 (2014): 424–447.

3 Gemmill, C. L. »Silphium«. *Bulletin of the History of Medicine* 40 (1966): 295–313.

4 Haroun Abdelhamed, M. H. *The Economic Condition of the Main Cyrenaican Cities (North_Eastern Libya) from the Hellenistic to the Mid-Roman Period: Textual Analysis*, Leicester these, Leicester University, 2018. Dostopno na Leicester E-Theses Online <https://lra.le.ac.uk/bitstream/2381/43061/4/2018AbdelhamedMHHPd.pdf>

prilagoditev na različne okoljske in podnebne razmere in prilagoditev različnih naravnih okolij.⁵ Krčenje gozda za pašnike, staje, gospodarjenje z vodo za potrebe živali, travniška izraba za zimsko krmo, vključevanje pašnih območij v širši okolici naselja za sezonsko izrabo s pastirji (višinsko poleti in/ali nižinsko oz. obmorsko pozimi), sezonska selitev naselja, vse to so prvine prostorskega in družbenega načrtovanja, ki obenem vplivajo tudi na organizacijo naselja (hlevi, infrastruktura za predelavo mleka in volne) oz. naselju pripadajoče mreže proizvodnih struktur (planine, katuni). Drobница specifično opredeljuje *site-catchment*, prostor okoli naselja, v katerem potekajo dnevna opravila iz baze v naselju, lahko ga denimo širi na zanj primerne manj kakovostne pašnike na obrobju. Posebej zanimive so vse oblike sezonskega nomadizma (transhumance) z drobnico, kot denimo v prvotnem območju reje drobnice na Bližnjem vzhodu, pa na Balkanu, v Alpah, na Apeninskem grebenu ali v Pirenejih. V vseh primerih ovčereja pušča globoke sledi v prostoru in praviloma tudi specifično arhitekturo, stalno ali začasno. Sledi, ki nas tukaj najbolj zanimajo, so sledi družbenih vlog v delu – periodičnost, sezonsko delo, oz. različne oblike, ki so predhodnica prekarnega dela.

Drobница ne more preživeti sama, posledica tega je profesionalizacija in z njo družbeno razslojevanje. To velja že za pašo, bodisi vaško ali sezonsko, ki vključuje tudi predelavo mleka. Faze obdelave proizvodov drobnice, bodisi za hrano ali za volno in izdelke iz nje, zahtevajo še več profesionalizacije in usklajevanja skupin, ki sodelujejo v proizvodnji. Volna zahteva vsaj tri velike profesionalne niše: ob pastirjih še obdelovalce volne in izdelovalce tekstila, pa oblikovalce končnih izdelkov ter trgovce z volno v vseh oblikah. Volna je pogojila tudi spolno delitev dela, saj v mnogih kulturah prav najbolj raznolik, profesionalno razvejan del poslov, prejo in izdelavo tekstila, opravljajo ženske in otroci doma. To področje skozi zgodovino ostaja visoko kompetitivno in nudi možnost zaslužka, tako da je pogosto moškim uspelo prenesti izdelavo in oblikovanje tekstila iz ženskih prostorov in jih prevzeti v svoje roke. V renesančni Italiji so tako izdelavo tekstila v glavnem prevzeli moški, organizirani v cehe: ženske, predvsem vezilje, so zaposlovali za posamezna dela. Močni cehi so bili klobučarji, do industrijske revolucije tudi moški, ki so pletli moške nogavice. Najmočnejše v proizvodnji volnenih in tudi drugih tekstilov so bile Firence, ki so volno pretežno uvažale iz Anglije in nizozemskih krajev. Prav ob primeru Firenc lahko razumemo, kakšna ekonomska, socialna in kulturna dinamika je obeležila proizvode in trgovino z volno v Evropi med 14. in 17. stoletjem.

Zgodovina firenške volnene proizvodnje je namreč dobro dokumentirana po zaslugi računovodstva posameznih delavnic in posebej po zaslugi dokumentacije ceha firenških volnarjev, *Arte della lana*. Arheološke najdbe, predvsem iz grobov, so dodale nekaj podatkov, reprezentativna umetnost, predvsem slikarstvo, pa je pustila ogromno podob oblek, materialov in portretirancev iz novega meščanskega sloja proizvajalcev in trgovcev, kar je tudi sicer dokaz splošne dinamike firenške družbe.

5 Slapšak, Božidar. *Možnosti študija poselitve v arheologiji*. Arheo 17. Slovensko arheološko društvo, Ljubljana 1995.

Surova volna za predelavo je prihajala, razen iz Anglije in nizozemskih pokrajin, iz Abruzzov in iz španske Kastilje: najkakovostnejša je bila volna iz Anglije, iz Kastilje pa je prihajala merino volna. Visoka kakovost surovine je zaznamovala firenške proizvode in zagotavljala Firencam vodilno mesto med evropskimi centri. Pozneje je v 16. stoletju prišlo do sprememb, ki so jih sprožili premiki na trgu, razvoj severoevropskih manufaktur, politične spremembe v sredozemskem območju in v samih Firencah in okoljske spremembe na Iberskem polotoku. Firenški proizvajalci so začeli mešati kakovostno volno z manj kakovostno in postopoma izgubili prejšnji ugled. Temu je ključno botrovala konkurenca s severa Evrope, kjer so začeli proizvajati tekstil odlične kakovosti in razširjati trg na zahtevne in bogate meščanske potrošnike. Zdi se, da je tudi notranja organizacija dela v firenških delavnicah oslabilala proizvodnjo in destabilizirala trg: *fattori*, nadzorniki in pogosto oblikovalci oblačil, so imeli pod nadzorom skupine specializiranih delavcev, *lavoranti*, manj pa so nadzorovali skupine anonimnih nižjih delavcev, *ciompi*, ki so opravljali osnovno delo priprave volne.⁶

Prav *ciompi* so – po mnenju mnogih zgodovinarjev – akterji prve velike revolucije delavskega razreda leta 1378 v Firencah. Sredi 14. stoletja je Evropo občutno prizadela bubonska kuga, kar se je odrazilo na proizvodnji in trgovini nasploh. V Firencah so se razlike med elito in potlačenimi izjemno zaostrele, poglobili sta se revščina in lakota. Trije stebri blaginje v velikem mestu, takrat enem največjih v Evropi – tekstil, banke in trgovina ter močni cehi so se popolnoma ločili od revežev. Manjši cehi in najrevnejši so se uprli. Zahteve so bile dokaj blage in umirjene: zahtevali so možnost izvolitve v telesa republike, torej sodelovanje pri odločanju, stabilnost zaposlitev in bolje plačano delo.⁷ Sistem zaposlovanja je bil organiziran povsem v prid bogatih, lastnikov celotne verige proizvodnje tekstilov. Nadzorniki so plačevali čim manjše zneske najnižjim delavcem, ki niso vedeli ničesar o stanju na trgu, lastniki niso izbirali delavnice redno in po jasnih, potrjenih kriterijih ali trajnih pogodbah. Plače najnižjih delavcev so bile tako nizke, da niso mogli kupiti niti najpotrebnejše hrane za preživetje. Pravzaprav prepoznamo neke elemente, ki veljajo tudi danes: prekarnost, plačilo, od katerega ni mogoče preživeti. Uporniki so bili reveži in manjši proizvajalci, tudi šibki cehi. Upor je bil uspešen, začelo se je z uličnimi protesti in nasiljem, v drugem valu so uporniki zasedli vse firenške ustanove. Oblast upornikov je trajala kakšnih šest tednov. Pogovori med elito in novimi oblastmi so stekli, vodja upora Michele di Lando je končno izdal *ciompije* in se postavil na stran „zmernih“: upor se je končal s krvavim masakrom upornikov.

Niccolo Machiavelli je v svoji *Firenški zgodovini* (*Istoria fiorentina*) navedel govor anonimnega *ciompija*. Ne gre seveda za avtentičen zapis, temveč za domišljijско retorično vajo. Zgodovinarji so v tem govoru našli elemente, ki so v nasprotju s stališči, ki jih je Machiavelli formuliral v svojem delu *Vladar* (*Principe*), in zaradi katerih še

6 Screpanti, Ernesto. »La politica dei Ciompi: Petizioni, riforme e progetti dei rivoluzionari fiorentini del 1378.« *Archivio storico italiano* (2007): 3–56.

7 Franceschi, Franco. »I Ciompi a Firenze, Siena e Perugia.« *Rivolte urbane e rivolte contadine nell'Europa del Trecento*. Firenze University Press, 2008, 1000–1027.

danes uporabljamo termin makiavelizem. Govor se začne z bibličnim opisom enakosti (pred Bogom) in se nadaljuje z opisom pravic, ki bi ga danes imenovali človekove pravice.⁸ Socialna pravičnost se tukaj pojavlja kot osnova funkcionalnosti države. Na osnovi tega dela bi lahko razglasili prav Machiavellija za prvega zastopnika prekarnih delavcev. Čeprav je obeležena s krščansko etiko, ima Machiavellijeva interpretacija dovolj elementov koncepta človekovih pravic. Koliko je vprašanje prekarnosti povezano s človekovimi pravicami, je še danes predmet debate.

Upor ciompijev je, čeprav kratkotrajen, ocenjen kot zgodovinsko izjemno pomemben dogodek, ki je navedel mnoge teoretike revolucije, da ga analizirajo in upoštevajo kot vzor.⁹

Vojne v Italiji in notranje spremembe v Firencah so kasneje zamajale stabilnost proizvodnje in trgovine. Firenze so iz republike postale vojvodstvo in borba za pravice in privilegije cehov je postala politična, kar je še poglobilo destabilizacijo manufaktur. Izvoz se je zmanjšal. Tako že proti koncu 16. stoletja Benetke postanejo center luksuzne tekstilne proizvodnje. Upor ciompijev pa je na samem začetku zgodovine evropskih delavskih uporov postavil prekarnost kot eno od ključnih uporniških vprašanj.

Primer Ambelakia daje zgodovinsko perspektivo spremembe sezonskega dela v prekarnost v okviru industrijske proizvodnje. Proces je potekal izjemno hitro. Morda je primer posebej prepoznaven, ker se je vas Ambelakia ohranila kot muzejski prostor, za razliko od drugih s podobno usodo, ki so v novjšem času močno spremenile svojo podobo. Ambelakia je torej ob vsej svoji izjemnosti vzorec za razumevanje mnogih mest in vasi v Tesaliji v obdobju od druge polovice 18. stoletja do časa po Napoleonovih vojnah.¹⁰ To je relativno kratko obdobje, v katerem se kaže ves izjemni dinamizem zgodnjega industrijskega obdobja in globokih političnih sprememb med kolonialnimi imperiji in invencijo nacionalnih držav. Podobne procese spremljamo tudi v drugih krajih Osmanskega imperija (današnji Bolgarija in Srbija), a Tesalija na majhnem prostoru ponuja vse možne vzorce protoindustrializacije, originalen model transhumance in specifičen odnos do ključnih proizvodov, ki dosega Srednjo Evropo – bombaž, svila, volna.¹¹

Protoindustrializacija je operativen termin, ki se nanaša na obseg proizvodnje in razpon trgovanja s proizvodi. Ni metodološko potrjenih kriterijev, imamo zgolj nekaj elementov, ki kažejo na uspešno delitev dela, pritok surovin in stabilno financiranje oz. kolektivno razdeljevanje dobička. Gre torej za kooperativo, temelječo na domači

8 Vatter, Miguel. »The quarrel between populism and republicanism: Machiavelli and the antinomies of plebeian politics.« *Contemporary Political Theory* 11.3 (2012): 242–263.

9 Lantschner, Patrick. »The 'Ciompi Revolution' Constructed: Modern Historians and the Nineteenth-Century Paradigm of Revolution.« *Annali di storia di Firenze* 4 (2009): 277–297.

10 Quataert, Donald. »Ottoman manufacturing in the nineteenth century.« *Manufacturing in the Ottoman Empire and Turkey, 1500–1950* (1994): 87–122.

11 Brunnbauer, Ulf. »Environment, Markets, and the State: Human Adaptation in the Balkan Mountains, 19th–early 20th Centuries.« *Ethnologia Balkanica* 08 (2004): 129–154.

proizvodnji, ne za večje proizvodne enote, gre tudi za spolno delitev nabave, proizvodnje in trgovanja. Glavni proizvajalci so ženske in otroci.

Tesalija je področje v osrednji Grčiji, dve ravnici, razdeljeni z nizkim planinskim grebenom, z dostopom do Egejskega morja, proti jugu (Bojotija, Atika, Peloponez) in proti gorskemu sistemu Pinda. Transhumanca oz. sezonska selitev nomadskih skupin ovčerejcev se odvija med planinskimi področji Pinda (poleti) in ravnici Tesalije (pozimi). Večja mesta v Osmanskem cesarstvu z delavnicami (Smirna, Solun, otok Hios) so bila v recesiji in večinoma pod restriktivno oblastjo lokalnih struktur. V Tesaliji je razen sistema ruralnih posestev (čitluk) obstajalo tudi lastništvo lokalnih skupnosti in administrativno področje Harema,¹² ki je bilo ugodnejše za lokalne posle, zlasti glede davkov. V drugi polovici 18. stoletja je po albanskih uporih propadlo izjemno uspešno in bogato mesto Moskopolje (na vzhodu današnje Albanije, blizu Korče) in specialisti, ki so nekoč tu delali v močnih obrtniških družbah, so se razselili po celem Balkanu in vse do Srednje Evrope. Tisti, ki so se preselili na jug, so uvedli nekatere prostorsko-proizvodne inovacije. Lokalne družine višjega razreda in bogati priseljenci specialisti so zaposlovali sedentarne dele pastrirskih družin v proizvodnji grobe volne (sukno) in oblačil, ki so jih prodajali v mestih. Da bi nadzorovali najem zemljišč za zimsko transhumanco in sistem posojil, so pogosto skozi polovico leta imeli v najemu hiše v mestih, kar je povečalo ponudbo in potrošnjo, povsem podobno kot v velikih mestih. Razvoj vasi v tesalskih hribih pa je šel v drugačni smeri: zaradi obilice vodne energije (nujne za barvanje tkanin) in znanja v proizvodnji barv ter tudi zaradi dobrega položaja oz. relativne nedostopnosti se je v vaseh – in tukaj se bomo zadržali na primeru Ambelakia – razcvetela proizvodnja svile (sukanca – tur. *ibrišim*), bombaža, mešane tkanine (bombaž in svila) in volne, posebno rdeče. Slednjo so v obliki rdečega sukna prodajali avstrijskemu cesarstvu za vojaške hlače. Karavane so nosile sukno skozi Balkan na Dunaj, kjer je vodilna družina Mavros prevedla svoje ime v Schwartz in na Dunaju odprla svojo banko. Doma v Ambelakiih so še zmeraj ženske opravljale največ dela, nekaj otrok in moški za najtežje fizične posle (barvanje in izpiranje volne v vodnih vrtincih oz. mlinih za volno). V vasi so bile hiše grajene po vzorcu mestnih in precej luksuzno, zgrajene so bile šole, tudi za deklice, javne stavbe, uvedeno je bilo skupno odločanje.

Konec protoindustrializacije se je zgodila revolucija strojev oz. industrializacija proizvodnje tekstila v Angliji. V Ambelakiih so sicer hitro po padcu Napoleona kupili prve stroje, a so se ženske uprle in praktično preprečile industrializacijo (pa še nemški mehanik je umrl). Ženski upor je bil upor zoper nepredvidljivo prekarizacijo dela. V tem primeru je novi stroj iz tujine grozil, da bo spremenil dogovore in pogodbe znotraj patriarhalnega sistema, ki je delavkam omogočal več moči, finančne in družbene. Prepuščene volji delodajalca, s katerim niso mogle neposredno komunicirati in postavljati svojih zahtev in pogojev, so ženske točno ocenile, da jih prekarizacija postavlja v slabši položaj, kot je sezonsko, družinsko ali kakšno drugo valovanje potreb znotraj in trga zunaj patriarhalne družbe.

12 Leslie, P. *The imperial harem: Women and sovereignty in the Ottoman Empire*. Oxford University Press, USA, 1993.

Kratko obdobje napredka in dobička se je končalo. Ambelakia so ostala edini ohranjeni spomenik tega obdobja. Primer Ambelakia in celotne Tesalije na drugi strani kaže, kako se zlahka najdejo viri ekonomskega in družbenega napredka, tudi sledovi emancipacije v okolju, ki je zasnovano na tradicionalnih oblikah družbene organizacije in patriarhatu. Samo inventivno izkoriščanje regionalnih geopolitičnih posebnosti – v tem primeru prav mikrofenomenov – je bilo dovolj, da se je ustvarila izrazita raznolikost prevzemanja vlog in organizacije družbe na osnovi eksploatacije doma oz. na podlagi že obstoječega hišnega ročnega dela.

V industrijskem kapitalizmu se je, razen eksploatacije žensk v tovarnah, zlasti v tekstilni industriji pogosto izkoriščal potencial hišnega ročnega dela žensk in otrok. Za takšno priročno eksploatacijo in obenem družbeno konsolidacijo delavskih družin v krščanskem duhu so bile tudi uvedene tehnike ročnega dela za ženske, ki so ostajale doma – denimo izdelava čipk v Idriji za žene rudarjev in podobno.

Drugi, v lastnem kontekstu tudi revolucionarni primer ravnanja z volno in z ženskim delom doma je primer srbske planinske vasi Sirogojno v drugi polovici 20. stoletja.

Primer vasi Sirogojno je socialistični odmik od industrijskega tekstila in oblačil v smeri butične izdelave oblačil pred več kot 55 leti. Vaške ženske, ki so pletle volnene jope iz domače in islandske volne po modelih modnih oblikovalk iz mesta (Beograd), so skupaj z mentorico iz Beograda organizirale pravo samoupravno zadrugo, ki je ljudem na območju Zlatibora zagotovila znatno izboljšanja kakovosti življenja.¹³ Modni artikli niso ravno sledili etnografskim vzorom; nasprotno, ideja je bila kreirati sodobna ročno izdelana oblačila po modnih trendih. Za predmete s folklornim dizajnom je v tistem času skrbelo podjetje Domaća radinost, ki je imelo prestižne prodajalne v glavnih mestih republik. V Sloveniji je imelo takšno vlogo podjetje Dom. Prva faza dejavnosti zadruge, poimenovane po vasi Sirogojno, je trajala do poznih 80. let, potem pa je projekt propadel. Po vojni so nekateri iz vasi nadaljevali delo in obnovili brand, o čemer je poročal tudi časopis *Delo* v članku z dne 13. 1. 2013. Fotografije vasi Sirogojno iz druge polovice dvajsetega stoletja kažejo sproščenost ob lesenem odru, ki je bil improvizirana modna brv. Prikazujejo tudi žareče obraze babic, ki podarjajo puloverje domačim in tujim predstavnicam političnega in estradnega življenja.

Prve podobe vasi, ki se nam prikažejo zdaj, ne obetajo nič od nekdanjega živžava. Po neprijetnih dvesto kilometrih ibarske magistrale, ki povezuje Beograd in Podgorico in je gotovo ena najbolj nevarnih dvosmernih prometnic, po katerih se je mogoče peljati, in še skoraj 30 kilometrih planinskih cest po širjavah **Zlatibora**, obiskovalec Sirogojna najprej zagleda ruševine gospodarskih poslopij iz časa socializma, v katerih domujejo veter in sneg oziroma dež v tistih nekaj mesecih, ko na največji srbski planini ni zime.

13 Kovač, Senka. »International conference about Fieldwork at Staro selo, Sirogojno.« *Issues in Ethnology and Anthropology* 4.3 (2009): 257–259; Milosavljević, Ljubica. »Successful Realization of the Slovenian-Serbian Bilateral Project.« *Issues in Ethnology and Anthropology* 8.2 (2013): 601–602.

»Tu je sneg tudi po šest in več mesecev,« začenja pogovor z nekaj vljudnostnimi frazami lastnica podjetja **Rosa Ljubojević**. Leta 1997 sta z možem kupila propadajoče podjetje, večino zaposlenih poslala na zavod in tiho začela načrtovati drugo pomlad Sirogojna.

Nato sta kupila še obrat za predelavo suhega sadja, ki dobro deluje in jima omogoča, da ves denar vlagata v pletenje. Naložba se je obrestovala, saj so njihove pletenine naprodaj v Parizu, Moskvi, Tokiu in drugih svetovnih prestolnicah, izdelki zlatiborskih pletilj pa se v izložbah pojavljajo skupaj z izdelki najvidnejših modnih ustvarjalcev.

Ščepec nostalgije

»Mož je delal tukaj ob prvem razcvetu, ki se je začel leta 1962. Takrat je domačin, duhovnik Milan Smiljanić, sicer nekdanji republiški kmetijski minister in poosebljenje gesla 'Tita volim, a Bogu se molim' (Tita imam rad, molim pa k Bogu) udeležil svojo zamisel, da bi združil tradicionalno zlatiborsko obrt in modo. To je bil začetek zgodbe o Sirogojnu, ki ji je dala dodaten zalet modna oblikovalka Dobrila Vasiljević Smiljanić s prepoznavnimi vzorci na volni. No, moj mož je delal z njo in prispeval k zgodbi o uspehu. Potem smo se izselili v Nemčijo, ampak ko je dojel, da lahko s svojim kapitalom zgodbo požene z mrtve točke, sva se vrnila,« pripoveduje Rosa Ljubojević. V trgovini Sirogojno Company se zavedajo moči nostalgije, zato jo strežejo z zvrhano žlico. V muzeju pletilj, ki so ga uredili ob upravni stavbi, so fotografije iz zlatih časov, ko so najbolj znane manekenke nekdanje države pozirale v puloverjih iz Sirogojna. Pa tudi izdelki sami so, na prvi pogled, enaki kot pred desetletji.

»Naši kupci z Islandije, ki med tujci prevladujejo, sprašujejo, zakaj ne naredimo puloverjev za eno sezono, pa jim odgovorim, da tega ne znamo, ampak naredimo takšne, ki trajajo po deset in več let,« pravi. To je verjetno tudi razlog za varljivi občutek, da so enaki, čeprav so med vzorci razlike.

Nočno pletenje

Postopek je takšen kot prej. Lastniki pošljejo kakšnim 500 ali 600 pletiljam v zlatiborskih vaseh vzorec in volno in jim plačajo po izdelku. Potem ko opravijo tehtanje in je končan natančen pregled izdelka, pletilje dobijo denar, ki ga lahko (in največkrat ga) porabijo za nakup potrebščin v vaški trgovini.

Gordana Ćordić, stara približno 40 let, je ena od mlajših pletilj: »To sta delali moja mama in babica, zato se mi zdi nekaj naravnega, da to delam tudi jaz.«

Zlatiborske ženske so povečini polno zaposlene gospodinje, zato pletenje, kljub temu da prinaša zaslužek, dojemajo kot svojo prostočasno dejavnost. Včasih so pletle v skupinah, ko se je večer prevešal v noč in je bilo delo na domačiji opravljeno. Noč je bila njihov čas in v muzeju hranijo celo pesem, v kateri lokalni pesnik sila vneto

poskuša romantizirati to vez med ženami, nočnimi urami in puloverji, šali in kapami.

Kljub temu da je malo krajev, ki premorejo takšen nočni mir kot Zlatibor, kjer je tišino skoraj slišati kot zvok, je zdaj malo časa za romantiko. Gordana je več kot uro potrpežljivo čakala, da končamo obhod in se ji posvetimo. Čeprav je vajena odgovarjati na vprašanja, je opaziti nemir in zadržanost, ki ju skriva tako, da potegne ven pulover, ki prav zdaj nastaja pod njenimi pletilkami. Pove, da dokonča povprečno enega na teden, kakšnih 40 na leto. Ni ji žal, da ne dela česa drugega ali da se ni odselila v mesto kot večina njenih vrstnic. »Preprosto rada pletem,« doda.

V reportaži je kanček nostalgije za kosom oblačila, ki je bil pred pol stoletja prestižen in ki danes to spet postaja. Gre za unikatne primerke, ki so zaradi dobrega materiala in dobre tehnike lahko trajali precej časa, tudi če so po določenih letih izgubili nekaj od svoje prvotne oblike.

Nastanek projekta Sirogojno sovpada z gospodarsko reformo sredi 60. let, z uvajanjem novih potrošniških možnosti, torej novih vedenjskih vzorcev in trga, ki to omogoča. Modni trendi so bili vtakani v politike podjetij, ki so proizvajala tkanine in/ali oblačila. Modne revije so bile običajne na sejmišnih modnih sejmiščih, po sejmiščih pa so se unikatni izdelki prodajali prek družbenih mrež, v okviru sive ekonomije. Oblačila, ki so sledila modnim trendom, so bila praviloma draga, trg tudi ni ponujal cenениh modnih oblačil, ki bi obenem nosila simbolni pečat "zahodnega", npr. "farmerke". Odpiranje SFRJ proti Zahodu in lažja dostopnost potnega lista je – poleg možnosti odhoda na delo v tujini pomenilo predvsem nakupovalna potovanja v Trst. Jope iz Sirogojna so nedvomno ikonična podoba jugoslovanske mode, trajnost oblačil je prispevala svoje k ohranjanju spomina in lažji prenovi želje po takšnih oblačilih.

Pravi socialistični značaj zadruga Sirogojno vidimo v aktiviranju vaških žensk za paraindustrijsko proizvodnjo. Angažiranje pletilj nikoli ni privedlo do popolne profesionalne neodvisnosti žensk, temveč se je spodbujalo in negovalo kot obstranska, ljubiteljska dejavnost (res pa so pletilje dobro zaslužile). Takšna oblika prekarnege dela sploh ni ustrezala modelu samoupravljanja, ampak starejšim modelom ženskega dela v patriarhalni družbi. Tako tudi ni bila posebej opazna siceršnja emancipacija teh žensk. Njihov uspeh je bil odvisen od nabave volne, dizajna in prodaje, s katerimi ženske praktično niso imele nobenega stika ali avtoritete na teh področjih. Tipično – socialistični sistem je omogočil dostop, a ni opogumljal procesov družbene emancipacije. V takšnem kontekstu ni moglo priti do upora kot v Ambelakiih. Primer Sirogojno, ki je zdaj že zgodovinski, govori v prid hipotezi, da je prekarlost v svojih osnovnih oblikah ponavljajoči se fenomen. Sprememba imena ali novo ime, kot je npr. prav "prekarlost", je posledica jezikovnih praks, ki so praviloma arbitrarne. Odsotnost novega, arbitrarno izbranega termina se mora nujno povezati s prakso in s konteksti iz preteklosti. Takšen terminološki prenos, ki je v osnovi semantični (retorični, stilski) anahronizem, je običajen v zgodovinopisju. Prekarlost je nov termin, ki si zasluži lingvistično pozornost že s tem, da je posojilo iz francoskega jezika, ne iz angleščine. Vse okoliščine zaposlovanja vaških žensk kažejo na kontekst prekarlosti:

izbor delavk, nepredvidljivost trga, vsiljeni motivi, razporeditev osnovnega materiala. Okvir "zadruga" sicer zagotavlja pogoje dela v soglasju z veljavno regulacijo takratnega državnega sistema. Povsem paradoksalno, ugled proizvoda, ki se uspešno izvaža, in medijska podpora (ženski časopisi) dajeta delavkam poseben status v družbi, s tem pa njihov osnovni prekarni položaj ni spremenjen.

Ostaja ugotovitev, da moramo zgodovinske oblike prekarnosti, vsaj v evropskem kontekstu, opazovati znotraj patriarhalne organizacije družbe in v širši perspektivi zgodovinske antropologije spolov. V primerih, ki sem jih navedla, upor delavcev in delavk vsakič pokaže pasti prekarnega dela in prisotnost zahtev zoper prekarnost kot močno motivacijo upora. Obenem gre za jasno opredeljeno skupino v določeni industrijski (manufakturni) branži. Kako je možno, da prekarni delavci danes z boljšimi možnostmi povezovanja ne nastopajo kot enotna skupina?

V svoji študiji (v. bibliografijo) Brunnbauer iz svojega kota (Balkan, planinsko področje) analizira položaj delavcev (večinoma prekarne) in opredeljuje nekaj osnovnih pogojev, ki lahko veljajo tudi danes:

- kratkoročno usmerjena industrija, odvisna od velikih centrov in naročil (tehnološke spremembe, vojske kot naročniki);
- odsotnost planskega razvoja, zlasti v obmejnih in izoliranih pokrajinah;
- zastareli družbeni okviri (fevdalizem, uprava provinc, magnatstvo);
- patriarhalni odnosi v družbi.

Zamenjajmo samo nekatere elemente z bolj aktualnimi in dobili bomo (v rudimentarni obliki) nekatere prepoznavne okoliščine Slovenije v zadnjem desetletju:

- kratkoročno usmerjena industrija, odvisna od velikih centrov in naročil (tehnološke spremembe, avtomobilska industrija, izdelava določenih delov za specifične industrije, ostre spremembe trga, kot je denimo turizem v epidemiji);
- odsotnost planskega razvoja, zlasti v obmejnih in izoliranih pokrajinah;
- zastareli družbeni okviri (kaotični kapitalizem, preveč državnih posojil gospodarstvu, eksploatacija domačih in tujih delavcev, outsourcing);
- patriarhalni odnosi v družbi (manjše plače in pokojnine žensk za 8 %, izrazitejši seksizem).

Vse omenjeno govori v prid "historizaciji" prekarnosti, povezovanju in primerjanju.

Literatura

1. Brunnbauer, Ulf. »Environment, Markets, and the State: Human Adaptation in the Balkan Mountains, 19th–early 20th Centuries.« *Ethnologia Balkanica* 08 (2004): 129–154.
2. Chamoux, F. (1985). »Du silphion«. V: G. Barker, J. A. Lloyd in J. Reynolds (ur.), *Cyrenaica in antiquity*. BAR (British archaeological reports) International Series 236, Oxford: 165–72.
3. Franceschi, Franco. »I Ciompi a Firenze, Siena e Perugia.« *Rivolte urbane e rivolte contadine nell'Europa del Trecento*. Firenze University Press, 2008, 1000–1027.
4. Gemmill, C. L. »Silphium«. *Bulletin of the History of Medicine* 40 (1966): 295–313.
5. Haroun Abdelhamed, M. H. *The Economic Condition of the Main Cyrenaican Cities (North_Eastern Lybia) from the Hellenistic to the Mid-Roman Period: Textual Analysis*, Leicester these, Leicester University, 2018 . Dostopno na Leicester E-Theses Online <https://lra.le.ac.uk/bitstream/2381/43061/4/2018AbdelhamedMHHPHD.pdf>
6. Keller, Vera. »Nero and the last Stalk of Silphion: Collecting extinct nature in early modern Europe.« *Early science and medicine* 19.5 (2014): 424–447.
7. Kovač, Senka. »International conference about Fieldwork at Staro selo, Sirogojno.« *Issues in Ethnology and Anthropology* 4.3 (2009): 257–259; Milosavljević, Ljubica. »Successful Realization of the Slovenian-Serbian Bilateral Project.« *Issues in Ethnology and Anthropology* 8.2 (2013): 601–602.
8. Lantschner, Patrick. »The 'Ciompi Revolution' Constructed: Modern Historians and the Nineteenth-Century Paradigm of Revolution.« *Annali di storia di Firenze* 4 (2009): 277–297.
9. Leslie, P. *The imperial harem: Women and sovereignty in the Ottoman Empire*. Oxford University Press, USA, 1993.
10. Quataert, Donald. »Ottoman manufacturing in the nineteenth century.« *Manufacturing in the Ottoman Empire and Turkey, 1500–1950* (1994): 87–122.
11. Screpanti, Ernesto. »La politica dei Ciompi: Petizioni, riforme e progetti dei rivoluzionari fiorentini del 1378.« *Archivio storico italiano* (2007): 3–56.
12. Slapšak, Božidar. *Možnosti študija poselitve v arheologiji*. Arheo 17. Slovensko arheološko društvo, Ljubljana 1995.
13. Vatter, Miguel. »The quarrel between populism and republicanism: Machiavelli and the antinomies of plebeian politics.« *Contemporary Political Theory* 11.3 (2012): 242–263.

Rudi Klajnšek

Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta

SOCIOLOŠKA ANALIZA POSLEDIC PREKARIZACIJE

Povzetek

Pričujoča študija za tem, ko opredeli prekarnost kot „naravno“ posledico globalizacijskega procesa, gnanega z neoliberalno verzijo modernizacijskega diskurza, prikaže, da imajo prekarne oblike zaposlitve kljub nekaterim pozitivnim posledicam precejšnje negativne učinke. Konkretno, čeprav fleksibilne zaposlitve določenim skupinam ponudijo svobodo in priložnosti, imata negotovost in nestabilnost, ki takšne zaposlitve spremljata, pomembne negativne učinke, ki segajo onkraj psihofizičnega zdravja posameznikov. Prikazano je, da fleksibilne zaposlitve poleg tega, da povzročajo revščino zaposlenih in večajo dohodkovne neenakost (oboje ima negativne družbenoekonomske učinke), vodijo do problemov, ki segajo vse od demografije do javnih financ, družinske politike, prihodnje rasti in politične (ne)stabilnosti.

Ključne besede: prekarizacija, modernizacija, neoliberalizem, osvoboditev, družbene posledice.

Consequences of Precarization – A Sociological Analysis

Abstract

The present study, by identifying precariousness as a „natural“ consequence of a globalization, driven by a neoliberal version of modernization, shows that, in spite of some positive effects flexible employment has many, often overlooked direct and indirect negative effects. In particular, although flexible employment offers freedom and opportunity to certain groups, the uncertainty and instability that accompanies them have many negative effects that extend beyond the individual's psychophysical health. Flexible employment, besides triggering working poor phenomena and increased income inequality, which in themselves have many negative socio-economic effects, leads to problems ranging from demographics to problems concerning public finance, family policy, and the future of growth and political (in)stability.

Keywords: precarization, modernization, neoliberalism, liberation, social consequences.

Uvod: Razumevanje prekarnosti in njene dinamike

Situacija na trgu dela se je v zadnjem desetletju ali dveh korenito spremenila. Spremembe ne vključujejo zgolj višjih statistik o brezposelnih, ki jih je v našo realnost prineslo obdobje po letu 2008, temveč tudi zahteve po drugačnih veščinah, ki izhajajo iz tehnološkega razvoja in zahtevajo okrepljena vlaganja v človeški kapital; zahteve, ki od zaposlenih terjajo več fleksibilnosti, kar se odraža v povečani negotovosti (Grimshaw et al., 2016; Kalleberg, 2011; Mortimer in Moen, 2016; Standing, 2014). Ta strukturni premik povzroča, da se stabilne zaposlitve za nedoločen čas vse bolj nadomeščajo z manj trajnimi oz. manj zanesljivimi oblikami zaposlovanja (Menendez-Espina et al., 2019).

Pričujoče delo zagovarja, da je krepitev omenjene negotovosti – po nekaterih podatkih (prim. Schulze-Buschhoff, 2015; ILO, 2015) naj bi v eni izmed netipičnih¹ oblik zaposlitve delala kar tretjina vseh zaposlenih Evropejcev, ta delež pa naj bi se še povečeval – potrebno videti kot del hegemonskega procesa modernizacije; kot „naravno“ posledico zahodne kulturne matrice, katere primarni kulturni cilj je gospodarska rast, ki se v tej matrici enači z napredkom.

Razlogov za postavljeno tezo je več. Eden izmed njih se razkrije, ko se upošteva, da je ključni element modernizacije proces deinstitucionalizacije (Gehlen v Berger et al. 1973: 92). Svet institucij, ki vedno delujejo kot okvir smisla in stabilnosti, se namreč pod pritiskom tempa sprememb, ki jih danes večinoma poganjata tehnološki razvoj in politika deregulacije, fragmentira (Berger in Luckmann, 1995). To vodi do „fluidizacije“ vseh domen posameznikovega življenja (Bauman, 2002), vključno s sfero dela.

Nadalje, fragmentacija institucij je tesno povezana z drugimi jedrnimi procesi modernizacije – z individualizacijo, subjektivizacijo, liberalizacijo, emancipacijo, torej s tistim, kar bi bilo mogoče imenovati „obrat k človeku“ in ki je prav tako sestavni del modernizacijskega procesa (in diskurza). Pri tem je pomembno predvsem to, da se ta obrat, čeprav obstajajo mnogi primeri njegovega problematiziranja (izguba „kolektiva“, fragmentirani, izgubljeni jaz, izguba stabilnosti ipd.) (prim. Berger et al., 1973; Berger in Luckmann, 1995; Sorokin, 1962), nenehno legitimira kot simptom „dokončne osvoboditve človeka“; osvoboditve, ki človeka postavlja v „središče“, ki ga dela za „kreatorja“ oz. „akterja“ svoje usode. Negotovost je torej del „osvoboditve“ in zato napredka.

Slednje je za obravnavano problematiko pomembno predvsem v smislu, da se omenjena osvoboditev v ožjem smislu nanaša tudi na proces ekonomske osvoboditve, v še ožjem smislu pa na širjenje ekonomske svobode oz. na odpravo omejitev (deregulacija), vključno s področjem dela. Omejitve so namreč razumljene kot nekaj,

1 Ko govorimo o netipičnih zaposlitvah, govorimo o začasnih, negotovih, nestalnih, tj. prekarnih zaposlitvah, ki jih v primerjavi s stalno zaposlitvijo za nedoločen čas spremljajo nižje ravni socialne, ekonomske in pravne varnosti. Gre predvsem za (neprostovoljne) (samo)zaposlitve za določen čas, pogodbeno delo, delo prek agencij ipd.

kar zavira ne le posameznikov kreativni, podjetni potencial, temveč tudi konkurenčno tekmo, ki se v zarisani optiki dojema kot ključni mehanizem preživetja in napredka predvsem zato, ker krepi sile, ki človeka vse hitreje potiskajo „naprej“, v smer prej zaranega koncepta „napredka“. Povedano preprosto, prekarizacija je del in simptom „osvoboditvenega“ procesa modernizacije, ki se v ekonomskem momentu napaja iz prepričanja, da je optimalni mehanizem napredka tekma „vseh proti vsem“.

Na to, da o prekarizaciji ni mogoče razmišljati izven modernizacijskega diskurza (znotraj katerega dominira tehnicistični, ekonomistični, skratka enodimenzionalni pogled na človeka, naravo in svet), pa kaže še nekaj. Prekarizacija je, kot bo to prikazano v nadaljevanju, neposredno povezana s tehnološkim razvojem, sicer še enim jedrnim elementom modernizacije. Ta povezanost se kaže na več ravneh.

Prvič, razvoj novih tehnologij je pripeljal do situacije, ko ta prvič v zgodovini modernega sveta ukinja več delovnih mest, kot jih ustvarja (Brynjolfsson in McAfee, 2014; Wallach, 2015). Če upoštevamo, da se ponudba delovne sile zaradi nadaljnje rasti prebivalstva (v vse bolj enotnem „bazenu dela“) vseskozi večja, to pomembno vpliva na (pogajalsko) pozicijo dela (šibitev), s tem pa tudi na varnost in stabilnost zaposlitev.

Drugič, nove tehnologije zaradi svoje izjemne dinamičnosti po svoji naravi zahtevajo drugačne, bolj fleksibilne oblike dela, ki jih mnogi, ki na to novo „mašinsko“ realnost² niso pripravljeni (predvsem v smislu primanjkljaja pravih veščin), niso sposobni opravljati. Še več, za zasedbo novih, praviloma visokotehnoloških delovnih mest je v povprečju potrebnih vedno več resursov (čas, denar), kar pa postaja v vse bolj razslojenem svetu individualne odgovornosti, takojšnjega učinka ter praznih državnih blagajn (davčna tekma „proti dnu“ – še ena „naravna“ posledica), ki vedno težje sledijo zahtevam po kakovostnem izobraževanju (in prekvalifikacijah), vse večji problem. Tudi to slabi tržni/pogajalski položaj mnogih, zato so v tej novi realnosti pripravljeni (prisiljeni) sprejeti oblike (in načine) dela, ki v sebi nosijo bore malo ekonomske, socialne in pravne varnosti. Takšne prekarne zaposlitve sicer zmanjšujejo uradne stopnje brezposelnosti (in povratno krepijo konkurenčno tekmo), a jih spremljajo mnoge, manj pozitivne posledice, ki jih uradni oz. prevladujoči modeli in statistike nikoli ne vključujejo (ali pa zelo redko). Pred njihovo analizo je sicer potrebno odgovoriti na še eno ključno vprašanje: Zakaj se je proces prekarizacije okreplil ravno v zadnjih dveh oziroma treh desetletjih?

Odgovorov je več, kot najbolj verodostojna pa se kažeta predvsem dva. Prvi se nanaša na izgubo legitimnosti paradigme ekonomskega intervencionizma oz. keynesianizma, primarno zaradi problema stagflacije, s katerim so se najrazvitejše družbe zahoda

2 O razsežnosti premika nazorno priča dejstvo, da so se praktično vsi udeleženci Svetovnega ekonomskega foruma 2017, ki je potekal v švicarskem Davosu, strinjali, da živimo v času „četrte industrijske revolucije“, ki jo poganja nesluten razvoj informacijske tehnologije in ki prek pametnih naprav, nanotehnologije, umetne inteligence, avtomatizacije, virtualne resničnosti in vse večje sposobnosti manipulacije življenja (in smrti) povsem spreminja načine dojemanja prostora, časa, komuniciranja in seveda dela.

pričele soočati v 70. in 80. letih 20. stoletja, drugi na padec socializma kot edine modernizacijske alternative v smislu organiziranosti družbenoekonomskega sistema. Ti procesi so namreč okrepili legitimnost „enega recepta“ za doseganje tistega, na čemer sicer počiva modernizacijski projekt – projekt stvaritve „dobre družbe“, „raja na zemlji“ preko gospodarske rasti in tehnološkega razvoja. Konkretno, s krizo/propadom idejnih in zgodovinskih alternativ je izginila legitimnost receptov, ki so ob sicer istovetni zavezanosti modernizacijskemu projektu vseeno temeljili na reguliranju, načrtovanju, intervencionizmu, na večjem poudarjanju vključevanja, enakosti, sodelovanja (ne zgolj tekmovanja).

Povedano drugače, ob zgodovinskem „preigravanju“ različnih scenarijev se je uveljavilo prepričanje, da je zmagoviti recept za (čim hitrejši) doseganja napredka – kot rečeno, je ta od razsvetljenstva naprej lociran v sferi materialnega, v sferi tehnološkega razvoja, v sferi obvladovanja narave – tisti, ki temelji na krepitvi konkurenčne tekme, ekonomske svobode, deregulacije in privatizacije³. Tudi zato je deregulacija trga dela (ki slednjega prekarizira) le „naravna“ oz. nujna posledica ali del takšnega modela razvoja; modela, za katerega se verjame, da najhitreje vodi do optimalnega družbenega rezultata oz. prej zarisane kulture cilja. Dejstva, da se je npr. izjemen razvoj tehnologije zgodil ravno v času dominacije zarisane optike, tako ni mogoče videti kot naključje. To pomeni, da je prekarizacijo v smislu Heglovega duha (1807/1976) mogoče razumeti kot sestavni del realizacije „konca zgodovine“, kot esencialni del realizacije „dobre družbe“.

Eden izmed idejnih očetov te nove kozmologije (danes se zanjo najpogosteje uporablja izraz neoliberalizem), ekonomist in filozof Friedrich von Hayek, v delu *Pot v hlapčevstvo* (1991) tako npr. pravi, da je proces deregulacije nujni in sestavni del osvoboditve človeka (poslednji cilj človekove zgodovine), katere realizacija bo ustvarila najboljši približek „raja“ (na Zemlji). Kot pravi sam: »Biti nadziran v svojih ekonomskih aktivnostih pomeni biti nadziran povsod.« K temu nato dodaja še jasen premislek o družbenem (in ekonomskem) načrtovanju, ki ga sam dojema kot zablodo arogantnih levičarjev: »Tako malo kot je možnosti, da bi človeški možgani kadar koli popolnoma razložili sami sebe, je malo mogoče tudi, da bi možgani razložili ali napovedali rezultat interakcije velikega števila človeških možganov« (Hayek, 1991, 89).

Iz zapisnega še enkrat izhaja, da o prekarizaciji nikakor ne gre razmišljati izven modernizacijskega diskurza, znotraj katerega se je utrdilo prepričanje o enem, tj. neoliberalnem receptu za doseganje „svetle prihodnosti“, da je torej ne gre ločevati od ideje napredka, od ideje dobre družbe, predvsem pa ne od premišljevanj o tem, katera pot vodi do takšne dobre družbe, predvsem pa ne od tega, kaj dobra družba pomeni.

3 Ob povedanem je sicer zanimivo predvsem to, da ti koncepti in principi veljajo predvsem za ekonomsko šibke. Primer posebnih davčnih dogovorov največjih podjetij z nacionalnimi vladami namreč nazorno kaže, da za ekonomsko močne velja svojsvena oblika „dogovornega“ gospodarstva.

Če bi zapisano skušali povzeti zelo na kratko, bi lahko rekli, da je prekarizacija posledica a) prepričanja, da je dobra družba, dobro življenje nekaj, kar primarno počiva v sferi materialnega⁴, b) prepričanja, da obstaja ena in edina prava (tj. optimalna) pot do karseda hitre realizacije tega cilja, in c) prepričanja, da ta cilj zaradi svoje „odrešiteljske“ narave opravičuje vsa sredstva, vse stroške (socialne, okoljske).

Ali še drugače, prekarizacija je v najožjem smislu integralni del prepričanja, da obstajata le en legitimni cilj (gospodarska rast) in le ena pot za učinkovito doseganje tega cilja (neoliberalizem), zanj pa je dopustno ne le problematiziranje ali že doseženih ali pa predlaganih pravic na področju sociale, okolja, zdravja, temveč celo njihovo ukinjanje. Vse to (tj. pravice, omejitve, načrtovanje) je v orisanem miselnem loku namreč dojet kot motnja oz. ovira (konkurenčnosti, produktivnosti, rasti), kar pomeni, da njihovo odpravljanje pravzaprav ne more biti dojet kot presenečenje ali problem. Če povemo še natančneje, ker so stabilne zaposlitve (poleg tega, da so stroškovno manj ugodne) tudi bolj „problematične“ (z vidika discipliniranja, konkurenčnosti, ekspropriacije presežne vrednosti; ILO, 2015), je pričakovano, da se nenehno problematizirajo in nato tudi odpravljajo. Pozivi k deregulaciji trga dela, k odpravi „togosti“ (tj. stabilnosti), so tako le ena izmed manifestacij zapisanega, ki se ne kažejo le v prekarizaciji, temveč tudi v izgubi pogajalske moči dela, v vse manjši udeležbi slednjega v ustvarjeni vrednosti (OECD, 2015), v naraščajoči dohodkovni neenakosti znotraj najrazvitejših držav (OECD, 2019). V tem oziru se zdi pomembno predstaviti posledice oz. stroške zarisane miselnosti, ki sicer znova in znova legitimira in podpira neoliberalne politike „razvoja“. Šele celovita analiza stroškov in koristi lahko namreč ponudi podlago za razmislek, ali prednosti tako zarisanega modela razvoja zares opravičujejo z njim nastale stroške.

1. TEZA: POSLEDICE PREKARNOSTI IN NJIHOVA ANALIZA

Raziskav, ki kažejo, da ima večja negotovost na trgu dela številne posledice, je vedno več, v grobem pa jih je mogoče razdeliti na tiste, ki se osredotočajo na posameznika (prim. psihofizično zdravje), in tiste, ki se osredotočajo na družbo (prim. družbeni problemi zaradi večje incidence stresa, npr. večji izdatki za javno zdravstvo, manjše zaupanje v državne institucije ipd.).

Vplivi obojih so lahko *neposredni* (prim. stres) in *posredni* (prim. več samomorov, večja dohodkovna neenakost, zato več kriminala, nižje zaupanje v institucije ipd.), med njimi pa običajno obstaja dialektičen odnos.

4 Znan harvardski sociolog P. Sorokin (1962) takšno družbeno stanje označi kot stanje „senzatskosti“; kot stanje, kjer družbi dominira predvsem resnica čutil, manj pa resnica nadčutnega. Posledično je narava potreb in ciljev v takšni družbi locirana predvsem v materialnem, manj pa v duhovnem; glavni cilj postane akumulacija: materialna in gospodarska rast sta ključni cilj vsake družbe.

1.1 Posledice prekarizacije na ravni posameznika

O neposrednih in posrednih učinkih negotovih zaposlitev na posameznika je mogoče podrobno brati v okviru različnih domačih (prim. Bajec, 2018; Dernovšek Hafner, 2018) in tujih študij (prim. Burgard et al., 2009), najpogosteje pa se v zvezi z njimi govori o učinkih negotovih zaposlitev na psihofizično zdravje posameznikov (prim. Menéndez-Espina et al., 2019, Nella et al., 2015), ki povzročajo tako ekonomske kot neekonomske stroške na ravni posameznika in družbe (WEF, 2016, 2019; Bobek et al., 2018).

Študija, ki jo je na vzorcu zaposlenih v javnem sektorju v Grčiji opravila Nella s sodelavci (2015), je tako pokazala, da so imeli prekarno zaposleni v primerjavi s kontrolno skupino (zaposleni za nedoločen čas) bistveno slabše ocene za zaznani stres, tesnobo, depresijo, pozitiven in negativen afekt, socialno podporo, zakonsko neskladje, somatske simptome in pogostost mišično-skeletnih bolečin (glej še npr. Lee et al., 2004). Podobno je ugotovila tudi S. Burgard s sodelavci (2009), ki je analizirala učinke negotovih zaposlitev v ZDA. Rezultati te študije so celo pokazali, da ima negotovost bolj negativne učinke na psihofizično zdravje kot izguba zaposlitve, zdravstvene težave pa napoveduje celo boljše od kajenja in hipertenzije. Za enega izmed glavnih dejavnikov teh učinkov se je izkazal stres, predvsem zaradi skrbi, ki jih tako zaposleni čuti glede tega, ali bo odpuščen, ali bo lahko plačal račune in ali še ima prihodnost znotraj organizacije.

Da so negotove zaposlitve tesno povezane z občutenjem stresa, potrjujejo mnoge študije (prim. Schneider in Harknett, 2018), med drugimi tudi študija ameriškega združenja psihologov (APA, 2012), ki je negotovost na delovnem mestu uvrstila med pet glavnih dejavnikov stresa na delovnem mestu. Kot je pokazala metaštudija Gillboe in sodelavcev (2008), ima stres neposredne in pomembne učinke na delovno učinkovitost posameznikov. Najprej zaradi preusmeritve napora od opravljanja delovnih nalog k soočanju s stresorji (Jex, 1998), nato zato, ker so visoke stopnje stresa vedno povezane z neprostoovoljnimi fiziološkimi odzivi, ki motijo delovanje (Lazarus, 1999; Motowidlo, Packard in Manning, 1986), nazadnje pa zato, ker visoka stopnja stresa ustvarja pogoje za preobremenjenost z informacijami, kar vodi do zmanjšanja percepcijske pozornosti posameznikov (Cohen, 1980).

Stres pa ni povezan zgolj s psihofizičnim zdravjem, ki bo po mnenju Svetovnega ekonomskega foruma (WEF, 2019) eden izmed glavnih izzivov prihodnosti (izdatki, povezani s slabšanjem psihofizičnega zdravja, naj bi do leta 2030 dosegli 16 trilijonov dolarjev, pri čemer ni jasno, kdo bo to plačal), ampak tudi z uporabo substanc (prim. Sinha, 2008) in nasiljem (prim. Adelson, 2004). Še več, Maier s sodelavci (2015) ugotavlja, da nenehen stres znižuje raven samokontrole, ki ni tesno povezana zgolj s problematičnim vedenjem, ampak tudi z (ne)učinkovitim starševstvom. To konkretno pomeni, da starši, ki delujejo pod višjim stresom, težje učinkovito vzgajajo svoje otroke (prim. Nofziger, 2008). To ima, skupaj z uporabo substanc (alkohol, droge) in nasilništvom, pomembne učinke na socializacijo in psihofizično zdravje otrok, s

tem pa tudi na zdravje družbe v celoti. Scherer (2009) sicer ugotavlja, da sočasne zaposlitve tudi neposredno povezane z višjo stopnjo napetosti med partnerji, poleg tega znižujejo željo po otrocih, znižujejo pa tudi zadovoljstvo z življenjem in občutek sreče (gl. tudi Schneider in Harknett, 2018).

Podobne neposredne učinke ima tudi z negotovimi zaposlitvami povezana izguba finančne neodvisnosti in gotovosti – tudi ta vodi do kasnejšega sklepanja zakonskih zvez in zamika odločitve za starševstvo pri mladih (prim. Danziger in Rouse, 2008; Danziger in Ratner, 2010; Mortimer et al., 2016). Kot nakazuje Scherer (2009), je v ozadju predvsem dejstvo, da so ljudje v negotovih delovnih razmerjih časovno bolj obremenjeni, tj. poročajo, da imajo manj časa za svojo družino kot stalno zaposleni.

1.2 Družbene posledice prekarizacije

Iz že doslej zapisanega je mogoče sklepati, da negativni učinki negotovih oblik dela sežejo onkraj posameznika. Psihofizično zdravje, absentizem, demografija, delovna učinkovitost, družinski odnosi so namreč vse pojavi, ki imajo pomembne družbene učinke. Stroški psihofizičnega zdravja se npr. pogosto neposredno „prelivajo“ na pleča vseh (tj. večanje izdatkov za javno zdravje), saj je občutenje negotovosti povezano s povečano uporabo zdravstvenih storitev (prim. Probst in Brubaker, 2001), stroški absentizma pa se kažejo v nižji produktivnosti. Rezultati študije svetovne zdravstvene organizacije (WHO) so pokazali, da bo do leta 2030 zaradi problemov, ki so povezani s psihofizičnim zdravjem posameznikov, izgubljenih 12 milijard delovnih dni (WEF, 2016).

Kakovost delovnih mest je tudi eden izmed ključnih mehanizmov, ki pojasnjujejo revščino zaposlenih (tj. „working poor“; prim. Goerne, 2011). Ta je posledica občasnega sodelovanja na trgu dela, ki običajno spremlja negotove zaposlitve (Hallerod et al., 2015). V tem pogledu niso presenetljivi rezultati študije Hicka in Lanaua (2017), ki kažejo, da se je npr. v Veliki Britaniji tveganje za revščino pri odraslih, ki živijo v delovnih gospodinjstvih, v desetih letih (2005–2015) povečalo za 27 %. Še več, ista študija ugotavlja, da kar 60 % ljudi vseh starosti, ki živijo v revščini, živi v delovnih gospodinjstvih, kar je najvišji doslej zabeležen delež.

Da obstaja vez med prekarnostjo in nizkimi prihodki, da torej tisti v prekarnehih zaposlitvah praviloma prejemajo nizke dohodke, ki stagnirajo tudi v času ekonomskega okrevanja (OECD, 2019), kaže več študij (prim. Duncan in Murnane, 2011; Mischel et al., 2015). Še več, stagnacija dohodkov v času gospodarskega okrevanja (ta stagnacija je, kot kaže poročilo OECD (2019), prizadela tudi srednji razred, ki je zaradi prekarizacije dela vse „tanjši“), vodi v naraščanje dohodkovne neenakosti znotraj držav. Kot kažejo podatki OECD, se je ta v zadnjih treh desetletjih v večini držav povečala (Keeley, 2015; OECD 2011), kar ima, kot kažejo različne študije, pomembne (negativne) družbene učinke.

Prvič, večanje dohodkovne neenakosti erodira enake možnosti za doseganje kulturnih

ciljev (uspeh), to pa krepi raven kolektivne frustracije in splošno deviantnost (prim. Bresicca, 2010; Elgar in Aitken, 2010; Kawachi et al., 1999; Krieger in Meierrieks, 2019).

Drugič, koncentracija dohodka slabi politike, ki omogočajo enake možnosti in dostop do sredstev oz. dobrin, ki na dolgi rok koristijo družbi kot celoti (prim. Paskov in Dewilde, 2012) – kakovosten sistem javnih šol, socialnih institucij, zdravstvenega varstva. Ko se dohodek koncentrira, se namreč krepi moč in verjetnost, da se bo politika „nagnila“ v korist tistih, pri katerih se dohodek kopiči (prim. Page et al., 2013), predvsem v smislu prevalitve davčnega bremena na „mnogoštevilno rajo“, ki je zaradi tega vedno bolj nezadovoljna z državo, čeprav je ta poleg sindikatov pravzaprav edina, ki lahko brani njen interes. Država namreč vedno deluje kot posrednik med različnimi interesnimi skupinami, rezultat njenih politik pa je vedno odraz moči posameznih interesnih skupin. Podpiranje nesposobnih politikov in opozarjanje na neučinkovitost države, demoniziranje sindikatov in vsega javnega ter „reform“ v smeri nadomeščanja javnega z zasebnim je treba razumeti predvsem v luči „igre interesov“.

Tretjič, obstoj in krepitev visoke koncentracije dohodka znižuje zaupanje (prim. Barone in Mocetti, 2016; Rothstein in Uslaner, 2005), to pa povzroča socialna in politična trenja, ki med drugim lahko pripeljejo do zloma demokracije in avtoritarnega obrata (prim. Houle, 2009; Karl, 2000), do porasta takšnih in drugačnih skrajnosti (Krieger in Meierrieks, 2019), krepi pa se tudi vedenje, da ljudje drug drugega zaradi vse večje socialne distance vidijo predvsem kot sredstvo za doseganje cilja. Z drugimi besedami, večanje dohodkovne neenakosti zmanjšuje splošno raven zaupanja v družbi, kar med drugim negativno vpliva tudi na raven solidarnosti v družbi, ki je temelj obstoja vsake družbene skupine.

Četrto, večanje neenakosti sili ljudi v različna neracionalna dejanja, kot je npr. najemanje nevzdržnih kreditov (avtomobil, nepremičnine), in sicer zgolj zaradi strahu, da bi bili v nasprotnem primeru izključeni iz določene družbene sredine in/ali da bi bili označeni za neuspešne. Soočenje z vedno višjimi standardi uspeha je namreč za posameznike stresno, nedoseganje teh standardov pa jih navdaja z občutkom tretjerazrednosti.

Da večanje dohodkovne neenakosti ni nekaj nedolžnega, je ugotovil tudi Mednarodni denarni sklad (IMF, 2017). Poleg tega, da je potrdil, da ima naraščajoča dohodkovna neenakost mnoge družbene posledice, je iz poročila razvidno, da lahko večje razlike v dohodku upočasnijo gospodarsko rast držav (Aiyar in Ebeke, 2019). Še več, že poročilo iz leta 2014 navaja, da bodo imele države z večjimi razlikami v dohodkih tudi krajša in šibkejša obdobja okrevanja in rasti.

Nadalje, študije kažejo, da negotove zaposlitve (predvsem ko gre za delo po pogodbi in za samozaposlovanje) znižujejo davčne prilive, zato se ali viša davčna obremenitev varnih zaposlitev ali pa večja proračunska luknja (ali pa oboje), kar v luči vse večjih zahtev po proračunskih sredstvih (vlaganje v izobraževanje za potrebe družbe 4.0,

vlaganje v infrastrukturo, staranje prebivalstva) povzroča še dodaten problem. Večina pogodbenikov si namreč v dobrih časih ne naredi denarne rezerve in varnostne mreže za slabe čase, za pokojninsko prihodnost. Omenjeno lahko v okviru krize javnih financ privede do krčenja pravic, s tem pa zopet do že omenjenega – do več revščine, frustracij, stresa, kriminala, erozije zaupanja v institucije itd. Kot poroča Reed (2019) za Veliko Britanijo, je ta v zadnjem desetletju zaradi porasta negotovih zaposlitev izgubila za okoli 6 milijard evrov davčnih prilivov predvsem zaradi nižjih dohodkov in drugačne davčne obravnave samozaposlenih.

In še nazadnje, študija Benita (2006) kaže, da imajo negotove zaposlitve negativen vpliv tudi na potrošnjo (posameznikov in gospodinjstev), pomembnost tega pa se razkrije, ko se upoštevajo razlage, ki dolgotrajnost ekonomskega okrevanja po krizi 2008 razlagajo prek krize agregatnega povpraševanja (prim. Damijan, 2016).

Če povzamemo, številne empirično podprte študije z različnih področij kažejo, da imajo negotove zaposlitve številne negativne (ne)posredne učinke tako na posameznika kot tudi na družbo. Te je mogoče »gasiti« tako ali drugače, toda temeljnega dejstva, ki ga nakaže Adam (2016) – prekarizacija kot eden izmed sestavnih delov kozmologije »napredka za vsako ceno« je predvsem še ena fronta razrednega boja, enega odstotka proti vsem ostalim –, ni mogoče prezreti. Enako ni mogoče prezreti, da je prekarizacija le še en kamenček v zidu populizma. Analiza podpornikov brexita in (bivšega) predsednika ZDA D. Trumpa namreč jasno pokaže, da procesi liberalizacije, ki spodjedajo ekonomsko in fizično varnost posameznikov, krepijo vzpon političnega radikalizma. Ta namreč vedno gradi na frustraciji, nezadovoljstvu, strahu, obupu (prim. Krieger in Meierrieks, 2019).

2. SKLEP: KJE SE SKRIVAJO REŠITVE?

Dokler se bodo nadaljevale finančna globalizacija, bo ustvarjanje negotovega dela ostal problem. Da bi spremenili začaran krog vzajemno krepitvenih elementov sedanjega režima globalizacije, v katerem so negotove zaposlitve ključni element, je potreben celovit nabor političnih odzivov, ki presegajo politike na trgu dela. Povedano drugače, problemov, ki jih v takšnem ali drugačnem obsegu povzroča prekarizacija, ni mogoče rešiti izven premisleka o pravilnosti oz. stroških obstoječega modela razvoja; izven vprašanja o tem, koliko »recepta za rast« še lahko prenesejo človek, narava in svet; izven premisleka o tem, ali je recept neoliberalizma res recept za ustvaritev dobre družbe oz. svetle prihodnosti.

Glede na prikazano se zdi, da ta premisek ni posebno težak. V pričujoči študiji prikazani učinki skupaj z okoljskimi stroški namreč dokaj jasno govorijo o tem, da neoliberalna paradigma razvoja v praktično vseh dimenzijah uničuje življenje, medtem ko ga hkrati obljublja (v nejasni prihodnosti), vsaj ko je govora o večini.

V tem smislu se prvi korak k rešitvi ponuja skoraj sam – za boljši jutri je treba nujno ozavestiti dejstvo, da v situaciji, kjer je vsak poskus strožjega nadzora in omejevanja pospremljen s komentarji o nižanju konkurenčnosti, dušenju podjetniškega duha, omejevanju svobode in uničevanju kreativnosti, rešitev preprosto ni in jih tudi ne more biti. Tako kot jih ne more biti, vse dokler prevladuje prepričanje, da alternative ni. Jasno je, da katero koli prepričanje (ali vera) o nujnem, neizogibnem in nemogočem ni realnost, kajti realnost je vedno potencial. Odgovornosti akademske sfere, umetnosti in medijev pri širjenju tega dejstva in opozarjanju na tu in drugod prikazane stroške obstoječega modela ni mogoče dovolj poudariti, tako kot ni mogoče dovolj poudariti pomena ved, ki se strokovno ukvarjajo s holistično analizo družbe, ki razkrivajo stroške logike „ekonomizacije vsega“ in ki se pod krinko spodbujanja „uporabnih vednosti“ vse pogostejše črtajo iz učnih programov (namesto da bi jih tja vse pogostejše vključevali).

Seveda pa krepitev zavedanja o nujnosti razkrivanja paradoksalnosti in destruktivnosti logike „neskončne rasti v končnem okolju za vsako ceno“ ni dovolj. Treba bo pričeti artikulirati rešitve, ki so večinoma znane, a spregledane, večkrat zato, ker se znova in znova reducirajo na raven utopije. Med njimi je gotovo ideja o univerzalnem temeljnem dohodku (UTD), ki se vztrajno potiska v polje ekonomske fikcije, kljub temu da je financiranje takšnega dohodka pravzaprav lahko rešljivo, potrebna je samo politična volja, da se sprejme nekaj ukrepov.

Prvič, nujna je omejitev davčne tekme (proti dnu) med državami tudi tako, da se vzpostavi spodnja meja pri obdavčitvi kapitala (podobno kot to na področju Evropske unije velja za DDV). Ta ukrep mora biti nujno dopolnjen s strogimi sankcijami zoper davčne oaze (npr. carine, embargo na uvoz iz teh držav; Zucman, 2016). Drugič, nujna je uvedba davka na finančne transakcije (t. i. Tobinov davek; Tobin, 1978; glej še Stiglitz, 1989; Summers in Summers, 1989). Tretjič, nujna je okrepitev davčne progresije vsaj na raven, ki je veljala pred neoliberalističnim paradigmatskim zasukom. Četrto, nujna je uvedba davka na robote. Če bo to izvedeno, bo precej lažje financirati rešitve, ki jih v okviru reševanja problema prekarizacije npr. navaja Reed (2017): vlaganje v človeški kapital (npr. vseživljenjsko izobraževanje, program prekvalifikacij), krepitev dostopa do socialnih transferjev tistih, ki so zaposleni v negotovih zaposlitvah, izenačitev socialnih pravic med vsemi skupinami zaposlenih.

Nadalje, omilitev erozije stabilnosti je mogoče doseči še z a) univerzalno uzakonitvijo minimalne plače (npr. na raven 70 % mediane dohodka); b) univerzalnim skrajšanjem delavnika na maksimalno šest ur dnevno (to bi npr. povzročilo večje povpraševanje po delovni sili, s čimer bi se okrepila pogajalska moč dela.; c) krepitvijo participacije delavcev pri vodenju podjetja; d) davčnimi olajšavami za sindikalno članstvo. Dejstvo namreč je, da je ravno dezorganiziranost dela (ob povečani mobilnosti kapitala) občutno oslabil pogajalsko moč (in pozicijo) dela. Le iz uravnovešenja moči interesnih skupin je mogoče priti do uravnovešenega zakonskega okvira, ki regulira odnos med delodajalci in delojemalci. Enako pomembno je, da država zasleduje cilj, da se delež nestabilnih zaposlitev manjša, tudi tako, da npr. prepove (in to prepoved

dosledno uveljavlja) veriženje pogodb za določen čas.

Ker pa gre pri omenjenih ukrepih le za „lepljenje obližev“ na rane neoliberalne globalizacije, je treba na daljši rok premisliti sam koncept slednje, s tem pa tudi to, kaj je sploh cilj in smisel našega bivanja, kaj pomeni koncept dobre družbe. Ali ta res počiva zgolj na podpiranju logike neskončne rasti v prostoru, kjer se občutek praznine oz. tega, da nekaj ni prav (o čemer npr. priča epidemija depresije in anksioznosti; WEF, 2019), skuša nadomestiti z nenehnim kopičenjem stvari, ki jih pravzaprav ne potrebujemo, njihova produkcija pa uničuje tisto, kar dejansko potrebujemo (čisto okolje)? Ob vse večji produktivnosti, negotovosti, neenakosti in relativni deprivaciji (tanjšanje srednjega sloja, ki na nacionalni ravni marsikje sporoža krizo agregatnega povprašavanja) se človeštvo namreč prvič v svoji zgodovini realno sooča s fizičnimi oz. ekološkimi limitami rasti (potrošnje, proizvodnje). Z drugimi besedami, ob vse manjših potrebah po delovni sili in vedno večji produkciji imamo na drugi strani vedno večjo ponudbo delovne sile in shirano potrošnjo, poskus njene revitalizacije (tudi preko ustvarjanja novih trgov in potrošnikov) pa ni mogoč, ne da bi trčili v fizične limite okolja.

Omenjene specifikke tako jasno kažejo, da rešitev za težave 21. stoletja (vključno s prekarizacijo) ni mogoče iskati v „orodjarni“ 19. ali 20. stoletja, ampak v okviru idej, ki so se v realnosti 19. in 20. stoletja zdele povsem utopične, danes pa to niso več. Danes bi bili lahko vsi siti, vsi bi lahko živeli v čistem in varnem okolju, vsi bi lahko imeli streho nad glavo in vsi (ne glede na to, ali smo zaposleni ali ne) bi imeli osnovni temeljni dohodek, ki bi nam omogočal fizično preživetje. Odreči bi se morali le nevzdržnim praksam akumulacije (smeti).

Vse to je danes mogoče tudi in predvsem zaradi razvoja znanosti in tehnologije, ki sta, kot je to razumel že Karl Marx, sestavni del rešitve za probleme, ki tarejo moderne družbe. Seveda pa je za realizacijo navedenega potrebna sprememba paradigme, ki mora v Kantovem smislu opraviti z idejo človeka kot sredstva (dela in potrošnje), z idejo dominacije, izkoriščanja, rangiranja ljudi na osnovi etničnega, rasnega in spolnega porekla; z idejo, da se prek tekmovalnosti in sebičnosti najbolje uresničuje interes skupnosti; z idejo, da se tehnologija in znanost uporabljata primarno za ohranjanje „spontanega naravnega reda“, katerega „samourejajoča“ narava očitno vodi do socialne polarizacije, socialnega kanibalizma, anarhije, kaosa in vojne vseh proti vsem, ne pa v reševanje problemov.

Nujen je tudi premislek o že omenjeni neravnovesni razdelitvi nagrad, ki se v duhu vedno bolj zgrešenih poskusov ohranjanja statusa quo skuša na vsak način naturalizirati. Spregovoriti bo treba tudi o nujnosti omejevanja potrošnje v luči sonaravnega bivanja, o nujnosti spodbujanja „odraščanja“ (Plut, 2019), o „stroških“, ki bi jih nova politika prinesla v naša življenja (manj izbire med produkti, upočasnitev tehnološkega razvoja in produkcije novih „igrač“). Skratka, vsem reakcionarnim silam navkljub, silam, ki so zavoljo ohranjanja privilegijev in miopije pripravljene žrtvovati življenje samo, moramo pričeti razmišljati o resničnih alternativah. Obsto-

teh ni sporen, le da se o njih (vključno z njihovimi stroški), kot je to razumel Erich Fromm (1968/2010), preprosto ne razmišlja dovolj.

Viri in literatura

1. Adam, Andrej. 2016. Uberizacija je razredni boj. Dostopno na: <https://za-misli.si/kolumne/andrej-adam/3097-uberizacija-je-razredni-boj> (august, 2017).
2. Adelson, Rachel. 2004. Hormones, Stress and Aggression--A Vicious Cycle. Dostopno na: <https://www.apa.org/monitor/nov04/hormones>. (julij, 2019).
3. Aiyar, Shekhar, Ebeke Christian H. 2019. Inequality of Opportunity, Inequality of Income and Economic Growth. IMF Working Paper No. 19/34. Dostopno na: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/02/15/Inequality-of-Opportunity-Inequality-of-Income-and-Economic-Growth-46566> (julij 2019)
4. APA. 2012. Workplace Survey. American Psychological Association. Harris Interactive, Dostopno na: <https://www.apa.org/news/press/releases/phwa/workplace-survey.pdf> (junij 2019)
5. Bajec, B. 2017. Raziskovanje prekarnosti v psihologiji. V: POGLAJEN, Črt (ur.), KOSTEVC, Črt (ur.), DERNOVŠČEK HAFNER, Nataša (ur.). Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat, (Zbirka Maksima). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo. 2018, str. 305–311, portret.
6. Barone, Guglielmo in Sauro Mocetti. 2016. Inequality and Trust: New Evidence from Panel Data. *Economic Inquiry* 54(2): 794–809.
7. Bauman, Zygmunt. 2002. Tekoča moderna. Ljubljana: Založba / *cf., Rdeča zbirka.
8. Berger, Peter L., Berger, Brigitte., Kellner, Hans. 1973. The Homeless Mind: Modernization and Consciousness. NY: Random House.
9. Berger, Peter L. in Thomas Luckmann. 1995. *Modernity, Pluralism and the Crisis of Meaning*. Bertelsmann Foundation Pubs.
10. Bobek, Alicja, Sinead Pembroke in James Wickham. 2018. LIVING WITH UNCERTAINTY. Social Implications of Precarious Work. Bruselj: FEPS – Foundation for European Progressive Studies.
11. Brescia, RH.: 2010. The Cost of Inequality: Social Distance, Predatory Conduct, and the Financial Crisis. NYU Annual Survey of American Law, Vol. 66, 2010. Albany Law School Research Paper No. 10-20. Dostopno na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1661746 (Aug. 2017).
12. Brynjolfsson, E., McAfee, A. 2014. The *Second* Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. NY: WW Norton & Co.
13. Burgard, SA., Brand, JE., House, JS. 2009. Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Soc Sci Med.* 2009 Sep;69(5):777–85.
14. Cohen S. 1980. After effects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory. *Psychological Bulletin*, 88, 82–108.
15. Damijan, Jože P. 2016. Intervju v tedniku Mladina. Dostopno na: <http://www.mladina.si/176142/joze-p-damijan/> (Aug. 2017).
16. Danziger, S. & Ratner, D. 2010. Labor market outcomes and the transition to adulthood. *The Future of Children* , 20, 133–158. doi:10.1353/foc.0.0041
17. Danziger, S. & Rouse, C. E. (Eds.). 2008. The price of independence: The economics of early adulthood. New York: Russell Sage Foundation.
18. Dernovšček Hafner, N. 2017. Psihološki vidiki prekarne delo. V: POGLAJEN, Črt (ur.), KOSTEVC, Črt (ur.), DERNOVŠČEK HAFNER, Nataša (ur.). Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat, (Zbirka Maksima).

- Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Založništvo. 2018, str. [292]–302, portret.
19. Duncan, Greg and Richard Murnane. 2011. *Whither Opportunity: Rising Inequality, Schools, and Children's Life Chances*. New York: Russell Sage Foundation Press.
 20. Elgar, Frank J. in Nicole Aitken. 2010. „Income inequality, trust and homicide in 33 countries“. *European Journal of Public Health* 21(2):241–46.
 21. Fromm, Erich. 1968/2010. *The Revolution of Hope: Toward a Humanized Technology*. Lantern Books.
 22. Gilboa, Simona, Arie Shirom, Yitzhak Fried, in Cary Cooper. 2008. „A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects“. *Personnel Psychology* 61(2):227–71.
 23. Goerne, A. 2011. A comparative analysis of in-work poverty in the European Union, V Fraser, N., Gutiérrez, R., and Peña-Casas, R. (ur.), *Working Poverty in Europe: A comparative approach*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
 24. Grimshaw, D., Johnson, M., Keizer A., Rubery, J. 2016. Reducing precarious work in europe through social dialogue. Produced for the EC project 'Reducing precarious work in Europe through social dialogue' DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Project VP/2014/004 (Industrial Relations & Social Dialogue). Dostopno na: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/UK-final-report.pdf> (Aug. 2017)
 25. Hallerod, B., Ekbrand, H. and Bengtsson, M. 2015. In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries, *Journal of European Social Policy*, pp 1–17.
 26. Hayek, Friderich. A. 1991. *Pot v hlapčevstvo*. Ljubljana: Državna Založba Slovenije.
 27. Hegel, H. W. F. 1807/1976. *Phenomenology of Spirit*. Oxford University Press.
 28. Hick, R., Lanau, A. 2017. *IN-WORK POVERTY IN THE UK: Problem, policy analysis and platform for action*, Cardiff University.
 29. Houle, Christian. 2009. „Inequality and Democracy: Why Inequality Harms Consolidation but Does Not Affect Democratization“. *World Politics* 61(4):589–622.
 30. ILO. 2015. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Dostopno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (Aug. 2017)
 31. IMF. 2017. *World Economic Outlook*, April 2017. Dostopno na: <https://blogs.imf.org/2017/04/12/drivers-of-declining-labor-share-of-income/> (Aug. 2017).
 32. *Inequality of Opportunity, Inequality of Income and Economic Growth*
 33. Jex SM. 1998. *Stress and job performance: Theory, research, and implications for management practice*. Thousand Oaks, CA : Sage.
 34. Kalleberg, A. L. 2011. *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
 35. Kalleberg, Arne L. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. Vol. 74/February: 1–22.
 36. Karl, T. L. 2000. Economic Inequality and Democratic Instability. *Journal of Democracy*, (1), 149–156.
 37. Kawachi, I., B. P. Kennedy in R. G. Wilkinson. 1999. „Crime: Social Disorganization

- and Relative Deprivation". *Social Science & Medicine* (1982) 48(6):719–31.
38. Keeley, B. (2015), *Income Inequality: The Gap between Rich and Poor*, OECD Insights, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264246010-en>.
 39. Krieger, Tim in Daniel Meierrieks. 2019. „Income Inequality, Redistribution and Domestic Terrorism“. *World Development* 116(C):125–36.
 40. Lazarus RS. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlook. *Annual Review of Psychology*, 44, 1–21.
 41. Lee S., Colditz G. A., Berkman L. F., Kawachi I. Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology*. 2004;14(1):24–30. doi: 10.1016/s1047-2797(03)00074-7.
 42. Maier, SU., Makwana, AB., Hare TA. 2015. Acute Stress Impairs Self-Control in Goal-Directed Choice by Altering Multiple Functional Connections within the Brain's Decision Circuits. *Neuron*. Aug 5;87(3):621–31. doi: 10.1016/j.neuron.2015.07.005.
 43. Menéndez-Espina, Sara, Jose Antonio Llosa, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez, Rosana Sáiz-Villar, in Héctor Félix Lahseras-Diez. 2019. „Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies From a Gender Perspective“. *Frontiers in Psychology* 10.
 44. Mishel, Lawrence, Elise Gould, and Josh Bivens. 2015. “Wage Stagnation in Nine Charts.” *Eco*
 45. Mortimer, J. T. & Moen, P. 2016. The changing social construction of age and the life course: Precarious identity and enactment of “early” and “encore” Stages of Adulthood. In M. J. Shanahan, J. T. Mortimer, & M. K. Johnson (ur.), *Handbook of the life course* (str. 111–129). Cham: Springer. doi:10.1007/978-3-319-20880-0_5
 46. Mortimer, J. T., Kim, M., Staff, J. & Vuolo, M. 2016. Unemployment, parental help, and self-efficacy during the transition to adulthood. *Work and Occupations*, 43, 434–465. doi:10.1177/0730888416656904
 47. Motowidlo SJ, Packard JS, Manning MR. 1986. Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 618–629
 48. Nella, Dimitra, Efharis Panagopoulou, Nikiforos Galanis, Anthony Montgomery, in Alexis Benos. 2015. „Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants“. *BioMed Research International* 2015.
 49. Nofziger, Stacey. 2008. „The “Cause” of Low Self-Control: The Influence of Maternal Self-Control“. *Journal of Research in Crime and Delinquency* 45(2):191–224. Economic Policy Institute, Washington, DC.
 50. OECD. 2015. *The Labour Share in G20 Economies*. International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development with contributions from International Monetary Fund and World Bank Group. Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26–27 February 2015. Dostopno na: https://www.google.si/?sa=t&rc=t&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiZ94rNhYHWAhWjvRQKHVmpAg8QFggrMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.oecd.org%2Fg20%2Ftopics%2Femployment-and-social-policy%2FThe-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf&usg=AFQjCNHJkBt1jy-6pOruWzSnss_yfOaJOg (Aug. 2017).
 51. OECD. 2017. OECD. Stat. Dostopno na: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D (Aug. 2017).
 52. OECD. 2019. *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/689afed1-en>.

53. Page, Benjamin I., Larry M. Bartels in Jason W. Seawright. 2013. „Democracy and the Policy Preferences of Wealthy Americans“. *Perspectives on Politics* 11(1):51–73.
54. Paskov, Marii in Caroline Dewilde. 2012. „Income inequality and solidarity in Europe“. *Research in Social Stratification and Mobility* 30(4):415–32.
55. Plut, Dušan. 2019. Odrast – ekosistemski odgovor na okoljsko-podnebno krizo. Delo, 10. avgust, 2019.
56. Probst T. M., Brubaker T. L. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001;6(2):139–159. doi: 10.1037/1076-8998.6.2.139. [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
57. Reed, Howard. 2017. The impact of increased self-employment and insecure work on the public finances. A Landman Economic report for the TUC. Dostopno na: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/impact-increased-self-employment-and-insecure-work-public-finances> (junij 2019)
58. Rothstein, Bo in Eric M. Uslaner. 2005. *All for All: Equality and Social Trust*. SSRN Scholarly Paper. ID 824506. Rochester, NY: Social Science Research Network.
59. Rotman, D. 2014. Technology and Inequality. MIT Technology Review. Dostopno na: <https://www.technologyreview.com/s/531726/technology-and-inequality/> (Aug. 2017).
60. Scherer, S. 2009. The Social Consequences of Insecure Jobs. *Soc Indic Res* (2009) 93: 527. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9431-4>
61. Schneider, Daniel in Kristen Harknett. 2018. »Consequences of Routine Work Schedule Instability for Worker Health and Wellbeing«. Washington Center for Equitable Growth. Dostopno na: <https://equitablegrowth.org/working-papers/schedule-instability-and-unpredictability/> (julij 2019).
62. Schulze Buschoff, K. 2015. »Atypical Employment« is Becoming a Norm, but have Pension Systems Responded Yet? A Comparison of Six European Countries. FES Publication: Dostopno na: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11614-20151019.pdf> (Aug. 2017).
63. Sinha, Rajita. 2008. „Chronic Stress, Drug Use, and Vulnerability to Addiction“. *Annals of the New York Academy of Sciences* 1141:105–30.
64. Sorokin, P. 1962. *Social and Cultural Dynamics*. New York: Bedminster Press, 1962.
65. Standing, Guy. 2014. *The precariat: The new dangerous class*. London, UK; New York, NY: Bloomsbury Academic.
66. Stiglitz, Joseph. 1989. “Using Tax Policy to Curb Speculative Short-term Trading“, *Journal of Financial Services Research*, 3, 101–115.
67. Summers, L. and V. Summers. 1989. “When Financial Markets Work Too Well: A Cautious Case for a Securities Transactions Tax“, *Journal of Financial Services Research*, 3, 261–286.
68. Tobin, J. 1978. “A Proposal for International Monetary Reform“, *Eastern Economic Journal*, 4, 153–159.
69. Wallach, W. 2015. *A Dangerous Master: How to Keep Technology from Slipping Beyond Our Control*. Basic Books.
70. WEF. 2016. Why workplace anxiety costs us more than you think. Dostopno na: <https://www.weforum.org/agenda/2016/08/workplace-anxiety-costs-more-than-you-think/> (junij 2019).

71. WEF. 2019. This is the world's biggest mental health problem - and you might not have heard of it. Dostopno na: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/this-is-the-worlds-biggest-mental-health-problem/> (junij 2019).
72. Zucman, G. 2016. Skrito bogastvo narodov. Raziskava o davčnih oazah. Ljubljana: Sophia.

Srečo Dragoš

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo

KULTURNI PROBLEMI PREKARNOSTI

Povzetek

Prekariat povzročajo razmere na trgu delovne sile, neenaka distribucija moči med ekonomskimi akterji in politika kot stabilizator takšnih razmerij; vprašanje pa je, ali je ta sprega med ekonomijo in politiko glavni vzrok ali posledica nečesa drugega. Prispevek opozarja na dejavnik, ki utegne biti še močnejši od ekonomsko-političnega, to je kultura. Na Slovenskem imamo opraviti z več kot sto let starim kulturnim vzorcem, ki je vzniknil že ob interpretacijah Cankarjevega Hlapca Jerneja (1907) in še danes blokira slovensko družbo. Učinki tega vzorca so predvsem trije: politična apatija, averzija do demokracije in blokada socialne mobilnosti. Izraz tega vzorca je prekariat, njegova ukinitve pa bi bistveno zmanjšala nemobilnost stratifikacijskega dna.

Ključne besede: prekariat, kultura, mobilnost, enakost, Cankar, funkcionalizem, AGIL, stratifikacija.

Cultural Problems of Precarity

Abstract

The precariat is caused by the situation on the labor market, the unequal distribution of power between economic actors and politics as a stabilizer of such relations. It is questionable, however, whether this link between economics and politics is the main cause or consequence

of something else? The article draws attention to a factor that may be even stronger than the economic-political one, namely culture. In Slovenia, we are dealing with a more than a hundred-year-old cultural pattern that emerged from the interpretations of Cankar's Servant Jernej (1907) and still blocks Slovenian society today. The effects of this pattern are mainly three: political apathy, aversion to democracy, and the blockade of social mobility. The expression of this pattern is precariat, and its abolition would significantly reduce the immobility of the stratification bottom.

Keywords: precariat, culture, mobility, equality, Cankar, functionalism, AGIL, stratification.

Uvod

Ni res, da še nismo dovolj razviti, neustvarjalni, neproduktivni in tudi nismo v recesiji. Nikakor ne gre za to, da zaradi „objektivnih“ razlogov ne bi bili zmožni odpraviti problema prekariata. Vprašanje je, zakaj se o tem še vedno sprašujemo, čeprav spadamo med najrazvitejše in najbogatejše države sveta (smo v klubu OECD), čeprav imamo spet izrazito gospodarsko konjunkturo,¹ v kateri beležimo kar 4,9-odstotno rast BDP (v letu 2017), od začetka zadnje krize pa se je BDP na prebivalca povečal kar za dobrih 24 %. Tudi po dejanski individualni potrošnji na prebivalca nam nikakor ne gre slabo; za nami zaostaja osem držav EU, med državami bivšega socializma pa so malenkost boljše od Slovenije le tri: Litva, Češka in Poljska (Surs, 2019). Sicer je res, da po omenjenem kazalcu še nismo dosegli evropskega povprečja in da nismo (več) najboljši med državami bivšega socializma, kar je pokazatelj nazadovanja, saj smo v postsocialistično tranzicijo vstopili kot najrazvitejša socialistična država, in to po vseh kriterijih, od ekonomskih do tistih, ki merijo kakovost življenja. A omenjeno dejstvo govori zgolj o napakah, ki smo jih storili (z neoliberalnimi razvojnimi strategijami), nikakor pa ne o tem, da si zaradi ekonomskih kazalcev ne bi mogli privoščiti odprave prekariata.²

Še več, tudi argument, da ni politične volje, ne drži povsem. Ne pozabimo, da so se vse parlamentarne politične stranke izrecno opredelile proti prekarnim razmeram (Poglajen, 2017; PPB, 2019), vključno s sedanjo vladajočo koalicijo.³ To pomeni, da je minil čas, ko je zadostovalo, da problem prekariata preprosto razlagamo z nezmožnostjo gospodarstva ali z ignoranco političnih elit. Črnobeke razlage niso več dovolj, kje se torej zatika? Kje je razlog, da kljub zavedanju problema, ki je politično artikuliran in empirično dokumentiran bolj kot kadar koli prej, demontaža prekarne razmere še vedno ni rangirana na prioriteten mestu v hierarhiji političnih ciljev? Vedno se pokaže, da je pomembnejše še nekaj drugega ali pa da je sam problem degradiran v sredstvo za doseganje kakšnega drugega cilja. Tega se ne da pojasniti niti z binarnim sklicevanjem na razcep med načeli in pragmatizmom, in sicer zaradi dveh razlogov. Najprej zato, ker razliko med deklariranimi načeli in pragmatičnimi ukrepi lahko vselej najdemo v zvezi z vsakršnim merjenjem vsakega cilja, saj se brez tega razcepa sploh ne moremo spraševati o uspešnosti (stopnja realizacije ciljev). Ko torej pomislimo na uspešnost, se problem šele izpostavi, ne pa pojasni. In drugič, s sklicevanjem na razkorak med cilji in realizacijo ostane še vedno nerešeno prav isto vprašanje, zakaj se ravno pri obravnavani temi pragmatizem (podrejanje načrtovanih ciljev praktičnim posledicam) vselej izteče prekariatu v škodo, ne pa v njegovo korist.

1 To besedilo je bilo napisano še pred aktualno pandemijo Covid-19.

2 O tem, da socialni problemi škodujejo vsem slojem in vsem sektorjem družbe, v zadnjem času ne opozarjamo le sociologi(nje), pač pa tudi strokovnjaki za turizem, npr. Bogdan Lipovšek: »Slovenija je tako bogata država, da je vsak revež, ki s svojim delom ne more preživeti sebe in svoje družine, naša skupna sramota« (Lipovšek, 2020: 82).

3 Novi minister za delo, družino in socialne zadeve Janez Cigler Kralj (v aktualni 14. vladi RS, sestavljeni pod mandatarstvom Janeza Janše) izrecno poudarja, da je eden od ciljev te vlade tudi »preprečevati prekarne zaposlitve« (Domovina, 2020).

Zakaj v procesu rangiranja prioritet problemi v zvezi s tem ciljem vedno zdrsnejo navzdol po vrednotni lestvici, nikoli navzgor? Kje so vzroki?

Diagnoza

Levičarski (neo)marksistični pristop vidi vzroke prekariata v ekonomiji in v nasprotju interesnih akterjev, ker so bistveno različno opremljeni z močjo, medtem ko je politika odraz in stabilizator teh razmerij. Tega sicer ni težko dokazati. Bolj negotov ostaja problem kvalifikacije glavnega dejavnika. Je opisana diagnoza res vzrok za inertnost prekarnih razmer ali pa je tudi ta sprega med ekonomijo in politiko posledica nečesa drugega? Ni dvoma, da je prekarlost posledica ekonomsko-političnega sistema, vprašljivo pa je, če je ta sistem *glavni* vzrok za prekarlost.

Drugačen odgovor na to vprašanje ponuja klasični funkcionalizem: začetni vzrok je kultura, ne pa politični in (še manj) ekonomski sistem, kot pravi Parsons.⁴ Njegova shema štirih temeljnih funkcij vsakega sistema (AGIL⁵) izrecno relativizira odločilnost ekonomskih dejavnikov, saj jih šteje za najpomembnejše zgolj v smislu *energetske* hierarhije medsystemske povezav, kjer je najpomembnejša ekonomija, ki ustvarja materialne pogoje za delovanje drugih sistemov, povsem na koncu te verige vzročnosti pa je kultura. Z vidika *kibernetike* regulacije sistemov pa je obratno, tu je najpomembnejša kultura, ki prek socializacije in politike vpliva na ekonomijo, saj je kulturni sistem najbolj opremljen z informacijami (in najmanj z materialno energijo, torej ravno nasprotno od ekonomije). Krajše rečeno, ker sta za družbeni sistem enako nepogrešljiva tako *hardware* (ekonomija) kot *software* (kultura), sta v igri dva bistveno različna izvora sistemskih kriz. Ko gre kaj narobe zaradi okvare *hardware* (ekonomije), bo posledično najprej prizadeta politika, potem skupnost in prek nje kultura, medtem ko v primeru kulturne krize (*software*) ne bo možno motenji v *hardwaru* pojasniti z okvaro strojne opreme, ampak z napakami v programu.

Mimogrede, na svež primer o takšni *programski* napaki opozarja zadnji evropski podatek o nazadovanju inovativnosti slovenskega sistema, kjer izstopa zlasti velik razcep med tremi pokazatelji v zvezi z družbenimi učinki znanja. Medtem ko je slovenska produkcija znanja izjemno dobro razvita (po količini znanstveno-tehnološke publicistike smo celo pri svetovnem vrhu), je učinek oz. izkoristek te produkcije bistveno manjši, še slabši pa je njen prenos na področja, ki jim je znanje namenjeno

4 Zaradi tega poudarka je Parsons samega sebe označil za »kulturnega determinista« (Ritzer, 1992: 247).

5 Gre za Parsonsovo shemo štirih temeljnih funkcij, kjer A(daptation) pomeni prilagajanje na okolje sistema, za kar je specializirana ekonomija; G(ual attainment) skrbi za definiranje in realizacijo ciljev, kar je naloga politike; I(ntegration) označuje nujnost povezovanja sistemskih delov in funkcij, kar je prvenstvena naloga pravne regulacije in socializacijskih mehanizmov v skupnosti; L(aten pattern maintenance) pa je funkcija, ki jo opravlja sistem kulture (Parsons, 1951; Parsons, 1991: 15-45; Ritzer, 1992: 240-252). Pri tem gre za dvojno hierarhijo omenjenih funkcij: omenjeno zaporedje AGIL izraža energetske hierarhije, kjer je najpomembnejša ekonomija, ker neposredno vpliva na politiko, posredno pa na skupnost in nazadnje na kulturo (vzorci, vrednote, simbole), medtem ko je pri kibernetiki hierarhiji zaporedje obratno (LIGA), saj je najpomembnejši kulturni sistem, ker je informacijsko najbolj opremljen, a brez energije (obratno kot pri ekonomiji).

in zaradi katerih je sploh nastalo (Duta, Lanvin, Wunsch-Vincent: 324). Ta očitni razkorak med znanstveno produkcijo, njenimi učinki in diseminacijo težko pojasnimo zgolj z ekonomskimi razlogi (premajhna vlaganja v raziskave, kadre, institucije),⁶ saj so relativno skromna sredstva na Slovenskem v očitnem protislovju s hiperprodukcijo znanstvenih izsledkov. Verjetno je bolj od materialne podlage problematično nekaj, kar bi lahko označili za „mentalno infrastrukturo“ (vrednot, vzorcev, tradicije), ki s svojo inertnostjo blokira prenos izboljšav iz prvega na druga dva dejavnika znanstvene razvitosti. Podobno kot prekariat je tudi znanstveni sektor pri nas podlegel neoliberalni individualizaciji problema, kjer naj bi zgolj z večjim osebnim prizadevanjem (*publish or perish*) rešili družbeno produkcijo znanja tako, da bi se hkrati zmanjšali državni stroški. Problemi znanstvene produkcije so pri nas bolj kulturni kot pa ekonomski. Kulturni izvor krize je še bolj verjeten v zvezi s prekariatom, kar ponazarja spodnja shema.

Shema 1: Vzroki prekariata



Dejavniki z leve polovice sheme verjetno sploh nimajo takšne teže, kot jim jo pripisujemo, lahko da so glavni vzroki kulturni. Neoliberalni ustroj gospodarstva je seveda močan razlog, a kot rečeno, le z vidika energetske hierarhije. *Inertnost* prekariata in *blokada* rešitev pa generirajo „mehkejši“ razlogi, ki izhajajo iz kulturno-simbolnih vzorcev. Ker ti vzorci niso metafizični, zaživijo šele, ko se s socializacijo utelesijo v glavah ljudi ter prenašajo dalje s tradicijo in (v modernih družbah) s pravno regulacijo.

Kakšen je ta vpliv na prekariat (torej z desne, kibernetске logike), si pogledjmo na primeru kulturnega vzorca, ki je za podcenjevanje tega problema odločilen in presenetljivo vztrajen, saj z njim nismo razčistili niti po stotih letih. Gre za mentaliteto, na katero je provokativno opozoril naš prvi in najznamenitejši kulturni prekarec Ivan Cankar v znamenitem *Hlapcu Jerneju in njegovi pravici* (1907). Ta novela je postala najzgodnejši in odločilni katalizator shizofrenega odnosa do prekariata, ki ga še nismo presegli. Za kaj gre?

6 Kljub upravičeni zaskrbljenosti za nadaljnji razvoj znanosti v Sloveniji ne zaostajamo bistveno za evropskim povprečjem po deležu sredstev, ki so namenjena raziskovalno-razvojni dejavnosti; v obdobju med letoma 2010 in 2015 smo bili po tem kriteriju celo nad povprečjem EU (UMAR, 2019: 90).

Kulturni vzorec (4E)

Pomembna okoliščina je čas nastanka te knjižice. Cankar jo je napisal na začetku ekonomske in politične modernizacije slovenske družbe, da bi učinkovala kot agitacijska brošura za volitve, na katerih je Cankar kandidiral (na listi socialdemokratske stranke), a je na koncu nastala, kot pravi sam, literarna novela (Cankar, 1972: 266). Še večji paradoks je v tem, da po eni strani velja ta novela za edini izdelek v Cankarjevem obsežnem opusu, ki mu prav vsi literarni kritiki takrat in danes, brez izjeme in ne glede na njihovo nazorskopolično profiliranost pripisujejo visoko literarno vrednost. Prav tako je novela zaradi berljivosti, jasno začrtane fabule in neobteženosti z nebulozno simboliko naletela na odličen odziv bralstva. Po drugi strani pa je presenetljivo, da med literarnimi interpreti ni niti približnega soglasja okrog temeljnega vprašanja oz. zapleta te novele: v čem je glavna poanta kalvarije hlapca Jerneja, kdo jo je zakrivil in kaj je avtor s tem literarno-političnim pamfletom hotel povedati slovenski javnosti (zlasti politični)? Te dileme so se enigmatsko odprle že istega leta, ko je novela izšla, a njene interpretacije so ostale bistveno različne tako pred drugo svetovno vojno kot po njej. In tudi danes, po dobrem stoletju od izida, ni nobenega soglasja o tem, za kaj sploh gre.⁷ Preden ta nestrinjanja predstavim,⁸ naj na kratko vsebinsko povzamem izvorni zaplet.

Po smrti starega Sitarja postane novi gospodar posestva njegov sin, ki pa se (že na prvi strani novele, na sedmini) spre s hlapcem Jernejem. Zaradi obtožbe, da mu Jernej ne izkazuje dolžnega spoštovanja, ga novi lastnik Sitarjevine vrže na cesto, nakar se Jernej v iskanju pravice nameni v širni svet, vse do cesarja na Dunaju. Na tej poti Jernej različnim sogovornikom⁹ razlaga, kaj se mu je zgodilo, in jih sprašuje, ali je to pravično ali krivično. Ker Jernej z odgovori ni zadovoljen, saj si prav z nobenim ne more pomagati, se zgodba odvije v tragično smer. Konča se s požarom posestva, s katerega je bil Jernej izgnan, nakar razjarjeni vaščani Jerneja, domnevnega krivca za to katastrofo, vržejo v ogenj.

Interpretacije te novele vseskozi ostajajo bistveno divergente kljub kratki in preprosti zgodbi. Gre za štiri izključujoče pristope, ki jih še danes variiramo tako v literarni teoriji kot v politični praksi. Zaradi njihove inertnosti je smiselna teza, da gre za kulturni vzorec, ki ga lahko kratko označimo kot 4E, in sicer: ekspropriacija, erozija tradicije, erozija legitimnosti in erozija družbe. Poglejmo si jih po vrsti.

1. Ekspropriacija je temeljni problem novele, kot ga poudarja marksistična

7 In to kljub temu, da seznam slovenskih cankaroslovcev (avtorjev z najmanj eno monografijo o I. Cankarju) vsebuje več kot 40 oseb (Wikipedija, dostopno preko https://sl.wikipedia.org/wiki/Seznam_slovenskih_cankaroslovcev.)

8 Podrobnejša analiza o tej noveli je izšla ob 90-letnici izida *Hlapca Jerneja* (Dragoš, 1997), od koder povzemam tudi glavne poante v nadaljevanju.

9 V noveli je ducat dialogov Jerneja z različnimi sogovorniki, ki so predstavniki vseh družbenih slojev, od oblasti (sodnik, župnik, župan) do inteligence (študent) in družbenega dna (preprosti, neizobraženi ljudje, potepuh, zapornik, otroci).

interpretacija (začetnik Etbin Kristan).¹⁰ Po tej varianti je Jernej tipična žrtev dvojne ekspropriacije. Najprej se s pravnim prenosom lastnine na potomca (dedovanje kmetije) avtomatično odvzamejo produkcijska sredstva tistemu, ki je kmetijo dejansko zgradil in jo obdeloval (Jernej), s tem pa je dejanski producent – proletarec – oropan tudi temeljnih življenjskih sredstev, zato ostane brez dela in strehe nad glavo. Ne gre za posameznika, ampak za sistem. Ker je v kapitalizmu vsa pravica na strani nosilca zasebne lastnine, so žrtve delavci. Torej so nujne sistemske spremembe, saj če jih ne bo, bo prišlo do požara (revolucije). Zato gre pri tej noveli, kot je zapisal Ivan Prijatelj, nič manj kot za »svetovno-mogočno prepesnitev Marxovega komunističnega manifesta« (Cankar 1972: 267).

Sočasna, a malce drugačna varianta iz te iste kategorije razlag je še poanta o anarhizmu. Jernej bi krivičnost ukinil z revolucioniranjem družbe, a ker ne upošteva nikakršne oblasti in nima nobenega načrta, se zgodba prevesi v katastrofo (prvi zagovornik te variante je bil Evgen Lampe, najvztrajnejši pa je literarni zgodovinar, akademik Janko Kos).

2. Erozijska tradicija je temeljni problem, ne pa disfunkcionalnost gospodarskega ustroja, pravi druga interpretacija, ki prihaja iz klerikalno-cerkvenih krogov. Če bi se držali temeljnih moralnih zapovedi, kot jih nalaga krščanska etika (vera v Boga, ljubezen do bližnjega, usmiljenje, odpuščanje, ponižnost), Jernej ne bi bil deležen tako krute usode. Tudi pod novim lastnikom bi obdržal sredstva za življenje in ne bi postal brezdomec, če bi le družba ohranila krščanske vrednote, tako kot jih je imela nekoč, ko je bila cerkev še močna. Novi delodajalec ne bi smel Jerneja spoditi od hiše, ampak se ga usmiliti, čeprav ostareli Jernej ni več delovno koristen; tako je mogoče ravnati tudi v kapitalizmu. Da se to ni zgodilo, torej ni kriva nova ekonomska ureditev, ampak izguba stare krščanske etike. Tu je razlog, da je gospodar postal egoističen in da se je delavec revolucioniral. Oba sta zavrgla Boga, kar je pot v katastrofo.

3. Erozijska legitimnosti ključnih institucij sistema – to je relativno novejši poudarek, ki ga je v začetku 80. let prvi razvil teolog Rudi Koncilija (1983).¹¹ Tudi on je videl glavni zaplet novele v moralnem problemu, a s pomembno razliko od prejšnje interpretacije. Koncilija je - v smislu krščanskosocialistične kritike - prepoznal glavnega krivca v katoliški cerkvi, ki se je klerikalistično izneverila lastnemu poslanstvu. Ko je Jernej iskal pravico, bi ga morala cerkev podpreti, ne pa da ga na koncu župnik vrže iz cerkvenih prostorov, kar je tipična oblastniška aroganca, enaka tisti iz začetka novele, ko je novi gospodar spodil Jerneja iz hiše. Kapitalizem ni nujno nevaren cerkvi (čeprav jo demonopolizira), ampak delavcem, ki jih proletarizira. Tu bi morala cerkev stopiti na njihovo stran, ne pa podpirati oblasti.

10 Za podrobne interpretacije, nastale takoj po izidu novele, glej opombe k šestnajsti knjigi Cankarjevih Zbranih del (Cankar, 1972: 258-285).

11 To - do cerkve kritično - interpretacijo je Koncilija zagovarjal pred začetkom osamosvojitve, po njej pa ne.

4. Erozija družbe kot sistema – gre za povsem prezrto diagnozo, čeprav je celovitejša od prejšnjih in doslednejša (po kriteriju ujemanja z literarnim besedilom). Bistvo novele ni v apologiji proletarske revolucije niti v diskvalificiranju anarhizma, še manj v opuščanju krščanskih vrednot. Tudi teza o cerkvi, ki da je edina rešiteljica (kot v interpretaciji 2) ali pa glavni krivec (interpretacija 3), je močno prenapihnjena, saj vloga župnika oz. cerkve v noveli ni nič bolj poudarjena kot druge oblasti (dialogi s predstavniki). Hkrati pa je znano, da je bil Cankar kot socialdemokrat goreč kritik teze, da gre zgolj za moralni problem. Zagovarjal je krekovski poudarek o revščini in „razpadu stanov“ ter kritiziral katoliški moralizem, ki je takrat z Mahničem in Ušeničnikom vodil v koncept klerikalnega solidarizma in v kasnejši fašizem, zato cerkev tudi v noveli nikakor ni glavni, pač pa stranski igralec, tako kot vsi drugi. Ključno je razpadanje stare družbe (fevdalizma) in uveljavljanje divjega kapitalizma v razmerah, ko še ni bilo socialne države. Tu literarni tekst postreže s tremi „dokazi“:

- revščina,
- vsesplošna apatija,
- družbena imobilnost.

Hlapec Jernej ni nikakršen proletarec, ampak deklasiran predstavnik stare mentalitete.¹² Jernejev boj ni revolucionaren, ampak boj za staro pravdo, zato v celotni knjigi ni niti ene revolucionarne parole, niti Jernejeve (vključno s tistim požarom na koncu)¹³ niti kogar koli drugega. Nasprotno, Jernej razmišlja po starem, hlapčevsko pričakuje, da mu bosta na stara leta namenjena zapeček in streha nad glavo, pač v skladu s tradicijo, ko so fevdalni gospodarji skrbeli za preživetje hlapcev, tudi ko niso bili več koristni. Ko ga nov gospodar v skladu s kapitalistično logiko odpusti, Jernej tega sploh ne razume, saj ne razume novih razmer. Njegova kalvarija se začne z zmoto, ko gre iskat pravico, ki da je drugi ne vidijo, čeprav naj bi po Jernejevem prepričanju še vedno obstajala (saj zanjo garantirata cesar in Bog). Prav iz istega razloga Jernej odklanja tudi vse nasvete sogovornikov, sploh jih ne razume. In enaka apatičnost je značilna za vse osebe v tej knjigi, vključno s predstavniki oblasti. Ti se od spodnjih slojev razlikujejo samo po tem, da se sprememb branijo, medtem ko so za deklasiranje iluzorne.

Ob revščini in apatičnosti je tretji problem, o katerem govori novela, družbena nemobilnost. Med vsemi nastopajočimi osebami – predstavniki družbenih slojev –

12 Navsezadnje je zgovorna tudi Smrekarjeva ilustracija Jerneja – hlapca – na naslovnici knjige (s katero je bil Cankar izrecno zadovoljen): gre za upodobitev Jerneja kot zganega, vključenega starca, ki upirajoč se na palico gleda v tla. To je diametralno nasprotna podoba od tistih figur, s katerimi so kasneje upodabljali lik proletarca.

13 Ta požar na koncu novele (v XVIII. poglavju) ni nikakršna revolucija, sam Cankar ga je izrecno minimaliziral z opozorilom, da je »namenoma stisnil ta ogenj na kratki dve strani, da bi naši zijavi ljudje ne pasli svojih pogledov na spektaklju« (Cankar, 1972: 267). Pri tem požaru, za katerega v noveli ni nobenega dokaza, da bi ga potrdnil Jernej, niso izrečene prav nobene revolucionarne besede, nasprotno, gre za bizarnost. Jernej reče samo tole: »Po pipo sem šel, ljubi moji! Nisem hotel, da bi zgorela tudi moja pipa, ki sem jo pozabil doma« (Cankar, 1907: 95) – smiselnost te bizarne izjave se pokaže le, če jo razumemo skozi tezo o četrtem E.

je edini mobilen navzgor le mladi Sitar, ki postane gospodar zaradi dediščine, torej brez zveze z meritokratsko logiko. Vsi drugi nimajo nikakršnih perspektiv za menjavo svojega položaja; tistim z obrobja se ne more več poslabšati, še manj popraviti in podobno velja tudi za predstavnike oblasti – ker ni sankcioniranja družbene odgovornosti, se jim ne zgodi nič. V tej zvezi je tudi prelomni dogodek novele, ki simbolno predstavlja vrh vsega zapleta, to je ravno Jernejeva *nemobilnost*. Vse interpretacije zmotno variirajo Jernejevo romanje k cesarju, ki nekaterim pomeni, kot rečeno, revolucioniranje razmer, drugim pa križev pot. A Cankar zapiše drugače. Ko se Jernej odpravi k cesarju na Dunaj, išoč pravico, se ustavi že v prvi gostilni in si z zadnjim srebrnikom privošči večerjo, se napije vina, se uleže in takoj zaspi. Nakar med spanjem začne sanjati moreče sanje – in te sanje trajajo vse do konca novele! Na ta zdrs iz budnosti v sanje opozori Cankar v tistem stavku, ki v celotni knjigi edini ostane *nedokončan*. Sredi stavka je namreč dvopičje, takoj za njim pa ne sledi drugi del stavka, ampak vsa tri poglavja (vključno s tistim bizarnim požarom na koncu). To mesto, kjer se Jernej pogrezne v sanjski svet, iz katerega se več ne zbudi, je Cankar označil takole:

»Hitro je povečerjal in je legel in takoj zaspal, kakor da bi telo omahnilo v smrt ter ugasnile nenadoma vse misli.

Takrat so se začele hude sanje Jernejeve.

Tako je bilo: /.../« (Cankar, 1907: 80).¹⁴

Od tu dalje Jernej začne sanjati in doživlja nočno moro v zvezi s potjo na Dunaj, ta pot pa ni niti uspešna niti resnična. S tem nam Cankar namigne, kje se je Jernej zataknil. Gre za fantazmo (o obstoju zgubljene pravice), porojeno iz nemoči. Ker ne razume sveta, se je znašel v brezizhodni situaciji, ki ga blokira. Ker je socialno in prostorsko nemobilan, izgubi stik z realnostjo, zato je njegova pot sanjska fikcija.

„Lepljiva“ tla in strop

Slovenski pogled na prekariat je, kot se glasi teza iz prejšnjega razdelka, bistveno zamejen s sto let starim kulturnim vzorcem (4E). Razlogi za nastanek tega vzorca so sistemski (začetek modernizacije) in razredni (eskalacija sodobnega¹⁵ socialnega vprašanja), njihovo literarno-politično provokacijo pa je sprožila novela o hlapcu Jerneju. Predstavljene štiri interpretacije te novele so še danes enako nezdružljive, kot so bile takrat, saj so v stotih letih postale osnovna matrica za razumevanje prekariata. Tudi danes se problem prekarnosti reducira na problem kapitalizma, ki da je rešljiv

14 Tu ne gre za nikakršnega tiskarskega škrata (npr. v Schwentnerjevem natisu), saj se ta stavek "konča" z dvopičjem že v Cankarjevem rokopisu in isto ohranja tudi ponatis v Zbranih delih. Prav tako ne gre za Cankarjevo napako, ko bi se mu namesto pike pač zapisalo dvopičje; ker je rokopis večkrat detajlno popravljal, bi to gotovo opazil.

15 Revščina proletariata (vključno s prekariatom) je drugačna od revščine marginaliziranih slojev v predkapitalističnih gospodarstvih.

le s komunizmom (oz. socializmom kot prvo fazo), nasprotniki moralizirajo s sklicevanjem na prave vrednote, ki so na desnici seveda krščanske, bodisi s cerkvijo (klerikalci) bodisi brez nje (laični neoliberalci), medtem pa družba postaja apatična v trojnem smislu:

- krepi se apolitična averzija do celotnega sistema parlamentarne demokracije;¹⁶
- prepričanje, da ni mogoče ničesar zares spremeniti (TINA),¹⁷ postaja skupna ideologija tako oblastnikov kot tudi marginalcev (Dragoš, 2016: 129);
- krepi se socialna nemobilnost slovenske družbe.

Zadnjo alinejo – poudarek o nemobilnosti – si pogledjmo podrobneje. Glede tega nevarnega problema modernih družb, ki ga je zaznal že Cankar, je novejša raziskava OECD (2018) dokazala, da smo med najslabšimi. Med 33 najrazvitejšimi državami se Slovenija uvršča v najslabšo kategorijo držav, za katero velja, da ima *najmanjšo* družbeno mobilnost. Mobilnost pomeni (v omenjeni raziskavi) odstotek prebivalstva, ki v najnižjem dohodkovnem kvintilu niti v štirih letih ni spremenil lastnega položaja na dohodkovni lestvici in enako se primerjajo tudi pozicije v dohodkovno najpremožnejšem kvintilu. Uvrstitev Slovenije v najslabšo možno kategorijo (štirih držav) pomeni hkratno kombinacijo obeh neugodnih značilnosti: v spodnjem kvintilu imamo največji delež nemobilnih (to imenujejo „*sticky floor*“), hkrati pa imamo tudi največji delež nemobilnih v najvišjem kvintilu (to je „*sticky ceiling*“). Pri tem nikakor ni res, da bi se družbe delile na mobilne in nemobilne, ta dihotomija zavaja. Pravilneje je reči, da se družbe delijo na bolj ali manj mobilne, in sicer zaradi različnih mobilnostnih kombinacij v družbeni stratifikaciji. Mobilnost je lahko manjša pri spodnjih in večja pri zgornjih slojih, lahko je obratno, lahko pa je tudi po celotni stratifikaciji velika ali majhna, torej vključno z zgornjim kot tudi s spodnjim koncem. Za slovenske razmere je pomemben še poudarek, da ne vzdrži korelacija z neenakostjo: manjša stopnja neenakosti (ki je značilna za Slovenijo) ne potegne za sabo večje mobilnosti. Možne so različne kombinacije. Edino pravilo pri tem, ki velja brez izjeme, je, da ni niti ene države z visoko stopnjo neenakosti, ki bi hkrati imela tudi visoko mobilnost. Skratka, neoliberalizem s povečevanjem družbenih neenakosti nikakor ne vodi v bolj meritokratsko in bolj mobilno družbo, pač pa mobilnost zavira, medtem ko zgolj nizka stopnja neenakosti še ne preprečuje nemobilnosti; za to so potrebni drugi, načrtno ciljani ukrepi, samo od sebe ne gre. Razvrstitev držav po posameznih kategorijah „lepljivosti“ je razvidna iz tabele 2.

16 V Sloveniji večina mladine (med 14 in 29 leti) izjavlja, da jih nacionalna politika ne zanima, v petih letih je delež indiferentnih z 39,9 % (leta 2013) porastel kar na 69,9 % (v letu 2018); le 4 % mladih pogosto razpravlja o politiki, medtem ko se jih 52,6 % strinja s trditvijo, da je »diktatura v določenih pogojih boljša oblika vladanja kot demokracija« (Naterer et al., 2019: 61-68).

17 »There is no alternative.«

Tabela 2: Kategorizacija „lepljivosti“ držav po kombinaciji „lepljivih“ tal in stropa (povzel S. D. iz diagrama OECD, 2018: 32)

Kategorije lepljivosti	Kombinacija lepljivosti		Kvalifikacija kombinacij
	TLA	STROP	
4 države (vključno SI)	visoka	visoka	NAJSLABŠA
7 držav	visoka	srednja	PRECEJ SLABA
5 držav	srednja	visoka	SLABA
9 držav	srednja	srednja	SREDNJA
3 države	srednja	nizka	
3 države	nizka	visoka	
2 državi	nizka	nizka	DOBRA

Sklep

Ob politični apatiji in averziji do parlamentarnega sistema je najhujši problem slovenske družbe socialna nemobilnost, po tem kriteriju smo med razvitimi državami najslabši.¹⁸ Vzroki te sistemske blokade niso (zgolj) ekonomski niti distributivni, ampak predvsem kulturni. Najnujnejši in najučinkovitejši spremembi za večjo mobilnost sta dve: odprava prekariata in demarginalizacija tistih, ki zaradi izločitve iz trga delovne sile sami ne morejo preživeti. Pri tem bi imela odprava prekariata še dodaten učinek, ki ga z drugimi ukrepi (usmerjenimi v salariat ali pa k zgornjim slojem)¹⁹ ne moremo doseči. Odprava prekariata bi afirmirala tudi osrednjo sestavino, brez katere najhitreje erodira legitimnost zveze med parlamentarno demokracijo in kapitalističnim gospodarstvom: gre za meritokratsko distribucijo priložnosti in dobrin. Dokaz kulturnega vzorca ni v tem, da različne interpretacije (4E) sploh obstajajo, ampak njihova inertnosti, saj po dobrem stoletju še vedno ne zmoremo soglasja, kako jih preseči. A to ni problem literarne teorije, kajti mentaliteta tega

18 Isto velja tudi za etnično mobilnost: po deležu priseljencev glede na matično prebivalstvo je Slovenija zelo zaprta in ena od najslabših v EU (UMAR, 2008: 77).

19 Tu gre za celo vrsto elitističnih ukrepov v prid zgornjim slojem, od davčnih odpustkov in načrtovane dohodninske reforme v prid najbogatejšim, diferenciacije plačilnih razredov, do astronomskih odpravin in davčne nedotakljivosti premoženja itd. Skupni učinek takih ukrepov ni meritokracija, pač pa oškodovanje najrevnejših. Najnovejši zapis na to temo najdemo (spet) v časopisu *Delo*, kjer so na podlagi uradnih podatkov (iz UMAR) sicer korektno povzeti aktualna ekonomska gibanja ter prihodki in odhodki javnih financ – a naslov članka se glasi: »Socialni transferji načenjajo stabilnost javnih financ« (Lipnik, 2019: 19). Očitno se spet (kot ob zadnji ekonomski krizi) legitimnost dohodkov najrevnejših tolerira zgolj v razmerah visoke konjunkturo, ko dohodki vseh drugih rastejo bistveno hitreje. Pri tem ne pozabimo, da so prejemniki socialnih transferjev pri nas vseskozi pod pragom življenjskih stroškov, slovenski delež BDP, ki ga dajemo v ta namen, pa je vseskozi pod evropskim povprečjem (UMAR, 2019: 110). Že ob prvi misli na recesijo, torej v času, ko pred coronsko pandemijo še nihče ni vedel, kdaj bo recesija prišla in če sploh bo, pa se takoj, najbolj in najprej udari po socialnih transferjih. »Kdor ne dela, naj ne je« in pa tiste abotne tekstilne metafore o socialnih kapicah... – to je ta rigidni kulturni vzorec, ki vztraja že sto let in bo verjetno še naslednjih sto.

vzorca (nerazumevanja Cankarjevega Jerneja) se v političnem sistemu z enako logiko nadaljuje pri regulaciji meznega dela in s tem neposredno vpliva na sistem ekonomije. Posledica je prekariat kot najočitnejša blokada mobilnosti in erozije meritokratske distribucije.

Kaj storiti, kako preseči ta kulturni vzorec? S tremi ukrepi:

1. Odpovedati se bližnjicam, ker jih ni. V zvezi z rešitvami prekariata se najpogosteje omenjajo tri „bližnjice“: ukinitve kapitalizma, sklicevanje na „prave“ vrednote in na ekonomsko rast. Sklicevanje na ukinitve kapitalizma pomeni ignoranco problema, saj se nalašč izogiba vprašanju, kaj naj storimo s prekariatom v času, dokler kapitalizem še ni ukinjen. Sklicevanje na vrednote (na „pravo“ moralo, etiko, ozaveščenost, poštenost) ne odpravlja problema, pač pa ga pogloblja, saj ga individualizira ter s tem zakriva odgovornosti tistih, ki so ga zakrivali (delodajalci v spregi s politično elito in ob asistenci večine ekonomistov in pravnikov).
2. Ker so prekarne vse takšne oblike zaposlitve, ki neupravičeno odstopajo od tipičnih (za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in neposredno za delodajalca),²⁰ je v smislu pravne kvalifikacije glavni problem v regulaciji. To pomeni, da je namesto izigravanja obstoječe zakonodaje – s selitvijo in kvalifikacijo delovnih mest iz črnega in sivga območja v sfero legitimnosti – treba obrniti trend v smer afirmacije tipičnih oblik. Pri tem obstoječa zakonodaja ni ovira.
3. Ker je osciliranje okrog praga revščine (ali pod njim) bistvena sestavina prekarnosti, je nujna vsaj minimalna socialna in meritokratska redistribucija prejemkov. Prva se nanaša na tiste, ki ne morejo preživeti, ker so izključeni iz trga dela, meritokratska pa je aktualna zlasti za prekarce:
 - sedanja višina osnovne denarne socialne pomoči (DSP) je še vedno 9 % manjša od tistega dela minimalnih življenjskih stroškov, ki so statistično izračunani kot najnujnejši za preživetje;²¹ DSP bi morala biti vsaj malce nad omenjenimi stroški, nikakor pa ne pod njimi;
 - enak problem je tudi s trenutno minimalno plačo, ki je za 9 % premajhna glede

20 Prekarne, netipične, nestandardne, fleksibilne ali negotove so takšne oblike dela, »ki v eni ali več značilnostih odstopajo od tako imenovane tipične pogodbe o zaposlitvi, ki je opredeljena za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom ter v prostorih oziroma na deloviščih delodajalca« (Barbara Kresal, cit. po Delo, 2015). Prav ta(k) položaj v produkcijskem procesu smatra tudi sociolog Guy Standing za najpomembnejšo značilnost med tremi, po katerih se prekariat razlikuje od salariata. Te značilnosti so: nestabilno delovno okolje, odsotnost poklicne identitete (z višjo izobrazbo od tiste, ki jo zahteva delo, ki ga opravljajo) in tretjič – »najpomembnejše je, da /prekarci/ izgubljajo civilne, kulturne, socialne, ekonomske in politične pravice. Ker so ponižani v prosilce. Prosilec pa je skoraj tak kot nekdanji berač. Danes morajo prositi za usluge, prositi birokrate in jim ustreči, da bi lahko delali. Nenehno so v negotovem položaju.« (Standing, 2015: 54).

21 Denarna socialna pomoč (tudi po najnovšem povišanju, ki je še vedno sporno tako za delodajalce kot tudi za vse tiste politične stranke, ki prisegajo na krščanske vrednote) znaša 402 evra, uradni minimalni življenjski stroški, računani zgolj v skrajnem obsegu »izdatkov za hrano in brezalkoholne pijače v najnujnejših izdatkih za življenjske potrebe«, pa znašajo 442 evrov (IER, 2017: 4).

na povprečno plačo (v letu 2019); če bi minimalna dosegla 60 % povprečne, bi ujeli evropsko predpisan minimalni standard. 22

Z realizacijo prvih dveh točk presekamo kulturni vzorec, z realizacijo tretje pa odpravimo blokado družbene mobilnosti na dnu stratifikacijske lestvice. S tem sicer prekariat še ne bi izginil, bi pa z realizacijo omenjenih točk takoj in v celoti ukinili največji problem prekarcev, to je instrumentaliziranje eksistenčnih stisk za fleksibilizacijo trga dela. Komur se te ideje zdijo preveč radikalne, bo ostal brez besed za opisovanje prihodnjih dogodkov.

22 Evropski standard predpisuje minimalno plačo (najmanj) v višini 60 % povprečne. Pri nas je povprečna bruto plača 1728 evrov (za 2019), minimalna pa 887 evrov bruto. Najučinkovitejša, najhitrejša in tudi fiskalno najbolj izvedljiva realizacija v tej smeri (točke 3) je uvedba univerzalnega temeljnega dohodka (Dragoš, 2019; Standing, 2015: 57).

Literatura

1. Cankar, Ivan (1907): *Hlapec Jernej in njegova pravica*. Ljubljana: L. Schwentner.
2. Cankar, Ivan (1972): *Zbrano delo, knj. 16*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
3. Dragoš, Srečo (1997): Cankarjeva diagnoza družbe. *Nova revija* XVI (187/188): 140–160.
4. Dragoš, Srečo (2016): Begunci in Slovenci. *Socialno delo*, 55 (3): 123–136.
5. Dragoš, Srečo (2019): Zakaj je UTD izvedljiv in nujen. V: S. Dragoš (ur.), *Enostavna ideja: univerzalni temeljni dohodek*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 26–85.
6. Delo (2015): Prekarni delavci: Z malo pravic, a skrajno fleksibilni. *Delo*, 15. januar 2015. Dostopno preko <https://www.delo.si/novice/slovenija/z-malo-pravic-a-skrajno-fleksibilni.html> (10. 9. ,19).
7. Domovina (2020): Janez Cigler Kralj: Shema skrajšanega delovnega časa bi lahko toliko pomagala gospodarstvu, da v prihodnjem letu ne bi bilo večjih odpuščanj. *Domovina*, 11. junij ,20. Dostopno preko <https://www.domovina.je/finance-janez-cigler-kralj-shema-skrajshanega-delovnega-casa-bi-lahko-toliko-pomagala-gospodarstvu-da-v-prihodnjem-letu-ne-bi-bilo-vecjih-odpuscanj/> (11 .7. ,20).
8. Dutta, Soumitra, Lanvin, Bruno, and Wunsch-Vincent, Sacha, eds. (2019): *The Global Innovation Index 2019: Creating Healthy Lives*. Geneva: Cornell University, INSEAD, WIPO.
9. IER (2017): *Minimalni življenjski stroški*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
10. Koncilija, Rudi (1983): *Cankar o družbeni vlogi Cerkve na Slovenskem*. Celje: Mohorjeva družba.
11. Lipnik, Karel (2019): Socialni transferji načenjajo stabilnost javnih financ. *Delo*, 7. septembra ,19, str. 19.
12. Lipovšek, Bogdan (2020): Intervju (Intervjuvar: E. Valenčič). *Mladina – intervju 2020*, XII (posebna poletna številka): 75–82.
13. Naterer, Andrej, Miran Lavrič, Rudi Klanjšek, Sergej Flere, Tibor Rutar, Danijela Lahne, Metka Kuhar, Valentina Hlebec, Tina Cupar, Žiga Kopše (2019): *Slovenska mladina 2018/2019*. Zagreb: Friedrich-Ebert-Stiftung.
14. OECD (2018), *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*. Dostopno preko <https://www.oecd.org/social/soc/Social-mobility-2018-Overview-MainFindings.pdf> (5. 9. ,19).
15. Parsons, Talcott (1951): *The Social System*. Glencoe, Illinois: Free Press.
16. Parsons, Talcott (1991): *Društva*. Zagreb: Biblioteka August Cesarec.
17. Poglajen, Črt (2017): *Skozi oči prekariata, brez konsenza*. Ljubljana: samozal.
18. PPB (2019): *Prvi prekariski blog pri nas*. Dostopno preko <http://www.spehnakruhu.com/podpora/3934> (28. 8. ,19).
19. Ritzer, George (1992): *Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill Co.
20. Standing, Guy (2015): Guy Standing, ekonomist in sociolog (intervjuvar: M. Horvat). *Mladina – intervju 2015*, 1. julij ,15 (posebna poletna številka): 52–57.
21. SURS (2019): Dejanska individualna potrošnja na prebivalca je v Sloveniji v 2018 dosegala 77 % povprečja v EU-28. Ljubljana: Statistični urad RS. Dostopno preko <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8192> (21. 8. ,19).

22. UMAR (2008): Mobilnost. *Socialni razgledi* 2008. Dostopno preko http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/2008/SR_mobilnost1.pdf (6. 9. ,19).
23. UMAR (2019): *Poročilo o razvoju*. Ljubljana: UMAR.

Lars Johannsen

Aarhus University, Department of Political Science, Denmark

Alenka Krašovec

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

KAKO PROBLEMATIKO PREKARNIH DELAVCEV OBRAVNAVAJO POLITIČNE STRANKE V SLOVENIJI?

Povzetek

Globalizacija in digitalizacija sta privedli do naraščanja števila prekarnih delavcev, kar je izziv za tradicionalno državo blaginje in njeno obravnavanje problematike. Z naraščanjem volilne nestabilnosti, s pojavom novih strank in z opotekajočim se socialnim dialogom se spreminjajo tudi politični sistemi, zato je postalo vprašljivo tudi predstavništvo prekarnih delavcev. Slovenija je dober primer teh sprememb. Analiza volilnih programov parlamentarnih strank na volitvah leta 2018 je razkrila predvsem neoliberalni ali pa tradicionalni diskurz v obravnavi te problematike. A med strankami je moč najti razlike glede na njihovo levo-desno ideološko pozicijo. Analiza koalicijskih sporazumov je razkrila, da se vlade vedno bolj zavedajo problematike. Zanj predlagajo praviloma rešitve znotraj okvira države blaginje, a tudi nove oblike organizacije ekonomije.

Ključne besede: prekarnost, stranka, program, globalizacija, država blaginje, Slovenija.

How Do Political Parties in Slovenia Address the Issue of Precariousness Workers?

Abstract

Globalization and digitalization have led to an increase in precarious workers challenging traditional welfare responses. With increased electoral volatility, the emergence of new political parties and crumbling social dialogue the political systems are simultaneously changing making the representation of precarious workers insecure questionable. Slovenia is a prime example of these changes. Through an analysis of parliamentary party election programs 2018 we find the neoliberal discourse of globalization or traditional one, adopted but the left-right distinction remain. In turn, analysis of coalition agreements shows that governments are increasingly aware of the situation suggesting old welfare solutions but also new forms of economic organization.

Keywords: precariousness, party, programme, globalization, welfare state, Slovenia.

1. UVOD: PORAST PREKARNEGA DELA IN ZANIMANJE POLITOLOŠKE ZNANOSTI ZA PROBLEMATIKO

Zgodovinsko gledano so prekarni delavci vedno obstajali, tako v času prevlade kmetijskega sektorja, v prvih fazah industrializacije kot tudi v času t. i. McJobs pogojev dela v obdobju množične potrošniške družbe, vprašanje pa je, kako so se (se niso) države odzivale na problematiko. Prekarni delavci so pogosto izpostavljeni zdravstvenim težavam na delovnem mestu ter plačni nestabilnosti. Na splošno je moč govoriti o njihovi pomanjkljivi pravni zaščiti, ob tem pa so tudi v zgolj majhnem obsegu (ali pa sploh niso) predstavljeni v političnem sistemu ali pa jih (premalo) zastopajo sindikati (Mantouvalou, 2012; Demaret, 2013; Franco, 2017). Zgodovinsko gledano smo bili tako priča nihanjem (porastom ali upadom) števila prekarne delavcev, a v zadnjih desetletjih govorimo predvsem o porastu obsega prekarne dela.

Roman Daglejerne (*Dnevni delavci* – delavci, izbrani in najeti za delo vsak dan sproti) danskega avtorja Hansa Kirka iz leta 1936, časa po koncu velike krize, je dober opis katastrofalnih značilnosti prekarne v družbi. Omenjeni roman je bil del takrat porajajoče se širše razprave, ki je pripomogla k umestitvi problematike na politični dnevni red in pomeni začetek razmislekov o razvoju države blaginje na Danskem, a tudi širše v Skandinaviji.

S pospešitvijo globalizacije od zgodnjih 70. let 20. stoletja naprej in digitalizacije ekonomije v zadnjih letih je prekarne ponovno začela naraščati (Kalleberg, 2009; Flecker et al., 2017). Prekarne se je naselila tako v nove kot tudi stare sektorje ekonomije. Delavci, ki nudijo storitve prek storitvenih aplikacij, kot sta npr. Uber in Wolt, nimajo določenih delovnih ur niti zagotovljene plače, temveč so plačani za vsako opravljeno posamezno storitev, najsi bo posamezna vožnja ali opravljena dostava. Poleg tega ti delavci sami zagotavljajo materialne oz. fizične pogoje svojega dela: od avtomobilov, koles do čistilnih naprav oz. sredstev.

Neoliberalne reforme so v Evropi spremenile državo blaginje in povečale tekmovalnost, še zlasti v času finančne in dolžniške krize, ki je nekatere države potisnila v veliko odvisnost od drugih držav ali mednarodnih organizacij, ter po njej, saj je v tem času število prekarne delavcev dramatično naraslo. Neoliberalne reforme so vodile tudi k individualizaciji v odnosih med podjetji in delavci, saj slednji niso več del širših skupin delavcev s skupnimi identitetami in družbenimi odnosi. Z (ne)zakonitimi migracijami se je problematika prekarne še poglobila.

Neoliberalizem je individualiziral ekonomijo, a tudi sektor civilne družbe (Dean, 2015). Časopis *Financial Times*¹ ob tem sicer opozarja, da je treba biti previden pri izpostavljanju samo negativnih vidikov prekarne delavcev ali samozaposlenih. Nova, mlajša generacija, odrasla v relativno premožnih družbah razvitih demokracij,

1 Avtorja sta v arhivih časopisa *Financial Times* (European edition) iskala poročila in razprave, povezane s prekarne delom, in sicer v času od 1. januarja 2010 do 12. avgusta 2019.

namreč predstavlja tudi populcijo, ki ji ustreza možnost odločanja o tem, koliko časa in za koga bodo delali, pa tudi to, da ima možnost sama odločati o manjšem obsegu dela v zameno za več prostega časa ali časa, namenjenega družini.

Če so sindikati tradicionalno predstavljali zaposlene na stabilnih delovnih mestih, je nekdanja država blaginje ponujala odgovor na problematiko prekarne delavce. Mednarodna organizacija dela (ILO) je uradno, z različnimi konvencijami, zagotavljala standarde, ki naj bi veljali za vse delavce, čeprav so bile dejansko tu mišljene predvsem stabilne zaposlitve (Cunniah, 2013).

V novih okoliščinah pa se je izkazalo, da stare rešitve ne delujejo več. Spremembe v tradicionalnem interesnem predstavništvu, ko naj bi organizirana civilna družba imela vzpostavljena zaveznitva s političnimi strankami, so se spremenila; ta zaveznitva so postala nestabilna, nepredvidljiva in manj zanimiva za politične stranke (Morlino, 1996; Van Biezen in Poguntke, 2014). Tako se postavlja vprašanje, ali so politične stranke voljne sprejeti odgovornost predstavljanja interesov prekarne delavce. Kako se politične stranke v državah, kot je Slovenija, odzivajo na take izzive? Slovenija je izkusila več ekonomskih tranzicij, digitalizacijo in globalizacijo ter se soočila z dvojno, finančno in dolžniško krizo. To je država, v kateri je moč videti tudi visoko stopnjo nestabilnosti v strankarskem sistemu (Krašovec in Johannsen, 2016), država, v kateri so nove in praviloma personalizirane politične stranke v zadnjem desetletju dosegale velike volilne uspehe (Johannsen in Krašovec, 2017), a je tudi država s tradicijo socialnega dialoga, čeprav se ta spreminja (Stanojević in Krašovec, 2011; Krašovec in Johannsen, 2017). Slovenija predstavlja presečišče globalizacije, sprememb interesnega predstavništva in strankarskega sistema. Tako se postavlja vprašanje, ali se tradicionalne stranke odzivajo na spremenjene okoliščine, ali so pri tem uspešnejše nove, tudi bolj personalizirane stranke, proste starih vezi, ki poganjajo novo politično agendo. Zgolj za ilustracijo, v Italiji je novo neopopulistično gibanje Pet zvezd (Five Star Movement) pod vodstvom Luigija Di Maia leta 2018 pripravilo reforme za dostojanstvo, da bi se omejila kratkotrajna delovna razmerja in zmanjšala negotovost na delovnem mestu.

Preučevanje tega, kako poskušajo politične stranke nagovoriti in zagotoviti predstavništvo prekarne delavce, je pomembno z vidika zagotavljanja nekega širšega pogleda na problematiko prekarne dela in delavce v evropskih državah ter zagotavljanja njihovega predstavništva, zlasti v državah s tradicijo korporativističnih aranžmajev.

V nadaljevanju najprej predstaviva obstoj nekaterih teoretičnih vrzeli, ki povezujejo problematiko prekarne delavce, ter spremembe političnih strank in strankarskih sistemov. Sledi analiza slovenskih parlamentarnih strank in njihovega obravnavanja te problematike. V zaključku pa prikaževa, kako lahko ugotovitve iz analize primera Slovenije obogatijo nadaljnje teoretične razprave o problematiki in tlakujejo pot nadaljnjim študijam.

2. TEORIJA: TEORETIČNE VRZELI IN IZZIVI POLITIČNIH STRANK

Kot sva izpostavila že v uvodu, sta hitra globalizacija in pospešena digitalizacija ekonomije vodili k povečanju števila delavcev v nestabilnih oblikah zaposlovanja (Kalleberg, 2009; Flecker et al., 2017). Prekarne delavce razumeva kot zaposlene v nestabilnih oblikah dela oz. tiste, ki jim je, gledano v povprečju, stabilnost zaposlitve upadla (Frase, 2013), in samozaposlene moderne dnevne delavce – delavce, izbrane in najete za delo vsak dan sproti, ki se soočajo s težavami pri zagotavljanju svojih pravic, najsibo glede diskriminacije, delovnih in pogodbenih pravic ali socialnih pravic in varnosti (Kalleberg, 2009).

Razprava o prekarnih delavcih je tudi premalo vpeta v širše teoretične premisleke. Čeprav obstajajo študije, ki ponujajo pomembne vpogleds v problematiko, praviloma umanjka teoretični pogled, ki bi povezal pogoje globalizacije z naraščanjem prekarne delavcev in to z delovanjem političnega oz. strankarskega sistema. Z naraščanjem števila prekarne delavcev se je akademska pozornost usmerila na pridobivanje pravih in pravilnih podatkov o številu takih delavcev (Matilla-Santander et al., 2018), vzrokih zanje in na konceptualizacijo prekarne delavcev (Arnold in Bongiovi, 2013; Frase, 2013; Campbell in Price, 2016), razprava pa se je osredotočila tudi na raziskave pogojev dela ter življenja teh delavcev, saj se ti razlikujejo med posameznimi skupinami takih delavcev in med sektorji, v katerih ti delavci delujejo (glej npr. Lewis et al., 2015; Williams in Horodnic, 2019; Lozano in Rentería, 2019). Dodatno so se vzpostavile živahne razprave o tem, kako naj sindikati dosežejo, organizirajo in predstavljajo prekarne delavce (glej npr. Simms et al., 2018; Fiorito et al., 2019; Marino et al., 2019). Po drugi strani pa, mogoče niti ne presenetljivo, ni razprav o političnih vrednotah prekarne delavcev, saj različne javnomnenjske raziskave po navadi teh delavcev ne klasificirajo kot skupino. Zelo malo je tudi študij o družbeni in politični mobilizaciji teh delavcev. Izjema v tem pogledu je študija Italije, ki sta jo pripravila Choi in Mattoni (2010), manjkajo pa tudi razprave o političnem predstavljanju prekarne delavcev.

Eno pojasnilo za to je novost tega fenomena, drugo pa je povezano s konceptualno razpravo. Če namreč prekarne delavci tvorijo novonastajajoči razred – prekariat (Standing, 2012; Frase, 2013), je pričakovana njihova kooptacija, čeprav težavna, v obstoječe sindikate in obstoj tega novega razreda bi se moral reflektirati tudi v strankarskem sistemu. Obstoječi sindikati pa so očitno pod velikim pritiskom, saj so v zadnjih letih izgubljali svoje članstvo (Farber in Western 2001; Visser, 2002; 2007; Bryson et al. 2011), kar jim otežuje tudi dostop do prekarne delavcev in njihovo predstavljanje, prav tako pa tudi izražanje zahtev po tradicionalnih stabilnih zaposlitvah.

Vse to je pod pritisk postavilo tudi različne korporativistične aranžmaje, zlasti pa model korporativizma, v skladu s katerim se vlada, sindikati in delodajalske organizacije medsebojno dogovarjajo in iščejo kompromis o politikah (Schmitter,

1974; Siaroff, 1999). V takih aranžmajih se organizacije, ki sodelujejo pri oblikovanju politik, praviloma vključijo tudi v implementacijo teh sprejetih politik (Christiansen et al., 2010; Binderkrantz et al., 2015). V mnogih evropskih državah je v zadnjih letih ta model korporativizma začel upadati, a tudi znotraj korporativističnega modela dogovarjanja o politikah se za prekarne delavce dejansko pričakuje, da bodo izgubljali. V dogovarjanju med tremi partnerji vsak posamezen partner drugima dvema priznava, da imata monopol predstavnštva. Korporativizem je dejansko konservativna institucija, ki samo počasi sprejema in v model vključuje nove družbene skupine (Johannsen, 2008).

Dodatno pa se je vzporedno s hitrejšim razvojem globalizacije v zgodnjih 70. letih 20. stoletja pričel tudi dolg proces zmanjševanja povezav med volivci in strankami oz. vzpostavljanja novih povezav. Stranke so se v tem času zelo spremenile, med drugim so se okrepile tudi njihove povezave z državo. V tem obdobju sprememb političnega predstavnštva, zlasti pa razvoja strank v smeri t. i. ljudskih in kartelnih strank (Katz in Mair, 1995; Katz in Mair, 2009), enoproblemske politike (Green-Pedersen, 2007) in globalnih pritiskov, ki so države preoblikovale iz socialnih v konkurenčne (Cerny, 2010), je bila naraščajoča skupina prekarne delavcev prepuščena sama sebi.

Stranke, ki so bile tradicionalno usmerjene k zaščiti delavcev in njihovih interesov, tj. socialdemokratske stranke, so v tem času pospešeno izgubljale svoj politični profil in tudi članstvo. Te stranke dandanes niso več močno zakoreninjene v delavskem razredu in ideji države blaginje (Flanagan in Dalton, 1984). Tudi splošneje gledano so politične stranke v zadnjih desetletjih beležile pospešen upad članstva (Mair in Van Biezen, 2001) celo do te mere, da obseg njihovega članstva ni več relevanten pokazatelj organizacijske moči strank (Van Biezen et al., 2012). Volilna nestabilnost se je povečala (Powell in Tucker, 2014), in čeprav Sikk (2005) ni razkril povečanja volilne nestabilnosti v postsocialističnih državah Srednje in Vzhodne Evrope v prvem desetletju po demokratizaciji, je ta nestabilnost ves čas dejansko visoka, v povprečju pri 25 %. V zadnjem obdobju pa se je povečalo število primerov popolne implozije strankarskih sistemov, v katerih uveljavljene stranke izgubljajo, nastajajo pa nove, tudi zelo uspešne stranke, ki jim uspe vstopiti tudi v parlament (Nørgaard et al., 1999; Pedersen in Johannsen, 2011). Dodatno pa prihaja tudi do tega, da nove stranke na naslednjih volitvah nadomestijo še novejša stranke (Haughton in Deegan-Krause, 2015).

3. ANALIZA: UKVARJANJE S PROBLEMATIKO PREKARNIH DELAVCEV V SLOVENIJI

Predpogoj za primerjalno analizo med uveljavljenimi oz. starimi in novimi strankami v pogledu naslavljanja in ukvarjanja s problematiko prekarne delavcev je obstoj velikega števila takih delavcev, zaton socialnega dialoga oz. modela korporativizma in izmenjav med tremi partnerji ter uspeh novih strank na parlamentarnih volitvah.

Preden se posvetimo primerjalni analizi starih in novih strank v Sloveniji, se bomo na kratko osredotočili na zgoraj omenjeno problematiko.

Prekarnost med delavci v Sloveniji

Glede porasta števila prekarnih delavcev v Evropi tudi Slovenija ni izjema. Po podatkih Statističnega urada RS je bilo rekordno število prekarnih delavcev zabeleženo v tretji četrtini leta 2013, in sicer je bilo takrat 115.000 ljudi registriranih kot samozaposlenih. Če upoštevamo, da je bilo takrat 974.000 zaposlenih, so prekarni delavci predstavljali 11,8 % vseh zaposlenih (Statistical Office, 2017). V tem času so sindikati opozorili, da 50.000 ljudi živi v hudi revščini.² Kljub tem številkam pa je dejansko težko podati točno število prekarnih delavcev. Na eni strani je namreč lahko kar nekaj od teh 115.000 samozaposlenih zelo uspešnih svetovalcev, odvetnikov ali pa tudi različnih vlagateljev, za katere težko rečemo, da so na pragu revščine ali ujeti v ne varne pogoje dela. Po drugi strani pa ta številka ne vključuje 44.000 delavcev s statusom študenta. Ti so resda videni kot prihodnja visoko izobražena delovna sila, ki bo po zaključku študija verjetno dosegla nadpovprečne plače, zdaj pa lahko njihovo delo spodreže stabilna delovna razmerja in nižja plače, a tudi podaljša čas njihovega študija in prekarnost študentskega dela.

Konec leta 2019 je bilo 66.000 ljudi brezposlenih. Glede na to, da se denarno nadomestilo za brezposelnost giblje med 350 in 890 EUR, medtem ko je bila v letu 2019 povprečna bruto plača 1.700 EUR, pri čemer imajo mladi do 30. leta možnost pridobiti nadomestilo le za dva meseca (Employment Service of Slovenia, 2019), so mnogi mladi prisiljeni tekMOVATI za „mala“ (preostala) delovna mesta. Če upoštevamo vse to, je najbrž število prekarnih delavcev v Sloveniji v resnici celo višje.

Slovenija je tudi dober primer za težave pri zagotavljanju in izvrševanju pravic prekarnih delavcev. Čeprav je Svetovna banka ugotovila, da je kakovost zakonodaje blizu drugim razvitim državam OECD (World Bank, 2019), je Inšpektorat RS za delo v letu 2017 resda izrekel za tri milijone EUR kazni, a jih je bilo plačanih le 40 %.³ Namesto da bi se povečali naporji za izvajanje nadzora in za plačilo izrečenih kazni, je število inšpektorjev upadlo s 87 v letu 2016 na 81 v letu 2017.⁴ Poleg tega je bilo v projektu World Justice (2019) razkrito, da je Slovenija glede civilnega pravosodja in civilnopравnih zadev uvrščena pod mejo, ki določa učinkovito uveljavitev pravic, zanjo pa so značilni tudi zaostanki. Tako Slovenija ni izjema niti glede soočenja s težavami pri zagotavljanju pravic prekarnih delavcev.

Leta 2018 je Zdravko Počivalšek, takratni in tudi sedanji minister za gospodarski

2 <https://www.total-slovenia-news.com/business/1148-unions-highlight-precarious-work-conditions-of-many-in-slovenia>

3 <https://www.total-slovenia-news.com/business/1148-unions-highlight-precarious-work-conditions-of-many-in-slovenia>

4 <http://www.sloveniatimes.com/slovenia-s-labour-law-adequate-oversight-poor-expert-says>

razvoj in tehnologijo, izjavil, da je slovenska delovnopravna zakonodaja preveč rigidna in da to vodi v povečanje števila prekarnih delavcev.⁵ Ta izjava se ujema z argumentacijo, da podjetja niso naklonjena zaposlovanju za nedoločen čas, saj imajo težave in velike stroške pri odpuščanju delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. To sovпада z marketizacijo konkurenčnosti držav, ki naj bi jo morala zasledovati tako podjetja kot države v času srditega in intenzivnega mednarodnega oz. globalnega tekmovanja, ta pa sovпада s fleksibilizacijo delovne sile. In tudi v tem pogledu Slovenija ni izjema. Svetovni gospodarski forum (WEF, 2018) je ugotovil, da so obstoječe prakse zaposlovanja in odpuščanja slabost pri zagotavljanju konkurenčnosti. Na indeksu Svetovnega gospodarskega foruma zaseda Slovenija skupno 35. mesto, ko pa pogledamo samo prakso zaposlovanja in odpuščanja, pa je Slovenija na 132. mestu od skupno 140 držav. Svetovni gospodarski forum Sloveniji tako priporoča, da spremeni delovnopravno zakonodajo v smeri lažjega zaposlovanja in lažjega odpuščanja delavcev.

Zaton socialnega dialoga in uveljavljenih strank ter triumf novih strank

Socialni dialog je bil v Sloveniji pomemben, saj ji je zagotovil stabilno tranzicijo v tržno gospodarstvo in demokracijo, a procesi evropeizacije in dvojna kriza so povzročili njegov zaton (Stanojević in Krašovec, 2011; Stanojević in Klarič, 2013). Krašovec in Johannsen (2017) trdita, da je zaton socialnega dialoga tudi posledica upada članstva v sindikatih (Stanojević, 2012; Broder, 2016) in krčenja članstva v delodajalskih organizacijah (Guardiancich 2012; Stanojević in Klarič, 2013). V povezavi z upadom članstva pri obeh partnerjih so ti postali za vlado in politične stranke manj privlačni za graditev socialnega dialoga.

Poleg tega je preurejanje dotedanjega stanja značilno tudi za politične stranke in strankarski sistem v Sloveniji. Čeprav je Slovenija mlada demokracija, politični razvoj sledi evropskim vzorcem. Volilna udeležba kaže trend upadanja, volilna nestabilnost (Pedersenov indeks) je narastla zlasti po veliki krizi z začetkom konec leta 2008 in se nadaljevala v času dolžniške krize, ko je npr. na volitvah v letu 2014 nestabilnost dosegla celo 56,7 % in so večino sedežev v parlamentu zasedli poslanci novih strank (Krašovec in Johannsen, 2016). Upad starih strank je delno posledica dvojne ekonomske krize, a tudi dolgotrajnega nizkega zaupanja ljudi v politične stranke (Bačlija in Johannsen, 2007) in njihovega velikega nezadovoljstva z delovanjem demokracije (Krašovec in Johannsen, 2016) ter nezadovoljstva zaradi odklonskih ravnanj strank oz. politične in ekonomske elite (korupcija, klientelizem, različni škandali) (Haughton in Krašovec, 2018).

Tako ni presenetljivo, da so nove stranke svoj poziv in kasneje tudi volilni uspeh zgradile na močni kritiki uveljavljenih strank, ki so jih opisovale kot neodzivne in tesno prepletene z državo (Krašovec in Haughton, 2011). Ob tem uveljavljenim

5 <https://www.rtvsl.si/news-in-english/precarious-work-a-state-of-vulnerability-and-social-isolation/452334>

strankam ravno zaradi tega v mnogih primerih ni uspelo razviti dobre strankarske organizacije (Krašovec, 2000).

Čeprav so v mnogih evropskih državah v zadnjem dobrem desetletju zaznali pomemben vzpon novih strank (Haughton in Deegan-Krause, 2015; Emanuele in Chiaramonte, 2018), pa je Slovenija država, kjer so nove stranke tako uspešne, da so prevzele tudi vodenje vlad; predsedniki vlad tako od leta 2013 naprej prihajajo iz novih strank (Bratušek, Cerar in Šarec).

Ta val zelo uspešnih novih strank se je začel na volitvah leta 2011 (ob tem ne gre pozabiti, da so posamezne, praviloma majhne nove stranke vstopale v državni zbor tudi že pred tem letom), ko sta Lista Zorana Jankovića – Pozitivna Slovenija (LZJ-PS) z 28,5 % in Državljska lista Gregorja Viranta (DLGV) z 8,4 % volilne podpore vstopili v državni zbor skozi velika vrata. Na volitvah leta 2014 je Stranka Mira Cerarja (SMC) dobila celo 34,5 % volilne podpore, koalicija Združena levica (ZL) 6 % in Zaveznitvo Alenke Bratušek (ZaAB) 4,4 % glasov, medtem ko je na volitvah leta 2018 Lista Marjana Šarca (LMŠ) dobila 12,6 % glasov, v državni zbor pa je ponovno uspelo vstopiti tudi SMC (preimenovana v Stranko modernega centra), Stranki Alenke Bratušek (preimenovana iz ZaAB) in samostojno tudi Levici (leta 2014 je bila del koalicije Združena levica).

Kot vidimo, je (bilo) za večino uspešnih novih strank značilno poimenovanje po ustanovnih očetih oz. materah. Kot ugotavlja Krašovec (2016; 2017), je zanje značilna tudi velika personalizacija strank, zaradi dejstva, da so bile oblikovane zgolj nekaj tednov ali mesecev pred volitvami, pa ni presenetljivo, da jim ni uspelo bolj razviti niti svoje organizacijske mreže niti resnejših socialnih vezi z družbo.

Stranke, njihova okolja in linije tekmovanja

Kot so izpostavili različni avtorji (npr. Harmel in Janda, 1982; Panebianco, 1988; Mair et al., 2004), politične stranke delujejo v različnih okoljih, iz njih prihajajo do njih različni izzivi, stranke pa naj bi se tem okoljem prilagajale. Tako so npr. volivci ali splošneje gledano družba eno izmed takih okolij, ki naj bi se jim stranke prilagajale. To pomeni tudi, da naj bi bile stranke odgovorne, a tudi odzivne akterke, ki naj bi se prilagajale tudi kratkoročnim interesom oz. pričakovanjem volivcev (Bardi et al., 2014).

V realnosti pa se sicer zgodi, da se stranke zaradi različnih razlogov nekaterim okoljem prilagajajo bolj kot drugim. Vzroke za to bi lahko našli v strankah, a tudi v značilnostih njihovih, nemalokrat kompleksnih okolij. Poleg tega je treba upoštevati, da so stranke kot organizacije pogosto po naravi konservativne in se ne bodo spreminjale, če to ni nujno (Panebianco, 1988). Dodatno pa velja omeniti, da imajo visoko institucionalizirane stranke praviloma več težav pri prilagajanju okoljem oz. pri vnašanju sprememb v svoje delovanje (Panebianco, 1988).

Kljub vsem tem zadržkom pa je dejstvo, da se stranke prilagajajo. Pri tem ne gre pozabiti, da je tudi obstoj drugih strank lahko relevantno okolje za stranke in tako se te lahko odzivajo tj. prilagajajo glede na stališča in delovanje drugih strank (Downs, 1957; Adams et al., 2004; Zons, 2015), zlasti pa naj bi bile stranke občutljive za stališča drugih strank iz iste duhovne oz. ideološke družine (Adams in Somer-Topcu, 2009), saj pogosto želijo nagovarjati iste volivce. Glede medstrankarskega tekmovanja se praviloma izpostavljata dve teoriji, in sicer a) prostorska ali klasična teorija strankarskega tekmovanja (Downs, 1957) in b) teorija izpostavljenosti (Robertson, 1976). Če prva poudarja idejo, da vse stranke tekmujejo za volilno podporo tako, da oblikujejo svoja stališča glede istih tematik, druga omenjena teorija izpostavlja, da stranke poskušajo vzpostaviti kot linijo njihovega medsebojnega tekmovanja tudi nekatera nova ali do takrat spregledana vprašanja oz. problematike.

Zlasti nove stranke oz. stranke izzivalke (tiste, ki pred volitvami niso imele svojih predstavnikov v parlamentih) naj bi bile bolj nagnjene k temu, da bodo ponotranjile oz. v medstrankarskem tekmovanju izpostavile tematike, ki so jih uveljavljene/stare stranke (skoraj) spregledale. Na ta način naj bi nove stranke politizirale do takrat zapostavljene tematike in s tem tudi spremenile ustaljene linije tekmovanja med strankami, ker pričakujejo, da bodo lahko pridobile višjo volilno podporo. Nove stranke naj bi se tudi lažje prilagodile dejstvu, da so na pomembnosti pridobile nove problematike, saj se lažje prilagajajo, ker jim še ni uspelo razviti zanje posebej značilne identitete, ki bi jo morale prilagoditi zaradi novih tematik, poleg tega pa te stranke lahko izgubijo manj, če poskus politizacije novih tematik spodleti (Caul in Gray, 2000; De Vries in Hobolt, 2012; Meyer in Wagner, 2013; Zons, 2015).

V preučevanju medstrankarskega tekmovanja je izpostavljena tudi ideja „lastništva tematik“ – stranke naj bi v medsebojnem tekmovanju poskusile izpostaviti zlasti tematike, s katerimi naj bi bile zgodovinsko gledano tesno povezane (Wagner in Meyer, 2014). Tako naj bi bile stranke, ki se umeščajo v konservativno duhovno družino, praviloma videne kot bolj kompetentne za razna makroekonomska vprašanja, vprašanja varnosti, medtem ko naj bi bile socialdemokratske stranke videne kot bolj kompetentne za vprašanja države blaginje, zagotavljanja enakosti in pravic delavcev. V tem smislu se od strank pričakuje, da bodo v medstrankarskem tekmovanju poskušale izpostaviti tiste tematike, za katere menijo, da imajo nad njimi „lastništvo“, saj naj bi jim to prinašalo več možnosti za boljši volilni rezultat (Wagner in Meyer, 2014: 1021).

Upošteva vse to lahko rečemo, da se je politično prizorišče v Sloveniji znašlo sočasno pred več med seboj povezanimi izzivi; uveljavljene stranke se soočajo z izzivi zagotavljanja povezav z družbo, razširjeno je nezaupanje vanje, prav tako je veliko nezadovoljstvo z delovanjem demokracije, med ljudmi so se okrepila protielitistična in tudi protistrankarska občutja, vse to je vodilo v nestabilnost strankarskega sistema in vzpon uspešnih novih strank, poleg tega pa je v krču tudi socialni dialog. Tako je vprašanje, ali je šibka povezanost med družbo in strankami vzrok za pomanjkanje zavedanja o težavah in interesih nove družbene skupine, tj. prekarnih delavcev. Nas pa

predvsem zanima, ali je moč kljub temu najti določene razlike med starimi in novimi, pogosto tudi bolj personaliziranimi strankami, saj so slednje pogosto posledica globalizacije in evropeizacije, torej procesov, ki tudi pospešujejo prekarizacijo.

Cilji in odzivi: Uveljavljene stranke na levisi in desnici proti novim strankam

V nadaljevanju primerjamo uveljavljene oz. stare stranke na ideološkem kontinuumu levo – desno ter stare in nove stranke, in sicer z dveh vidikov: a) ali stranke prepoznajo problematiko prekarnih delavcev in so jo vključile v svoje volilne programe; b) kje se po mnenju strank problem prekarnih delavcev pojavlja oz. kako ga razumejo – kot problematiko na področju ekonomije, trga delovne sile itd.?

Pričakujemo, da vse stranke ne glede na njihovo pozicijo na ideološkem kontinuumu vsaj do določene mere omenjeno problematiko omenjajo v svojih volilnih programih. Pričakujemo tudi, da jo v večji meri omenjajo nove stranke, saj je to novejša potencialna linija medstrankarskega tekmovanja, ki tem strankam glede na zgoraj predstavljene ugotovitve različnih avtorjev lahko omogoči večji volilni uspeh. Ker se novim strankam še ni uspelo toliko institucionalizirati kot starim, se bodo morale slednje pri obravnavanju te problematike ukvarjati še s prilagoditvijo svojih “tradicionalnih” politik novim izzivom.

Ker so tradicionalni levo-desni ideološki razcepi še vedno pomembni (Rohrschneider in Whitefield, 2012), pričakujemo, da so stare (sredinsko) desne stranke sprejele elitistično naravnani diskurz o neizogibni globalni konkurenci in nujni po zagotavljanju še večje konkurenčnosti, npr. z naraščajočo ponudbo delavcev in produktivnosti s prilagoditvijo elementov države blaginje. To jih umešča blizu idej Svetovnega gospodarskega foruma o nujni fleksibilizaciji in širjenju netipičnih oblik dela. Na drugi strani pa pričakujemo, da so se stare (sredinsko) leve stranke problematike sicer resda lotile neposredno, a s ponujanjem “starih” (npr. znotraj koncepta države blaginje) receptov za njeno razreševanje.

Na drugi strani pričakujemo, da nove stranke niso samo vključile problematike v svoje volilne programe v večji meri kot stare stranke, temveč tudi, da so ponudile drugačne rešitve kot stare stranke (npr. znotraj tehnološkega razvoja, da so se problematike lotile medsektorsko).

Odločili smo se za analizo volilnih programov tistih strank, ki jim je na volitvah leta 2018 uspelo vstopiti v državni zbor. Volilni programi strank so uradni dokumenti, ki jih stranke predstavljajo volivcem in svojim članom kot javno prepoznavna stališča o različnih politikah (Klingemann et al., 1994) in jih uporabljajo, da bi privabile volivce in mobilizirale skupine v posamezni stranki.

Analiza volilnih programov strank na volitvah 2018

Na spletnih straneh strank, ki so vstopile v državni zbor po volitvah leta 2018, smo poiskali dokumente, ki so jih stranke same opredelile kot volilne programe. Samo za Slovensko nacionalno stranko (SNS) ni bilo na ta način moč najti pisnega dokumenta, ki bi bil lahko smatran za volilni program leta 2018. Prva ugotovitev glede volilnih programov je, da se njihov obseg in razdelanost med strankami (občutno) razlikujeta.

Tabela 1: Problematika prekarne delavcev in prekarne dela v volilnih programih slovenskih parlamentarnih strank leta 2018

	Stara/ nova stranka	Članstvo v stranki EU/duhovna družina	Problematika omenjena da/ne	Sklop in podsklop programa, v katerem je bila problematika omenjena
DeSUS	stara	EDP/liberalna	Da	Za gospodarstvo v funkciji človekovega dostojanstva Minimalna plača in prekarno delo
NSi	stara	EPP/konzervativna	Da	Varne zaposlitve krepijo gospodarstvo Poenostavitev delovnopравne zakonodaje Pomladimo Slovenijo Družinska politika
SD	stara	PES/ socialdemokratska	Da	Razvojni preboj za blaginjo vseh Vključujoč trg dela
SDS	stara	EPP/konzervativna	Da	Trg dela, socialna varnost, pokojnine, invalidi, družine in mladi Stanje na trgu dela Gospodarstvo
SNS	stara	AEMN/ nacionalistična	/	/
Levica	nova	European Left/ demokratska levica	Da	Uvod Vse več slabo plačanih in nestalnih delovnih mest Odprava krivičnih delovnih pogojev; Gospodarstvo po meri človeka Okrepimo ekonomsko demokracijo Borimo se za dostojno delo Odprava prekarne in izkoriščevalskih delovnih pogojev Investirajmo v prihodnost Kakovostno in brezplačno javno šolstvo Kulturo vrnimo v središče družbe Šport in rekreacijo dvignimo na novo raven Nihče ne sme biti izključen Boj proti revščini Povrnimo demokracijo Novinarstvo v službi javnosti
LMŠ	nova	Alde/liberalna	Da	Mlade je treba vključiti v soodločanje
SAB	nova	Alde/liberalna	Da	Nagovor Resnična solidarnost Glavne točke programa-odkljuknica
SMC	nova	Alde/liberalna	Da	Trg dela

Tabela 1 razkriva, da so vse stranke ne glede na svojo pozicijo na ideološkem kontinuumu levo-desno in „starost“ (stare ali nove stranke) problematiko vključile v svoje volilne programe. V primerjavi z volilnimi programi strank na volitvah leta 2011 in 2014 je to pomembna razlika. Kot sta namreč ugotovila Krašovec in Cabada (2018), so stranke v svojih takratnih volilnih programih pisale predvsem o fleksibilnosti, zlasti trga delovne sile, pri čemer so ideološko (sredinsko) levo in (sredinsko) desno pozicionirane stranke besedo uporabljale vsebinsko različno. Problematiko prekarnega dela in prekarne delavcev sta leta 2014 neposredno omenili samo dve stranki: „stara“ SD in „nova“ Združena levica.

Leta 2018 je problematiko v svojem programu največkrat omenila Levica (nova in ideološko levo pozicionirana stranka), ki je videla problematiko prekarnega dela in delavcev na različnih področjih (kot problem obnašanja menedžerjev in nosilcev kapitala; kot problematiko premajhnih pooblastil inšpektorjev; problem prekarneosti je videla pri zaposlenih v gospodarstvu, kulturi, pri športnikih in pri novinarjih). Obljubila je boj proti prekarneosti in izkoriščevalskim razmeram. Ob tem je videla tudi nekatere posledice povečevanja prekarnega dela, npr. v drobljenju delavskega razreda (»Na drugi strani se zaradi razraščanja prekarne oblike zaposlitev, agencijskega dela, prenosa del na zunanje izvajalce, pritiskov na sindikalno organiziranje ter izključevanja delavcev iz upravljanja delavski razred drobi«; Levica, str. 21), onemogočanju dostojnega življenja in kakovostnega dela ter v revščini in neenakosti.

Analiza razkriva, da sta stari stranki, ki sta ideološko pozicionirani kot (sredinsko) levi, to sta DeSUS in SD, problematiko prekarne delavcev in prekarne dela v svojih programih sicer omenili neposredno, a tudi znotraj tradicionalnih področij, tj. gospodarstva in države blaginje, ob tem pa ponudili predvsem rešitve znotraj tradicionalnega (sredinsko) levega diskurza. DeSUS je tako npr. izpostavil: »Vztrajali bomo na zmanjšanju vseh oblik prekarne dela in si prizadevali za to, da dobi takšno delo vse elemente delovnega razmerja, kar pomeni, da mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi« (DeSUS, str. 13). Stranka SD je videla prekarneost kot vzrok za naraščajoče tveganje neenakosti tako kratkoročno (npr. pri bolniški odsotnosti) kot dolgoročno (glede pravic iz pokojninskega zavarovanja). Posebej je izpostavila, da ima »Slovenija glede na EU nadpovprečni delež začasnih oblik zaposlitev (vključno s študentskim delom), kot ključni problem pa je identificirana različna obdavčitev in različna višina socialnih prispevkov« (SD, str. 41). Še zlasti pa je izpostavila problem prekarneosti pri mladih.

Stranki konservativne duhovne družine SDS in NSi sta problematiko sicer omenili, večkrat pa je v njunih programih moč zaslediti govor o netipičnem in fleksibilnem delu oz. segmentaciji na trgu dela. Tako so npr. v SDS zapisali, da je »v evropskem prostoru zrelo spoznanje, da bodo v prihodnosti prevladale atipične oziroma drugačne oblike zaposlovanja« (SDS, str. 3), prav tako pa je bila posebej izpostavljena problematika fleksibilnosti in netipičnih zaposlitev pri mladih. NSi je problematiko prekarne zaposlitev izpostavila v podsklopu programa, poimenovanega Poenostavitev delovnopravne zakonodaje, in videla tudi velik problem v tem, da je trg delovne sile

segmentiran na osi med mladimi (ki imajo predvsem prekarne oblike zaposlitve) in starejšimi (s pogodbami za nedoločen čas) ter klicala po večji prožnosti trga dela. Problematiko je izpostavila tudi v podsklopu Sodobna družina v Sloveniji, kjer je zapisala: »Spreminja se varnost zaposlitve (manj pogodb za delo za nedoločen čas in vse več prekarne zaposlitve), na oblikovanje družine pa vpliva tudi večja mobilnost zaposlenih« (NSi, str. 166). Ugotovimo lahko, da sta obe stranki v večji meri uporabljali pričakovani in prevladujoči diskurz iz sfere globalizacije in neoliberalnih politik.

Tri nove stranke (LMŠ, SAB in SMC), vse umeščene v liberalno duhovno družino, so v svojih relativno kratkih volilnih programih analizirano problematiko na kratko omenile predvsem na področjih trga dela. LMŠ in SAB sta izpostavili to problematiko zlasti pri mladih, SMC pa je edina v programu ponudila neki alternativnejši ukrep: »Ustanovitev zadruga za prekarne delavce za povečanje njihove socialne varnosti (kolektivne oblike zavarovanja), racionalizacijo stroškov poslovanja in skupen nastop na trgu« (SMC, str. 25).

Glede vsebinske obravnave problematik v volilnih programih strank lahko ugotovimo, da so jih stranke praviloma poimenovala kot „tradicionalne“ problematike na trgu dela, države blaginje, socialne varnosti ... V diskurzu strank pa je najbolj vidna pričakovana razlika med (sredinsko) levimi in (sredinsko) desnimi strankami ne glede na njihovo „starost“. Glede na relativno majhno zanimanje za problematiko pri starih in novih strankah (delna izjema je Levica) pa lahko rečemo, da se problematika prekarne delavcev na volitvah 2018 ni vzpostavila kot (pomembna) linija medstrankarskega tekmovanja.

Ko se po volitvah oblikuje vlada, ki je v Sloveniji tradicionalno sestavljena iz več strank, se oblikujejo tudi koalicijski sporazumi. Z njimi koalicijske stranke formalizirajo videnje javnih politik, ki jih bodo med svojim delovanjem oblikovale, in njihove cilje, razdelijo si položaje ter določijo procedure in pravila delovanja (Krašovec in Krpič, 2019). Tako nas je zanimalo, ali so vladne stranke tudi v koalicijskem sporazumu javnopolitično omenile problematiko prekarne delavcev.

Analiza koalicijskega sporazuma, sklenjenega med LMŠ, SD, SMC, SAB, DeSUS, razkriva, da je bila problematika prekarne delavcev vključena tudi vanj, vladna koalicija pa jo je videla dokaj široko: kot problem trga dela, kot problematiko z vplivom na finančno vzdržnost pokojninskega sistema, kot problematiko, ki zadeva zlasti mlade tako pri vstopu na trg dela kot tudi pri prvem reševanju stanovanjskega problema. Tako ne preseneča, da je vladna koalicija napovedovala pripravo »medresorskih ukrepov za odpravo prekarne delavčnosti (ustanovitev medresorske delovne skupine za načrtovanje in izvedbo ukrepov proti prekarne delavčnosti ter priprava strategije boja proti prekarne delavčnosti)« (Koalicijski sporazum za mandatno obdobje 2018–2022, str. 10, 11). Zanimivo je, da je sporazum govoril o prekarne delu v zasebnem in javnem sektorju: »Odpravili bomo prekarne oblike dela v javnem sektorju, in sicer kot zgled zasebnemu sektorju. Za namene zasledovanja teh ciljev bomo spremenili ZID in ZDR« (Koalicijski sporazum za mandatno obdobje 2018–2022, str. 10, 11).

Tabela 2: Koaliicijska sporazuma za mandatni obdobji 2014–2018 in 2018–2022 ter problematika prekarne delavce

	Stranke v vladi	Problematika omenjena da/ne	Ideološka pozicija vlade leva/desna	Sklop sporazuma, v katerem je bila problematika omenjena
Vlada 2014–2018	SMC, DeSUS, SD	da	levosredinska	Trg dela
Vlada 2018–2020	LMŠ, SD, SMC, SAB, DeSUS + Levica	da	levosredinska	Pravičen, solidaren in finančno vzdržen pokojninski sistem ter zagotavljanje varne starosti Gospodarsko uspešna Slovenija, usmerjena v trajnostni razvoj in varovanje okolja Participacija, stanovanjska politika in zaposlovanje mlajše generacije

Vir: Lastni prikaz.

V primerjavi s koalicijskim sporazumom za mandatno obdobje 2014–2018 lahko vidimo, da je bila v sporazumu za obdobje 2018–2022 problematika bolj razdelana, kar je lahko posledica dejstva, da je problematika v družbi postala bolj pereča, pa tudi kot posledica vpliva zunanje podporne stranke – Levice. Videti je tudi (kljub dejstvu, da so v obeh vladah sodelovale tri iste stranke), da se je spremenil diskurz; tako je bilo kot rešitev problematike v prejšnjem mandatu npr. izpostavljeno poenotenje obdavčitev vseh vrst dela in s tem zmanjšanje razlogov za zlorabe delovnopravne zakonodaje, sicer pa je bila večkrat poudarjena tudi prožna varnost/varna prožnost.

4. ZAKLJUČEK

Procesa globalizacije in digitalizacije že nekaj časa vodita k povečanju števila prekarne delavce. Tekmovanje za "mala" (preostala) delovna mesta, nizka zaščita pravic in povečane težave pri prilagajanju sistemov države blaginje novim ekonomskim danostim so pripeljali do tega, da je problematika prekarne delavce postala ena od najpomembnejših tematik v novem tisočletju. Dandanes so mnogi politični oz. strankarski sistemi v evropskih državah nestabilni, celo konfuзни. Zaznamovani so z visoko stopnjo volilne nestabilnosti, nove politične stranke, ki uspešno vstopajo v parlamente in celo vlade, pa so postale značilnost političnega prizorišča, čeprav bodo mnoge že na naslednjih volitvah izginile z njega. Sočasno s temi procesi so se pod pritiski znašle tudi tradicionalne organizacije in institucije na trgu dela, sindikati in delodajalske organizacije, ki se soočajo z upadom članstva, prav tako se je pred izzivi znašel socialni dialog, v katerega so omenjene organizacije sicer vpete. Vsi pa se soočajo s težavami, kako obravnavati prekarne delavce v času modela individualizirane

ekonomije. Poleg tega so mnoge etabrirane politične stranke izgubile stik s svojimi družbenimi koreninami in namesto tega v volilnih tekmah preferirajo „blitz“ propagandne kampanje, s katerimi nagovarjajo volivce in člane.

Tako je splošno vprašanje, ali se politične stranke in vlade zavedajo prekarnosti, zlasti nove generacije delavcev. Prav tako je vprašanje, ali stranke in vlade razvijajo rešitve, s katerimi želijo reševati problematiko prekarnih delavcev, in če so na to pripravljene, ali so glede tega med strankami razlike.

Analiza volilnih programov slovenskih parlamentarnih strank na volitvah leta 2018 je razkrila, da so vse stranke problematiko prekarnih delavcev omenjale v svojih volilnih programih, a so se ji bolj posvečale etabrirane oz. stare stranke; med novimi strankami je v tem pogledu izjema nova demokratična levica. Ta ugotovitev odseva tudi določeno nezrelost (glede razvoja) novih strank. Izkazalo se je tudi, da je delitev strank na ideološkem kontinuumu levo-desno še vedno smiselna, saj so stranke, ki so umeščene na (sredinsko) desni pol tega kontinuumu, v analizirani problematiki v glavnem uporabljale diskurz, značilen za neoliberalne politike. Kljub vsemu pa je bilo možno zaznati tudi, da se oba pola v bistvu zavedata realnosti pritiskov globalizacije na preučevano problematiko.

Vladna koalicija, oblikovana leta 2018, je v svojem koalicijskem sporazumu večkrat omenjala problematiko prekarnih delavcev kot vladna koalicija v mandatu 2014–2018. Vlada v obdobju 2018–2020 je v tem dokumentu odprla tudi vprašanje prekarnosti v javnem in ne samo zasebnem sektorju ter predlagala, da naj bi država prevzela vodilno vlogo pri reševanju problematike v javnem sektorju. Verjetno pa zavedanje problematike in iskanje rešitev zanjo ni bila samo posledica dejstva, da je bilo preživetje manjšinske vlade odvisno od podpore zunajvladne nove demokratične leveice, temveč je tudi osrednji del oblasti začel aktivneje razmišljati o novih rešitvah in instrumentih zanje.

Razprava o prekarnem delu v Sloveniji kaže, da je rešitve za omenjeno problematiko treba iskati z uporabo mešanice regulacije in tudi znotraj tradicionalnega okvira države blaginje. Po drugi strani pa se je vlada v obdobju 2018–2020 očitno zavedala, da je treba iskati tudi nove oblike organiziranja gospodarstva, ki se bodo prilegale novemu modelu ekonomije.

Ob vsem tem predlagamo, da se poskušajo nove tehnologije, ki so sicer povzročile porast števila prekarnih delavcev, uporabiti za njihovo zaščito, npr. z zagotavljanjem poceni in hitrih možnosti delitve informacij o delodajalcih. Vsekakor pa je vprašanje, ali so lahko rešitve, ki se dotikajo globalne ekonomije in so pripravljene znotraj nacionalnih držav ter tudi znotraj evropskega političnega in ekonomskega prostora, zadostne. Za zagon resne razprave o tej problematiki potrebujemo vseevropsko orientirano in dolgoročno raziskovanje, ki bo vključevalo študije z različnih področij in zajelo tudi več držav.

Literatura

1. Adams, James, Michael Clark, Lawrence Ezrow in Garrett Glasgow (2004): Understanding Change and Stability in Party Ideologies: Do Parties Respond to Public Opinion or to Past Election Results? *British Journal of Political Science* 34 (4): 589–610.
2. Adams, James in Zeynep Somer-Topcu (2009): Policy Adjustment by Parties in Response to Rival Parties' Policy Shifts: Spatial Theory and the Dynamics of Party Competition in Twenty-Five Post-War Democracies. *British Journal of Political Science* 39 (4): 825–46.
3. Arnold, Dennis in Joseph R. Bongiovi (2013): Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist* 57 (3): 289–308.
4. Bačlija Brajnik, Irena in Lars Johannsen (2007): Komu zaupamo? Recipročnost zaupanja med političnimi elitami in državljani v Sloveniji in izbranih srednjeevropskih državah. *Teorija in praksa* 44 (1): 103–21.
5. Bardi Luciano, Stefano Bartolini in Alexander H. Trechsel (2014): Responsive and Responsible? The Role of Parties in Twenty-First Century Politics. *West European Politics* 37 (2) 235–52.
6. Binderkrantz, Anne Skorkjær, Peter Munk Christiansen in Helene Helboe Pedersen (2015): Interest Group Access to the Bureaucracy, Parliament, and the Media. *Governance* 28 (1): 95–112.
7. Broder, Živa (2016): Sindikalno gibanje v Sloveniji od osamosvojitve do danes. Magistrsko delo, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Bryson, Alex, Bernhard Ebbinghaus in Jelle Visser (2011): Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline. *European Journal of Industrial Relations* 17 (2): 97–105.
9. Campbell, Iain in Robin Price (2016): Precarious Work and Precarious Workers: Towards an Improved Conceptualisation. *The Economic and Labor Relations review* 27 (3): 314–32
10. Caul, L. Miki. in Mark M. Gray (2000): From Platform Declaration to Policy Outcomes: Changing Party Profiles and Partisan Influence Over Policy. V Russell J. Dalton in Martin P. Wattenberg (ur.) *Parties without Partisans: Political Change in Advanced Industrial Democracies*, 208–37. Oxford: Oxford University Press.
11. Cerny, Philip G. (2010): The Competition State Today: From Raison d'État to Raison du Monde. *Policy Studies* 31 (1): 5–21.
12. Choi, Hae-Lin in Alice Mattoni. (2010): The Contentious Field of Precarious Work in Italy: Political Actors, Strategies and Coalitions. *Working USA* 13 (2): 213–43.
13. Christiansen, Peter M., Asbjørn Sonne Nørgaard, Hilmar Rommetvedt, Torsten Svensson, Gunnar Thesen in Per Ola Öberg (2010): Varieties of Democracy: Interest Groups and Corporatist Committees in Scandinavian Policy Making. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 21 (1): 22–40.
14. Cunniah, Dan (2013): Foreword. *International Journal of Labour Research* 5(1): 5–7.
15. Demaret, Luc (2013). ILO Standards and Precarious Work: Strengths, Weaknesses and Potential. *International Journal of Labour Research* 5 (1): 9–21.
16. Dean, Jon (2015): Volunteering, the Market, and Neoliberalism. *People, Place and*

- Policy 9 (2): 139–48.
17. De Vries, E. Catherine in Sara B. Hobolt (2012): When Dimensions Collide: The Electoral Success of Issue Entrepreneurs. *European Union Politics* 13 (2): 246–268.
 18. Downs, Anthony (1957): *An Economic Theory of Democracy*. New York, Harper.
 19. Emanuele, Vincenzo in Alessandro Chiaramonte (2018): A Growing Impact of New Parties: Myth or Reality? *Party System Innovation in Western Europe After 1945. Party Politics* 24 (5): 475–87.
 20. Employment Service of Slovenia (2019): Unemployment Benefits http://english.ess.gov.si/jobseekers/unemployment_benefits (25. 9. 2019).
 21. Farber, Henry S. in Bruce Western Farber (2001): Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973–1998. *Journal of Labor Research* 22 (3): 459–85.
 22. Fiorito, Jack, Daniel G. Gallagher, Zachary A. Russell in Katina W. Thompson (2019): Precarious Work, Young Workers, and Union-Related Attitudes: Distrust of Employers, Workplace Collective Efficacy, and Union Efficacy. *Labor Studies Journal*, <https://doi.org/10.1177/0160449X19860908>
 23. Flanagan, Scott C. in Russell J. Dalton (1984): Parties Under Stress: Realignment and Dealignment in Advanced Industrial Societies. *West European Politics* 7 (1): 7–23.
 24. Flecker, Jörg, Theresa Fibich in Klaus Kraemer (2017): Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work. V Christian Korunka in Bettina Kubicek (ur.), *Job Demands in a Changing World of Work*, 7–24. Cham: Springer.
 25. Franco, Lucas. A. (2017): Organizing the Precariat: The Fight to Build and Sustain Fast Food Worker Power. *Critical Sociology* 45 (4–5): 517–31.
 26. Frase, Peter (2013): The Precariat: A Class or a Condition? *New Labor Forum* 22 (2): 11–14.
 27. Green-Pedersen, Christoffer (2007): The Growing Importance of Issue Competition: The Changing Nature of Party Competition in Western Europe. *Political Studies* 55 (3): 607–28.
 28. Guardiancich, Igor (2012): The Case of Slovenia. V Igor Guardiancich (ur.), *Recovering from The Crisis through Social Dialogue in the New EU Member States: The Case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia*, 95–131. Geneva: ILO.
 29. Haughton, Tim in Kevin Deegan-Krause (2015): Hurricane Season: Systems of Instability in Central and East European Party Politics. *East European Politics and Societies and Cultures* 29 (1): 61–80.
 30. Haughton, Tim in Alenka Krašovec (2018): Etablrana privlačnost novoga: slovenski parlamentarni izbori 2018. godine. *Politične analize* 9 (33/34): 3–7.
 31. Harmel, Robert in Kenneth Janda (1982): *Parties and Their Environments: Limits to Reform?* New York: Longman.
 32. Johannsen, Lars (2008): Slovensk success: Korporatisme og konsensus. *Nordisk Østforum* 22 (1): 55–70.
 33. Johannsen, Lars in Alenka Krašovec (2017): Democratic Critique and Development: In Search of Responsiveness. *Teorija in praksa* 54 (posebna številka): 45–59.
 34. Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74 (1): 1–22.
 35. Katz, Richard S. in Peter Mair (1995): Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party. *Party politics* 1 (1): 5–28.
 36. Katz, Richard S. in Peter Mair (2009): *The Cartel Party Thesis: A*

- Restatement. *Perspectives on Politics* 7 (4) 753–66.
37. Kirk, Hans (1936): *Daglejerne*. Copenhagen: Gyldendal.
 38. Klingemann, Hans-Dieter, Richard I. Hofferbert in Ian Budge (1994): *Parties, Policies, and Democracy*. Boulder: Westview Press.
 39. Krašovec, Alenka (2000): *Moč v političnih strankah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 40. Krašovec, Alenka (2016): Almost without Any Innovations: Organizational Structures in Slovenian Parties. V Katarzyna Sobolewska-Myslik, Beata Kosowska-Gąstoł in Piotr Borowiec (ur.), *Organizational Structures of Political Parties in Central and Eastern European Countries*, 419–40. Krakow: Jagiellonian University Press.
 41. Krašovec, Alenka (2017): A Hint at Entrepreneurial Parties? The Case of Four New Successful Parties in Slovenia. *Politologicky časopis* 24 (2): 158–78.
 42. Krašovec, Alenka in Tim Haughton (2011): Money, Organization and the State: The Partial Cartelization of Party Politics in Slovenia. *Communist and Post-Communist Studies* 44 (3): 199–209.
 43. Krašovec, Alenka in Lars Johannsen (2016): Recent Developments in Democracy in Slovenia. *Problems of Post-communism* 63 (5-6): 313–22.
 44. Krašovec, Alenka in Lars Johannsen (2017): Social Dialogue Between Transition and the Great Recession. *Teorija in Praksa* 54 (posebna številka): 30–44
 45. Krašovec, Alenka in Ladislav Cabada (2018): Adaptibility of Political Parties to the Economic and Financial Crisis? Some Evidence from Slovenia and the Czech Republic. *Annales* 28 (4): 865–76.
 46. Krašovec, Alenka in Tomaž Krpič (2019): Naj ostanem ali grem? Vladne koalicije in koalicijski sporazumi v Sloveniji med letoma 1990 in 2018. *Teorija in praksa* 56 (1): 229–46.
 47. Lewis, Hannah, Peter Dwyer, Stuart Hodgkinson in Louise Waite (2015): Hyper-Precarious Lives: Migrants, Work and Forced Labour in the Global North. *Progress in Human Geography* 39 (5): 580–600.
 48. Lozano, Mariona in Elisenda Rentería (2019): Work in Transition: Labour Market Life Expectancy and Years Spent in Precarious Employment in Spain 1986–2016. *Social Indicators Research* 145(1): 185–200.
 49. Mair, Peter in Ingrid Van Biezen. (2001): Party Membership in Twenty European Democracies, 1980-2000. *Party politics* 7 (1): 5–21.
 50. Mair, Peter (ur.), Wolfgang C. Müller (ur.) in Fritz Plasser (ur.) (2004): *Political Parties and Electoral Change*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
 51. Mantouvalou, Virginia (2012): Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor. *Comparative Labor Law and Policy Journal* 34 (1): 133–66.
 52. Marino, Stefania, Magdalena Bernaciak, Adam Mrozowicki in Valeria Pulignano (2019): Unions for Whom? Union Democracy and Precarious Workers in Poland and Italy. *Economic and Industrial Democracy* 40 (1): 111–31.
 53. Matilla-Santander, Nuria, Cristina Lidón-Moyano, Adrián González-Marrón, Kailey Bunch, Juan Carlos Martín-Sánchez in Jose M. Martínez-Sánchez (2018): Measuring Precarious Employment in Europe 8 Years Into the Global Crisis. *Journal of Public Health* 41 (2): 259–67.
 54. Meyer, M. Thomas in Markus Wagner (2013): Mainstream or Niche? Vote-Seeking

- Incentives and the Programmatic Strategies of Political Parties. *Comparative Political Studies* 46 (10): 1246–272.
55. Morlino, Leonardo (1996): Crisis of Parties and Change of Party System in Italy. *Party Politics* 2 (1): 5–30.
 56. Nørgaard, Ole, Lars Johannsen, Mette Skak in Rene H. Sørensen (1999): *The Baltic States After Independence*. Cheltenham: Edward Elgar.
 57. Panebianco, Angelo (1988): *Political Parties: Organization and Power*. Cambridge, New York, New Rochelle, Melbourne, Sydney, Cambridge University Press.
 58. Pedersen, Karin H. in Lars Johannsen (2011): *Democratic Consolidation: A Matter of Shared Values. The Case of Bulgaria*. V Elisabeth Bakke in Ingo Peters (ur.), *Twenty Years Since the Fall of the Berlin Wall: Transitions, State Break-Up and Democratic Politics in Central Europe and Germany*, 77–96. Berlin: BWV Verlag.
 59. Powell, Eleanor Neff in Joshua A. Tucker (2014): *Revisiting Electoral Volatility in Post-Communist Countries: New Data, New Results and New Approaches*. *British Journal of Political Science* 44 (1): 123–47.
 60. Robertson, David (1976): *A Theory of Party Competition*. London, New York: Wiley.
 61. Rohrschneider, Robert in Stephen Whitefield (2012): *The Strain of Representation: How Parties Represent Voters in Western and Eastern Europe*. Oxford: Oxford University Press.
 62. Schmitter, Philippe, C. (1974): Still the Century of Corporatism? *The Review of Politics* 36 (1): 85–131.
 63. Siaroff, Alan (1999): Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement. *European Journal of Political Research* 36 (2): 175–205.
 64. Sikk, Allan (2005): How Unstable? Volatility and the Genuinely New Parties in Eastern Europe. *European Journal of Political Research* 44 (3): 391–412.
 65. Simms, Melanie, Dennis Eversberg, Camille Dupuy in Lena Hipp (2018): *Organizing Young Workers Under Precarious Conditions: What Hinders or Facilitates Union Success*. *Work and Occupations* 45 (4): 420–50.
 66. Standing, Guy (2012): The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity* 44(4): 588–608.
 67. Stanojević, Miroslav (2012): The Rise and Decline of Slovenian Corporatism: Local and European Factors. *Europe–Asia Studies* 64 (5): 857–77.
 68. Stanojević, Miroslav in Alenka Krašovec (2011): *Slovenia: Social Pacts and Political Exchange*. V Sabina Avdagić, Martin Rhodes in Jelle Visser (ur.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*, 232–256. Oxford: Oxford University Press.
 69. Stanojević, Miroslav in Matej Klarič (2013): The Impact of Socio-Economic Shocks on Social Dialogue in Slovenia. *Transfer* 19 (2): 217–26.
 70. Statistical Office (2017). *Labour Force Survey Results, Slovenia, 3rd quarter 2017, Republic of Slovenia*. <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/7092> (24.9.2019).
 71. Van Biezen, Ingrid in Thomas Poguntke (2014): The Decline of Membership-Based Politics. *Party Politics* 20 (2): 205–16.
 72. Van Biezen, Ingrid, Peter Mair in Thomas Poguntke (2012): Going, Going ... Gone? Party Membership in the 21st Century. *European Journal of Political Research* 51(1): 24–56.

73. Visser, Jelle (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 403–30.
74. Visser, Jelle (2007): Trade Union Decline and What Next: Is Germany a Special Case? *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 14(2): 97–117. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-343930>.
75. Visser, Jelle, Susan Hayter in Rosina Gammarano (2015): Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? *Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief No. 1*. Geneva: ILO.
76. Wagner, Markus in Thomas M. Meyer (2014): Which Issues do Parties Emphasise? Salience Strategies and Party Organisation in Multiparty Systems? *West European Politics* 37 (5): 1019–45.
77. Williams, C. Colin in Ioana Alexandra Horodnic (2019): Evaluating Working Conditions in the Informal Economy: Evidence from the 2015 European Working Conditions Survey. *International Sociology* 34(3): 281–306.
78. World Bank (2019): Worldwide Governance Indicators. Washington: World Bank. <https://info.worldbank.org/governance/wgi/> (24th of September 2019).
79. World Economic Forum (2018): The Global Competitiveness Report. Klaus Schwab (ur.). Geneva: World Economic Forum.
80. World Justice Project (2019): WJP Rule of Law Index. Slovenia. <http://data.worldjusticeproject.org/#/groups/SVN> (25. 9. 2019).
81. Zons, Gregor (2015): The Influence of Programmatic Diversity on the Formation of New Political Parties. *Party Politics* 21(6): 919–29.

Viri

82. Koalicijski sporazum o sodelovanju v Vladi Republike Slovenije za mandatno obdobje
83. 2014–2018 (2014), Ljubljana.
84. Koalicijski sporazum o sodelovanju v Vladi Republike Slovenije za mandatno obdobje
85. 2018–2022 (2018), Ljubljana.
86. DeSUS (2018): Vrnimo ljudem dostojanstvo: predvolilni program. Ljubljana. <https://desus.si/2018/05/predvolilni-program-stranke-desus/> (15. 9. 2019).
87. Levica (2018): Blaginja za vse, ne le za peščico: Program stranke Levica za državnozborske volitve 2018. Ljubljana. <http://www.levica.si/wp-content/uploads/2018/04/Levica-volilni-program-2018.pdf> (15. 9. 2019).
88. Lista Marjana Šarca (2018): Človek. Skupnost. Država: Načrt in pogled naprej. Kamnik. <https://www.strankalms.si/o-stranki/program-nacrt-dela/> (10. 7. 2019).
89. Nova Slovenija (2018): NSi misli resno: 15 rešitev za Slovenijo med 15 najboljših držav sveta. Volilni program 2018–2022. Ljubljana. http://nsi.si/wp-content/uploads/2018/08/NSi_misli_resno_www.pdf (15. 9. 2019).
90. Stranka Alenke Bratušek (2018): Izkušeni. Odločni: Program 2022. Ljubljana. <https://www.sab.si/wp-content/uploads/2018/04/2018-04-23-AB-Program-Web.pdf> (15. 9. 2019).
91. Slovenska demokratska stranka (2018): Zate. Ljubljana. <https://www.sds.si/novica/program-za-slovenijo-program-zate-16075> (15. 9. 2019).

92. Socialni demokrati (2018): Samozavestna Slovenija: Program Socialnih demokratov za razvojni preboj Slovenije med najboljše države na svetu. Ljubljana. <http://socialnidemokrati.si/wp-content/uploads/2018/05/samozavestnaslovenija.pdf> (10. 7. 2019).
93. Stranka modernega centra (2018): Bolje za vse: Program Stranke modernega centra 2018–2012. Ljubljana. https://www.strankasmc.si/wp-content/uploads/2018/05/Program-SMC_2018-2022-Končni.pdf (10. 7. 2019).

Simona Kustec

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

PREKARNO DELO SKOZI OČI JAVNEGA INTERESA DRŽAVE

Povzetek

Namen prispevka je spregovoriti o razumevanju prekarnosti skozi teoretična izhodišča vloge države. Na prekarnost se bo v prispevku pogledalo s problemsko-analitičnega vidika politološke oz. javnopolitične znanosti, pri čemer bo osrednji poudarek namenjen vlogi države z vidika razumevanja pomembnosti njenega politično-ideološkega in z njim povezanega vrednotnega ozadja, institucionalnega in javnopolitičnega okvira pri razreševanju problemov v družbi. Z navedenim pristopom, ki bo utemeljen na kombinaciji analize teoretskih znanj in statističnih podatkov, želimo odpreti še enega od možnih pogledov na razumevanje problema prekarnosti in vloge (javnih) politik države pri tem. Ugotavljamo, da država glede na vsebino problema nosi temeljno odgovornost zanj in da ima v tem obdobju mnogo odprtega prostora za boljši pristop k njegovemu razreševanju. To se mora najprej odraziti v jasnejši (tudi pravno podprti) opredelitvi problema, pri vzpostavitvi dejansko delujočega sistema vladovanja (*governance*) ter sprejemu operativno potrebnih ter v praksi vsakodnevno dejansko izvedljivih javnopolitičnih ukrepov.

Ključne besede: *javna politika, javni interes, politična ideologija, država, demokracija, vladovanje, javnopolitični ukrepi*

Precare Work as a Public Interest of the State

Abstract

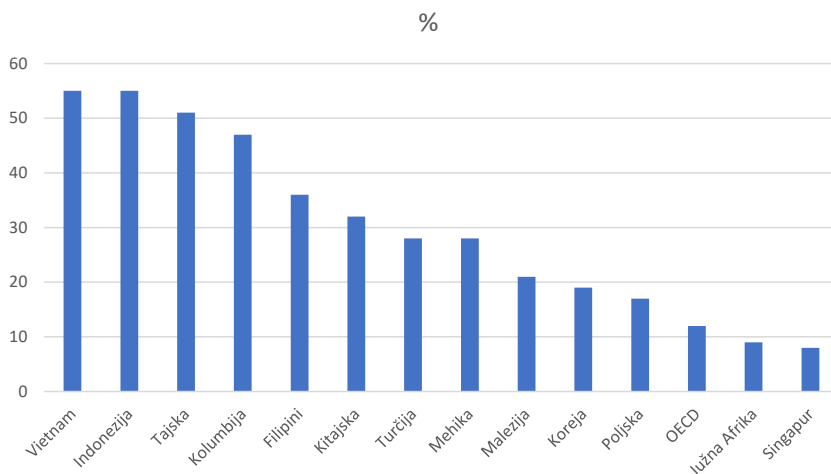
The main aim of this contribution is to disclose the debate about the understanding of precarious work through the theoretical frameworks of the role of the state. Precarious work in this paper is problem-analytically defined through political sciences and policy analysis scientific disciplines in which the central focus is given to the understanding of the role of the state from its political ideology and value backgrounds, as well as institutional and public policy frameworks of problem solving in society. We expect that another possible perspective on understanding of the problem of precarious work and the role of (public) policies of the state will be opened up with this analytical approach to analysis, founded mainly on already gained theoretical findings and statistical data analysis. The findings point to the central responsibility of the state and an open space for its better approaches to problem solving in the future. The solutions needs to address clearer (and also legally founded) definition of the problem of precarious work, establish the every-day operational workable systems of governance and the adoption of in practice necessary and workable policy measures for every-day implementation of the stated goals.

Keywords: *public policy, public interest, political ideology, state, democracy, governance, policy measures.*

Uvod

Problematika prekarnosti v svetovnem prostoru ni novost. Še več, niz avtorjev v tem primeru govori o zgodovinski stalnici, ki skozi različna obdobja razvoja civilizacij, družb ter ekonomij zgolj spreminja svojo intenziteto in pojavne podobe (Butler, 2004; Standing, 2009, 2011; Kalleberg, 2012). Ker je nesporno postal nevralgična problemska točka aktualnega časa, se na problem prekarnosti v zadnjih desetletjih upravičeno veliko opozarja, znanstveno in strokovno pa se aktualni vidiki prekarne dela raziskujejo in prepoznavajo tako v (neo)liberalnih, korporativnih kot tudi socialno-demokratskih sistemih (Kalleberg in Vallas, 2018). Konkretni statistični podatki, ki jih pridobivajo osrednje svetovne organizacije od Mednarodne organizacije dela (ILO), Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), Svetovne banke (WB), Evropske unije (EU) in Sveta Evrope, kažejo, da je prekarlost problem globalnih razsežij. Pri tem prednjačijo manj razvite demokracije vzhodnega dela sveta, a tudi razviti demokratični del sveta še zdaleč ni imun nanj (OECD, 2015; Svetovna banka, 2018; Kalleberg in Vallas, 2018). Še več, raziskovalci na primerih doslej vodilnih svetovnih demokracij že več desetletij dolgo dokazujejo in opozarjajo na velike družbene in socialne posledice, ki jih prekarlost prinaša v njihova okolja (Rodgers, 1989; Esping-Andersen, 1999; Beck, 2007; Standing, 2011; Kalleberg in Vallas, 2018).

Slika 1: Prekarne oblike zaposlitve po svetu (v % glede na vse zaposlitve)



Vir: Svetovna banka (2018).

Navkljub nesporni prepoznavnosti problematike se ta za zdaj ne zmanjšuje, temveč ravno obratno – postaja vedno širša, večplastna in problemsko vse bolj

prepletena z osrednjimi vitalnimi podsistemi države: od ekonomskega do delovnega, zdravstvenega, izobraževalnega, socialnega in ne nazadnje širše družbenega in razvojnega (Beck, 2007). Dosedanje aktualno delo o prekarnosti brez dvoma enotno opozarja na problemsko naravo tega in temu fenomenu podobnih oblik dela, vključno (celo) z rednimi zaposlitvami, a ozadja za razloge, oceno stanja ter prihodnje rešitve, ne nazadnje že samo razumevanje problema v odvisnosti od geografske, ekonomske in tudi politične lege ter moči posameznega sistema v svetovnem prostoru vidi precej drugače (Kalleberg in Vallas, 2018).

Tudi Slovenija ni izvzeta iz opisanih problemskih stanj (Kresal, 2014; Markežič idr., 2014; Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015; Rakovec Bodnaruk in Franca, 2017; Stanojević in Furlan, ur., 2018). O prekarnosti se govori že dlje časa in v različnih prostorih javnosti – od zasebnih, stanovskih, strokovnih, medijskih in končno tudi političnih. O njej se je tako na institucionalni ravni že v 90. letih prejšnjega stoletja kontinuirano opozarjalo prek dela instituta Varuha človekovih pravic (VČP, 2019), država pa problem prek pristojnega ministrstva za delo zaznava od začetka tega desetletja, v zadnjem obdobju po umiritvi finančne krize leta 2014 pa je tematika postala tudi ena od prioriteten vsebin aktualnega političnega dnevnega reda, zlasti levosredinskih socialdemokratskih političnih strank.

Če ne prej, je zato prav zdaj več kot skrajni čas, da se tudi v našem prostoru vprašamo o nizu temeljnih, svetovno relevantnih vprašanj v povezavi z vlogo države pri razreševanju problema prekarnega dela. Kako je mogoče, da se lahko v času globalnega civilizacijskega razvoja današnjega časa zgodi in razraste ena od tako prvinskih oblik družbene zlorabe, nasilja in izkoriščanja ter se ob jasnem zavedanju obstoja problema še naprej brez ustrezno delujočih posegov izvaja na vsakodnevni ravni? Je med številnimi drugimi razlogi razlog za to „speča“ država? Ali se država zaveda, da prekarlost ne prinaša s seboj zgolj problema prekarne delavce, ampak celotne družbe, njenih vrednot in odnosov – tudi do države? Kdo, zakaj in kako bi moral v imenu države poseči v problematiko, da bi se zmanjšala in odpravila? V kakšnem obsegu, kako in do katere mere je in mora biti prekarlost tudi politični problem in s tem odgovornost države?

V zvezi z navedenimi dilemami je namen tega prispevka, da glede vloge države na vsebine prekarnega dela pogleda z naslednjih zornih kotov:

1. problemski vidik: prekarno delo kot problem javnega interesa države in njene ideologije;
2. institucionalni vidik: okviri države in sistem vladovanja (*governance*) pri reševanju problema;
3. operativni vidik: javne politike in ukrepi države za zamejevanje in razreševanje problema.

Pri pisanju o odnosu med prekarnostjo in državo bomo uporabili deskriptivni problemski pristop, ki bo umeščen v politološke teorije politike človekovih pravic, političnih ideologij in javnih politik. Odgovore na osrednje tri sklope vprašanj bomo iskali prek spoznanj že obstoječih znanstveno-teoretskih del ter dostopnih statističnih podatkov. Pričakuje se, da bo s takšnim pristopom pokazano, da je prekarnost večdimenzionalni socialni, ekonomski, vse bolj pa tudi širši kronični družbeni in politični problem, a nikakor ne zgolj ene družbene oz. delovne skupine, temveč širše družbene in politične skupnosti. V njegovo reševanje morajo biti na podlagi vrednotno-ideoloških temeljev svojega obstoja in delovanja na čelu z državo enako odgovorno vključeni vsi v problem vpeti posamezniki, skupine ter institucije – od prekarne delavcev, sindikatov kot reprezentativnih zastopnikov delavcev, delodajalcev kot reprezentativnih zastopnikov ekonomije trga dela, stroke, medijev do nevladnih organizacij.

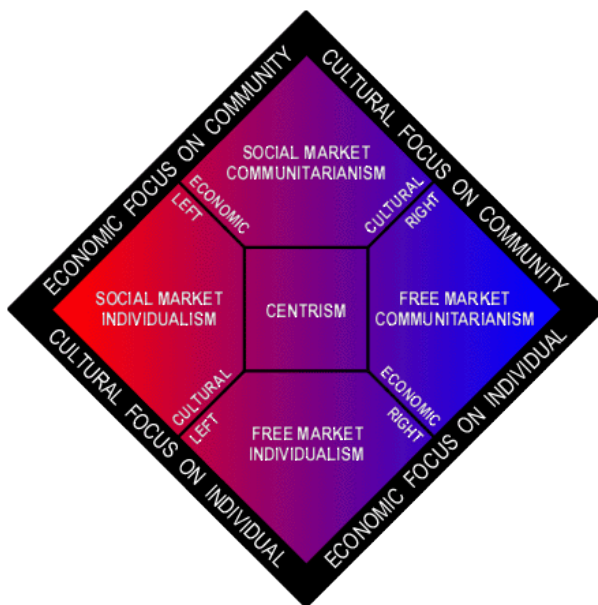
Kaj, kdo in zakaj je država?

Država je *opisna kategorija*, s katero lahko pojasnujemo določene specifične oblike organizacij, posameznikov, struktur, funkcij in, sistemov. Nanjo lahko gledamo z *organizacijskega vidika*, kot na posebno institucijo znotraj širše družbe, kvlja tvori skupek dorečenih vlog in institucij, ki omogočajo vzpostavitev legitimno prepoznanih političnih institucij, v katerih se odvijajo procesi in odnosi znotraj državnih institucij ter s širšim zunanjim okjem – tako na njeni horizontalni, kot na vertikalni ravni. Z opisanega zornega kota se na državo gleda predvsem z vidika strukture, na to, *kaj oz. kdo je država* (Kustec Lipicer, 2007). Skozi razvojni proces je tako danes demokratična država utemeljena na sistemu delitve oblasti med zakonodajnimi institucijami, ki sprejemajo temeljno ustavno ter zakonsko regulativo države, nadalje izvršilnimi institucijami, katerih glavna odgovornost je skrb za politično in strokovno-administrativno izvajanje sprejetih političnih zavez, ter sodno vejo oblasti, k preko različnih vrst sodišč razsoja v primerih morebitnih kršitev pravnih norm. V aktualnem obdobju je, tudi kot posledica globalizacijskih pro seje pogled na državo začel spreminjati v smeri iskanja njenega bolj sodelovalnega odnosa med državnimi institucijami (t. i. horizontalna koordinacija), med državami, v odnosu do vedno večjega števila mednarodnih organizacij in s seboj posebno tudi civilne družbe. Teoretsko se je za opis inštitucije v zagovor tovrstno spremenjenega pogleda na vlogo države v družbi vzpostavil nov koncept, poimenovan vladovanje oz. *governance* (Bevir, 2009; Bell in Hindmoor, 2009).

Osrednji razlog za poseganje katere koli od državnih instiržave v sicer ustavno svobodno življenje posameznika in avtonomijo družbenih skupin je utemeljen na konceptu javnega interesa oz. nizu razlogov, da država lahko zaradi skrbi in zaščite vseh dooči „pravilaigre“ za vse in nato tudi skrbi za izvajanje in nadzor nad sprejemom in izvedbo teh aktivnosti. Kdaj, zak načinkako se ta interes kaže, ostaja v domeni prepričanj ter vrednot vsakokratne vladajoče politične ideologije (Heywood, 1998) in v demokratičnih sistemih danes na njej utemeljene hierarhije človekovih pravic

(Freeman, 2011). Te v središče svoje pozornosti postavljajo odločitev o vsebinskih razlogih in stopnji moči posega ter s tem na neki način odnosa države do posameznika ter skupnosti. Kot je razvidno tudi iz spodnje ilustracije, se na enem ekstremu te premice pojavljajo (neo)liberalne ideologije, ki zagovarjave proste pobude, individualizem in splošno državno nevmeševanje, nasproti temu pa ideologije t. i. države blaje le-to vidijo kot glavno odgovorno silnico za uravnavanje družbeno-socialnih in s tem v določenem obsegu tudi ekonomskih relacij ter zagovarjanje skupnostnega načela, kar zahteva tudi močnejšo intervencijsko aktivnost države, njenega aparata in regulative (Lane, 1995).

Slika 2: Možni ideološko-vrednotni pogled na poseganje države v avtonomijo posameznika in skupnosti



Vir: Nolan (2001).

Poleg strukturnega rebo treba pri razumevanju vloge države poznati tudi njen funkcijski vidik, torej to, *kaj počne* (Mann, 1986, 1987, Dunleavy in O'Leary, 1987, van Creveld 1999). Med kot tri osnovne funkcije države se v današnjem času praviloma izpostavljajo: 1) skrb za širši javni interes in osnovne potrebe tistega dela družbe, ki nadzira produkcijska sredstva; 2) zagotavljanje lastne legitimnosti skozi skrb za socialno hrmonijo in; 3) zaščita gospodarskih in družbeno-socialnih vzvodov pred negativnimi zunanjimi vplivi (Burnhama v Dunleavy in O'Leary, 1987: 321, 322). Vsekakor je treba obdbi potrebno spomniti, da med najzgodnejšimi funkcijami države njene vloge pri delu in delovnih razmerjih ne zasledim tako zgodaj, kot npr. sodelovanje pri načrtovanju ekonomskih transakcij razmerijih (van Creveld, 1999).

Nasploh je v samih začetkih oblikovanja struktur države ta na svojem ozemlju zadi razlogom ohranjanja stabilnih razmerij v družbi ter zagotavljanja lastnega ozemelskega monopola v odnosu do drugih držav sprejemati ter izvajati ukrepe, povezane z vzdrževanjem reda in miru ter pravnega reda in z izgradnjo prvih uradniško-administrativnih sistemov. Skozi čas, d v dvajsetem 20. stoletju, so se funkcije države tako v sisl širitve, kot tudipoglabljanjau njenega vplva v družbi, izjemno razširile. Če jedevetnajstem 19. stoletju izvajala svoje temeljne funkcije kontrolnih, regulativnih ter sodnih dejavno v dvajsetem 20. stoletju začela močnejše vmešavati v upravljanje gospodarstva ter izvajanje servisnih dejavnosti (Ham in Hill, 1984). Na področju zagotavljanja socialnih storitev se je to odrazilo v angažmaju države kot organizatorja in izvajalca javnih dejavnosti, kot so obvezno izobraževanje, javno zdravstvo, socialna varnost, pokojninska varnost, stanovanjska oskrba, socae pomoči,. A a zopet zgolj do meje, ki jo je opredelil vsakokratnao vladajoča politična ideologija.

Dana za nameom izvajanjea svnkcij država praviloma na različnih vsebinskčjih njenega svojega delovanja (t .i. javnih politikah) uporablja niz petih temeljnih ukrepov in z njimi povezanih konkretnih instrumentov, ki so po svojih učinkih lahko za ciljnescupine bolj, ali manj neposredno interventni in jih v tem smislu tudi bolj ali manj neposredno občutijo (Vedung, 1998). Najbolj splošen in hkrati temeljni ukrep z visoko stopnjo interventnoti in tud „trdnosti“ učinka je zanesljivo regulatorni, ki obsega sprejemanje zakonodaje, pravil, nadzor in inšpekcijo. Temu sledijo različne oblike finančnih ukrepov, s katerimi država ljudi ali skupne nagrajuje, ali pa kaznuje za aktivnosi, ki so jih, ali jih niso izvedli. S tretjo skupino, t. i. programskimi oz. javnopolitičnimi ukrepi država s posebej sprejetimi aktivnostmi, procesi, programi, pripomočki ipd. poskrbi, da se njene odločitve dejansko operativno izveČetrtri viden vidni del državniredstavljaajo so tudi nizneposredno v manj interventnih inpo občutju „ajmehkejših“ ukrepov, med katere sodijo nizi mehanizmov za informiranje, obveščanje, osveščanje posameznikov in skupin o pozitivnih in negativnih učinkih problemskih razmer v družbi ter sprejetih odločitev države v zvezi z njimi. Pol ih propagand oglaševanja v to skupino uvrščamo tudi raziskovalno podporo, s katero država spodbuja izvajanje različnih raziskovalnih aktivnosti in projektov za razumevanje in reševanje nastalih problemov.

Država vsekakorni nvtralna, ad -hoc institucija, ki bi jo lahko ignorirali, saj ni nastala po čistem nakl ampak preko sko kompleksneizgodovineih proceseovr izkušnjeenj, na podlagi običajev in navad, pričakovanj ter upravičevanj glede (ne) potrebnosti njenega obstoja v in za družbo njo ter posameznike v njej, v zadnjem obdobju pa tudi v mednarodni oz. svetovni skupnosti. V menu t. i. „javngnteresa“ je ima ista, ki ima razlog ter legitimnost in legalnostza poseganjea v razreševanje problemovposameznikov, ali družbe – če seveda za to izkaže ustrezen in dovolj širok interes. Načinov in oblik za poseganje ima mnogoedno bolje se pozivana k skupnemu, sodelovalnemu in vključevalnemu pristopu pri tem, a nakoncu ostaja, ne glede na vse zadnja odgovornost uspeh ostaja izključno v njeni domeni.

Zakaj je prekarno delo problem vseh in zato problem javnega interesa države?

Tehnološka modernizacija in z njo povezana globalizacija sta s seboj prinesli izjemno veliko pozitivnega razvojne, posično zato a tudi novih, ali predrugačenih razmerij, ki se kažejo v individualizaciji, potrebi po samorealizaciji, samodokazovanju in spremenjenih življenjskih slogih, po večjih izzivih, tvegaesigurnostih v negotovosti izizgubljanjuem starih vzorcev zaupanja (Beck, 2004). V tem istem obdvd posledično z opisanimi procesi so se povsod po svetu začela vidno preoblikovati in spreminjati družbena in ekonomska razmerja, pojavili so se novi valovi ekonomskih in finančnih kriz, ki so se odrazili v višji brezposelnosti ter padanju zaupanja v sisteme, ki so bili vzpoi za naenom zaščitoe dela, ki je postalo mnogo manj predvidljivo in zanesljivo (Esping-Andrsledično temuzato so se opazno preoblikovala tudi delovna in z njimi povezana socialna razmerja. Z vzpostavitevijo številnih alternativnih oblik dela in delovnih razmerij so se odpirali tudi vse večji družbeni in socialni para se odražajotako na ravnirposameznikua, kot v družinskih in družbeh razmerje do vidikov redefiniranja vloge in mesta države (Tilly, 1998; Esping-Andersen, 1999; Kalleberg, 2012; Fernández-Macías, 2012; Epstein i2014). Bolj Tesnej kot so istemi tesno povezani s tradicionalnimi načeli države blaginje, večji je bil družbeni in socialni šok ob opisanih spremenjenih vzorcih (Esping-Andersen, 1999). Prekarno ki se je se pojavila kot neposreden rezultat tovrstnih novih okoliščin, pa je zlasti državam z močno socialno odgovornostjo vse bolj začela trkati na njihovo vest in poslanstvo, saj so se zaradi nje bistveno spremenile tako razmerena trgu dela, kot tudi družbena razmerja v najširšem pogledu. V študiji Sveta Evrope avtorji celo postavijo tezo, da se je prav tovrsten vzorec prenesel tudi na vodilno delovanje profesionalnih politikov, ki so uspešnost svojih karier začeli izvoljivosti s pomočjo finančnega kapitala, ki jim je pomagal do izvolitve (Standing v Svet Evrope, 2011), ter da je tudi problem preti, ki ga je možno povezovati z raolj upadajočemanjše zaupanje ljudi v državo in politiko (Kalleberg, 2010).

Opredelitev prekarnosti mnogo in so se med cej raznolikerazlikujejo. V splošnem velja, da se prekarlost pojavi kot neposreden rezultat nezmožnosti preoblikovanja nekdanjih oblik t. i. politične demokracije v industrijsko in ekonomsko demokracijo 20. stoletja (Standing, 2009; Kalleberg, 2012). Ko prepozavnie obrazje prekarnega dela se običajno navajajo (Rodgers, 1989): 1) negotovost dela in s tem povezano tvegaje za izguboe zaposlitve; 2) izguba nadzora nad delovnim procesom, ki nima svojega sindikalnega zastopništva; 3) pomanjkanje zakonske zaščite in 4) nezadosten prihodek od dela, ki ne zagotavlja vzdrževanja sebe in vzdrževanih članov.

Po zaznavah državljanov nekaterih držav članic EU ti med nestandardnimi oblika, ki v sebi vseulikaerizike tveganja a prekarlosti, navajajo neprijavljeno delo (v kar 83 % primerov, in sicer najbolj v Italiji in na Poljskem), nato (navidezno oz. psevdo) samozaposlitev (63 %, od tega najv zaposleni na Poljskemi, v Grčiji, n Nizozemskemi), priložnostno delo (59 %, največ v Grčiji), ogodbeno nič-urno delo (*zero hours contract*,

54 % v Italiji), začasno agencijsko zaposlitev (29 %, v Nemčiji), sezonsko delo (24 %, v Veliki Britaniji), delo za določen čas (14 %, v Grčiji na Švedskmi, Poljskmi, Španiji) „napoteno“ delo (12 %, v Grčiji) ter v 5 % primerov delo s krajšim delovnim časom (Mc Kay idr., 2012). V nekaterih državah, med drugim tudi v naši, pa se na podlagi navedenih prevladujočih lastnosti prkarne delo, izpostavljajo tudi primerie rednih oblik delovne zaposlitve (Kresal, 2014; Markežič idr., 2014; Stanojević in Furlan, ur., 2018).

Preglednica 1: Začasno delo po Evropi leta 2007¹

	Delež začasno zaposlenih (v %)??	Odstotek tistih, ki jim ni uspelo najti stalne zaposlitve	Indeks OECD
EU 15 (stare' članice)	16,4	58,6	58,6
EU 27	16,1	61,7	61,7
Avstrija	11,5	8,6	8,6
Ciper	5,8	93,9	93,9
Češka	11,4	75,2	75,2
Španija	36,7	91,5	91,5
Finska	19,2	65,1	65,1
Irska	8,9	63,9	63,9
Grčija	24,6	84,9	84,9
Madžarska	11	69	69
Nizozemska	22,9	31,9	31,9
Portugalska	28,4	84,2	84,2
Španija	36,7	91,5	91,5
Velika Britanija	8,4	57,2	57,2

Vir: Eurostat v ILO (2011).

Zaposlene, ki opravljajo katero od opisanih oblik dela, označujemo z izrazom prekarni delavci ali prekariat. Zanje velja, da opravljajo delo na negotovih delovnih mestih, nimajo varne poklicne identitete in ne pripadajo nobeni veliki poklicni skupnosti, nimajo razvitega ne skupnega družbenega spomina ne etičnih norm. Vse, kar jim je običajno skupno, je zunanji „poziv“ k temu, da naj bodo v dobro lastne zaposljivosti „fleksibilni“. Med družbenimi skupinami, ki opravljajo prekarna dela, prevladujejo ženske, mladi (zaposleni, študenti, vajenci in praktikanti), starejši od 50 let, invalidi ter etnične manjšine, zlasti Romi ter migranti in tiste družbene skupine, ki ne uživajo polnih državljskih pravic (Standing, 2011). Prekarne oblike dela ne le, da prizadenejo najbolj ranljive skupine v družbi, ampak se prav na njihovih plečih vzpostavlja še večji razkorak v neenakosti med premožnimi elitami in tistimi, ki so jim to premoženje s prekarim delom omogočali (Svet Evrope, 2011).

1 Podatki za Slovenijo niso bili zbrani.

Stanje v Sloveniji

V Sloveniji je delo tradicionalno pojmovano kot ena od temeljnih družbenih vrednot, ki uživa tudi pomembno ustavno zaščito. Slovenija je po 2. členu Ustave RS »pravna in socialna država«. V drugem poglavju Ustave RS, ki je neposredno namenjeno opredelitvi človekovih pravic in temeljnih svoboščin, se zagotavljajo svoboda dela, prosta izbira zaposlitve, dostop do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela (Ustava RS, 1991, 49. člen), v tretjem poglavju, ki govori o gospodarskih in socialnih razmerjih, pa je zapisana zaveza države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter njuno zakonsko varstvo (66. člen), pravico do svobodne sindikalne pobude (76. člen) ter do stavke, razen če javna korist ter vrsta in narava dela zahtevajo drugače in je stavko tovrstnih del možno zakonsko zamejiti (77. člen). Vsekakor v preučevanem kontekstu ustavnega odnosa države do dela pa je povedna tudi vsebina 74. člena tega istega ustavnega poglavja, ki zagotavlja svobodno gospodarsko pobudo in pogoje za njegovo delovanje, vse dokler se ta ne izvaja v nasprotju z javno koristjo in nelojalno konkurenco (Ustava RS, 1991).

Teoretsko gledano slovenska ustava temeljne pravice do dela prepozna skozi sklop t. i. druge generacije človekovih pravic, za katere velja, da so utemeljene na konceptu t. i. pozitivnega in mednarodnega prava, ki zahteva institucionalno in ustrezno zakonodajno podporo države. Država se tako zaveže, da bo uredila in varovala delovnopравни, socialni in tudi podjetniški status posameznikov in skupin na svojem ozemlju, zato ta tip pravic lahko označimo tudi kot pozitivne, individualne in kolektivne človekove pravice (Vasak, 1997; Freeman, 2011).

Modernizacijski premiki so se v Sloveniji v opisanih ustavnih normah na polju redefiniranih delovnih vlog začeli kazati postopoma in v začetku javnosti precej nevidno. Mnogo pred opredelitvijo problema prekarnosti so tako npr. raziskovalci prepoznali generacijske premike v družbi, ki so se zlasti pri mlajših generacijah začeli pomikati k postmodernističnemu individualizmu, v ospredju katerega se pojavljajo želje po materialni in hkrati socialni varnosti, medsebojnih odnosih, varstvu okolja in splošni kakovosti življenja (Ule, 2004: 352). Delo je skupaj s plačilom in kariero ostalo temeljna samorealizacijska vrednota, vendar v primerjavi s tradicionalnim odnosom v drugačni vrednotni preobleki. Če je bila nekoč tradicionalno v ospredju potreba po zaposlitvi in doživljenjskem delovnem mestu, v današnjem času mlajše generacije željo po delu povezujejo s kreativnostjo in osebnim zadovoljstvom (Ule, 2004: 358).

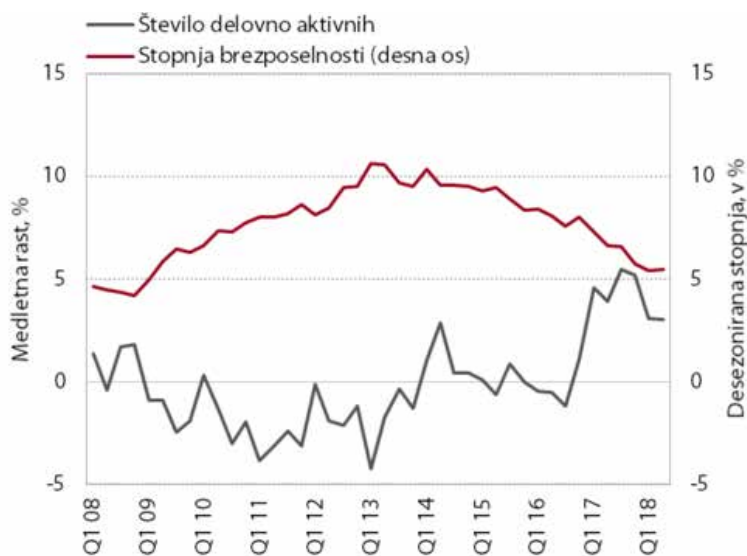
V slovenskem primeru je treba dodatno izpostaviti tudi dejstvo, da je obdobje začetkov modernizacijskih in v tej povezavi predvsem tehnoloških in globalizacijskih tokov tesno sovpadalo s splošnimi razvojnimi procesi demokratizacije države, ki so se začeli s procesi graditve samostojne države v začetku 90. let prejšnjega stoletja, z nadaljnjim vključevanjem v mednarodno skupnost in takoj zatem s padcem v prvo veliko sistemsko krizo, ki ni bila zgolj ekonomske in finančne narave, ampak je vse do vključno današnjega obdobja na preizkušnjo postavila obstoja celotnega

demokatičnega aparata države in državnosti (Prunk in Deželan, ur., 2012, Gašparič in Šorn, ur. 2016).

Po aktualnih statističnih podatkih je danes v Sloveniji med 1.575.000 prebivalci, starimi 15 let ali več, 93 % (oz. 959.000) delovno aktivnih, 6,5 % (oz. 67.000) pa je brezposelnih. Zaposlenih je 819.000 (85 %) prebivalcev, 113.000 (12 %) je samozaposlenih, 27.000 (3 %) pa jih pomaga družinskim članom. Med vsemi zaposlenimi jih je 672.000 (82 %) zaposlenih za nedoločen in 147.000 (18 %) za določen čas (SURS, 2018). Med delovno neaktivnimi prebivalci je največ upokojencev (70 %), dijakov in študentov (16,5 %) ter drugih, ki so nezmožni za delo ali skrbijo za gospodinjstvo (13,5 %) (prav tam).

Iz spodaj prikazanega grafa je razvidno, da se splošno razmerje med delovno aktivnimi in brezposelnimi v državi po finančni in ekonomski krizi, ki je dosegla vrh med letoma 2011 in 2012, zopet izboljšuje v prid delovno aktivnih. Iz načina prikaza podatkov pa za zdaj ni razvidno, kaj se medčasovno dogaja z različnimi zaposlitvenimi, starostnimi in spolnimi profili zaposlenih. Sodeč po dostopnih objavah se tako v zadnjih letih splošno razmerje med oblikami dela in vrstami zaposlitev ne spreminja bistveno, se pa izboljšuje zaposlitveni status mladih med 15. in 29. letom, saj se je delež njihovih zaposlitev za nedoločen čas v treh letih zvišal s 46,7 % na 64,2 %, pa tudi pri starejših od 50 let je delež zaposlenosti z 91,5 % v času tik ob koncu krize narastel na 94,5 % v aktualnem obdobju (SURS, 2014–2019). Problematika višje delovne neaktivnosti nižje izobraženih, tveganja revščine med samozaposlenimi ter dela preko delovnega časa (posebno žensk) pa navkljub opisanim pozitivnim trendom ostaja vidno dejstvo (Kresal, 2014; Markežič idr., 2014; Gibanje za dostojno delo in pravično družbo, 2019).

Slika 3: Število delovno aktivnih in stopnja brezposelnosti v Sloveniji, 2008–2018



Delo, delovna razmerja in v tej povezavi tudi širša socialna, gospodarska in družbena slika so bili v opisanih procesih vedno vitalno pomemben sestavni del.² Vsekakor zanimivo analitično spoznanje za namene tega prispevka kažejo medčasovne meritve slovenskega javnega mnenja, iz katerih je razvidno, da imajo ljudje neodvisno od različnih obdobji tako do dela kot nasploh do socialnih razmerij in celo socializma kot ideologije izjemno pozitiven odnos, nasprotno pa sta kapitalizem in tudi globalizacija kot elementa neoliberalne ideologije zaznana z vsaj polovično ali celo do 80 % nižjo simpatijo.

Preglednica 2: Pozitiven odnos do nekaterih pojmov v času pred parlamentarnimi volitvami³ (v %)

Pojav/leto	1992	1996	2000	2004	2008	2011	2014	2018
Sindikalne pravice	n. p.	72,6	69,4	76,9	75,1	73,9	77,5	71,3
Majhne socialne razlike	n. p.	71,5	78,2	75,4	68	81,1	78,8	75,9
Socializem	n. p.	21,7	35	32,4	29,8	44	40,4	39,2
Kapitalizem	n. p.	15,7	19,6	14,9	13,4	13,2	13,7	14,8
Globalizacija	n. p.	n. p.	11,1	23	22,1	22,7	52,6	24,2
Evropa	74,4	61,5	46,4	64,3	54,4	44,9	53,7	44,1

Vir: Toš idr. (2018: 1005–1011).

Opomba: n. p.: Ni podatka.

Institucionalno ideološka podoba države v odnosu do dela

Političnoideološki pogled na vlogo in mesto dela je skozi tipologizacijo različnih vrst socialnih politik verjetno najbolj celovito in hkrati pregledno zajel Esping-Andresen v delu o treh svetovih družbenega kapitalizma (1990). V njem avtor prepoznava svetove liberalnih, korporativnih in socialno demokratičnih režimov države blaginje, ki se med seboj razlikujejo zlasti v pogledu in odnosu države do vloge in mesta socialnih politik v njih z vidika temeljnih načel, na katerih so osnovani koncepti države blaginje, ključne institucionalne opore zanjo ter vodilni ukrepi državne politike (prav tam).

2 Podrobno in razdelano o tem npr. v Prunk in Deželan, ur. (2012; poglavja avtorjev Mencinger, Kolarič, Vehovar; Stanojevič).

3 Originalno vprašanje Slovenskega javnega mnenja se glasi: »Našteli vam bomo nekaj besed ali pojmov, vi pa na hitro, po prvem vtisu, brez predolgega razmišljanja ocenite, ali imate do njih zelo pozitiven, pozitiven, negativen ali zelo negativen odnos« (Toš idr., 2018: 1005). Za namene prispevka sta bili v oceni 'pozitivno' združeno uporabljeni vrednosti na lestvici 4 – pozitiven in 5 – zelo pozitiven. Uporabljene so bile vrednosti zadnjih dostopnih meritev pred parlamentarnimi volitvami.

Preglednica 3: Režimi države blaginje z vidika temeljnih preučevanih vsebin članka

Režim države blaginje	Stopnja kompleksnosti razumevanja socialnih problemov na strani države	Osrednji ponudnik storitev	Institucionalno operativni okvir	Predvidena pomembnost načel vladovanja
Liberalni	Nizka	Trg	Omejena socialna varnost države, odločitev podjetij	Nizka
Konzervativno-korporativni	Srednja	Družina	Temeljni programi socialne varnosti države, storitve nevladnih organizacij	Srednja
Socialdemokratski	Visoka	Država	Univerzalna socialna varnost in programi države	Visoka

Viri: Prirejeno po Esping-Andersen (1990).

Z vidika vloge države je opisani ideološki odnos posebno pomemben, ker razkriva število in moč, pa tudi interes povezanosti države z drugimi skupinami, ki so potencialno še neposredno ali pa posredno povezane s problemom. V mislih imamo predvsem vlogo sindikatov, delodajalcev, nevladnih organizacij, stroke ter morebitnih (korporativnih) zakonskih institucionalnih povezav med navedenimi skupinami.

V Sloveniji je obravnava vprašanj in ukrepov, ki so povezani z ekonomsko in socialno, še zlasti pa delovno politiko, urejena prek tripartitnega korporativnega instituta, imenovanega Ekonomsko-socialni svet (ESS). V njem po načelu enakopravne zastopanosti sodeluje osem predstavnikov države (oz. vlade), osem predstavnikov delodajalcev ter osem delojemalcev (ESS, 2019). Institut, ki je bil oblikovan spomladi leta 1994 in nazadnje preoblikovan leta 2016 (Uradni list RS, št. 59/94, 1/17), partnerjem nalaga sodelovanje pri pripravi zakonodaje ter dajanju mnenj, pobud, stališč in priporočil v zvezi z zakonodajo, podzakonskimi akti, pobudami, gradivi ter proračunskimi gradivi, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko (prav tam). Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS pošilja Državnemu zboru Republike Slovenije, Državnemu svetu Republike Slovenije ter strokovni in širši javnosti. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev.

Navkljub visoki in aktivni vlogi države ter njenemu prepoznavanju predstavnikov temeljnih skupin dela in delovnih razmerij v njej dosedanja pregled aktivnosti ESS pri obravnavi tematik prekarne dela kaže na njegovo izrazito neprepoznavnost, če ne kar odsotnost. Stališč (še manj enotnih) predstavnikov delodajalcev in delojemalcev ni možno razbrati, prav tako ne skupnih oz. usklajenih aktivnosti ESS, ki bi si prizadevale za ta cilj. Še prav posebej kritično pri tem stanju velja vzeti strokovno oceno o dosedanjem delovanju sindikalnih predstavnikov, ki se na naraščajoči novi

problem dela in delovnih razmerij niso odzvali (Rakovec Bodnaruk in Franca, 2017). Z institucionalnega vidika lahko za zdaj v organiziranem sindikalnem odnosu do prekarnega dela prepoznamo aktivnosti pred časom oblikovanega Sindikata prekarcev, ki prostovoljno (!!!; namerna opomba avt.) deluje pod okriljem Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (2019) ter prek zagovornišva problematike mladih tudi v delu Sindikata mladi plus (2019).

Nadaljnja enako temeljna, če ne že kar prva ugotovitev pa se nanaša na doslej (ne) prepoznavno vlogo države. Ta mora biti pravno gledano visoko interventna in po načelu korporativnega predstavnštva skupaj s predstavniki sindikatov ter delodajalcev tudi visoko sodelovalna. V imenu države sicer prvo odgovornost oz. pristojnost na ravni izvršne veje oblasti nosi ministrstvo, pristojno za delo, v okviru katerega deluje tudi inšpektorat za delo, nadalje pa še ministrstvo za gospodarstvo, zaradi proračunskih vprašanj ministrstvo za finance ter z vidika mednarodnega sodelovanja in podpisa delovnopравnih mednarodnih zavez tudi ministrstvo za zunanje zadeve (in ne pravosodje). Z izjemo izvajanja inšpekcijskih nadzorov in sprejema dveh splošnih programskih dokumentov ter enega projektno-raziskovalnega razpisa (podrobneje o tem v naslednjem poglavju) država do danes ne v pravnem, ne v političnem in tudi ne konkretno javnopolitičnem smislu ni pripravila nobene aktivnosti, ki bi jo lahko prepoznali kot vredno kakršne koli nadaljnje analitične presoje.

Poleg prikazane implementacijske in seveda zakonodajne vloge Državnega zbora in Državnega sveta RS pri procesih sprejemanja delovnopравne regulacije posebno „varstveno“ vlogo pri teh razmerjih na podlagi ustavnih zavez prevzemajo tudi sodišča, institut Varuha človekovih pravic ter Ustavno sodišče. Zlasti Varuh človekovih pravic se pri svojem delu letno ukvarja z veliko vsebin iz delovno-pravnih razmerij, ki v sebi nosijo naravo prekarnosti, a zaradi omejenih pristojnosti nanje lahko le opozarja prek svojih komunikacijskih mehanizmov (VČP, 2019).

Na strani organiziranega dela civilne družbe posebno mesto pri zastopanju problemskih vsebin prekarnega dela poleg že izpostavljenega sindikalnega (ne) predstavnštva opravljata neprofitna organizacija Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (2019) ter nevladna, v raziskovalno delo usmerjena organizacija Inštitut za študije prekariata (2019), v zadnjem času pa na podlagi raziskovalno-projektnih razpisov (MDDSZ, 2017) ali po lastni problemsko-raziskovalni iniciativi tudi druge raziskovalne skupine (Stanojević in Furlan, ur., 2018; Mašera, 2019; Inštitut za študije prekariata, 2019) ter mediji.

Med vsemi izpostavljenimi institucijami in skupinami, ki so po uradni ali interesni zastopanosti vključene v vsebine problematike prekarnega dela, za zdaj ni možno prepoznati tesnejših oblik niti ne pozivov za medsebojno sodelovanje. Še zlasti alarmanten je v tem pogledu tudi neodziv ESS, ki bi se moral kot prav za tovrstne vsebine vzpostavljati institut države aktivno sodelovalno odzivati na prepoznavanje in iskanje načinov za reševanje problema.

Ukrepi javnih politik in problematika prekarnega dela

Dosedanji vpogled v dostopne pravne in javnopolitične dokumente na področju prekarnega dela pri nas pokaže, da za zdaj ne obstaja celovit niti ne enotno osredotočen odgovor na problematiko prekarnega dela. Nacionalna zakonodaja vsebinske problematike prekarnega dela neposredno ne opredeljuje in se pri razreševanju zakonskih dilem opira na naslednje temeljne zakone: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) in Zakon o inšpekciji dela (ZID-1).⁴ Zelo pomembno regulatorno vlogo tudi na državni ravni pa bo na področju prekarnega dela zelo kmalu prevzela nadnacionalna regulativa Evropske unije, saj je bila poleti leta 2019 sprejeta Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji, ki državam članicam do 1. avgusta 2022 nalaga sprejem nacionalnih predpisov, potrebnih za uskladitev z vsebinami omenjene direktive. Njen temeljni namen je ob zagotavljanju prilagodljivosti trga dela izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve. V direktivi so opredeljene minimalne pravice vsakega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, delodajalcem pa nalaga strožje odgovornost, da delavcem zagotavljajo informacije o delovnem razmerju. V direktivi so opredeljene tudi nove minimalne zahteve glede delovnih pogojev ter strožje pravice do pravnega varstva in prepoved poslabšanja položaja delavcev (EUR-Lex - 32019L1152).

Čeprav je prekarno delo glede na navedbe v številnih dokumentih zlasti zadnjega obdobja prepoznano kot problem, za katerega obstaja zaveza države, da se sooči z njim, je nabor (zlasti pa nadaljnja dejanska izvedba) konkretnih ukrepov, s katerimi bi bilo moč urejati problemske vsebine, ostal precej nedorečen. Neposredno se na strani države v zadnjem obdobju z vsebinami problema in prvimi javnopolitičnimi ukrepi ukvarja ministrstvo, pristojno za delo in socialne zadeve (MDDSZ, 2019), pri čemer je zanimivo, da se skozi politično-uradniško terminologijo namesto izraza prekarno delo na ravni države uporablja t. i. kontra oz. pozitivni izraz dostojno delo, ki pa ga absolutno ne gre jemati kot enakovredno pozitivno obarvano protipomenko prekarne delu,⁵ saj se po temeljnih vrednotnih načelih pričakuje, da mora biti katera koli oblika dela dostojna.

Poleg splošnih in obsežnih regulatornih ukrepov, ki se nanašajo na urejanje politike dela ter delovnih razmerij, je pristojno ministrstvo za delo pripravilo za zdaj edini neposredni javnopolitični dokument, ki se odziva na problematiko prekarnega dela.

4 Podrobneje o tem, zlasti z vidika problematike prekarnega dela, glej v Rajgelj (2018).

5 Dostojno delo je opredeljeno kot oblike zaposlitve, ki delavkam in delavcem ne omogoča samo preživetja, temveč tudi dostojno, spodobno življenje. Sem spadajo varnost zaposlitve, redno in dostojno plačilo, socialna varnost, upoštevanje pravic delavk in delavcev na delovnem mestu in možnost organiziranja delavk in delavcev (npr. vključevanje v sindikate, spodbujanje socialnega dialoga). Prekarno delo je opredeljeno kot negotova oblika dela, povezana s tveganjem za izgubo zaposlitve, z nadzorom nad delovnim procesom, ki nima svojega sindikalnega zastopništva, s pomanjkanjem zakonske zaščite in nezadostnim prihodkom od dela za svoje preživetje in preživetje družinskih članov (Rodgers, 1989).

V dokumentu z naslovom *Za dostojno delo* (MDDSZ, 2016) ministrstvo v imenu vlade določa ukrepe, katerih cilj je »zmanjšati segmentacijo na trgu dela, zaposlenim v atipičnih oblikah dela zagotoviti večji obseg pravne in socialne varnosti ter spodbuditi delodajalce k zaposlitvam za nedoločen čas« (MDDSZ, 2016). Omenjeni dokument celovito pristopa k analizi problemskega razumevanja različnih oblik in razlogov prekarnega (in ne dostojnega; op. avt.) dela, vendar pa je z vidika identifikacije konkretnih javnopolitičnih ukrepov ter zlasti izdelave njihovega operativnega implementacijskega načrta zelo splošen in nerazdelan – v njem niso opredeljeni ne konkretni operativni procesi, ne nosilci, niti ne finančni in časovni okviri za izvedbo. Skozi omembo sicer vseh štirih temeljnih skupin javnopolitičnih ukrepov se v zaključku tega dokumenta izvršna veja v državi na načelni ravni opredeljuje samo do najosnovnejših oblik regulatornih ukrepov, ko navaja, da »... je treba v Sloveniji dodatno okrepiti nadzorne institucije na trgu dela ter vzpostaviti pravni okvir, ki bo omogočal učinkovit nadzor in sankcioniranje kršiteljev na področju nezakonite uporabe atipičnih oblik dela« (MDDSZ, 2016: 34).

V zadnjem obdobju je prav tako vlada, tokrat prek koordinacije ministrstva za zunanje zadeve in na podlagi mednarodne iniciative Združenih narodov ter strategije OECD, sprejela Nacionalni akcijski načrt Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (MZZ, 2018), v katerem je izpostavila nize ukrepov, ki jih je neposredno povzela po dokumentu o Dostojnem delu (MDDSZ, 2016) in jih prav tako ni nadalje operacionalizirala.

Skozi dosedanje iskanje ustreznih javnopolitično podprtih odgovorov države na zaznano problematiko je poleg zakonskega in podzakonskih regulativnih ukrepov verjetno najpomembnejšo vlogo prevzel regulatorni ukrep izvajanja inšpekcijskega nadzora. Na podlagi dveletnih poročil pristojne inšpekcijske službe se problematika spoštovanja delovnopravne zakonodaje skozi čas potrjuje kot problematična, uspešnost reševanja problemov ostaja ali pa celo narašča (Inšpektorat RS za delo, 2015, 2018). V letu 2017 je tako na podlagi ugotovljenih nepravilnosti inšpekcija za delo v 1.543 primerih delodajalcem z ureditveno odločbo naložila odpravo nepravilnosti, v 113 primerih z odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, izdala je 1.107 plačilnih nalogov ter 479 opozoril. V 27 primerih je Inšpektorat za delo po nadzoru prijavil kaznivo dejanje, v 157 pa opozorilo (prav tam).

Z vidika mehkih javnopolitičnih ukrepov države beležimo primer razpisa za podporo raziskovalnim projektom o „dostojnem delu“ (2017), pa tudi za državo netipično odzivno komunikacijo z nevladnimi organizacijami, ki se nanaša na vsebine reševanja problematike (npr. MDDSZ, 2011). Med vidnejšimi primeri raziskovalno-projektnih aktivnosti, izvedenih v javnosti, gre za zdaj vsekakor izpostaviti raziskovalno delo Inštituta za študije prekariata (2019) in raziskavo Mladi in dostojno delo (Sindikat mladi plus, 2018), ki je bila sicer sofinancirana iz sheme Erasmus+ programa Evropske unije.

Zaključek

Na podlagi prikazanih teoretskih izhodišč o vlogi in razlogih za prisotnost države v vsakdanu posameznika in družbenih skupin se v primeru prekarne delo kaže nekaj temeljnih argumentov, ki govorijo v prid potrebi po aktivni, budni, sodelovalni in vključujoči državi in njenih (javnih) politikah.

Prekarno delo je problem. Ker vse do danes zanj prek svojih mehanizmov delovanja ter odzivov niso našli ustreznih rešitev ne zaposleni sami, ne sindikati, ne drugi predstavniki civilne družbe in ker se je istočasno (in tudi zaradi tega) problem skozi čas toliko poglobljal in širil, da danes odraža podobo širše oblike družbene zlorabe, nasilja in izkoriščanja, je neodvisno od aktualne politično ideološke pozicije oblasti postal temeljni problem države – neodvisno od njene splošno ideološko-vrednotne ter konkretne javnopolitične odgovornosti. Prekarno delo je vsebinsko problemsko gledano namreč antipod, temna plat dostojnega dela in javnega interesa države v odnosu do dela in delovnih razmerij kot pravice in vrednote.

Institucionalno gledano reševanje problema prekarne delo na strani države terja njeno vseprisotno aktivno vlogo na vseh institucionalnih ravneh – od zakonodajne, izvršilne in sodne, pa tudi prek korporativnih sistemov medsebojnega sodelovanja, kakršnega pri nas predstavlja institut Ekonomsko-socialnega sveta, dela Varuha človekovih pravic in Ustavnega sodišča RS. Medsebojno sodelovanje državnih institucij in podpora nedržavnih akterjev, ki se ukvarjajo s problematiko prekarne delo, st glede na akutnost problematike ključnega pomena. V slovenskem primeru se je doslej z vidika institucionalne vloge države pokazala izrazita pasivnost zakonodajnega telesa ter Ekonomsko-socialnega sveta. Poleg odsotnosti enotnega reprezentativnega stališča sindikatov se na ravni države kot nezadostna kaže tudi dosedanja vloga izvršne veje oblasti pri odzivanju na problem. V prvi vrsti se to vidi zgolj skozi načelno, za vsečne odnose z javnostmi pripravljeno dikcijo ??naslavljanjaobravnavanja problematike prekarne delo z napačno, če ne celo nesposobno zmanipulirano uporabo terminologije dostojnega dela, ki je rešitev in ne opis rešitve sedanjega problemskega stanja prekanega dela, nadalje pa tudi v neustrezni moči po pozivu k aktivni vlogi ESS pri obravnavi te problematike. Odsotnost aktivnosti države se z delno izjemo inšpekcijskih nadzorov kaže tudi skozi neoblikovanje operativnih ukrepov, s katerimi bi bilo možno vsakodnevno prepoznavati in preprečevati problemska stanja prekarne delo. Problem se je skozi čas razrastle do takšnih razsežnosti, da zahteva aktivacijo tako najbolj interventnih, trdih regulatornih, nadzornih in finančnih ukrepov države kot tudi intenzivno podporo projektno-raziskovalnega dela ter drugih pomembnih mehkejših oblik stalnega osveščanja družbe o nevarnostih, nedopustnostih, posledicah in prepoznavnih vzorcih tovrstnega odnosa do dela. V tem trenutku se zdi, da bo v popolnoma odsoten sistem vladovanja na nacionalni ravni s svojimi regulacijskimi rešitvami in zahtevami od zgoraj z letos poleti sprejetimi direktivami o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih na pomoč vstopila šele Evropska unija (EUR-Lex - 32019L1152).

Prekarno delo upravičeno nastavlja ogledalo aktualni podobi demokracije, padajočemu zaupanju v državo, politiko, volilni apatičnosti in splošnemu nezadovoljstvu. Če se država na problem ne bo znala odzvati pravočasno, s pravimi institucijami in na pravi način, bodo skupine, povezane s problematiko prekarne dela, postajale po obsegu vse večje in vse manj obvladljive, za državo pa vse nevarnejša družbena skupina, česar se že danes pod vodstvom karizmatičnih vodij dobro zavedajo populistične in demagoške grupacije. Prva naloga države je torej, da v sodelovanju s partnerji v ESS in drugimi zainteresiranimi predstavniki civilne družbe poišče prave in delujoče rešitve za problem, na katerega za zdaj ni dala zadostnega odgovora. Zavedati se je namreč treba, da obstoječa zakonodaja ni dovolj, da se poskuša zaobiti, v njej iskati nedorečenosti ali jo celo zlorabljati, da bodo za spremembe potrebne tako konkretne trde regulatorne rešitve, jasnejši in trši nadzorni in finančni ukrepi kot tudi nadaljnja podpora raziskovanju in osveščanju javnosti o oblikah, lastnostih in predvsem slabostih prekarne dela. Ključ do uspeha za takšen pristop je lahko le v tesnem sodelovanju in iskanju poštenih rešitev na obeh straneh dela – pri njegovih jemalcih in dajalcih, saj javni interes po ohranitvi dela kot temeljne vrednote slovenske družbene in državne identitete skozi čas ostaja ena od najvišjih prioritet in vrednot.

Seznam literature in virov

1. Beck, U. (2004): Družba tveganja. Krtina: Ljubljana.
2. Beck, U. (2007): Beyond class and nation: reframing social inequalities in a globalizing world. *British Journal of Sociology*, 58(4), 679–705.
3. Bell, S. in Hindmoor, A. (2009): Rethinking Governance. The Centrality of the State in Modern Society. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Bevir, M. (2009): Key Concepts in Governance. London: Sage.
5. Butler, J. (2004): Precarious life: The powers of mourning and violence. New York, NY: Verso.
6. Direktiva 2019/1152 Evropskega parlamenta in Evropskega sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji. EUR-Lex - 32019L1152.
7. Dunleavy, P. in O'Leary, B. (1987): Theories of the State. The Politics of Liberal Democracy. Houndmills: MacMillan Education.
8. Epstein, C. F., Seron, C., Oglesky, B. in Sauté, R. (2014): The Part-time Paradox. Time Norms, Professional Life, Family and Gender. New York: Routledge
9. Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
10. Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press.
11. Esping-Andersen, G. (2000): The Sustainability of Welfare States into the Twenty-First Century. *International Journal of Health Services*, 30 (1): 1–12.
12. ESS (2019): Ekonomsko-socialni svet. Domača stran, dostopno preko: <http://www.ess.si/> (15. 8. 2019).
13. Fernández-Macías, E. (2012): Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39: 157-182.
14. Freeman, M. (2011): Human Rights. 2nd Edition. Cambridge: Polity Press.
15. Gašparič, J. in Šorn, M. (ur.) (2016): Četrto stoletje Republike Slovenije – izzivi, dileme, pričakovanja. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.
16. Gibanje za dostojno delo in pravično družbo (2019): Domača stran, dostopno preko: <https://socialna-druzba.si/> (15. 8. 2019).
17. Ham, C. in Hill, M. (1984): The Policy Process in the Modern Capitalist State. Harvester Wheatsheaf.
18. Heywood, A. (1998): Political Ideologies. An Introduction. Second Edition. Houndmills: MacMillan Press.
19. ILO (2011): From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. Mednarodna organizacija dela.
20. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2015): Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2014.
21. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2018): Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2017.
22. Inštitut za študije prekariata (2019): Domača stran, dostopno preko: <https://izsp.si/> (1. 8. 2019).
23. Javni razpis za podporo projektom dostojnega dela. Uradni list RS št. 3/2017.
24. Kalleberg, A. L. (2012): Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious

- Employment Systems in the United States, 1970s-2000s. Dostopno preko: <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Kalleberg2012> (27. 7. 2019).
25. Kalleberg, A. L. in Vallas, S. P. (2018): Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. *Research in the Sociology of Work*, 31: 1–30.
 26. Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2015): Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja, *Teorija in praksa*, 52 (3): 351.
 27. Kresal, B. (2014): *Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje. Delavci in delodajalci*, 16 (2-3): 17–200.
 28. Kustec Lipicer, S. (2007): Poseganje države v civilno družbo: javnopolitična perspektiva. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 29. Lane, J. E. (1995): *The public sector: concepts, models, and approaches*. Sage.
 30. Mann, M. (1986): *The Social Sources of Power. Vol. 1. A History of Power From the Beginning to A.D. 1760*. Cambridge: Cambridge University Press.
 31. Mann, M. (1987): *The Autonomous Power of the State: Its Origins, Mechanisms and Results V*: Hall, A. J. (ur.): *States in History*. Basil Blackwell, 109–137.
 32. Markežič, M., idr. (2014): *Obrazi prekarnega dela*. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
 33. Mašera, D. (2019): Naslovimo prekarnost za boljši jutri. Zbornik referatov in razprav, št. 4/2019. Ljubljana: Državni svet Republike Slovenije.
 34. McKay, S., Jefferys, S., Paraksevpoulou, A. in Keles, J. (2012): Study on Precarious work and social rights. Končno poročilo za Evropsko komisijo. (VT/2010/084). Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University
 35. MDDSZ (2011): Odziv ministrstva na izjavo Gibanja za dostojno delo in socialno družbo. Dostopno preko: http://mdsz.arhiv-spletisc.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/6608/ (1. 8. 2019).
 36. MDDSZ (2016). Za dostojno delo. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno preko: https://www.dostojnodelo.si/wp-content/uploads/2018/01/21_03_2016_Dostojno_delo_MDDSZ.pdf (1. 8. 2019).
 37. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2019). Domača stran, dostopno preko: <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/> (1. 8. 2019).
 38. MZZ (2018): Nacionalni akcijski načrt Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu. Ljubljana: Ministrstvo za zunanje zadeve. Dostopno preko: http://mzz.arhiv-spletisc.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Clovekove_pravice/Nacionalni_akcijski_nacrt_na_spostovanje_clovekovih_pravic_v_gospodarstvu_-_javna_razprava.pdf (1. 8. 2019).
 39. Nolan, J. (2001): Memento Mori. Dostopno preko: http://www.esquire.com/features/articles/2001/001323_mfr_memento_9.html (12. 7. 2019).
 40. OECD (2015): *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Pariz: OECD Publishing.
 41. OECD (2019): OECD.stat. Labour. Dostopno preko: <https://stats.oecd.org/> (20. 7. 2019).
 42. Pravila delovnja Eekonomsko-socialnega sveta. Uradni list RS, št. 59/94, 64/94 – popr., 32/95, 40/07, 82/07 in 1/17.

43. Prunk, J. in Deželan, T. (ur.) (2012): Dvajset let slovenske države. Maribor / Ljubljana: Aristej / Center za politološke raziskave Fakultete za družbene vede.
44. Rajgelj, B. (2018): Pravni vidiki prekarizacije trga dela V: Stanojević, M. (ur.) in Furlan, S. (ur.). (Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji. Ljubljana Fakulteta za družbene vede, 283.
45. Rakovec Bodnaruk, J. in Franca, V. (2017): Sindikalno organiziranje prekarne delavcev . Pravna praksa (PP) 5/2017, II-VII priloga.
46. Rodgers, G. (1989): Precarious Work in Western Europe. Belgium: International Institute for Labour Studies.
47. Sindikat mladi plus (2018): Mladi in dostojno delo. Domača stran, dostopno preko: <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/06/RAZISKAVA-mladi-in-dostojno-delo-1-1-popravljena-infografika.pdf> (1. 8. 2019).
48. Sindikat mladi plus (2019): Domača stran, dostopno preko: <https://www.mladiplus.si/> (1. 8. 2019).
49. Standing, G. (2009): Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship (Cheltenham and New York, Elgar.
50. Standing, G. (2011): The precariat: The new dangerous class. New York: Bloomsbury.
51. Stanojević, M. in Furlan, S. (ur.) (2018): (Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji. Ljubljana Fakulteta za družbene vede.
52. SURS 2014--2018): Statopis. Statistični pregled Slovenije ??14--?) 2018). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.?? (2014--2018)
53. Svet Evrope (2011): The Interdependency of Democracy and Social Cohesion: Strengthening representation and democratic participation through public dialogue and civic engagement Issue paper for Working Session 1B: Enhancing civic dialogue and social solidarity for the well-being of all. Strasbourg: Svet Evrope.
54. Svetovna banka (2018): World bank development indicators. dostopno preko: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (28. 7. 2019).
55. Tilly, C. (1998): Durable Inequality. Berkley: University of California Press.
56. Toš, N. idr. (2018). Vrednote v prehodu XII. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij.
57. Ule, M. (2004): Nove vrednote za novo tisočletje: Spremembe življenjskih in vrednotnih orientacij mladih v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 41 (1–2): 352–360.
58. Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a.
59. Van Creveld, M. (1999): The Rise and Decline of the State. Cambridge University Press, Cambridge.
60. Vasak, K. (1977): Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights. UNESCO Courier, 30:11. Pariz: UNESCO.
61. VČP (2019): Varuh človekovih pravic. Dostopno preko: <http://www.varuh-rs.si/> (1. 8. 2019).
62. Vedung, E. (1998): Policy Instruments: Typologies and Theories V: Bemelmans–Videc, M–L. (ur.), Rist, C. R. (ur.) in Vedung, E. (ur.): Carrots, Sticks and Sermons. Policy Instruments and Their Evaluation. London: Transaction Publishers, 21–59.

63. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS.
64. Zakon o inšpekciji dela (ZID-1). Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17.
65. Zakon o urejanju trga dela. Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJE, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17.
66. Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (2019): Domača stran, dostopno preko: <https://www.zsss.si/> (1. 8. 2019).

Primož Turk

Univerza na Primorskem, Fakulteta za humanistične študije

PREKARNOST KOT POSLEDICA SPREMEMBE DRUŽBENEGA SUBJEKTA

Povzetek

V prispevku se osredotočamo na obravnavo pogojev, ki so pripomogli k nastanku modernih oblik prekarnosti. Eden pomembnih pogojev je sprememba družbenega subjekta. To spremembo najjasneje izraža Druckerjeva misel, da živimo v družbi organizacij, s tem pa se temeljna definicija družbe radikalno spremeni. Družbe ne sestavljajo več posamezniki, ampak organizacije. Da bi pokazali, kakšen premik pomeni ta nova definicija družbe, v prvem delu prispevka obravnavamo tri različna pojmovanja odnosa med posameznikom in (1) skupnostjo, (2) državo in (3) družbo. V drugem delu prispevka se osredotočimo na vprašanje, kako sprememba družbenega subjekta prispeva k nastanku modernih oblik prekarnosti.

Ključne besede: prekarnost, družbeni subjekt, management, Drucker, politična teorija

Precarity as a Consequence of a Change of Social Subject

Abstract

The paper focuses on addressing the conditions that contributed to the emergence of precarity. One of the basic conditions is the change of social subject. This change is most clearly expressed by Drucker's thought that we live in a society of organizations. In doing so, the basic definition of society changes radically. Society is no longer composed of individuals but organizations. To show what a shift this new definition of society means, we, in the first part of the paper, address three different conceptions of the relationship between the individual and, first, the community; second, the state; third, the society. In the second part of the paper we focus on the question of how the change of social subject contributes to the emergence of precarity.

Keywords: precarity, social subject, management, Drucker, political theory

Uvod

V prispevku se lotevamo raziskave določenega problema, ki je po našem mnenju pomemben, če želimo jasneje razumeti fenomen moderne prekarnosti.¹ Raziskati želimo nekatere pogoje, ki so prispevali k nastanku moderne prekarnosti. Gre za spremembe, ki so se zgodile pred pojavom prekarnosti, a so po našem mnenju bistveno prispevale k njenemu nastanku. Že na tem mestu velja opozoriti, da bomo v nadaljevanju proučevali zgolj enega izmed možnih pogojev za nastanek moderne prekarnosti. V prispevku torej ne bomo obravnavali vseh pogojev, ki so botrovali nastanku tega fenomena, dotaknili se bomo le enega, ki bi ga lahko okvirno označili kot *spremembo družbenega subjekta* oz. celo kot nastanek novega subjekta. Ta sprememba se je zgodila na področju managementa oz. managerskih teoremov, natančneje v teoremih Petra F. Druckerja, ki družbo razume na radikalno nov način. Po Druckerju družbe ne tvorijo (več) ljudje, ampak organizacije. Družba poznega 20. stoletja se je spremenila tako, da je mesto, ki ga je zasedal posameznik, zasedla organizacija, zato govori Drucker o *družbi organizacij*. Posameznik s tem ni več neposredno del družbe, ampak je del organizacije in šele posredno, preko organizacije, del družbe. Menimo, da je ta premik bistveno pripomogel k nastanku moderne prekarnosti, naloga prispevka pa je, da pokaže, kako in zakaj je pripomogel.

To pa ni edina sprememba, to ni edini pogoj, ki je pripomogel k nastanku moderne prekarnosti. To je, in to želimo dodatno poudariti, eden od možnih razlogov za njen nastanek. Če bi želeli dobiti širšo in celovitejšo sliko, bi se morali lotiti še nekaterih drugih bistvenih sprememb, med drugim vsaj še fenomena neoliberalizma in teženj po vse manjšem nadzoru, vse večji fleksibilnosti, vse manjši regulaciji ..., ki izhajajo iz te ekonomske paradigme.

Naš prispevek je torej jasno zamejen na področje proučevanja managerskih teoremov, ki po našem prispevajo k nastanku moderne prekarnosti. Da bi jasneje pokazali, kako velika sprememba, kako radikalen obrat se je zgodil z Druckerjevo opredelitvijo družbe kot družbe organizacij, bo v prvem delu prispevka potreben krajši ekskurz v zgodovino politične misli, ki pa bo zaradi narave in dolžine teksta zelo shematski. Vseeno se nam zdi nujen, vendar le v funkciji prikaza spremembe, ki nastopi z Druckerjevimi managerskimi teoremi.

Ta shematski prikaz povzema razmerje na eni strani med tem, kar bi lahko imenovali „obče“ (skupnost, država, družba), in na drugi strani med tem, kar bi lahko imenovali „konkretno“ (človek kot posameznik, ki sestavlja to obče). Za ta prikaz smo izbrali tri avtorje, ki tematizirajo tri različne vrste občosti. V vseh treh sicer različnih primerih pa želimo izpostaviti predvsem eno: ne glede na to, katero občost tematizira avtor, vedno je na ravni konkretnega *posameznik*, človek. V vseh treh obravnavanih paradigmah

1 V prispevku se lotevamo le tega, kar bi lahko imenovali moderna prekarnost, s čimer merimo zlasti na nastanek preknih oblik dela v drugi polovici 20. stoletja. Seveda pa bi lahko prekarnost iskali v širšem zgodovinskem kontekstu, saj se njeni elementi pojavljajo že prej. O tem glej prispevek Zgodovinski vzorci prekarnosti: nekaj primerov (Slapšak 2021).

je bilo razumljeno, da so ljudje tisti, ki sestavljajo ta širši, obči fenomen skupnosti, države in družbe. Z Druckerejem se to radikalno spremeni, saj na ravni konkretnega ni več človek, ampak organizacija. S tem, in to je naša osnovna teza, se odpira prostor, ki omogoči tudi nastanek novih oblik dela in s tem tudi moderno prekarnost. Izhajajoč iz te teze bo treba v nadaljevanju natančneje pojasniti, kako ta sprememba subjekta prispeva k nastanku moderne prekarnosti.

Posameznik, skupnost, država, družba

Na tem mestu želimo na kratko osvetliti tri različne tematizacije odnosa med posameznikom in občestjo, ki jo sestavljajo ti posamezniki. V prvem primeru gre za odnos med skupnostjo in v njej živečimi ljudmi, v drugem za odnos med državo in posameznikom, v tretjem za odnos med družbo in posameznikom. Vsem trem primerom je skupno, da en del odnosa tvori posameznik. Ali drugače rečeno, posameznik je bil v vsaki od teh tradicij razumljen kot subjekt. Združenje posameznikov v neko občest pa je bilo enkrat razumljeno kot skupnost, drugič kot država, tretjič kot družba.

Na osnovi teh odnosov, ki so zaznamovali zahodno tradicijo politične misli, bomo v nadaljevanju pokazali, kakšen obrat se zgodi z vpeljavo novega subjekta (organizacije). Ta novi subjekt nadomesti tisti del odnosa, ki ga je prej zavzemal posameznik.

Tradicija zahodne politične misli se začne s Platonom in Aristotelom ali, kot pravi Arendt (2006: 25): »Naša tradicija politične misli se je nepreklicno začela v naukah Platona in Aristotela.« Za pričujoče besedilo se bomo osredotočili le na Aristotela, na njegovo dojetje odnosa med posameznikom in skupnostjo. Jedro tega razmerja tvori Aristotelova definicija človeka, ki se v *Politiki* glasi: »Človek [je] po naravi politično bitje« (Aristotel, 2010: 112). Skoraj enako definicijo najdemo v *Nikomahovi etiki*, ki pa v slovenskem prevodu žal popolnoma izgubi svoj izvorni pomen, saj je tu prevedena kot »človek je že po naravi družabno bitje« (Aristotel, 2002, 58). Ne da bi na tem mestu natančneje pojasnjevali težave, ki izhajajo iz takšnih prevodov, se bomo v nadaljevanju držali prevoda, ki se glasi: »Človek je po naravi politična žival.« Ta definicija človeka se nahaja v *Politiki* in *Nikomahovi etiki*, obe deli skupaj pa tvorita celoto »filozofije o življenju« (Aristotel, 2002, 328) ali, če grški izraz „*anthrópeia philosophía*“ natančneje in bolj smiselno prevedemo, »filozofijo človeških zadev« (Marković, 2015: 162).

Kakšen pa je odnos med politično skupnostjo in posameznikom, človekom, razumljenim kot politična žival? Tako *Politika* kot *Nikomahova etika* se začenjata z enako zastavitvijo, to je z vprašanjem dobrega. »Vsaka umetnost in vsako raziskovanje, kakor tudi dejanje in odločanje teži – po splošnem naziranju – k nekemu dobru« (Aristotel, 2002: 47). V *Politiki* pa: »Ker pa vidimo, da je vsaka polis neka skupnost in da je vsaka skupnost sestavljena zaradi nekega dobrega (kajti zaradi tega, kar se jim zdi dobro, vsi ljudje opravljajo vsa dejanja), je jasno, da vse [skupnosti] težijo k nekemu

dobremu ...» (Aristotel, 2010: 104). Dobro, h kateremu težita tako skupnost kot tudi posameznik, je v nadaljevanju opredeljeno kot človekovo dobro. Najvišje človekovo dobro, dobro, ki ga lahko dosežeta tako posameznik kot tudi celotna skupnost, pa je za Aristotela srečnost in/ali dobro življenje.

Ker nam narava prispevka ne omogoča, da bi se natančneje spuščali v Aristotelovo politično misel, se bomo na tem mestu dotaknili le odnosa med skupnostjo (natančneje politično skupnostjo), kar je predmet raziskave Aristotelove *Politike*, in posameznikom, kar je predmet raziskave *Nikomahove etike*. Poglavitni poudarek, ki ga srečamo v *Politiki*, je na vprašanju skupnega in človeških skupnosti. V tem oziru se Aristotelova tematiziranja lotevajo zadev, kot so skupno dobro, skupna korist, način politične ureditve skupnosti in podobno. Po drugi strani pa Aristotelovi etični spisi merijo bolj na vprašanje človeka kot posameznika, živečega v politični skupnosti. V prvem primeru torej poteka mišljenje iz smeri skupnosti, ki vključuje posameznike, v drugem pa iz smeri posameznikov, ki živijo v skupnosti. Skratka, v obeh delih gre za vprašanje odnosa med skupnostjo in posameznikom, torej bi lahko dejali, da gre v Aristotelovi politični in etični misli za „isto tematiko“, za človeka kot politično žival, ki biva skupaj z drugimi v politični skupnosti, urejeni po principih pravičnosti in enakosti.

Ta neločljiva prepletenost posameznika in skupnosti postane še jasnejša, ko se lotevamo obravnave vprašanj z vidika dobrega življenja in srečnosti, ki sta opredeljena kot najvišje dobro. Pri posamezniku in skupnosti gre za isti smoter, za srečnost in dobro življenje, ki se vežeta na človekovo dobro, to pa je smoter, ki je »isti tako za posameznika kot za skupnost« (Aristotel, 2002: 48). Ne samo, da je smoter posameznika in skupnosti isti, še več, srečnost kot vrhovna določitev smotra je ena in ista tako za posameznika kot za skupnost, saj je srečnost slehernega človeka in polis (polis kot politična skupnost) »ena in ista« (Aristotel, 2010: 580). Kar pa je z vidika razumevanja odnosa med posameznikom in skupnostjo najpomembnejše, je Aristotelovo stališče, da je skupnost/polis dobra, »če so dobri državljani, ki so udeleženi v ustavni ureditvi« (Aristotel, 2010: 632).

V Aristotelovi politični misli je vladala napetost med posameznikom in skupnostjo (politično skupnostjo), z Machiavellijem pa se ta tematizacija bistveno spremeni, saj nimamo več opraviti s posameznikom in politično skupnostjo, ampak z državljanom in državo, s podaniki in vladarjem (glej Machiavelli, 2003). Če povemo drugače, s posameznikom in občostjo, ki se dojema kot država, zato se temeljni sklop vprašanj, s katerimi se ukvarja Machiavelli, v celoti veže na vprašanje države. Pri tem so v ospredju vprašanja, kako zavladati državi, kako obdržati državo, kakšen naj bo vladar in kakšni so državljani. Glede na to se Machiavelli loteva razpravljanja o tem, kakšne vrste držav obstajajo, kakšne naj bodo značajske lastnosti vladarja, kakšni so državljani in kako osvojiti državo (s silo, z zvijačo ali kako drugače).

Že bežen pogled na Machiavellijevo delo kaže na popoln obrat glede na antično (vsaj Aristotelovo) razumevanje politike. Dejali smo, da Aristotelova *Politika* in

Nikomahova etika tvorita celoto filozofije človeških zadev. Ta celota govori o tem, da je politika brez etike nemogoča, in obratno, da etika najde svoje mesto šele v politični skupnosti. Z Machiavellijem se ta, za Aristotela neločljiva celota razbije. Znajdemo se v položaju, kjer je govora o „politiki“ brez etike, pri tem pa je politika skržena na nekakšne tehnike vladanja in obvladovanja podanikov, o etiki pa praktično ni več govora. Povedano drugače, ljudje niso več razumljeni kot vrli, pravični, dobri, etični, ampak kot zli, nedobri, krivični ... Pri Machiavelliju se predpostavlja, da so ljudje »nehvaležni, muhasti, hinavski ...« (Machiavelli, 2003: 61); da so »malo prida« (Machiavelli, 2003: 64), kar je popoln obrat glede na Platonovo in Aristotelovo predpostavko, da so ljudje dobri, da hočejo dobro in si prizadevajo za dobro. Če so ljudje predpostavljeni kot slabi, so tudi priporočila vladarjem temu ustrezna. Mesto, ki so ga v antiki zasedale človeške vrline, zdaj zasedejo človeške slabosti: krepost, če se ravna po njej, pripelje vladarja v pogubo (Machiavelli, 2003: 57), to »kar je videti napaka, pa mu prinese varnost in blaginjo« (Machiavelli, 2003: 57). Ljudje so slabi, zato naj bodo vladarji prebrisani, premeteni, hinavski, naj ustvarjajo zgolj videz, da so dobri, v resnici pa ne smejo biti takšni ... Vendar, kakor koli obrnemo zadevo in kakor koli so že dojeti ljudje in vladarji, kakršen koli je že odnos med posameznikom in državo, nesporno je, da imamo opraviti na eni strani s posamezniki, z ljudmi, državljani in vladarji ter državo na drugi. Če je šlo pri Aristotelu za razmerje med posameznikom in (politično) skupnostjo, gre pri Machiavelliju za razmerje med posameznikom in državo.

Tretji način tematizacije odnosa med posameznikom in tokrat družbo je najjasneje izražen v sociologiji. Za primer prikaza tega odnosa lahko vzamemo sociološko misel Durkheima kot enega vidnejših predstavnikov te vede. Z oblikovanjem sociološke misli se zgodi nova premestitev, saj ne gre več za razmerje skupnost – posameznik ali država – posameznik, ampak za razmerje družba – posameznik. Poglavitni poudarek se prenese na vprašanje družbe, človek, opredeljen kot družbeno bitje (kar je preinterpretacija Aristotelove opredelitve človeka kot politične živali), pa je čedalje bolj dojet kot (zgolj) odraz družbe.

Durkheim se v svojem delu *Samomor* (Durkheim, 1992: 9–74) loteva sicer specifične teme samomora, ki pa je obravnavana s stališča njegovega sociološkega mišljenja. Čeprav gre za specifično temo, se v samem načinu obravnave jasno kaže Durkheimov pogled na razmerje med družbo in posameznikom. Samomor tukaj ni dojet kot neko zgolj individualno dejanje, ki bi bilo le odraz posameznika, njegovih nagnjenj, njegove duševnosti ... Durkheim poskuša najti vzroke, ki so zakriti za to na videz zelo osebno odločitvijo posameznika. Med drugim pravi, da so do svojih rezultatov v povezavi s samomorilnostjo prišli, ko so »pustili ob strani posameznika in v naravi samih družb poiskal vzroke za pripravljenost sleherne izmed njih za samomor« (Durkheim, 1992: 11). Tako so prišli do resničnih zakonov, ki so seveda družbeni zakoni, ki vplivajo na vedenje posameznika. Skratka, sleherna družba ima kolektivno nagnjenje, »iz katerega izhajajo individualna nagnjenja ...« (Durkheim, 1992: 12). Ali še bolj neposredno rečeno: »Vzroki, ki tako določijo število prostovoljnih smrti v družbi ali v določenem

delu družbe, morajo potemtakem biti neodvisni od posameznikov ...» (Durkheim, 1992: 19).

Za namen našega prispevka ni treba, da bi se nadalje spuščali v Durkheimovo argumentacijo, ta kratki izbrani primer nam služi zgolj za osvetlitev sociološkega dojemanja človeka oz. razmerja med družbo in posameznikom. To razmerje je postavljeno v prid družbe; družba je tista, ki naddoloča človeka. Družbeno življenje presega raven individualnega in družbeni zakoni so tisti, ki imajo moč nad posameznikom, ki je pravzaprav odsev, odraz teh družbenih zakonov.

Kakor koli obrnemo zadevo, nam ta bežni pogled na tri različne tradicije pokaže, da smo imeli v preteklosti opraviti z razmerjem skupnost – posameznik (Aristotel); država – posameznik (Machiavelli); družba – posameznik (sociologija, Durkheim). Skratka, vedno je bila na eni strani „občost“, „celota“, neki določen način sobivanja ljudi in na drugi strani „konkretnost“, posameznik, človek. Absolutna novost, ki zaživi z Druckerjevimi managerskimi teoremi, pa je popolnoma novo razmerje med družbo in „posameznikom“. To razmerje je zdaj takšno, da posameznik, človek sploh ni več del tega razmerja, njegovo mesto je zavzela organizacija, tako da nimamo več opraviti niti z razmerjem skupnost – posameznik, niti z razmerjem država – posameznik, niti z razmerjem družba – posameznik, ampak z razmerjem družba – organizacija. Mesto, ki ga je v preteklosti zasedal človek, posameznik, zdaj zasede organizacija, saj je družba postala »družba organizacij« (Drucker, 1995: 44).

Kar nas bo v nadaljevanju zanimalo, in šele s tem se bomo začeli približevati vprašanju moderne prekarnosti, je, kaj se zgodi, ko tradicionalno mesto človeka zasede organizacija, ko postane organizacija *družbeni subjekt*. Tega vprašanja se lotevamo z jasno določenim namenom: z njim bomo poskušali osvetliti enega izmed pomembnih premikov, ki so pripomogli k nastanku modernih oblik prekarnosti.

Organizacija kot družbeni subjekt: izhodišča za morebitno razumevanje prekarnosti

V tem koraku prispevka želimo pokazati, kakšne so posledice te globoke in radikalne spremembe, v kateri zavzame mesto subjekta organizacija. Pri tem bomo problem obravnavali glede na moderno prekarnost. Natančneje, poskušali bomo pokazati, kako je ta sprememba pripomogla k nastanku moderne prekarnosti. Kot je bilo rečeno uvodoma, to *ni* edini pogoj, edini premik, s pomočjo katerega bi lahko razumeli to spremembo, ampak le eden od mnogih postopnih premikov, ki so na koncu privedli do današnjega stanja.

Kaj se torej zgodi, ko postane organizacija subjekt, ko postane družba družba organizacij? Tisto poglavitno, kar se s tem premikom pripeti, je, da postane organizacija nekakšno „živo bitje“, ki ga je treba ohraniti pri življenju. Že bežen pogled na managersko literaturo priča o tem. Organizacija je v tej literaturi najpogostejše

obravna kot živ organizem; pogosto bomo srečali diskurze o življenjskem ciklu organizacije, o mladih in starih organizacijah, o rasti in razvoju organizacij, o življenjskem ciklu izdelkov in podobno. Vse te življenjske, biološke metafore pričajo o tem, da je organizacija dojeta kot živ organizem. Pri tem je seveda bistveno, da če je organizacija živ organizem, je temeljna naloga managementa *skrb* zanjo, skrb za to, da ostane pri življenju, da se še naprej razvija itd. S tem pa se pojavi neka napetost, neka nova situacija, v kateri je na tehtnici na eni strani skrb za organizacijo, na drugi pa skrb za ljudi v organizaciji. Ker pa je organizacija tisto nadrejeno, kar mora nujno obstati, preživeti, se tehnica prevesi na njeno stran in skrb za ljudi postane nekaj drugega. Če povemo natančneje, najprej je treba poskrbeti za organizacijo, saj bi po nekakšnem samodejnem mehanizmu to hkrati pomenilo tudi skrb za ljudi v organizaciji; če bo ohranjena organizacija, bo poskrbljeno tudi za ljudi. Ravno to pa spremeni situacijo, saj se celotna osredotočenost preusmeri na organizacijo in vsa skrb je namenjena samo še organizaciji, za ljudi v njej pa pravzaprav sploh ni treba več skrbeti, saj zadostuje skrb za organizacijo.

Seveda se na tem mestu zastavi vprašanje, kaj je sploh organizacija, katere entitete lahko razumemo kot organizacijo. V druckerjanskem managementu je organizacija dobesedno vse. Organizacija je najprej to, kar običajno dojamemo kot organizacijo: podjetje, toda organizacije so za Druckerja in številne druge teoretike managementa tudi družina, država, cerkev, bolnišnica ... Organizacija je vsakršna združitev ljudi. Živimo v družbi organizacij, pravi Drucker, kar pomeni, da družbo sestavljajo organizacije. Radikalnost takšnega razumevanja organizacij se nemara najjasneje kaže v Druckerjevi izjavi, da morajo biti organizacije avtonomne (Drucker, 1995: 51). Pojem, ki je v tradiciji politične misli pripadal politični skupnosti (polisu) in pozneje državi, je zdaj premeščen na raven organizacije. Organizacije morajo biti *avtonomne*, kar pomeni, da naj bi postavljale zakone, pravila, po katerih naj bi se potem ravnale. In če organizacijam ustrezajo prekarne oblike dela, visoka stopnja fleksibilnosti, nizka stopnja zaščite delavskih pravic ..., potem bodo (avtonomne) organizacije to tudi uveljavile. Praktične primere tovrstnih ravnanj organizacij lahko spremljamo celo v dnevnem tisku. Nič nenavadnega ni, če določena mednarodna organizacija pogojuje svoj prihod v državo s tem, da se mora spremeniti delavska zakonodaja ali pa okoljski standardi.

Toda kje so ljudje, kakšno mesto zasedajo, če je mesto živega organizma, subjekta, zasedla organizacija? Ljudje za Druckerja lahko eksistirajo samo *znotraj* organizacij, kot del organizacije. V tej perspektivi ljudje, radikalno rečeno, ne obstajajo več, zlili so se v organizacije. Kar obstaja, so organizacije, v katerih se nahajajo takšni ali drugačni ljudje, ki prihajajo in odhajajo, organizacija pa ostaja, bi lahko dejali.

Na takšno dojetje organizacij in ljudi, ki so samo še del organizacije, kažejo številne Druckerjeve misli. Če se ozremo denimo na politično teorijo, kot jo najdemo pri H. Arendt (glej Arendt, 1996), vidimo, da je ena pglavitnih kategorij, ki obravnava ljudi, kategorija človeške *pluralnosti*. Za H. Arendt je pluralnost celo »temeljni pogoj delovanja« (Arendt, 1996: 181). Za Druckerja pa pojem pluralnosti pomeni nekaj

povsem drugega, zanj so *pluralne organizacije*, saj pravi: »... v naši pluralistični družbi organizacij ...« (Drucker, 1974: 41). S tem ko se tako temeljna kategorija, kot je človeška pluralnost, veže na pojem organizacije, postanejo ljudje neka brezoblična masa, ki polni organizacije. Ljudje niso več razumljeni kot pluralni, kar pomeni enaki v političnem smislu in hkrati različni, ampak so nekaj „istega“. Postanejo to, kar je v managementu imenovano *resurs*, *vir*. Vsi ljudje so „isti“ v tem, da so popolnoma nadomestljivi resursi, delovno mesto v organizaciji lahko zaseda prvi, drugi, tretji ali pa stoti človek. Z vidika organizacije je vseeno, kdo ga zaseda, vse dokler dobro opravlja svoje delo. Kadar pa so ljudje dojeti kot zamenljivi viri, postanejo tudi oblike dela nekaj skrajno fleksibilnega. Če ljudje niti ljudje niso več, je skrb za trajno, varno, zdravo ... delovno okolje pač deveta skrb. V teh razmerah postane prekarlost nekaj popolnoma normalnega in sprejemljivega.

Težko je dovolj močno in jasno poudariti ta premik, ki se nemara zdi le nekakšna smešna in absurda definicija družbe kot družbe organizacij. Vzemimo to resno, poskušajmo misliti, kakšne daljnosežne posledice nosi s seboj takšna premestitev. Vzemimo resno to, da družba ni več sestavljena iz ljudi, ampak iz organizacij. Kje je mesto človeka? Če je družba sestavljena iz organizacij, prostora za ljudi preprosto ni več.

Ko se znajdemo v položaju, v katerem so postale organizacije družbeni subjekt, ko so postale to, kar je najpomembnejše, kar je treba ohranяти pri življenju, razvijati, za kar je treba skrbeti, takrat se znajdejo ljudje v nezavidljivem položaju. Premesti se koncepcija, način mišljenja, ki se čedalje bolj osredotoča na dobrobit organizacije. Kaj sledi iz tega, da „smo“ dolžni skrbeti za organizacijo in ne za ljudi?

V teh razmerah je poglavitno vprašanje, kaj je dobro za organizacijo, kaj storiti za dobrobit organizacije. Za organizacijo je med drugim dobro, da so ljudje v prekarjem položaju, saj takšen položaj nedvomno omogoča izjemno prožnost in fleksibilnost organizacije. Delavci, zaposleni za nedoločen čas, z vsemi pravicami, ki jim pripadajo, so za organizacijo *breme*, prekarni delavci pa so kot tovor na ladji, ki se z lahkoto odvrže takoj, ko ladja organizacije tone, nemara že prej, že takrat, ko ladja pluje prepočasi.

Nastavki za tovrstno dojemanje ljudi (kot „material“, s katerim management rokuje in ga razporeja tako, kot je za organizacijo najugodnejše) so starejši od Druckerjevega managementa. Segajo v same izvore managementa, kot jih je zasnoval F. W. Taylor v svojem delu *Principi znanstvenega managementa* (glej Taylor, 1998). Ne da bi se natančneje spuščali v Taylorjev znanstveni management, lahko na tem mestu omenimo nekaj vidikov, ki so se skozi 20. stoletje sicer „spremenili“ (postali so bolj zakriti, manj eksplicitni, omehčani ...), po svoji osnovni naravnosti pa ostali pravzaprav nespremenjeni.

Temeljna Taylorjeva skrb je, kako narediti ljudi produktivnejše in učinkovitejše. Njegova osnovna „metoda“ je bila osamitev posameznika, razbitje vseh vezi med

delavci (s tem je povezana tudi njegova izrazita nenaklonjenost sindikatom). Od sodelavcev ločenega posameznika je nato Taylor dobesedno dresiral kot konja (v Taylorjevem delu *Principi znanstvenega managementa* bomo našli neštete analogije med človekom in konjem, med človekom in govedom ...). Pravilno dresiran posameznik je delal dvakrat, trikrat ali celo petkrat hitreje kot pred dresuro. S tem sta se je drastično povečali učinkovitost in produktivnost opravljanja dela, kar je seveda vplivalo na število zaposlenih v določeni organizaciji. Če so ljudje opravili trikrat ali pa petkrat več dela kot pred uvedbo managerskih prijemov, je bilo potrebnih bistveno manj delavcev. Tega Taylor ne skriva. Tako npr. pravi, da se je v enem primeru po uvedbi novega sistema managementa število zaposlenih zmanjšalo s 600 na 140 (Taylor, 1998: 35).

Ukrepi, ki so jih uvažali Taylor in njegovi somišljeniki, so bili brutalni. Danes so ti ukrepi „mehki“, toda v svoji osnovni naravnosti „enaki“ Taylorjevim. Danes se večja produktivnost in učinkovitost dosegata s tem, da ljudje delajo v timih, da se čutijo pripadne organizaciji, da živijo za organizacijo, da sami sebe motivirajo tako, da bi bili še učinkovitejši in produktivnejši ... Skratka, z ljudmi se še vedno rokuje, še vedno se jih upravlja, vendar na mehak in zato bistveno manj posreden in brutalen način; upravlja se jih z nasmehom in pozitivnimi besedami.

Nastavke zamisli, da živimo v družbi organizacij, bi prav tako lahko iskali že pri Taylorju, seveda ne v razviti obliki, ampak le v zametkih, v zamisli, da se lahko upravlja vsaka institucija. Taylor pravi, da se principi znanstvenega managementa »lahko z enako silo aplicirajo na vse družbene aktivnosti: na upravljanje naših domov, na upravljanje naših farm, na upravljanje poslov naših trgovcev, tako velikih kot malih, naših cerkva, naših človekoljubnih institucij, naših univerz in naših vladnih oddelkov« (Taylor, 1998: iv). Pri Druckerju so vse te institucije postale organizacije, ki jih je nujno treba upravljati.

Težnje k prekarizaciji: nekaj izbranih primerov

Da bi natančneje razumeli, kakšne nastavke za prekarizacijo ponuja management, si je treba ogledati nekaj izstopajočih primerov, ki kažejo na to tendenco. Izhodišče razmisleka je, kot je bilo že rečeno, Druckerejeva ideja, da živimo v družbi organizacij in da je pravi subjekt družbe organizacija.

V svojem delu *Post-capitalist society* (Drucker 1995: 56–60) pravi, da je bil v preteklosti zaposleni dojet kot nekdo, ki je bil plačan za svoje delo. V postkapitalistični družbi pa, pravi Drucker, večina zaposlenih (v ZDA) sploh ni plačana za svoje delo, delajo prostovoljno v neprofitnih organizacijah. Najpomembnejše za to novo vrsto zaposlenih je, da *prispevajo*, njihova zmožnost prispevati pa je odvisna od zmožnosti dostopa do organizacije: le če so v organizaciji, lahko prispevajo. Takoj za tem pa doda: »Ali so za to plačani, je drugotnega pomena« (Drucker, 1995: 57). Čeprav ta misel meri na t. i. prostovoljna dela, je lahkotnost in samoumevnost, s katero Drucker govori o

tem, da ljudje niso plačani za svoje delo, zaskrbljujoča. V družbi organizacij se ljudje samouresničujejo v organizacijah, s tem ko prispevajo k organizaciji. Za Druckerja ljudje celo najdejo svoj smisel bivanja v organizaciji in glede na vse to je plačilo za opravljeno delo nekaj drugotnega, manj pomembnega. S tem se seveda odpira prostor za manipuliranje z delavci v smislu, da naj bi bili veseli, da so del organizacije, da imajo možnost delati v tej organizaciji, da tu najdejo svoj smisel, samouresničitev in podobno. S tem pa delo ni več dojet kot dejavnost, za katero je delavec primarno plačan, vse drugo (status, pripadnost ...) pa je sekundarno. Ta vrstni red se obrne: delavec mora biti vesel, da je del organizacije, da prispeva k nečemu „velikemu“, plačilo za opravljeno delo pa je glede na to prvo nekaj drugotnega.

S problemom prekarnosti sta tesno povezani fleksibilnost in mobilnost delavcev. Nova vrsta delavcev so za Druckerja t. i. znanjski delavci (*knowledge workers*). Njihova značilnost je, da »so lastniki produkcijskih sredstev« (Drucker, 1995: 57), to je znanja, ki ga posedujejo, saj je znanje, tako Drucker, novo produkcijsko sredstvo. Znanjski delavci so torej lastniki produkcijskih sredstev, produkcijska sredstva so »znanje, ki se nahaja med njihovimi ušesi« (Drucker, 1999: 149). Glede na to, da je delavec 21. stoletja za Druckerja lastnik produkcijskih sredstev, ki se nahajajo nikjer drugje kot v njegovi glavi, fleksibilnost in mobilnost delavcev nista zanj nikakršen problem. Ko delavci odidejo iz organizacije ali ko jih organizacija odslovi, preprosto odnesejo s seboj svoja produkcijska sredstva; svojo glavo odnesejo v drugo organizacijo. Ta ponovna lahkotnost, s katero so obravnavani delavci, češ, oni so mobilni, oni so lastniki produkcijskih sredstev, oni lahko odnesejo produkcijska sredstva v drugo organizacijo ..., ponovno vzpostavlja (z vidika prekarnosti) zelo problematično stališče do delavcev. Z vidika Druckerjevega managementa se zastavlja vprašanje, v čem je sploh problem prekarnosti, ko pa so delavci vendar postali *lastniki produkcijskih sredstev*, posedujejo to, česar delavci nikdar niso posedovali, produkcijska sredstva. Glede na to se kot ranljiva kaže organizacija, saj ni lastnica novih produkcijskih sredstev, lastnik teh sredstev je delavec, torej je treba zaščititi predvsem organizacijo, delavec kot lastnik produkcijskih sredstev se bo že nekako znašel.

Recimo, da se strinjamo s tem, da postaja znanje vse pomembnejši dejavnik, vendar velja to zgolj za manjšino delavcev, za takšne, ki dejansko lahko vedno najdejo delo in lahko vedno zapustijo eno organizacijo in se zaposlijo v drugi. Težava, s katero se srečujemo, pa je, da se vsi delavci merijo z istim „metrom“, kot da lahko vsi zapustijo eno organizacijo in takoj najdejo delo v drugi. Ko pa začnemo delavce obravnavat na ta način, ostanejo prepuščeni na milost in nemilost managementu organizacije.

Sklep

Vprašanja modernih oblik prekarnosti smo se lotili v precej zamejenem, a obenem širokem smislu. Želeli smo pokazati na določen premik paradigme, ki po našem prispeva k nastanku razmer, znotraj katerih nastopijo moderne prekarne oblike dela. V skladu z našim pristopom so tudi sklepi, ki jih lahko podamo, precej široki in ohlapni.

Najprej bi bilo treba natančneje preiskati pogoje, ki so botrovali nastanku modernih prekarnih oblik dela. Sami smo se lotili le enega vidika: managerske paradigme. S tem pa seveda niso niti zdaleč podani vsi pogoji, ki so botrovali nastanku modernih prekarnih oblik dela. Na tem mestu bi se nemara komu zastavilo vprašanje, zakaj sploh preiskovati pogoje za nastanek moderne prekarnosti. Po našem mnenju je odgovorov na to vprašanje več. Najprej je treba jasno določiti, kaj vse je prispevalo k nastanku prekarnosti, kje so vzroki za njen nastanek, kateri miselni in paradigmatški premiki so botrovali temu ... Šele ko bo jasno, od kod in zakaj se je zgodil ta premik, bomo lahko začeli iskati rešitve, kako odpraviti nastalo situacijo, v nasprotnem primeru bodo predlagane rešitve kvečjemu približki in ocene čez palec. Ne da bi jasno poznali in omejili problem (kar vedno pomeni tudi poznati njegove pogoje in vzroke), bomo le težko podali ustrezne rešitve.

Če drži naša teza, da je nastanek managementa in managerskega načina rokovanja z ljudmi bistveno pripomogel k nastanku moderne prekarnosti, bi bilo potrebno dodatno raziskovanje, ki bi natančneje pojasnilo vlogo managementa pri nastanku prekarnosti. Tu imamo v mislih dvoje. Prvič, teoretično ukvarjanje s tem *določenim* problemom. Če nad managementom samo zamahnemo z roko in ga zapakiramo pod govorjenje o kapitalizmu („kapitalisti in njihovi managerji“ se glasi eno od takšnih govorjenj), se s fenomenom managementa pravzaprav sploh ne ukvarjamo. Ukvarjamo se z makro vprašanjem kapitalizma, s katerim pa se žal ne da pojasniti managerskih paradigem (če smo natančnejši, pojasniti se da samo del teh paradigem, celo manjši in manj pomemben del). Drugič, raziskovanje ne bi smelo ostati zgolj teoretično, ampak bi morali slediti praksam managerjev, njihovim tako rekoč vsakodnevnim dejanjem, s čimer bi se šele razkrilo, kako management v praksi pripomore k prekarizaciji.

Kot tretje in nemara najpomembnejše, vprašanje prekarnosti *ni* ekonomski, *ni* gospodarski problem, ampak *politični*. Kaj hočemo reči s tem? Logika gospodarstva je logika razvoja, napredka, ustvarjanja profita, povečevanja produktivnosti in učinkovitosti, širjenja trgov ... Če v gospodarstvu vlada ta logika, velja, da gospodarstvo nikakor ni zmožno *samozamejevanja*, saj bi se s tem zrušila sama logika (nenehen napredek, nenehna rast, nenehen razvoj ...), na kateri temelji. Gospodarstvu je torej treba postaviti meje, kar lahko stori samo politika. Seveda je to, da bi politika postavljala gospodarstvu meje, zadnje, s čimer se je gospodarstvo pripravljeno strinjati. Pomislimo samo na nešteto izgovorjene besede, da naj se politika ne vmešava v gospodarstvo. Čeprav so te besede pogosto izrečene v nekih določenih kontekstih, pa s ponavljanjem postanejo obča paradigma, ki zahteva, da politika pusti gospodarstvu popolnoma proste roke. Težko si zamislimo razmere, v katerih bi bilo gospodarstvu prepuščeno, da bi samo postavljalo pravila igre, da bi npr. samo pisalo gospodarsko zakonodajo, v skladu s katero bi nato delovalo. Zaradi dogodkov v zadnjih letih nam je bliže okoljska problematika. Si lahko predstavljamo, kaj bi sledilo, če bi gospodarstvo samo določalo okoljevarstvene standarde, v skladu s katerimi bi nato delovalo? Logika gospodarstva je logika gospodarja, ki hoče svobodno gospodovati. To svobodno gospodovanje vključuje tudi svobodno razpolaganje z

delavci, rokovanje z delavci tako, kot gospodarstvu (in ne delavcem) najbolj ustreza. Samo politika lahko zameji te tendence gospodarstva.

Literatura

1. Arendt, Hannah (1996): *Vita activa*. Ljubljana: Krtina.
2. Arendt, Hannah (2006): *Med preteklostjo in prihodnostjo: šest vaj v političnem mišljenju*. Ljubljana: Krtina.
3. Aristotel (2002): *Nikomahova etika*. Ljubljana: Slovenska matica.
4. Aristotel (2010): *Politika*. Ljubljana: GV založba.
5. Drucker, Peter Ferdinand (1974): *Management: tasks, responsibilities, practices*. New York: Harper & Row.
6. Drucker, Peter Ferdinand (1995): *Post-capitalist society*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
7. Drucker, Peter Ferdinand (1999): *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper.
8. Durkheim, Émile (1992): *Samomor; Prepoved incesta in njeni izviri*. Ljubljana: Škuc: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
9. Machiavelli, Niccolo (2003): *Vladar*. Ljubljana: Slovenska matica.
10. Marković, Andrej (2015): *Dobro življenje pri Aristotelu: človekovo politično in filozofsko življenje*. *Phainomena: glasilo Fenomenološkega društva v Ljubljani* 24 (94/95): 161–182.
11. Slapša, Svetlana (2021): *Zgodovinski vzorci prekarnosti - nekaj primerov*. V: *Študije o prekarnosti: interdisciplinarni pogledi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Taylor, Frederick Winslow (1998): *The principles of scientific management*. Mineola, N.Y.: Dover Publications.

Marko Gavriloski

Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta

**PROBLEM TROEDINOSTI
NEOLIBERALNEGA SISTEMA, JAVNEGA
IZOBRAŽEVANJA IN PREKARIATA**

Povzetek

Osnovna hipoteza prispevka je, da z iskanjem parcialnih rešitev problemov prekariata kot stranskega produkta neoliberalne ideologije prekariata ne bomo odpravili, temveč bomo zgolj blažili njegove učinke. Odgovore na postavljena vprašanja iščemo z dialektično in deskriptivno metodo. Ključen problem ni v prekarnosti, temveč v neoliberalnem sistemu, ki si je podredil izobraževanje in človeški kapital, ki ga taisti izobraževalni sistem proizvaja in ravno zato ne zmore nastopiti s kritično refleksijo proti sistemom moči in oblasti. Problem troedine zveze med neoliberalizmom, javnim izobraževanjem in prekariatom, ki ščitijo drug drugega, je lahko hkrati tudi rešitev, a le pod pogojem, da se zavrne neoliberalen in transformiran izobraževalni sistem.

Ključne besede: neoliberalizem, javno izobraževanje, prekariat, troedinost, transformacija šolstva, kritična refleksija, prekarizacija družbe.

The Problem of the Trinity Neoliberalism-Education System-Precariat

Abstract

The initial hypothesis of this paper is that by finding partial solutions to the problems of precariat as a by-product of neoliberal ideology, it cannot be eliminated as in this way its effects will just be eased. The answers to the raised questions are sought using dialectical and descriptive methods. The key problem does not lie in the precariousness but in the neoliberal system, that has subordinated education and human capital, which is produced by the same educational system and therefore can not confront, with critical reflection, systems of power and authority. The problem of the trinity neoliberalism-education system-precariat which protect each other, may also be the solution but only if we reject the neoliberal and transformed education system.

Keywords: neoliberalism, public education, precariat, trinity, transformation of education, critical reflection, precarization of society.

Uvod

Katera koli razprava o prekariatu (kot razredu) oz. prekarizaciji družbe (kot o splošnem stanju) bi morala upoštevati (in oba konteksta v analizi zavrnuti) tako družbeni kot ekonomski kontekst, ki prekariat (re)producirata, poganjata in vzpostavljata pogoje za obstoj. Prekarizacija družbe je nov družbeni red, ki ima svojo logiko delovanja, svoje značilnosti in je obenem postala modus operandi (brez vzpostavitve kolektivnega dvoma). Tako za prekariat kot tudi za prekarizacijo družbe velja, da imata isti izvor v neoliberalni paradigmi, ki je od konca 40. oz. konkretnije od 50. let 20. stoletja počasi, a vztrajno postavljala temelje za vpeljavo neoliberalnega sistema v vse pore družbenega življenja po vsem svetu. Zagon je ta paradigma dobila v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja – kmalu po tem, ko se je keynesianski model gospodarstva izčrpal in dosegel lastno mejo. Snovalci neoliberalnega sistema so si že od začetka želeli ustvariti svetovno (ekonomsko) usmeritev, kar jim je po dolgih desetletjih tudi uspelo, zato lahko rečemo, da je ključna težava nerešljivosti problemov, s katerimi se sooča prekariat, v obstoječem družbenoekonomskem sistemu, vendar je ta trditev v sami analizi preohlapna in presplošna.

Prispevek se mejno umešča med področji sociologije in izobraževalnih (kot tudi filozofskih) ved oz. konkretnije analizira povezanost izobraževalnega sistema in prekariata kot družbenega fenomena, ki sta zaradi neoliberalne paradigme v nerešljivem položaju.¹ Neoliberalni sistem namreč proizvaja prekariat (oz. je ustvaril pogoje za prekarizacijo družbe) in hkrati onemogoča izobraževalnemu sistemu, da bi se boril proti neoliberalizmu – ekonomskemu in družbenemu modelu, ki ne bi smela voditi družb na poti reševanja izzivov² 21. stoletja. Situacijo lahko primerjamo z nikoli zaključenim labirintom, v katerem predlagani izhodi (rešitve) vedno znova ustvarjajo nove zapletene in navidezno brezizhodne hodnike. To seveda ne pomeni, da predlagane rešitve, ki bi olajšale (ali celo odpravile – čeprav teh rešitev zaradi ujetosti prekariata v troedinost zveze ni na vidiku) prekarizacijo družbe, niso ustrezne, smiselne in nujne, a z besedami Karatanija (2010) bi lahko tej zvezanosti rekli tudi troedina zveza, proti kateri se ne moremo boriti samo na enem koncu. Karatani sicer omenja troedinost kapitalizma, naroda in države, iz katere tudi izhaja njihova moč, kar pomeni, da ne moremo zanikati zgolj enega, saj ju druga dva ponovno vzpostavita/oživita. Po isti analogiji, le z drugimi entitetami (neoliberalizem – (javno) šolstvo – prekariat/

1 Bralca oz. bralko naj vodi t. i. foucaultovski optimizem, pri čemer imamo v mislih ravno njegovo naravnost ob analizi problemov: »Rekel bi, da zavedati se težavnosti okoliščin ni nujno znamenje pesimizma. ... Možno mora biti začeti znova. Se pravi, znova začeti analizo, kritiko – seveda ne samo analizo t. i. »kapitalistične« družbe, temveč analizo družbenega, državnega, silnega sistema, ki ga imamo v socialističnih in kapitalističnih družbah. Takšna je kritika, ki je pred nami« (Foucault, 1977 v Foucault, 2015: 315). Kasneje Foucault k temu doda še: »Svojih analiz ne delam zato, da bi rekel: Tako je to, v pasti ste. Te stvari pravim samo toliko, kolikor mislim, da jih zaradi tega lahko spremenimo. Vse, kar delam, delam zato, da bi to koristilo« (Foucault, 1978 v Foucault, 2015: 315).

2 Gre za temeljna vprašanja preživetja človeštva, ki se nanašajo na podnebne spremembe, energijska, tehnološka, okoljska, biodiverzitetna in migracijska vprašanja, vprašanja prehrane in vode ter predvsem vprašanja (ne)usklajenosti naraščanja svetovnega prebivalstva z nekontrolirano porabo virov (Unep, 2012).

prekarizacija družbe), se ne moremo boriti³, odpravljati ali spreminjati zgolj ene od treh po(z)vezanih entitet, zlasti če govorimo o parcialnih rešitvah glede problemov, ki jih sproža prekariat. Bistven poudarek ni zgolj na problemih, ki jih prekariat kot novi družbeni razred (Standing, 2018) sproža, temveč na procesu prekarizacije mišljenja (Funkl v Standing, 2018), ki predpostavlja prekarizacijo družbe, v kateri pa nosilci tovrstne mentalitete niso zgolj pripadniki prekariata, temveč s(m)o to vsi⁴. Ključen problem prekarnosti torej ni v pojavu samem, temveč v družbenem in ekonomskem sistemu, ki ta pojav omogoča, vzpostavlja in (re)producirata, ter v izobraževalnem sistemu, ki ravno zaradi lastne transformacije pod vplivom neoliberalizma ne omogoča vzpostavitve kritičnih orodij (pri nosilcih človeškega kapitala), s katerimi bi lahko agensi v posameznem družbenem polju mislili svoj položaj ter se mu aktivno uprli ter ga skozi čas transformirali. Pri tem se ponovno vzpostavlja vprašanje, ali je kritična refleksija zadosten pogoj za vzpostavitev konkretne sistemske alternative.

Po Standingu (2018) prekariatu, ki ga predstavlja vedno večja množica ljudi, grozi, da bo postal žrtev manipulacije populističnih demagogov. Po njegovem mnenju je rešitev v rokah progresivnih politikov, ki bi lahko s politiko raja⁵ prekariat prepoznali kot naraščajoči družbeni razred s svojimi zahtevami, specifikami in pravicami ter ga odvrnili od populističnih manipulacij, pod vplivom katerih bi se ta množica znesla nad grešnimi kozli⁶. Čeprav se Standing zaveda, da so predlagane rešitve utopične, pa moramo iti še korak dlje v tovrstni utopičnosti in zavrniti ekonomski in družbeni model, ki proizvaja prekariat, kajti dokler bo obstajala neoliberalna ideologija, bodo obstajali problemi prekariata in problemi sodobnega šolstva. Dodaten problem nastane, ko ne vemo, kako naj tisti, ki bi morali zavzeti pozicijo zavrnitve, to storijo, saj pogoj zavrnitve ni zgolj v negotovosti, strahu in frustraciji, temveč zahteva tudi orodja kritične misli ter sposobnosti refleksije v družbi, »ki (se) sama ne misli« (Kramberger in Rotar, 2010) – s kritično mislijo in refleksijo pa vzpostavimo pogoj za iskanje rešitev v obstoječem sistemu. Z drugimi besedami, če je taista množica, ki bi morala najprej zavrniti neoliberalni sistem, da bi lahko nato odpravila prekariat,

3 Po tej logiki bi moralo biti nasprotovanje prekariatu oz. prekarizaciji družbe vedno tudi nasprotovanje neoliberalizmu in sodobnemu javnemu šolstvu, ki se je transformiralo pod vplivom neoliberalizma.

4 Pri tem nikakor ne želimo relativizirati prekariata kot pojava niti mu odvzeti temeljnega mesta v družbi ter ga s tem narediti nevidnega za reševanje, temveč opozoriti na dejstvo, da ravno s prekarizacijo družbe dejansko opravičujemo obstoj prekariata in zavlačujemo dejanski obrat od problema k rešitvam.

5 Standing (2018) to opredeli z naslednjimi sklopi: vzpostavitev pravic za poldržavljanje, obnavljanje identitet, reševanje izobraževanja, transformacija dela, poglobljeno službeno delo, poklicna svoboda, delovne pravice, odprava prisilnih del in pogojevanja, avtonomija prekariata, oživljanje enakosti, univerzalni temeljni dohodek, redistribucija varnosti, redistribucija finančnega kapitala, pridobivanje nadzora nad časom, vračanje skupnega dobra, štipendije za prosti čas itd.

6 Z izrazom grešni kozel imamo v mislih točno določeno skupino ljudi, ki jo množica prepozna kot vir vsega zla, ki obstaja na tem svetu, a to v resnici ni. Na to je opozoril tudi Girard (2006), ki je analiziral Filostratov zapis o strašnem čudežu Apolonija iz Tiane, ki je z obrednim kamenjanjem berača pregnal kugo iz mesta Efez. Seveda kuga ni imela biološkega, temveč družbeni izvor; kamenjanje pa je delovalo kot obredno očiščenje (katarza). Ker v sodobnem svetu po Girardu (2006: 176) nasilje »ni več ritualizirano ... / ljudje na splošno ne morejo ali si ne upajo znesti svoje jeze in zamere nad tistim, ki jih je neposredno razdražil«. Neposredno nas danes razdraži t. i. sistem, proti kateremu pa se ne moremo boriti ali se mu upreti, zato je naša jeza lahek plen populističnih manipulacij, ki jo usmerijo proti beguncem, migrantom, tujcem, muslimanom oz. drugim sodobnim grešnim kozlom, saj se lahko pod to oznako skriva kdor koli.

bila oz. je del izobraževalnega sistema, se zastavlja vprašanje, s kakšnim kritičnim orodjem lahko to storijo, če so ravno zaradi transformacije izobraževalnega prostora tudi sami del neoliberalne ideologije. Prav tako pa se zastavlja vprašanje, kako lahko zavrnamo obstoječo ideologijo brez izdelane alternative, ki je ne moremo misliti in/ali ponotranjiti brez kritične refleksije, brez orodij za vzpostavitev kritične misli.

Namen prispevka je pokazati na močno zvezanost med neoliberalizmom, javnim izobraževalnim sistemom⁷ in prekariatom ter opisati razmerja ter posledice te zvezanosti za razumevanje prekariata v sodobnem svetu. Osnovno izhodišče razmisleka je teza, da je iskanje parcialnih rešitev pri problemih, ki jih sproža prekariat kot stranski produkt neoliberalizma, obsojeno na propad, če ne upoštevamo družbenega in ekonomskega sistema, ki ga (re)producirata, poganjata in vzpostavljata pogoje delovanja. Na eni strani je tako v ospredju vprašanje, ali je reševanje problema prekarnosti možno v danem družbenem sistemu, na drugi strani pa ponujamo izbor rešitev, ki jih povzemamo po različnih avtorjih. Tako tudi kljub tezi o domnevni nerešljivosti vprašanja prekarizacije družbe brez konkretne zavrnitve ali odtegnitve od sistema samega s pomočjo Karatanija (2010) predlagamo rešitev, ki bi ob morebitni kolektivni naravnosti potencialno lahko zaživela. Del rešitve je namenjen tudi zanki, v katero so ujeti študenti na izobraževalnih ustanovah in bodoči izobraževalci, saj nimajo mentalnih orodij za kritično refleksijo lastnega položaja, za upor proti sistemu, za kritičen odziv.

1. VDOR NEOLIBERALIZMA V ŠOLSKI PROSTOR

Temelje za gradnjo novega svetovnega reda⁸, v katerem ima prekarizacija družbenega življenja⁹ svojo logiko delovanja ter svoje značilnosti in je obenem postala že modus

7 Ko uporabljamo izraz javni izobraževalni sistem, sistem vzgoje in izobraževanja ali javno šolstvo, ciljamo na vse institucije znotraj tega izobraževalnega sistema, saj je na vseh stopnjah prišlo do sprememb v pojmovanju, znanju ter vdoru neoliberalne ideologije. Izraze uporabljamo sinonimno.

8 Pri uporabi izraza izhajamo iz Derridaja (1994), ki izraz (angl. new world order) omenja oz. uporablja za opis trenutka, ko je s padcem Berlinskega zidu in kasnejšim razpadom Sovjetske zveze nastopil čas za utrditev novega svetovnega reda; za zgodovinske trenutke, ko so s padcem komunizma padle tudi ovire za širitev neoliberalne ideologije. Medtem ko so mnogi gojili prepričanje, da sta Marx in marksizem s tem mrtva, so drugi v izgradnji "novega svetovnega reda" videli teorijo zarote. Seveda sta tako prva kot druga pozicija preveč enostavni in presplošni za razlago tega zgodovinskega trenutka (cf. Derrida, 1994). Kot v uvodu k Derridajevemu tekstu pišeta Magnus in Cullenberg (v Derrida, 1994), so ravno ti zgodovinski trenutki naplavili številna vprašanja, med drugim: »Glede na težave, ki jih doživljajo nekatera demokratična, svobodna tržna gospodarstva – vključno s težavami brezdomcev, pomanjkanjem ustreznih zdravstvenih oskrbe, degradacijo okolja in velikimi bremenami državnega dolga – kakšen model prihodnosti imamo?» (Magnus in Cullenberg v Derrida, 1994: VIII). Vprašanje se po četrto stoletja bere kot prerokba in Derrida v svojem tekstu omenja tudi kuge t. i. "novega svetovnega reda", ki so vse še zmeraj prisotne in celo poglobljene: 1. brezposelnost; 2. množična izključitev brezdomcev iz socialnega življenja; 3. brezobzirna gospodarska vojna; 4. nesposobnost obvladovanja nasprotij v konceptih, normativih in resničnosti prostega trga; 5. poslabševanje (povečevanje) tujega dolga, kar večji del človeštva peha v revščino; 6. orožarska industrija; 7. širitev jedrskega orožja; 8. medetnične vojne; 9. rast fantomskih držav (mafija, narko karteli); 10. omejenost mednarodnega prava in njegovih institucij (Derrida, 1994: 81–83).

9 Medtem ko Standing (2018) omenja izraz "prekarizirani um", ki ga pripiše pripadnikom prekariata (oz. tistim, ki se soočajo s prekarnostjo), pa gremo v prispevku še korak dlje in predpostavimo, da je značilnosti tako tega uma kot tudi druge značilnosti mišljenja, reagiranja, odzivanja in delovanja prevzela celotna družba. Več v nadaljevanju.

operandi (brez vzpostavitve kolektivnega dvoma, če je bil ta kadar koli sploh mogoč), so začeli postavljati že v 40. in 50. letih prejšnjega stoletja, čeprav se trenutek rojstva same ideje pripisuje konferenci¹⁰, ki jo je francoski filozof Louis Rougier organiziral avgusta leta 1938 v Parizu. V 50. letih 20. stoletja so ideje neoliberalizma iz majhnega društva Mont Pelerin prešle na oddelek za ekonomijo Univerze v Chicagu, kjer so jih razvijali pod vplivom Milтона Friedmana (Biebricher, 2019). Seveda pa se je pohod neoliberalnih idej na različnih koncih sveta pričel šele po padcu keynesianskega modela gospodarstva v 70. letih (a ne zgolj zaradi tega razloga); konec tega desetletja pa je Michel Foucault skozi serijo predavanj, ki so zbrana v delu *Rojstvo biopolitike* (2015), analiziral neoliberalne ideje tistega časa ter jih predstavil skozi teorijo neoliberalizma. Sprva so se te ideje sidrale in preizkušale zgolj na ekonomskem področju, dokler niso postopoma prešle v vse družbene pore, osvojile vse institucije ter formirale novi družbeni red. Če bi torej rekli, da je izobraževanje immuno proti neoliberalni ideologiji, bi bilo to zmotno in naivno; prav tako pa se skozi izobraževanje – tudi skozi univerzitetni prostor, ki bi moral biti avtonomen, pa to že zdavnaj ni več¹¹ – (re)producirajo tovrstna ideologija in nosilci te ideologije, ki ne zmorejo kritičnega in refleksivnega pogleda na lastno situacijo ter morebitno odvrnitev ter zavrnitev tovrstne konceptualizacije lastnih življenj, saj so produkti tega sistema.

Magnus in Cullenberg (opomba 6) sta zvenela preroško, a je v istem času preroško zvenel tudi Freitag (2010). Že v uvodu k delu *Brodolom univerze z vzpostavitvijo razlike*¹² med prihodnostjo (futur) in bodočnostjo (avenir) opiše temeljno razumevanje človeka v duhu časa, ki šele pride in hkrati je. Ko piše, da se je pri poučevanju, izobraževanju, izučenosti, kompetentnosti, odličnosti »moderna civilizacija, obrnjena v bodočnost, pustila spreobrniti v postmoderno mrežo organizacij, usmerjenih v prilagajanje prihodnosti, v podjetje za sistematično promocijo prihodnosti« (Freitag, 2010: 6–7), pravzaprav piše tudi o sedanjem trenutku, ki je toliko bolj grozljiv zaradi

10 Gre za petdnevno konferenco, t. i. "kolokvij Walterja Lippmanna", na kateri so nemški in francoski liberalni intelektualci sicer razpravljali o Lippmanovih idejah iz knjige *The Good Society* (1937), a dejansko so ravno zaradi upadanja klasičnega liberalizma v 20. in 30. letih 20. stoletja želeli na konferenci načrtati novo pojmovanje liberalizma, ki bi predstavljal zavrnitev socializma, kolektivism in liberalizma po fiziokratskem principu *laissez-faire*. Čeprav se v zapisih o srečanju pojavi izraz neoliberalizem kot prvi zapis tega pojma, pa načrte za predstavitev svoje ideje prepreči izbruh 2. svetovne vojne, zato kot za drugo in uradno rojstvo neoliberalizma štejemo leto 1947, ko se je šest posameznikov (tudi Friedrich Hayek kot najpomembnejši predstavnik neoliberalne epistemologije) zbralo v Švici ter ustanovilo društvo Mont Pelerin (MPS), čeprav beseda neoliberalizem nikoli ni postala del Izjave o ciljih društva (Biebricher, 2019). Razloge za propad liberalizma in vzpon neoliberalizma podrobneje razčleni Biebricher (2019).

11 Univerzitetna avtonomija je podrejena kapitalu tako na ravni raziskovanja (nenehno pridobivanje projektov za osnovno financiranje raziskovanja in za osnovno preživetje kot tudi distribucija rezultatov in znanstvenih odkritij, vzpostavitev mehanizmov trga in konkurence – npr. Šanghajska lestvica) kot na pedagoški ravni (vitka univerza, skrajšanje trajanja visokošolskega izobraževanja, kapitalistična disciplina, nadzor nad študenti in pedagoškim kadrom, produktivnost študentov in profesorjev – ECTS in akademske točke) (Krašovec, 2014). Enako poudarjajo Laval (2004), Gauchet (v Blais et al., 2011), Freitag (2010), Kramberger in Rotar (2010) in vse skupaj zaobjame monografija *Kaj po univerzi?*, v kateri je skupina avtorjev orisala neugoden položaj univerze, v katerem se je ta znašla v 21. stoletju pod neoliberalnim plaščem.

12 S prihodnostjo označuje prihodnji čas, bodočnost pa je odvisna od našega delovanja in dejavnosti. Po Freitagu (2010: 6) je prihodnost »avtomatizacija delovanja in operativnosti sredstev v razmerju do ciljev, odprava podrejenosti prvih drugim. .../ Prihodnost je mutacija družbe v široko mrežo operativnih sistemov, ki so zavladali nad "družbenim", in mi (mislim "zahodno" človeštvo) smo tisti, ki smo jo ustvarili.«

uresničene tehnokratske narave znanosti, družbe in univerze. Kot v spremni besedi poudarja Močnik (2010: 292 v Freitag), je od »zgodovinskega preživetja univerz /.../ v marsičem odvisna naša prihodnost«, saj bi morali za samo preživetje univerz vztrajati pri refleksiji, kritični analizi znanstvenih praks in poudarku, da univerze ne pomenijo zgolj tehnokratskega upravljanja. A ne gre samo za visoko šolstvo, saj če akademiki in univerzitetniki ne bodo mislili družbe ter se kritično odzivali na neoliberalne pritiske (in jih tudi ustavljali ter spreminjali), ne moremo pričakovati, da bodo lahko v svojem delovanju, raziskovanju in predajanju znanja kakor koli vplivali na bodoče generacije oz. zgolj toliko, da jih bodo tehnokratsko usmerili v izgradnjo kompetenc, da bodo lahko konkurirali na trgu dela. Seveda je zgoraj omenjeno pričakovanje utopično in bi morda prišlo do izraza kvečjemu v Freitagovem času. Še leta 2005 (oz. 2004), ko je izšlo Lavalovo ključno delo Šola ni podjetje, bi se takšno pričakovanje zdelo realistično, danes pa to niso več slutnje ali napovedi, temveč realnost, s katero se soočajo vse izobraževalne institucije po celotni vertikali.

1.1. Transformacija šolstva pod neoliberalnim vplivom

Spoznanja, ki so navedena v nadaljevanju, niso nova, saj so o vdoru neoliberalizma v šolski prostor in posledični transformaciji tega prostora pisali tako domači (Vezjak in Greif, ur., 2014; Sardoč, ur., 2018;) kot tudi tuji avtorji (Laval, 2005; Casey, 2016; Fitzsimons, 2017; Bottrell in Manathunga, 2019). Lahko ob tem trdimo, da se z večanjem števila študij, teoretskih in empiričnih raziskav krepi tudi spoznanje o nekritičnem privzemu neoliberalne ideologije na vseh ravneh šolskega sistema na eni strani in škodljivosti nereflektiranih odločitev (vsebinskih in strukturnih) ter reform, ki so posledica tovrstne ideologije? Ob branju Freitag (2010) in Derridaja (1994) nehote dobimo občutek, da je za napovedi prepozno, saj spadajo v prejšnje stoletje, tako da nam ostanejo le analize obstoječega stanja, kajti konkretne vsebinske alternative – četudi bi za ta čas delovala utopično – trenutno ni. Kot pravi Vezjak (2014), o neoliberalizmu ne moremo razmišljati kot zgolj o močnem trgu in nevpletajoči se državi, temveč moramo pogled razširiti predvsem na drastično spremenjeno vlogo človeka, ki kot največja žrtev pluje med Scilo in Karibdo. Glede na to, da gre za simptomatičen pojav, proti kateremu ni imuna nobena institucija znotraj javnega sistema vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, bodo podane splošna logika delovanja in posledice nereflektiranega privzema neoliberalne ideologije v šolstvu, a glede na to, da je bilo na temo neoliberalizma v šolstvu že marsikaj napisanega, ne bomo zajeli vseh ugotovitev. Že z nekaterimi opornimi točkami lahko prepoznamo pojav ter se kritično odzovemo nanj. Seveda pa se pri tem odpira vprašanje načina in dejanskih možnosti, ki so na voljo, česar se dotaknemo v nadaljevanju.

Verjetno bi bilo prelahko trditi, da sta neoliberalna ekonomija in prosti trg javno šolstvo prisilila¹³, da se je začelo v temelju transformirati ter odgovarjati na ključna

13 Proces je dosti bolj kompleksen, o čemer piše Krašovec (2014).

vprašanja¹⁴, na katera odgovarja še danes. Ali lahko rečemo, da je neoliberalizem odgovoren za spremenjeno razumevanje šole, za dejansko transformacijo šole in za spremembe v dojemanju znanja – enako kot je odgovoren za spremenjeno družbeno in ekonomsko politiko sveta? Dejstvo je, da »notranja vrednost znanja ni več nekaj očitnega« (Gauchet v Blais et al., 2011: 8), saj sta se tako vloga kot status znanja spremenila oz. je bilo prejšnje dojetje znanja, ki je imelo »samo po sebi neko notranjo vrednost« in je veljalo za »samoumevno«, rezultat neke »zgodovinske družbene konfiguracije, katere temelji so v sodobnem času sprhneli« (prav tam). Vezjak (2014) poudarja, da je ravno neoliberalizem vplival na to spremenjeno vlogo znanja, a ne zgolj znanja, temveč celotnega šolskega polja. To je pod vplivom zadnje finančne krize v celoti spremenilo naše dojetje in odzivanje na neoliberalne reforme, ki so imele za posledico »grožnje z odpuščanjem učiteljev, nižanjem plač, višanjem normativov« (Vezjak, 2014: 8), kar za sabo potegne spremenjeni diskurz, ki postane samoumeven. Avtor tudi poudari spremenjeno in ponotranjeno terminologijo¹⁵, ki je prevzeta brez samorefleksije in je tudi postala samoumevna. Pravi preobrat v razumevanju spremenjene vloge šole pa se zgodi, ko spoznamo resničen namen in vlogo šole: služiti ekonomiji. Navsezadnje je ta namera ekonomije v javnem šolstvu prisotna že ves čas in trend je moč opaziti že v Domoljubnem načrtu iz leta 1772, ki ga je Blaž Kumerdej poslal cesarici Mariji Tereziji. Kot bistvene razloge za opismenjevanje prebivalstva na Kranjskem je navajal tudi ekonomske¹⁶. Tudi če ne gremo tako daleč v preteklost, so bile reforme¹⁷ šolstva vedno podvržene ekonomskim razlogom, posebno v zadnjih desetletjih, ko morajo šole proizvajati »človeški kapital«¹⁸

14 Kakšna je vloga šole v 21. stoletju? Kako postati družba znanja? Kako učeče (se) posameznike pripraviti na izzive 21. stoletja? Kako šolo približati učencem? Kako v šolski kurikulum vnesti naravnost vseživljenjskega učenja? Kakšno naj bo inovativno učenje in poučevanje? Itd.

15 Gre za pojme »vseživljenjsko učenje, učenje učenja, človeški kapital, človeški viri, učinkovitost, uspešnost, storitve, družba znanja, kompetence« (Vezjak, 2014:8). Gre za ekonomsko izrazoslovje, ki ima za posledico nenehno prilagajanje razmeram na trgu – človek tako s svojimi kompetencami v t. i. družbi znanja ne postane drugega kot podaljšek, orodje in sredstvo trga. Več v Laval (2005).

16 »S pomočjo knjig bi jih mogli seznaniti tako z verskimi kakor tudi z gospodarskimi nauki, da bi lažje pridobivali in proizvode izmenjevali ter državi davke plačevali.« (Kumerdej v Schmidt, 1988: 169).

17 Tako Vezjakova kot Gauchetova pripomba na reforme šolstva sta pomenljivi: »Reforme in posodobitve slovenskega šolstva v preteklih letih so same postale svoje lastno nereflektirano gibalno, njihova domnevna nujnost se je ugnezdila v zavest šolnikov na vseh ravneh in njihovo jedro je ostalo neizprašano in nevpitljivo« (Vezjak, 2014: 8). »A treba je poskušati razumeti, zakaj reforme, ki imajo vselej za namen vlivati nov smisel v šolsko poučevanje in vzbujati večji in bolj množičen interes med študenti, vodijo do učinkov, ki so ravno nasprotni od nameranih. Očitno je, da reforme, ki si za izhodišče jemljejo več protislovnih interpretacij in se poganjajo v vseh mogočih smereh, na koncu delujejo proti samim sebi. Morda ne preseneča, da je poglavitni cilj tovrstnih reform demokratizacija.« (Gauchet v Blais et al, 2011: 98). Kar bode v oči, je neuspešnost reform, ki si za cilj zadajo prilagoditev šolstva ekonomiji, a morda od teh reform preprosto pričakujemo nemogoče: spremeniti ali povrniti šoli tisti namen, ki ga je nekoč imela (izobraziti razmišljujočega državljan), in ne tega, ki ga ima danes (ustvariti nereflektiranega potrošnika oz. ustvariti idealen človeški kapital po Foucaultu). V tem kontekstu so reforme seveda uspešnejše, vendar je pomembno poudariti, da pri razumevanju potrošniške družbe ne gre za enoznačen, enostaven in zgodovinsko linearen pojav, saj je ta tip družbe nastal s fordizmom, ki je izumil »masovno produkcijo, visoke plače in masovno potrošnjo« (Karatani, 2010: 346) ter s tem rešil razumevanje takratnega kapitalizma, ki bi se brez tega znašel v slepi ulici.

18 O povezanosti med človeškim in nečloveškim kapitalom več v Krašovec (2014).

oz. kompetentno, fleksibilno delovno silo« (Vezjak, 2014: 8). Ta nova družbena vloga¹⁹ šole se torej ni zgodila sama od sebe, temveč je »prihodnost, /.../ ki smo jo ustvarili« (Freitag, 2010: 6). Seveda gola neoliberalna ideja, ki jo je prvotno predstavil Hayek, ne bi imela takšnih možnosti za uspeh, če je Hayek ne bi vezal na teorijo človeškega kapitala, kar se je v 80. letih prejšnjega stoletja povezovalo še s teorijami rasti. Ko vse tri teorije presežejo akademski okvir, vplivajo na »izobraževalne in znanstvene politike, saj pomenijo ideološko apologijo za podrejanje šolstva in znanosti kapitalu« (Krašovec, 2014: 67). Foucault (2015) je že leta 1979 izpostavil, da je pri neoliberalcih izoblikovanje človeškega kapitala oz. izoblikovanje kompetenc strojev, »ki bodo proizvajali dohodek ali ki jim bo povrnjeno z dohodkom«, povezano z vložki v izobraževanje²⁰ (Foucault, 2015: 209). To pa je ravno tisti trenutek, ko je šolstvo stopilo na pot preobrazbe ter se v celoti prilagodilo tržnim razmeram.

1.2. Znanje, trg in poblagovljenje

Seveda se spremembe razumevanja znanja niso pričele z neoliberalizmom, temveč s kapitalizmom, v katerem »so vse dejavnosti podvržene logiki valoriziranja kapitala« (Laval, 2005: 43), kar se je posledično zgodilo tudi znanju in šolstvu na splošno. Laval omenja Nietzscheja, ki je kot profesor na baselski univerzi izvedel serijo predavanj²¹ ter že takrat opozoril na »logiko učinkovitosti« (prav tam), ki prevzema kulturno in šolsko sfero, kar Laval označi kot jasnovidno. Od vseh neoliberalnih sprememb, ki jih je doživela transformacija šole in jih Laval (2005) navaja v svoji študiji, je – poleg znanja, ki je spremenilo svojo vlogo in namen ter postalo zgolj produkcijski dejavnik, ki je zbran v človeškem kapitalu in reprezentiran skozi šolstvo, kar smo zgoraj že omenili – smotrno omeniti še trg oz. »metamorfozo šole v trg« (Laval, 2005: 120). Kar je bilo morda pred dobrim desetletjem še skrito oz. prikrito z »masifikacijo efektivov« (prav tam), pa je danes očitno, samoumevno in sprejemajoče. Ta prevzem logike tržnega gospodarstva in prenos na šolsko polje je problematičen, saj ni združljiv s prvotno idejo javne šole²². Sprememba delovanja vzgoje in izobraževanja po principu tržnih zakonitosti ne more mimo poblagovljenja samega sistema (Laval, 2005; Standing, 2018), saj drugače ta sistem pod temi pogoji ne bi funkcioniral. To pomeni, da je bilo za transformiran izobraževalni sistem nujno, da je akterje (tako

19 Pri tem Vezjak kot ključno poudari tudi dejstva, da je šola »s tem hierarhično podrejena ekonomiji; znanje, ki je bilo še nedavno emancipatorno, postane podrejeno produktivni učinkovitosti; šolsko področje se spremeni v šolski trg; spremenijo se moralna zavest; spremenijo se oblike dela v šoli (individualizacija) in vloga učiteljev, ki so samo še vodniki na tržnici, proizvajalci človeškega kapitala, organizirani v strogo urejene hierarhične piramide.« (Vezjak, 2014: 8)

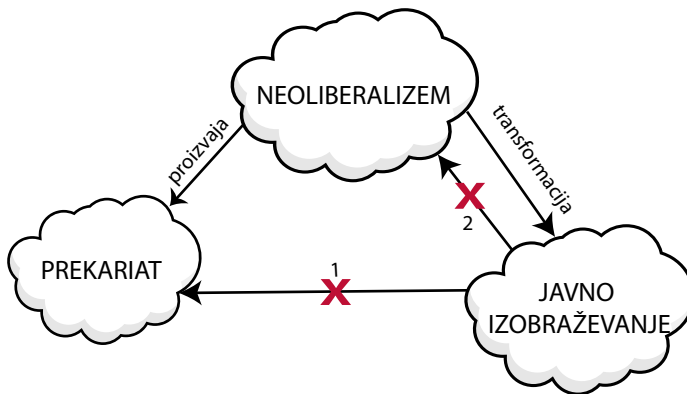
20 Čeprav Foucault v isti sapi izpostavi, da je za neoliberalce nastanek človeškega kapitala dosti širši od samega šolanja ali kakršnega koli usposabljanja. Zanje je proizvod človeškega kapitala skupek starševske skrbi, (socializacija), kultura staršev, mobilnost/migracije; skratka iz prirojenih in pridobljenih lastnosti, pri čemer ravno na te zadnje lahko delujemo in jih preoblikujemo.

21 Gre za delo O prihodnosti naših izobraževalnih ustanov (2016), v katerem Nietzsche že v začetku opozori, da je knjiga namenjena »mirnim bralcem, ljudem, ki jih še ni posrkala vrtoglava naglica naše zamotane dobe«, in tistim, ki še niso pozabili »misliti med branjem« (Nietzsche, 2016: 10).

22 »Ambicija javne, laične, brezplačne in obvezne šole je nekdaj bila ločiti kraljestvo šolskega talenta od kraljestva ekonomske moči: denar naj ne bi bil več prvo merilo razlikovanja med učenci. Vladale naj bi zgolj državljanske in kulturne vrednote, ki naj bi kalile jutrišnje državljane« (Laval, 2005: 124).

človeški kot nečloveški kapital) na tem polju pobilagovil²³, kar je z drugimi besedami tlakovanje poti v prekariat. Kot tretji dejavnik, ki je ključen pri razumevanju sprememb šolstva pod neoliberalno paradigmo, je vredno omeniti razširjeni antiintelektualizem²⁴, ki je po Kramberger in Rotar (2010) prisoten v večjem delu humanistike in družboslovja na Slovenskem. Če torej tisti del družbe, ki bi moral biti po vseh pravilih intelektualen, vitalen, razmišljujoč, reflektiven, kritičen²⁵ in analitičen, to ni, potem se zastavlja vprašanje, kako lahko od učečih, ki so v šolskem sistemu, pričakujemo tovrstno naravnost in držo. Iz tega sledi, da ne moremo pričakovati, da bi obstoječi izobraževalni sistem proizvajal kritične posameznice in posameznike, ki bi egalitarno ter solidarno stopili v bran naraščajočemu prekariatu ter se uprli sistemu, ki jih proizvaja.

Slika 1: Troedina zveza neoliberalizma, prekariata in javnega šolstva



1 in 2 = ravno zaradi transformacije javnega izobraževanja, ki ne predvideva več orodij za kritično refleksijo (temveč zgolj za prilagajanje in služenje trgu), ni možno misliti prekariata brez zavrnitve neoliberalne paradigme, pod katero je nastal, zato je prekinjena pot k odpravi prekariata s pomočjo javnega izobraževanja.

23 Kot opozarja Laval (2005), moramo pobilagovljenje vzgoje in izobraževanja razumeti na več načinov, pri čemer Laval loči dva tipa pojavov pobilagovljenja. Pri prvem gre za strategijo podjetij, ki želijo prodrati na šolsko področje, pri drugem pa za »transformacijo šol v podjetja, ki proizvajajo specifično trgovsko blago«, kar se kaže kot pobilagovljenje vzgojno-izobraževalnih produktov in zvezanosti šole in trga, tako da se na koncu zlijeta v eno (Laval, 2005: 126).

24 V zvezi s tem avtorja zapišeta, da se v Sloveniji »s spontanim, agresivnim in povsod pričujočim antiintelektualizmom /.../ preprečuje intelektualno delovanje in analitično zahtevno raziskovanje« (Kramberger in Rotar, 2010: xiii). In še, da s tem, ko »antiintelektualizem na oblasti /.../ odpravlja misel in mišljenje kot relevantni kategoriji, obenem tudi onemogoča normalno gibanje spoznavnih postopkov in njihovih rezultatov v družbenem prostoru« (prav tam: xiv). Ne glede na to, da se avtorja pri tem sklicujeta na akademski svet, pa je ravno ta akademski svet tako zlahka prevzel neoliberalno logiko delovanja, pustil transformacijo pomena znanja in ukinil mišljenje, kar je pri transformaciji prenosa znanj v prenos kompetenc skozi izobraževalni sistem ključno.

25 Na nekem drugem mestu Kramberger (2007) v kontekstu »nekritičnega čaščenja predhodnikov v disciplinskih poljih« omeni tri ravni nepertinentnosti in kot tretjo navede »opušcanje kritičnosti. /.../ Odsotnost preverjanja referenc in vsebin in s tem kritičnosti – se pravi temeljnega analitičnega in metodičnega aparata, ki družbene in humanistične znanosti vzpostavlja kot znanosti – ima za učinek porast antiintelektualnih strategij v znanstvenem polju, slednje pa vodi v verovansko in ne v znanstveno skupnost.« Pod vplivom neoliberalne ideologije se je tovrstna nekritika zgolj okrepila – tako v izobraževanju kot družboslovnih in humanističnih znanostih, kar postane problematično, ko želimo misliti družbo ter ustrezno obravnavati in reševati probleme njenih posameznih delov.

Prav tako pa agensi v javnem izobraževanju ne zmorejo nastopiti proti neoliberalnemu sistemu ter ga odpraviti, spremeniti ali ga zgolj kritično misliti, saj se ravno zaradi neoliberalne transformacije vedno znova ujamejo v lastno past.

2. PREKARIAT IN PREKARIZACIJA DRUŽBE

Misliti prekariat z vidika entitete troedinosti (neoliberalizem-(javno) šolstvo-prekariat/prekarizacija mišljenja) zahteva od nas opredelitev pojma v navezavi z ostalima entitetama. Glede na strukturne in procesne vidike neoliberalizma je prekariat njegov stranski proizvod in bi morali že zaradi tega vzroke nastanka in možne odgovore za reševanje vprašanj prekariata iskati v tem polju. A preden nadaljujemo, bomo po Standingu (2018) povzeli ključne značilnosti prekariata, ki jih navaja v svoji študiji. Prekariat nikakor ni homogen razred, čeprav ima lastnosti razreda. Za prekariat je značilno (a ne vse hkrati in ne v tem vrstnem redu) a) pomanjkanje zaupanja v državo in/ali kapital, b) pomanjkanje varnosti (zaradi manka katere koli družbene pogodbe), c) statusno okrnjenost, č) revščina, d) negotovost zaposlitve, e) pomanjkanje varne identitete, vezane na delo, f) statusno nesoglasje (visoka stopnja izobrazbe na nezahtevnem delovnem mestu), g) pomanjkanje sedmih oblik varnosti (trga dela, zaposlitve, službe, reprodukcije veščin na delu, dohodka, zastopništva), h) socialni prihodek (samoprodukcija, denarno plačilo, vrednost podpore, ugodnosti podjetja, državne ugodnosti, zasebni prejemki), i) delovna identiteta (brez kariernih možnosti), j) poklicna identiteta, j) poldržavljanstvo (nima enakih pravic kot drugi državljani), k) kriminalizirani in obsojeni, l) skrajšan delovni čas, m) začasna služba, n) pozitivna podoba svobodnega romantičnega duha, o) buržoazni materializem salariata „belih ovratnikov“ (Standing, 2018). Vsekakor dopuščamo, da smo še katerega izmed vidikov, ki se umeščajo v prekariat, izpustili, a že navedene značilnosti pokažejo na razsežnosti samega pojava oz. heterogenega razreda.

Ravno na tem izhodišču in v želji po jasni opredelitvi prekarnosti v Sloveniji je Inštitut za študije prekariata leta 2017 organiziral dva simpozija, na katerih so predstavniki različnih strok predstavili interdisciplinarne poglede²⁶ na prekariat. Nekaj mesecev po tem je taisti inštitut izdal še zbornik intervjujev *Skozi oči prekariata* (2018) – nadaljevanje prvega zbornika²⁷, v katerem je Poglajen zapisal, da nihče (ne država, politične stranke, sindikati, gospodarska združenja ne mediji) ne naredi dovolj ali sploh nič. Nekateri se (parcialnih) težav zavedajo, nekateri se s temi vprašanji ne ukvarjajo, čeprav v prekariatu vsi prepoznavajo »družbeno problematičen proces« (Poglajen, 2018: 7). Poglajen v sklepu poudari, da sta potrebna »nov družbeni dogovor in jasen standard neprekarnega zaposlovanja« (prav tam: 10) ter prevzem odgovornosti tistih, ki lahko zaščitijo prekariat ter njegove škodljive posledice. A kako bi lahko bilo to mogoče ob ugotovitvah, ki jih poda Kovač (2018) v recenzijem pregledu zbornika

26 Izdano v zborniku *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat* (2018).

27 *Skozi oči prekariata: brez konsenza* (2017).

(opomba 27)? V zborniku z različnih zornih kotov (ekonomski, sociološki, politološki, pravni, medicinski in psihološki) različni avtorji podajo svoje poglede na prekariat, pri čemer Kovač ugotovi, da ekonomski predstavniki in predstavnice prekariat razumejo kot preprost »način delovanja tržne ekonomije«, kot »objektivno nujnost«, kot potrebno pot k »deregulaciji trga dela«, kot način »zmanjševanja stroškov in povečanja poslovne učinkovitosti« (Kovač, 2018), kar pa dejansko ekonomija niti ne prikriva in je vse to že zajeto v izrazu, da je prekariat stranski proizvod neoliberalnega tržnega gospodarstva. Že ugotovitev, ki jo podata Tekavčič in Černe (2018), s katero odgovornost za izbiro zaposlitve prelagata na posameznike, je sporna, saj tako odveže prevzema odgovornosti tiste, ki so odgovorni za prekarne položaje oz. prekarnost. Seveda ne bo pretirana ugotovitev, da smo od tukaj samo še korak oddaljeni od socialnega darvinizma. S tega vidika ekonomske interpretacije prekariata ne rešujejo, temveč ga zgolj blažijo (pred tem pa še opravičijo v ekonomski enačbi), saj ga bo neoliberalni ekonomski model vedno znova produciral in vzpostavljajl pogoje delovanja, obstoja in trajnosti. Seveda pa ekonomija ne bi imela takšnega dometa, če ji pri tem ne bi pomagala država, na kar opozori tudi Kovač²⁸ in prekarnost označi kot načrtni in sestavni del samoregulacijskega trga, ki je prav tako načrtovan. V Sloveniji ga vzpostavlja država (na zakonodajni ravni pod pritiski delodajalcev), pri čemer pa bi lahko zatočišče našli v sindikatih, ki pa po Standingu (2018) nimajo več enake vloge kot v času starega proletariata, poleg tega pa preprosto zaradi narave svojega dela ne morejo biti zastopniki prekarcev (Kovač, 2018). Raznolikost pogledov pokaže na to, da problemov in vprašanj ne bomo rešili zgolj skozi eno prizmo ukvarjanja s prekariatom, temveč z interdisciplinarnim pritiskom na politične odločevalce, kar je možno zaslediti tako pri Kovaču (2018) kot Standingu (2018). A morda zgolj to, da bomo prekarnost zamejevali in ne odpravili, ne bo dovolj, saj je sicer lahko vzrok za revščino, negotovost, nezaupanje, številne bolezni in mnoge druge značilnosti, ki izhajajo iz oblik prekarnega dela, a dejansko je prekarnost posledica neoliberalnega tržnega gospodarstva, kar pomeni, da bi morali to nevarno ideologijo obravnavati kot vzrok in iskati rešitve v tej smeri, pri tem pa ne bi smeli zanemariti odpravljanja posledic prekarnosti na sistemski ravni.

Da je prekarnost simptom današnje družbe, ne priča zgolj heterogeni razred z zgoraj omenjenimi značilnostmi, temveč tudi t. i. prekarizirani um, ki ga za razliko od Standinga (2018) širimo na celotno družbo. Pri tem se predpostavlja, da so vsi – ne glede na status zaposlitve – ujetniki družbenega stanja, zaradi katerega razmišljajo v kategorijah prekarnosti oz. so prek procesov in načinov „prekarizirani“. Standing (2018) je s tem izrazom ciljal zgolj na pripadnike prekariata (v določenem delu tudi salariata, ki počasi postaja prekariat). Seveda pa lahko ta izraz razširimo tudi na vse

28 »Tržna družba preprosto potrebuje državo, ki ima aktivno vlogo pri upravljanju trgov, hkrati pa kapitalizem svobodnega trga, kamor se je zasidrala tudi tradicionalna ekonomika dela, dejansko ni realna izbira, temveč utopična iluzija. Samoregulacijski trg je načrtovan, prekarnost kot njegov sestavni del tudi, kajti samo znotraj takšnih razmerij je bilo mogoče graditi špekulantske procese globalne financijalizacije in vse večjo neenakost, ki so uničili temelje trajne blaginje« (Kovač, 2018: 22).

druge skupine (elita²⁹, salariat, strokovniki, fizični delavci). S tem nikakor ne želimo razvrednotiti težav prekariata in pojava samega, temveč ravno nasprotno: pokazati želimo, da se ravno zaradi prekarizacije družbe večinska civilna družba s temi vprašanji ne ukvarja oz. jih zaradi tega celo opravičuje. Poleg prekariziranega uma, ki je značilen za prekariat, se prekarizacija družbe v grobem kaže tudi na ravni drugih skupin v a) odnosu do prekariata (mišljenje in izražanje skozi kategorije prekarnosti) in v b) odnosu do lastnega položaja. Pod točko a) lahko umestimo kritičistično naravnost do pripadnikov prekariata s prelaganjem odgovornosti na te pripadnike³⁰ in hkrati tudi nepripravljenost na solidarno podporo in reševanje vprašanj in problemov prekariata (zaradi individualizacije in strahu pred izgubo lastne zaposlitve), saj so vse skupine, ki niso del prekariata, proizvod izobraževalnega sistema pod vplivom neoliberalne ideologije oz. z drugimi besedami so človeški kapital, ki zaradi lastne umeščenosti v kolesje tržnega gospodarstva ne bo oz. ne zmore reševati problemov prekariata. Pod točko b) lahko o prekarizaciji mišljenja mislimo na ravni individualnega opravičevanja lastnega položaja (v odnosu do prekarnih zaposlitev); na ravni negotovosti, ki jo povzročajo grožnje z odpuščanjem, vitko državo, nižanjem standardov in normativov itn. v času kriz in varčevanja in tudi na ravni priučene nekritičnosti do neoliberalnega, kapitalističnega sistema in potrošniške družbe (ker se kot pripadniki te družbe niso pripravljene odpovedati ugodju, ki jim ga sistem nudi). Dejansko je raven negotovosti zajela tudi tiste z zaposlitvami za nedoločen čas, kar sta povzročila ravno spremenjeni diskurz izobraževanja in neoliberalna ekonomija, ko je s teorijo človeškega kapitala začela vsiljevati pojme *vseživljenjsko učenje*, *izgradnja kompetenc* in *učinkovitost*, kar zaposlene avtomatsko vleče v negotov položaj v nenehnem boju s konkurenco na trgu. Prekarizacija družbe je postala simptom, prek katerega ne moremo, če ne odpravimo vzroka, ki leži v neoliberalni paradigmi.

3. ZAKLJUČEK ALI REŠITEV (NEREŠLJIVEGA) PROBLEMA TROEDINE ZVEZE

Rešitev na videz nerešljivega problema zvezanosti med neoliberalizmom, (javnim) šolstvom in prekariatom nam lahko ponudi Karatani (2010), od katerega smo si izposodili koncept troedinosti. Karatani je ta koncept najprej uporabil za razlago povezave med državo, narodom in kapitalizmom, saj se vse tri entitete medsebojno krepijo in spodbujajo, a ne zgolj to. Avtor spretno prepozna silo delovanja, ki vse skupaj drži skupaj. To so čustva, saj, kot pravi, »vsak poskus, ki se omeji le na rušenje kapitalizma, spodbudi nacionalna čustva in okrepi nadzor države« (Karatani, 2010: 338). Pri naši interpretaciji troedine zveze, ki kot entitete vzpostavlja neoliberalizem

29 Za to skupino bi lahko načeloma trdili, da si takšnih in podobnih vprašanj v povezavi s prekariatom niti ne postavlja, saj je njihova realnost diametralno nasprotna realnosti vseh drugih skupin, čeprav kljub temu dopuščamo možnost, da bi se lahko posamezne značilnosti prekariziranega uma pojavile tudi pri njih.

30 To se kaže skozi izjave, kot so: »Sam si je kriv.«; »Če bi se dovolj potrudila, bi ti uspelo.«; »Očitno se že ne zna prilagoditi.«; »Ne bi delal in bi bil samo na socialki.« itn.

(kot globalni kapitalizem), transformirano javno šolstvo in prekariat, je situacija obrnjena. Vsak poskus upora proti neoliberalizmu ne aktivira zadostne mase populacije zaradi pasivnosti (in tudi udobnega načina življenja) človeških virov (kot produktov transformiranega javnega šolstva) in pri njih ne vzbudi nikakršnih čustev, zato prekariat niti nima zadostne podpore in ostane osamljen. Hkrati so možni tudi drugi scenariji, ko poskus reševanja (ki je dejansko rušenje) javnega šolstva zavira neoliberalna ideologija, ki je prevzela del stroke, prekariat pa v samem izobraževanju vidi ključni vzrok (grešnega kozla) za svoj položaj, a je pasiviziran in brez realne moči. V Karatanijevo enačbo bi tudi zlahka vstavili prekariat na mesto naroda (kar je s pojmovanjem prekarizacije družbe na neki način že vsebovano), na mestu kapitalizma je neoliberalizem (kot globalni kapitalizem) in na mestu države je javno šolstvo, le da je čustveni naboj drugačen. Če se borimo proti (problemom) prekarnosti, ta ne bo izginila, saj je pogojena z neoliberalizmom; če se borimo proti transformiranemu javnemu šolstvu, ga bo neoliberalizem obranil, saj potrebuje človeški kapital, in če se borimo proti neoliberalizmu, bosta tako država kot tudi ljudstvo poskrbela, da ga ne bomo zrušili.

Vprašanje pa seveda ostaja, ali se lahko proti globalnemu kapitalizmu oz. neoliberalizmu sploh borimo ali pa preprosto počakamo, da sam sebe uniči; s tem pa tudi v celoti degradira okolje z izrabo vseh možnih naravnih virov in z uničenjem človeštva. Vprašanje lahko tudi nekoliko obrnemo v pasivno obliko in bi ga morda postavili tudi v ekonomskih krogih. Zakaj je treba spreminjati sisteme in zakaj se preprosto ne prepustimo dejstvu, da gre za naravo stvari, za t. i. evolucijski razvoj ekonomije, ki je iz merkantilizma prek liberalizma in keynesijanstva prešla v neoliberalizem? Ključen odgovor na to vprašanje je čas. Človeštvo dejansko nima več časa eksperimentirati z ekonomskimi sistemi, saj smo prišli na skrajno mejo zmogljivosti izkoriščanja naravnih virov, naravni sistem obnavljanja okolja³¹ popolnoma uničili ter človeštvo prignali na rob preživetja. Karatani priznava, da je bilo kapitalizem že od začetkov težko rušiti, a vseeno izpelje rešitev, ki bi bila lahko ustrezna tudi za naš primer. Predpostavi »vzpostavitev sistema trgovanja, ki bi temeljil na alternativni valuti, na ustanavljanju produkcijsko-potrošniških zadrug ter na njihovem vzajemnem povezovanju s podobnimi asociacijami v razvitih državah« (Karatani, 2010: 355), pri tem pa to gibanje ne bi smelo biti omejeno zgolj na eno državo, temveč na ves svet. A alternativna valuta nima smisla v obstoječem sistemu, temveč zgolj v zadrugiškem sistemu, saj so asociacije v sistemu zadrug avtonomne ter hkrati sodelujoče. Nadalje pa si avtor celo zamisli, da bi namesto splošnih stavk in političnih uporov izvedli t. i. tiho revolucijo ter preprosto ne bi kupovali več izdelkov kapitalistične proizvodnje. Nič drugega se proti kapitalu ne more tako močno boriti kot pasivni upor (nenasilno gibanje), ki ima za posledico nepotrošnjo, kajti s tem ne ustvarja več presežne vrednosti in se sesuje sam vase. Na tem mestu se postavlja vprašanje, kako naj človeški kapital,

31 V zvezi z okoljskimi problemi Karatani celo izpelje tezo, da ti problemi sami po sebi niso dovolj močni, da bi obrnili kapitalistični trend, saj prepričanje, ki napotuje k vrnitvi v naravo, »temelji na predkapitalističnih modelih produkcije v agrarnih skupnostih in pravzaprav predstavlja romantične sanjarije ljudi iz razvitih industrijskih težav« (Karatani, 2010: 343). Kar avtor opredeli kot pomembno, je okoljski davek na onesnaževanje, s čimer bi »svobodno lastnino« (zrak in vodo) pretvorili v blago, trend uničevanja in izkoriščanja pa bi se kljub temu nadaljeval.

ki je bil naučen in iniciiran v pogoje in delovanje neoliberalne tržne ekonomije ter uživa v izbiri ter produktih (tako materialnih kot nematerialnih), ki jih ta ekonomija zanj proizvaja, kritično misli in reflektira lastni položaj, ne da bi skozi izobraževalni sistem (kot edino alternativo) osvojil orodja za kritično refleksijo in iskanje ustreznih alternativ obstoječemu sistemu.

V tem kontekstu bi bilo nujno najprej zagotoviti ustrezno (popolno) financiranje šolstva (na vseh ravneh izobraževanja, predvsem pa univerzitetnega), s čimer bi vzpostavili finančno neodvisnost in pogoj, da se odpravi logika delovanja po tržni ekonomiji. Kot drugo predlagamo natančno analizo in spremembo učnih načrtov družboslovnih in humanističnih načrtov ter ukinitve vseh neoliberalnih izrazov (človeški kapital, vseživljenjsko učenje, učenje učenja, kompetence itd.), ki so se zasidrali v šolskem polju. Ljudje, ki vstopajo v šolski sistem, verjetno nimajo oblikovane predstave o tem, da bodo morda nekega dne postali del prekariata, a bodo vsi svojevrsten človeški vir. Ne bo se jim uspelo upreti neoliberalnemu sistemu in lastnemu prekarnemu položaju v tihi revoluciji, ki jo omenja Karatani, če ne bodo razvili miselnega in spoznavnega aparata z orodjem kritično refleksivne misli, ki jim bo omogočala ta tihi upor. Po Gramsciju so vsi ljudje intelektualci, čeprav vsi ne delujejo v polju intelektualizma. Ker so torej vsi ljudje intelektualci, Gramsci (v Lukšič in Kurnik, 2000) v tem predpostavi pogoj za oblikovanje nove družbe. Ravno to pa je tudi mesto, ko si lahko zamislimo dvig njihove moralne, intelektualne, kulturne in politične ravni na višji stopnji. V tem kontekstu in kljub zvezanosti posameznikov s teorijo človeškega kapitala leži tudi upanje, da lahko z ustreznimi izobraževalnimi spremembami zastavimo drugačne temelje pri posameznikih, ki bodo reševali vprašanja prekariata v troedini zvezanosti neoliberalizma, javnega šolstva in prekariata.

Literatura

1. Biebricher, Thomas (2019): *The Political Theory of Neoliberalism*. Stanford, California: Stanford University Press.
2. Blais, Marie-Claude, Gauchet, Marcel in Ottawi, Dominique (2011): *O pogojih vzgoje*. Ljubljana: Krtina.
3. Derrida, Jacques (1994): *Specters of Marx: the state of the debt, the work of mourning, and the New International*. London: Routledge.
4. Foucault, Michel (2015): *Rojstvo biopolitike: kurz na Collège de France: 1978–1979*. Ljubljana: Krtina.
5. Freitag, Michel (2010): *Brodolom univerze in drugi eseji iz politične epistemologije*. Ljubljana: Sophia.
6. Girard, René (2006): *Gledam satana, ki kakor blisk pada z neba*. Ljubljana: KUD Logos.
7. Karatani, Kojin (2010): *Transkritika: o Kantu in Marxu*. Ljubljana: Krtina.
8. Kovač, Bogomir (2018): *Prekarnost na družbenem razpotju – družboslovni ogledi prekariata*. V Črt Poglajen (ur.): *Prekarnost in družbena neodgovornost: interdisciplinarni pogledi na prekariat*, 18–27. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
9. Kramberger, Taja (2007): *Historiografska divergenca: razsvetljenska in historična paradigma o odprti in zaprti epistemični strukturi in njunih elaboracijah*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
10. Kramberger, Taja in Rotar, Drago (2010): *Misliti družbo, ki (se) sama ne misli*. Ljubljana: Sophia.
11. Krašovec, Primož (2014): *Človeški in nečloveški kapital in šola*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo XLII (256): 65–83.
12. Laval, Christian (2005): *Šola ni podjetje: Neoliberalni napad na javno šolstvo*. Ljubljana: Krtina.
13. Lukšič, Igor in Kurnik, Andrej (2000). *Hegemonija in oblast: Gramsci in Foucault*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
14. Nietzsche, Friedrich (2016): *O prihodnosti naših izobraževalnih ustanov*. Gornja Radgona: A priori, društvo za humanistiko, umetnost in kulturološka vprašanja.
15. Poglajen, Črt; Ditmajer, Nina; Kovačič, Manja; Žalac, Domen; Gantar, Meta in Jager, Vasja (2018): *Skozi oči prekariata: čas za konkretne ukrepe*. Ljubljana: Inštitut za študije prekariata.
16. Poglajen, Črt (ur.); Kostevc, Črt (ur.) in Dernovšček Hafner, Nataša (ur.) (2018): *Prekarnost in družbena neodgovornost: interdisciplinarni pogledi na prekariat*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Schmidt, Vlado (1988): *Zgodovina šolstva in pedagogike na Slovenskem*. Ljubljana: Delavska enotnost.
18. Standing, Guy (2018): *Prekariat: nevarni novi razred*. Ljubljana: Krtina.
19. UNEP (2012): *21 Issues for the 21st Century: Result of the UNEP Foresight Process on Emerging Environmental Issues*. United Nations Environment Programme (UNEP), Nairobi, Kenya.
20. Vezjak, Boris (2014): *Neoliberalizem v šolstvu*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo XLII (256): 7–12.

Viri

21. Poglajen, Črt; Pucer, Anja; Kovačič, Manja; Lednik, Ana Marija; Kaše, Luka; Uhan, Peter in Fras, Miha (2017): *Skozi oči prekariata: brez konsenza: prekarno delo, delavsko organiziranje in četrta industrijska revolucija*. Ljubljana: samozaložba.
22. Vezjak, Boris in Greif, Tatjana (2014). Neoliberalizem v šolstvu. *Zamolčane zgodovine*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo XLII (256).

Gorazd Kovačič

Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta

PREKARNI DELAVCI NA DUALNEM TRGU DELA IN DUALNEM SINDIKALNEM PRIZORIŠČU

Povzetek

Prispevek preučuje procese in možnosti regulacije trga delovne sile in omejevanja prekarnega zaposlovanja. Ugotavlja, da se v razmerah pomanjkljivega državnega nadzora nad spoštovanjem delovnopравnih predpisov in oslabitve socialno partnerskega dogovarjanja krepi tržni mehanizem regulacije trga delovne sile. Njegov učinek je delitev na dva zaposlitvena režima, na eni strani stabilnega, v katerem so težko zamenljivi polivalentni delavci s specialističnimi znanji, zaposleni zlasti v tehnološko napredni izvozni industriji, in na drugi strani režima numerične fleksibilnosti, ki so mu izpostavljeni delavci s splošnimi veščinami, zaposleni v pretežnem delu tržnih storitev in na rutinskih in variabilnih delovnih mestih v industriji. V tem segmentu se pojavlja prekarno delo. Z dualizacijo trga delovne sile sovpadata dualizacija stališč delodajalskih organizacij in posebna dvojnost sindikalnega prizorišča: v segmentu polivalentne stabilnosti delujejo podjetniški sindikati z ekonomistično agendo uveljavljanja interesov jedrnih delavcev, fleksibilni segment pa je desindikaliziran in sindikalnim centralam ne uspe mobilizirati jedrnih delavcev za podporo prekarnim. V teh razmerah je mogoče omejevati prekarno delo le z okrepitvijo državnega inšpekcijskega nadzora, ki lahko uporabi obstoječe pravne koncepte prikritega delovnega razmerja in ekonomsko odvisne osebe za praktično prečiščenje trga in razločitev med nezakonitim prekarnim zaposlovanjem in neodvisnim podjetništvom.

Ključne besede: prekarno delo, zaposlitvena razmerja, zaposlitveni režimi, dualnost trga delovne sile, sindikati, socialno partnerstvo

Precarious Workers on a Dual Labour Market and on a Dual Trade Unions' Scene

Abstract

The article analyses processes and possibilities for labour market regulation and for reducing precarious employments. The market mechanism of regulating labour market has been strengthening under the condition of insufficient inspection control over respecting labour legislation, and of weakening collective negotiation within the social partnership. The result of this condition is a dualization of the labour market into two employment regimes, one stable for hardly changeable workers with polyvalent specialist knowledge, and the other, the regime of numeric flexibility of precarious employments. This includes generally skilled workers in the prevailing part of business services, and in unstable working places of routine works in the industry. The duality of the labour market corresponds with a duality of interests and standpoints of employer organizations, and with a specific duality of the trade unions scene. In the segment of the polyvalent stability, there are strong trade unions in the companies, with an economist agenda of core workers interests, while in the flexible segment of the labour market there is a low union density. The union confederations hardly mobilize the core workers for a support of the precarious ones. In these circumstances, strengthening inspection control over the labour market is the only way to reduce precarious employments. The inspection can use the exiting labour legislation means and concepts of a hidden employment relation, and of economic dependent person, in order to distinguish illegal precarious employments form free-lance businesses, and to regulate employment practices

Key Words: precarious work, labour relations, employment regimes, dual labour market, trade unions, social partnership

Uvod

V pravni, sociološki in drugih relevantnih strokah ni soglasja o tem, kaj je prekarnost, kako bi jo lahko definirali in eksaktno razmejili od varnih delovnih razmerij na eni in od pravega podjetništva na drugi strani. Ker ni soglasja o točni definiciji prekarnosti prek pravnih statusov in drugih kazalnikov, tudi ne more biti soglasja o merjenju in izmeri deleža prekarnih delavcev med delovno aktivnimi prebivalci. Kljub temu v zadnjih letih v Sloveniji poteka obsežna razprava med strokovnjaki, pa tudi v širši javnosti, v kateri se razpravljavci strinjajo, da prekarnost obstaja, da je obsežna, da povzroča probleme, krivice in prikrajšanosti na področjih dohodkov, pravic, blaginje, psihofizičnega zdravja itd. in da zaradi nje pretijo dolgoročni socialni in javnofinančni problemi.

V tem prispevku se ne bomo pridružili razpravam o zgoraj navedenih vprašanjih, temveč bomo k pojavu prekarnosti pristopili drugače. Najprej bomo analizirali, kateri družbenoekonomski procesi jo povzročajo in v katerih segmentih na trgu delovne sile jo lahko značilno najdemo. Zatem bomo analizirali, zakaj imajo sindikati omejene zmožnosti, da bi učinkovito obravnavali prekarnost in jo zamejili prek instrumentov socialnega partnerstva. Na koncu bomo razvili pragmatičen predlog, kako bi lahko prekarnost sistemsko omejevali ob uporabi obstoječe regulative, in to kljub navedenim težavam z opredelitvijo njene definicije in pojavnih meja.

Izhajamo iz ugotovitve, da je v koordiniranem tržnem gospodarstvu, kamor Slovenija še vedno formalno spada kljub oslabitvi socialnega partnerstva (Stanojević, 2010) in kljub delnemu praktičnemu suspenzu delovnega prava (Kovačič, 2017), zaposlitvene režime mogoče regulirati po treh poteh: 1) s tržnim mehanizmom ponudbe in povpraševanja, pri čemer tržno ravnaajo tako posamezni delodajalci kot tudi posamezni delojemalci, 2) z zakonodajo in 3) s kolektivnim dogovarjanjem med delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami. V praksi gre seveda za kombinacijo vseh treh načinov, pri čemer se v vsakem od njih odvija delno lastna razvojna dinamika, ki je rezultat različnih procesov, dejavnikov in strateških odločitev akterjev, delno pa gre za prelivanje učinkov procesov iz ostalih dveh ravni. Tako se tržna polarizacija delovne sile, ki je oslabiljeno socialnopartnersko dogovarjanje in pomanjkljivo državno uveljavljanje delovnopravnih predpisov nista sposobna omejevati, zrcali v posebni polarizaciji sindikalnega in tudi delodajalskega prizorišča.

V nadaljevanju bomo najprej pokazali, da slabitev regulacije praks zaposlovanja prek zakonodaje in kolektivnih pogodb vodi v približevanje čisti tržni regulaciji. Njen učinek v slovenskem zasebnem sektorju je dualnost zaposlitvenih režimov, ki ustrezata dvema produkcijskima načinoma, delavci, ki so vpeti vanju, pa se razlikujejo glede na svoj strukturni položaj na trgu (kako so iskani) in na delovnem mestu (ali imajo za delovno mesto specifične veščine in so zato težko zamenljivi) (Silver, 2019). Prekarnost se pojavlja v vseh tistih delovnih procesih, za katere je na trgu veliko ponudbe delovne sile in/ali so zanje potrebne le splošne kompetence in so zato delavci zlahka zamenljivi.

Zatem bomo pokazali, da se učinki dvojnosti trga delovne sile odražajo tudi v dualnosti strategij in položaja socialnih partnerjev. Dualnosti strategij delodajalskih organizacij se kaže kot razcep na zastopnike tehnološko napredne izvozne industrije, ki so naklonjeni socialnemu partnerstvu (čeprav zlasti na ravni posameznih podjetij), in na zastopnike drobnega gospodarstva, ki mu ustreza zaposlitveni režim tržne prožnosti. Dvojnost sindikalnega prizorišča po liniji dualizacije trga delovne sile je nekoliko drugačna. Sindikati, ki zastopajo jedrno, visoko kvalificirano delovno silo v poslovno uspešnih industrijskih panogah in v nekaterih na domači trg usmerjenih oligopolnih panogah, kot je energetika, ohranjajo neokorporativistične aranžmaje, vendar tu prevladujeta podjetniški sindikalizem in zastopanje interesov jedrnih delavcev. Na drugi strani trga delovne sile je segment nizko kvalificiranih delavcev na področjih tržnih storitev, rutinskih proizvodnih del in industrijske rezervne armade delovne sile, ki jo zaposlujejo priložnostno za pokrivanje presežkov naročil. V tem segmentu trga delovne sile je ogromno prekarosti. Ti delavci so se od sredine prejšnjega desetletja dalje desindikalizirali, njihovi panožni sindikati so ostali skorajda brez članstva in moči, zato ne morejo regulirati delodajalskih praks prek kolektivnega dogovarjanja. Sindikati jedrnih delavcev, ki so zavzeli ekonomistično strategijo (Stanojević, 2015) in učinkovito delujejo predvsem na podjetniški ravni, pa ne zmorejo mobilizirati svojega članstva za akcije v korist slabo plačanih in prekarne delavcev.

V teh razmerah je ključna vloga državnega nadzora nad izvajanjem zakonodaje, ki že daje učinkovita sredstva za omejevanje prekarne zaposlovanja, le uporabljati bi jih bilo treba. Pragmatični predlog v zvezi s tem bomo predstavili na koncu prispevka.

Dualnost zaposlitvenih režimov na trgu delovne sile in lokacija prekarosti

V Sloveniji se je v 90. letih prejšnjega stoletja kot odgovor na velik stavkovni val zaradi nezadovoljstva delavcev s takratno gospodarsko krizo, neizplačevanjem plač in divjo privatizacijo in zlasti na uspešno izvedbo nekajurne splošne stavke izoblikoval sistem socialnega partnerstva s serijo kolektivnih pogodb in socialnih sporazumov. Z njimi so sindikati dobili možnost, da v dialogu s socialnimi partnerji sooblikujejo plačno politiko in s tem makro ekonomsko politiko. Uveljavili so usklajevanje socialnih partnerjev o širokem naboru zakonodaje in obranili najvišjo raven delavskih pravic in socialne države v celotni Vzhodni Evropi. Toda sredi prejšnjega desetletja je ta neokorporativistični sistem zaradi serije procesov in političnih odločitev zašel v dezintegracijo (Stanojević, 2010), v kateri se je socialno dogovarjanje v pretežni meri skrčilo na podjetniško raven, in sicer le v poslovno uspešnih industrijskih podjetjih.

Decentralizacija kolektivnega dogovarjanja in šibkost sindikatov sta najočitnejši na področju plačne politike, ki je bila v 90. letih njegovo vsebinsko jedro. Z iztekom zadnje splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo je izginil instrument za centralno kolektivno dogovarjanje o eskalaciji plač. Ostale so le tarifne priloge panožnih

kolektivnih pogodb z višinami izhodiščnih plač glavnih tarifnih razredov, ki pa jih je od leta 2009 dalje močno prehitela večkrat dvignjena minimalna plača. Ta danes večinoma prerašča spodnjih šest od osmih ali devetih tarifnih razredov, panožni sindikati pa nimajo dovolj moči za dvig plačne lestvice v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Te so tako postale obrobne pomena, centralno usmerjanje plačne politike pa se je preselilo v institut minimalne plače in s tem v parlament in vlado, kjer je odvisno od medstrankarske dinamike, medtem ko je socialni dialog o plačah večinoma zdrsnil na raven posameznih podjetij.

Zakonodaja še vedno ščiti osnovne pravice delavcev (zlasti tistih v delovnem razmerju za nedoločen čas) na primerjalno visoki ravni. Problem so njene kršitve, ki so v nizko produktivnih panogah tako množične, da so postale normalni sestavni del poslovnega modela. Najpogostejše kršitve v teh panogah so neplačevanje delov plač, nezakonito prekarno zaposlovanje ali prikrita delovna razmerja, razne oblike dejanske prekarizacije redno zaposlenih prek nepriznavanja pravic v primerih bolezni, dopusta in odpovednih postopkov ter razni načini manipulacij s pravnim statusom migrantskih delavcev. V vseh panogah pa se je dejanski delovni čas tako podaljšal, da je osemurni delovnik le še pravna fikcija. S tem so povezane delodajalske kršitve in manipulacije pri evidentiranju delovnega časa. Institucije državnega nadzora zaradi svoje kadrovske podhranjenosti in slabe organizacije dela dopuščajo te kršitve in s tem tolerirajo uveljavljanje perifernega razvojnega modela, ki v mednarodni delitvi dela stavi na ponudbo poceni in disciplinirane delovne sile (Kovačič, 2017).

Čeprav mehanizma zakonske regulacije in kolektivnega dogovarjanja v Sloveniji formalno obstajata v precejšnjem obsegu v primerjavi z drugimi vzhodnoevropskimi državami, sta v praksi torej oslabiljena. S tem pride bolj do izraza tržni mehanizem. Ta na sedanji stopnji tehnološkega razvoja in družbene infrastrukture, na kateri je Slovenija, povzroča polarizacijo delavcev glede na njihovo iskanost oz. zamenljivost v konkretnih delovnih procesih in s tem sovpadajočo diferenciacijo v več različnih zaposlitvenih režimov.

Po taksonomiji francoske regulacionistične teorije, ki preučuje povezave med zaposlitvenimi mikrorazmerji in makroekonomskim, institucionalnim kontekstom, zlasti v fazah preobrazb kapitalizma, obstaja pet tipov zaposlitvenih razmerij. 1) Stabilna zaposlitev polivalentnih delavcev, ki imajo širok nabor za podjetje specifičnih in neprenosljivih znanj. Razvil se je v nišah množične fordistične proizvodnje, kjer je bilo treba dosegati višjo kakovost izdelkov. Značilna panoga je strojna industrija. 2) Profesionalno zaposlitveno razmerje posameznih strokovnjakov s strateškimi znanji za delovanje podjetij. 3) Zaposlitveno razmerje tržne prožnosti. Zanj sta značilna eksterna numerična prožnost ali fluktuacija delavcev in njihovo plačilo po aktualni tržni ceni. Njihova znanja so splošna in, kadar je na voljo veliko delovne sile, so njihove plače nizke. Delovni režim je taylorističen. Tipične panoge so trgovina na drobno, gostinstvo in turizem. 4) Zaposlitveno razmerje delitve tveganja, v katerem so delavci udeleženi v dobičku. 5) Deležniško zaposlitveno razmerje, v katerem lastniki kooptirajo zaposlene kot delničarje. Teh pet tipov lahko reduciramo na

tri. Zaposlitvena razmerja polivalentne stabilnosti se namreč nagibajo k uporabi praks delitve tveganj, profesionalno zaposlitveno razmerje pa je kombinirano s solastništvom.

Glavna tri zaposlitvena razmerja se med seboj jasno razlikujejo po težnjah na področju sindikalne organiziranosti. Zaposlitveno razmerje polivalentne stabilnosti spodbuja podjetniški tip sindikalizma, v katerem stabilno zaposleni kvalificirani delavci branijo svoj položaj in nadgrajujejo veliko individualno pogajalsko moč s kolektivnim dogovarjanjem znotraj podjetja, manj pa so zainteresirani za sklepanje širših sindikalnih koalicij s tržno bolj ranljivimi skupinami delavcev. V zaposlitvenem razmerju tržne prožnosti so sindikati šibki, kolektivna nemoč delavcev je podaljšek njihove individualne tržne nemoči, torej gre za ravno nasproten položaj kot v zaposlitvenem razmerju polivalentne stabilnosti. Za profesionalne strokovnjake (menedžerje) z individualnimi pogodbami je značilno, da se ne sindikalizirajo. V deležniškem zaposlitvenem razmerju pa sindikati, če sploh obstajajo, upravljajo s skupinskimi prihranki članov in so predvsem finančni servis in ne sredstvo razrednega boja (Stanojević in Čehovin Zajc, 2017: 138–144).

V Sloveniji se je v 90. letih 20. stoletja uveljavil dvojni sistem zaposlitvenih razmerij polivalentne stabilnosti v kakovostni izvozni industriji in tržne prožnosti v tržno šibkejši izvozni industriji ter v domači trg usmerjenih tržnih storitvah. Po terminologiji Wolfganga Streecka gre za sistem raznovrstne kakovostne proizvodnje in za sistem standardizirane, fordistične proizvodnje. V prvem delu gospodarstva je rast produktivnosti omogočala manevrski prostor za mehke metode upravljanja človeških virov s spodbujanjem usposabljanja in pripadnosti zaposlenih. Visoko individualno pogajalsko moč za ta del gospodarstva značilnih polivalentnih delavcev z (glede na konkretno delovno mesto) neprenosljivimi znanji so kolektivno nadgrajevali sindikati, ki pa so (bili) vse bolj podjetniško orientirani. V drugem, fordističnem delu gospodarstva so se v 90. letih in dalje uveljavile začasne »koalicije preživetja« (Stanojević, 2004), delavci in podjetniški sindikati so sprejeli trde metode upravljanja človeških virov s poudarjeno numerično fleksibilnostjo zaposlenih in na vse bolj intenzivno delo v zameno za varne zaposlitve (Stanojević in Čehovin Zajc, 2017: 136–137).

Vstop v evroobmočje je slovensko gospodarstvo dokončno integriral v evropski gospodarski prostor, in sicer v polperiferni vlogi dobavitelja mednarodnim proizvodnim verigam. V tej vlogi so slovenska podjetja podvržena ostri cenovni konkurenci, ta pa zahteva trde metode upravljanja človeških virov, razgradnjo kolektivnih delovnih razmerij, oslabitev sindikatov in prekarizacijo znatnega dela delovne sile, da je podjetjem omogočena eksterna numerična fleksibilnost zaposlenih (ibid.: 155).

Od vstopa Slovenije v EU se je močno poglobil razcep med delovno in kapitalsko intenzivnimi sektorji. V prvih so pritiski na zaposlene ekstremni, sindikalizacija pa šibka. V času krize so številna fordistična podjetja propadla, razcep med deloma

gospodarstva in med položajema delavstva v njih pa se je še poglobil. Zlasti v tržnih storitvah se je močno okrepilo prekarno zaposlovanje za doseganje eksterne numerične fleksibilnosti. To uporabljajo tudi postfordistična industrijska podjetja v segmentu nejezdne delovne sile, ki ne potrebuje obsežnih specialističnih kompetenc za vključitev v delovni proces (ibid.: 159–160). Ključni razcep znotraj delavstva se odvija po kriteriju zamenljivosti. Težko zamenljivih delavcev primanjkuje, zato se je zlasti po koncu gospodarske krize okrog leta 2016 njihov tržni položaj okrepil in njihove zaposlitve so že s tem zaščitene. Zlahka zamenljivih delavcev pa je na trgu veliko, zato imajo šibko pogajalsko moč, kar delodajalci tudi po okrevanju trga delovne sile izkoriščajo tako, da jih prekarizirajo in jim izplačujejo nizke plače.

V varnem segmentu zaposlitve, ki pokriva visokotehnološko jedro izvoznega sektorja, še vedno velja režim polivalentne stabilnosti in sklepajo se koalicije med visokokvalificiranimi polivalentnimi delavci in menedžmentom. Sestavni del dogovorov teh koalicij je soglasje stabilno zaposlenih polivalentnih delavcev na veliko časovno prožnost z veliko nadurami in delom v turnusih, za kar prejemajo plače srednjega razreda in imajo varne zaposlitve. Na drugi strani je režim tržne fleksibilnosti, ki zahteva fleksibilno (pravno sredstvo in sociološki učinek tega je prekarnost), disciplinirano in poceni delovno silo s splošnimi kompetencami. Ta režim se je uveljavil v pretežnem delu storitev z izjemo tistih, za izvedbo katerih so potrebni redki eksperti z visoko kvalificiranimi znanji, pa tudi v rutinskih delih v proizvodnem sektorju, kjer podjetja potrebujejo eksterno fleksibilnost, ki jo dosegajo z najemanjem agencijskih delavcev, z zaposlovanjem za določen čas in z zunanjim izvajanjem dejavnosti (outsourcing).

Ta dvojnost trga dela in (dveh) zaposlitvenih režimov se kaže tudi v strateških orientacijah dveh taborov delodajalskih organizacij in tudi, kot bomo pokazali v nadaljevanju, v stanju in v strateških usmeritvah sindikalnega prizorišča. Med fleksibiliziranimi podizvajalci in v drobnem podjetniškem sektorju vznika spontana ideologija neoliberalizma, ki energično zagovarja liberalizacijo odpuščanja in nižanje davkov ter prispevkov. Njihov glasnik je zlasti Obrtna zbornica Slovenije, medtem ko imajo v Gospodarski zbornici Slovenije tradicionalno glavno besedo velika izvozna industrijska podjetja, ki vodijo neokorporativistično frakcijo v taboru delodajalskih organizacij. Po Stanojeviću in Furlanu dejstvo, da ima slovensko gospodarstvo primerjalno precej obsežen (z višjim deležem zaposlenih kot v zahodnoevropskih državah) industrijski sektor, ki je tehnološko napreden in izvozno uspešen, zadržuje trend splošne liberalizacije zaposlitvenih razmerij. Interesi izvoznega industrijskega sektorja, ki potrebuje stabilnost proizvodnje in zaposlitev jedrnih delavcev ter teži k medrazrednemu zavezništvu, prevladujejo nad ideološkim navdušenjem desnega dela politične elite nad neoliberalizmom (Stanojević in Furlan, 2018: 16–20).

Dualnost sindikalnega prizorišča: desindikalizacija fleksibilnih delavcev in strateška usmeritev sindikatov k interesom jedrnih delavcev

Že v prejšnjem poglavju o dvojnosti zaposlitvenih režimov smo omenjali vlogo sindikatov kot nekaj, kar je povzročeno s strukturnimi pogoji njihovega delovanja, zlasti s položajem njihove baze v enem ali drugem segmentu trga delovne sile. V tem poglavju bomo te zunanje okoliščine delovanja sindikatov dopolnili s perspektivo strateških odločitev samih sindikatov, njihovih vodstev in članstva. Te odločitve sicer v grobem sovpadajo s teoretično pričakovano vlogo sindikatov, vendar bi ob boljšem razumevanju lastnega strateškega položaja in tveganj lahko sprejeli tudi drugačne in bi bil s tem morda položaj sindikatov in delavstva, zlasti v prekariziranem segmentu, drugačen.

Kolektivna delovna razmerja, kot so bila v 90. letih formalno vzpostavljena z ohranitvijo in razvojem delovne zakonodaje, ugodne za zaposlene, in z obsežnim sistemom sektorskih, panožnih in podjetniških kolektivnih pogodb, so od približno leta 2006 izpostavljena demontaži (Stanojević, 2010). Ta se je zgodila delno zaradi pospešenega izčlanjevanja delavcev iz sindikatov zasebnega sektorja od leta 2005 dalje (Broder, 2016: 32) zaradi razočaranja nad napredujočim intenziviranjem dela, ki ga je še pospešila izguba za izvoznike stimulativne denarne politike drsečega menjalnega tečaja po vezavi tolarja na evro leta 2006, delno zaradi vladnega spodkopavanja socialnega partnerstva in radikalizacije delodajalskih organizacij po odpravi obveznega članstva podjetij v GZS leta 2006 (Stanojević, 2010: 127–133), delno pa tudi zaradi strateške napake sindikatov, ki so zavrnil pogajanja o novi splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo (prejšnja se je iztekla leta 2006) in s tem izgubili vzvod za centralno usmerjanje plačne politike in s tem tudi makroekonomske politike. K tem prelomom v sistemu centraliziranega neokorporativizma, kot je bil vzpostavljen v prvi polovici 90. let, je prispevalo tudi že omenjeno množično in normalizirano kršenje delovnopравnih predpisov in pravic zaposlenih, zlasti v nizkoproduktivnih panogah (Kovačič, 2017).

Stanojević in Čehovin Zajc ugotavljata, da »demontaža kolektivnih delovnih razmerij« od sredine prejšnjega desetletja dalje poteka sektorsko oz. panožno neenakomerno. V sektorjih in panogah, v katerih se je pred gospodarsko krizo zaostriilo intenziviranje dela, med njo pa jih je prizadelo še močno zmanjševanje števila zaposlenih, so se izraziteje uveljavile trde prakse upravljanja človeških virov, vključno s širjenjem zaposlovanja na prekarne načine, obenem pa je za te panoge značilna tudi močna desindikalizacija. Po izmerah raziskave CRANET, ki je razdelila trg dela na le tri sektorje: na industrijo, tržne storitve in javne storitve, je bil upad sindikaliziranosti največji v sektorju tržnih storitev (Stanojević in Čehovin Zajc, 2017: 136–137, 148, 155–158).

Bembič je naredil nekoliko podrobnejšo analizo razlik v obsegu prekarizacije oz. deležev oblik zaposlitve med panogami. Izbral je pet simptomatičnih panog: kovinsko industrijo, ki predstavlja glavnino tehnološko naprednega industrijskega izvoznega sektorja, zdravstvo kot značilno dejavnost javnega sektorja s stabilnimi delovnimi procesi, maloprodajo in gradbeništvo kot značilni panogi tržnih storitev, pri čemer je gradbeništvo med krizo doživelo kolaps velikih poslovnih sistemov, ter dejavnost agencijskega dela, ki je sama po sebi ena od prekarnih oblik zaposlovanja, pri čemer je avtorja zanimalo, katerim panogam agencije posredujejo delovno silo in kakšen status ima ta znotraj tamkajšnjih delovnih procesov.

Ugotovil je, da je prekarnosti izrazito malo v zdravstvu (večinoma gre za zaposlitve za določen čas zaradi nadomeščanj) in v kovinski industriji. Tu delodajalci z varnimi zaposlitvami ohranjajo jedro delavcev s specialističnimi znanji, ki jih na trgu delovne sile primanjkuje, eksterno numerično fleksibilnost zaradi nihanj naročil pa si zagotavljajo predvsem z agencijskim delom. Delež zaposlenih za nedoločen čas se je v podjetjih kovinske industrije v času krize (v obdobju med letoma 2008 in 2016) malenkost povečal, saj fleksibilni delavci niso zaposleni v teh podjetjih, temveč v agencijah za posredovanje delovne sile. Precej več prekarne delo je v maloprodaji in gradbeništvo. V prvi prednjači študentsko delo, značilna je dequalifikacija delovne sile, kar je omogočila tudi država z deregulacijo izobrazbenih pogojev za poklica prodajalca in poslovodje. V gradbeništvo je s kolapsom velikih zaposlovalcev v času krize prišlo do razkroja stabilnega zaposlitvenega režima in po obnovi se praviloma zaposluje samo za določen čas ali pa so gradbene ekipe grozdi samostojnih podjetnikov, ki so pogosto v prikritem delovnem razmerju ali vsaj ekonomsko odvisni (Bembič, 2018: 74–76).

Te makro ugotovitve lahko potrdimo tudi na podlagi pogovorov s sindikalisti o panožnih razlikah v hitrosti upada stopnje sindikaliziranosti od vstopa Slovenije v EU dalje. Verodostojni podatki o obsegu sindikalnega članstva niso na voljo, saj jih sindikati ne objavljajo ali pa objavljajo lažne, meritve v okviru raziskave SJM pa so le približne in nezanesljive, ko gre za identifikacijo sindikatov dejavnosti, v katere so respondenti včlanjeni.

Upad stopnje sindikaliziranosti je bil po naših informacijah drastičen zlasti v vseh panogah tržnih storitev in v nizko produktivnih industrijskih panogah, ki zaposlujejo množično razpoložljive delavce s splošnimi veščinami. Pravi kolaps članstva so doživeli sindikati v panogah, ki jih je prizadel propad velikih podjetij med zadnjo krizo. Zaradi nizke strukturne moči delavcev na trgu in na delovnem mestu (Silver, 2019) sta se v panogah z režimom tržne fleksibilnosti, kjer je največ prekarnosti in največ potreb po sindikalnem zastopstvu, v zadnjih 15 letih zgodili skoraj popolna desindikalizacija in individualizacija delavcev.

Upad stopnje sindikaliziranosti pa je bil v tem obdobju relativno majhen v panogah, v katerih deluje jedro izvozne industrije, to je zlasti v kovinski in elektro industriji (vključno z avtomobilsko in strojno), pa tudi v kemijski, papirni in še nekaterih

industrijskih panogah. Sindikat SKEI je v času od leta 2004, ko se je začel hiter upad stopnje sindikaliziranosti, v zasebnem sektorju in skozi krizo ostal eden redkih močnih industrijskih sindikatov z zmožnostjo za izvedbo panožnih stavk. (Žunec, 2019) Poleg tega je sindikalizem močan v nekaterih drugih finančno močnih panogah z oligopolnimi igralci na domačem trgu, npr. v energetiki in pa v javnem sektorju. Sindikati so znotraj zasebnega sektorja torej ostali močni v tistih industrijskih panogah, v katerih proizvodni procesi temeljijo na visoko kvalificiranih polivalentnih delavcih, ki imajo za svoje delovno mesto specifična subspecialistična znanja in si delodajalci zato težko privoščijo, da bi jih odpustili ali da bi ti delavci sami dali odpoved zaradi prenizkih plač in preslabih delovnih razmer. Ti delavci svoj dober individualni pogajalski položaj v kontekstu neokorporativističnih struktur nadgrajujejo še s kolektivnimi pogajanjem.

Toda v razmerah splošne oslabitve sindikatov in zdrsa kolektivnih pogajanj na podjetniško raven v kombinaciji s strateško kratkovidnostjo nekaterih vodstev nacionalnih sindikatov se je temu ustrezno zamejila sindikalna agenda teh delavcev in njihovih sindikatov. Pogajajo se za »ohranjanje (fragmentov) režima kolektivnih delovnih razmerij, ki velja le zanje. Ta sproti sprožajo procese segmentacij (internih in eksternih) trgov dela« (Stanojević in Čehovin Zajc, 2017: 161). Že sodelavce s prekarnimi pogodbami znotraj istega obrata jedrni delavci pogosto obravnavajo kot drugorazredne prišleke, ki s pripravljenostjo na delo pod slabšimi pogoji zbijajo ??ceno delovne sile in s tem škodujejo interesom kolektiva jedrnih delavcev. Še manj je pripravljenosti za mobilizacijo za splošne interese perifernih delavcev v zaposlitvenem režimu tržne prožnosti.

Če interesno ozka agenda podjetniških sindikatov pod vodstvom jedrnih delavcev prevlada znotraj nacionalnih panožnih sindikatov in konfederacij, to slabi prizadevanja za širjenje pravic iz dela v kolektivnih dogovorih na periferne segmente delavstva, npr. na ekonomsko odvisne delavce, agencijske delavce itd., ki se sami težko sindikalno organizirajo. Problem se kaže tako v prioritetah vodstev nacionalnih sindikatov kot tudi v zmožnosti za mobilizacijo sindikalnega članstva s podjetniško zamejeno agendo za širše cilje. Pokazatelj prevlade ozke interesne perspektive in podjetniške zamejitve sindikalnega horizonta sta dva dogodka v kontekstu prizadevanj dela sindikalnih konfederacij za prenovo centralnega kolektivnega dogovarjanja o plačni politiki in drugih delovnopravnih vsebinah v zasebnem sektorju po koncu krize. Prvi je izjemno majhna udeležba na sindikalnem shodu v podporo zahtevi po višjih plačah in prenovi plačnega modela pred sedežem GZS decembra 2018. Jedrni delavci, ki so še sindikalizirani, v taki prenovi kolektivnih instrumentov na nacionalni ravni očitno ne vidijo smisla, saj se o svojih plačah uspešno pogajajo na podjetniški ravni, solidarnosti z delavci iz perifernih segmentov trga delovne sile pa ni. Periferni delavci, izpostavljeni prekarosti, numerični fleksibilnosti, podzaposlenosti, nizkim osnovnim plačam in intenzivnemu in obsežnemu delu, kadar ga imajo, ki bi s prenovo centralnih kolektivnih pogodb pridobili največ, a so desindikalizirani, zato jih nikomur ne uspe mobilizirati. Drugi dogodek se je zgodil še pred tem. Nekateri

sindikalni voditelji iz dejavnosti v izvoznem industrijskem sektorju so se dlje časa neformalno pogovarjali s predstavniki delodajalskih združenj o dvigu plač na način dviga neto plač prek davčnih razbremenitev, kar bi skrčilo obseg javnega financiranja javnega sektorja, posledično širjenje samoplačništva javnih storitev pa bi prizadelo prebivalce (tudi periferne delavce) z nizkimi dohodki. Takšna desna davčna politika ni razredno nevtralna in bolj ustreza tistim z višjimi dohodki. Pogovori sindikalistov v tej smeri kažejo na to, da se vsaj nekateri od preostalih močnejših sindikatov preobražajo v zastopnike interesov »delavske elite».

Kako omejiti prekarno zaposlovanje?

Polperiferni položaj slovenskega gospodarstva ne obeta izboljšanja položaja prekarних delavcev po tržni poti. Najuspešnejši, to je izvozni sektor je odvisen od mednarodnih proizvodnih verig in mora znotraj njih tekrovati s cenovno konkurenčnostjo, lokalno usmerjena podjetja pa težko dosegajo visoke prodajne cene in visoko dodano vrednost, saj jih omejuje kupna moč lokalnega prebivalstva. Tej ekonomski bazi ustreza zaposlitveni režim tržne fleksibilnosti. Posamezniki lahko osvojijo večjo strukturno moč z ustreznimi kvalifikacijami, toda politika izboljševanja tržnega položaja delavcev z usposabljanji ima omejen domet. Nekatere ji že uspe spraviti v zaposlitveni režim polivalentne stabilnosti, za vse pa podjetja ne ustvarjajo dovolj tovrstnih priložnosti. Država je že v 90. letih spodbudila izobrazbeni skok prebivalstva s spodbudami za množičen študij, toda temu niso sledila zadostna vlaganja kapitala v višanje produktivnosti in na zavodu za zaposlovanje se večinoma povprašuje po izvajalcih preprostih del, zato se je proletarizacija razširila med mlajše izobražence, od leta 2012 pa se dogaja obsežen beg možganov.

Tisti panožni sindikati, ki so na prelomu stoletij še pokrivali proletarizirane segmente delovne sile, so kolapsirali, ti delavci so večinoma nesindikalizirani in jih nihče zares ne zastopa. Zastopale bi jih lahko sindikalne centrale. Vodstva nekaterih imajo posluh zanje v okviru krovnih usklajevanj o zakonodaji na Ekonomsko-socialnem svetu (Kavčič, 2004; Kavčič in Berlec, 2014) in prizadevanj za sklenitev nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, ki bi razširila vrsto delovnih pravic tudi na ekonomsko odvisne osebe (Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, 2019), vendar je njihova zmožnost za mobilizacijo članstva, ki je zaposleno v režimu polivalentne stabilnosti in sindikalizirano v podjetniških sindikatih, v korist proletariziranih delavcev omejena.

V teh razmerah lahko odločilno vlogo odigra država z nadzornimi institucijami (v prvi vrsti inšpektorat za delo, pa tudi delovna sodišča), ki imajo na voljo določene pravne podlage in ustrezne pristojnosti za uveljavljanje delovnopравnih predpisov, vendar so finančno in kadrovske podhranjene. Nekaj deset delovnih inšpektorjev nadzoruje več kot 200.000 pravnih oseb in večinoma utegnejo zgolj reagirati na prijave (ki jih pogosto vlagajo kar poslovni konkurenti), ne pa tudi strateško usmerjeno preverjati

zaposlovalnih praks v panogah, o katerih se javno poroča, da so v njih kršitve pogoste.

Katero pravno podlago lahko inšpektorji za delo uporabljajo za sankcioniranje in omejevanje prekarnega zaposlovanja, in to kljub naši uvodni ugotovitvi, da meje med varnimi in prekarnimi zaposlitvami ter med prekarnimi zaposlitvami in neodvisnim podjetništvom v teoriji niso dorečene in v praksi večkrat ne povsem jasne? Uporabijo lahko obstoječe pravne institute 1) elementov delovnega razmerja, 2) prikritega delovnega razmerja in 3) ekonomsko odvisne osebe. Z bistveno pogostejšim nadzorom nad zakonitostjo pogodb, prek katerih se plačuje delo, v kombinaciji s podatki o poslovnem prometu med ekonomsko odvisnimi podjetniki in njihovimi naročniki bi lahko inšpektorat za delo v praksi prečistil trg dela in bi se sčasoma skozi inšpekcijske odločbe in prek preventivnega učinkovanja pokazalo, koliko med zaposlenimi za določen čas in med izvajalci del po civilnopravnih pogodbah je bilo dejansko v prikritem delovnem razmerju, kdo pa je neodvisni podjetnik. Po predlagani praktični poti okrepitve nadzora nad spoštovanjem zakonske norme o sklepanju pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas trajanja v primeru obstoja zakonskih pogojev bi se za nazaj izkazalo, koliko je bilo nezakonitega prekarnega zaposlovanja.

Nekoliko bi lahko v primeru samostojnih podjetnikov in samozaposlenih v prikritem delovnem razmerju ta pojav regulirali tudi z odpravo sedanje davčne stimulacije, vendarga s tem ne bi v celoti zaježili, saj delodajalci uporabljajo prekarne oblike zaposlovanja predvsem zato, da breme nihanj naročil prevajajo na delavce. Že izvedene davčne destimulacije v zadnjih letih, po katerih zaposlovanje za določen čas, najemanje študentskega dela in agencijskih delavcev ni drastično upadlo (Rajgelj, 2018; Bembič, 2018: 56–71; Stanojević in Furlan, 2018: 17–18), kažejo, da je motiv numerične fleksibilnosti in z njo povezanega discipliniranja delavcev verjetno pomembnejši od motiva davčne optimizacije.

Rešitev problema kadrovske podhranjenosti inšpektorata za delo izvedbeno ni zelo zapletena, saj gre predvsem za politično voljo in politične prioritete, odgovorna pa je vlada.

Literatura

1. Bembič, Branko, 2018. »Nestandardno zaposlovanje, prekarizacija in organizirano delo v Sloveniji«. V: Stanojevič, Miroslav in Sašo Furlan (ur.), *(Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, str. 52–85.
2. Broder, Živa, 2016. *Sindikalno gibanje v Sloveniji od osamosvojitve do danes: Magistrsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
3. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović, 2015. »Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja«. V: *Teorija in praksa*, let. 52, 3/2015, str. 350–381.
4. Kovačič, Gorazd, 2017. »The Practical Suspension of Slovenian Employment Legislation.« V: Adam, Frane (ur.), *Slovenia: Social, Economic and Environmental Issues*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, str. 163–181.
5. Kramberger, Anton, 2007. »Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji«. V: Kramberger, Anton in Samo Pavlin (ur.), *Zaposljivost v Sloveniji*. Ljubljana: Založba FDV, str. 64–102.
6. Kramberger, Anton, 2017. »Dinamika strateškega uporabljanja kadrovskih praks v slovenskih podjetjih po letu 2000«. V: Kohont, Andrej in Miroslav Stanojevič (ur.), *Razpotja in prelomi: spremembe na področju menedžmenta človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, str. 13–95.
7. Rajgelj, Barbara, 2018. »Pravni vidiki prekarizacije trga dela«. V: Stanojevič, Miroslav in Sašo Furlan (ur.), *(Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, str. 283–331.
8. Silver, Beverly, 2019. *Delavska moč: delavska gibanja in globalizacija od 1870*. Ljubljana: Založba I/*cf.
9. Stanojevič, Miroslav, 1996. *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
10. Stanojevič, Miroslav, 2004. »Mobilizacija človeških virov s povečevanjem intenzivnosti dela«. V: Svetlik, Ivan in Branko Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Sophia, str. 111–129.
11. Stanojevič, Miroslav, 2010. »Vzpon in dezorganizacija neokorporativizma v Republiki Sloveniji«. V: Dragoš, Srečo idr., *Neosocialna Slovenija?*. Koper: Univerzitetna založba Annales, str. 107–139.
12. Stanojevič, Miroslav, 2015. »Sindikalne strategije v obdobju krize«. V: *Teorija in praksa*, let. 52, 3/2015, str. 394–416.
13. Stanojevič, Miroslav in Jožica Čehovin Zajc, 2017. »Kadrovske politike v pogojih demontaže kolektivnih delovnih razmerij«. V: Kohont, Andrej, in Miroslav Stanojevič (ur.), *Razpotja in prelomi: spremembe na področju menedžmenta človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, str. 133–162.
14. Stanojevič, Miroslav in Sašo Furlan, 2018. »Uvod: Dostojno delo za vse?«. V: Stanojevič, Miroslav, in Sašo Furlan (ur.), *(Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, str. 5–24.
15. Žunec, Žiga, 2019. *Stavke v Sloveniji med letoma 2009 in 2018: Diplomsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Viri

16. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. *Letna poročila inšpektorata*, 2003–2018. Dostopno na: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/. (Datum dostopa: 3. 10. 2019)
17. Kavčič, Franček (ur.), 2004. *Ekonomsko-socialni svet Republike Slovenije: 1994–2004*. Ljubljana: Ekonomsko-socialni svet.
18. Kavčič, Franček in Natalija Berlec (ur.), 2014. *Ekonomsko-socialni svet: 2004–2014*. Ljubljana: Javno podjetje Uradni list Republike Slovenije.
19. Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, 2015. *Poročilo o delu 2011–2015 Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam*.
20. Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, 2019. *Poročilo o delu 2015–2019 Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam*.
21. Varuh človekovih pravic Republike Slovenije, 2014. *20 let delovanja Varuha človekovih pravic RS*. Ljubljana: Varuh človekovih pravic Republike Slovenije.
22. Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije, 2016. *Poročila o delu državnih tožilstev*, 2005–2018. Dostopno na: <https://www.dt-rs.si/letna-porocila>. (Datum dostopa: 3. 10. 2019)

Veronika Bajt

Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije

NACIONALIZEM IN PREKARNOST MIGRANTSKIH DELAVK IN DELAVCEV

Povzetek

Poglavje obravnava prekarizacijo migrantk in migrantov v Sloveniji kot nacionalistično konstruirano izključevanje Drugih na podlagi državljanstva. Analiziramo, kako je *nedržavljanom oz. tujcem* na voljo zgolj omejena participacija, neredko celo popolna izključenost iz trga dela. Prekarnost je obravnavana kot področje, ki na margino odrine vse tiste, ki imajo že v izhodišču najrahlejšo socialno mrežo, t. i. državljane tretjih držav. Izhajajoč iz teze, da se družbena neenakost in izključevanje vedno najprej manifestirata na marginaliziranih skupinah, poglavje zaključi, da imajo diskriminatorne, nacionalistične, izključevalne in neoliberalne politike posledice za celotno populacijo.

Ključne besede: nacionalizem, migracije, Slovenija, prekarnost, državljani tretjih držav, kriza.

Nationalism and Precarity of Migrant Workers

Abstract

The chapter focuses on precarization of migrants in Slovenia as a nationalistically constructed exclusion of Others on the basis of citizenship. It analyzes how only limited participation, often even complete exclusion from the labor market, is available to non-citizens. Precarity marginalizes those whose social networks are the weakest from the outset, i.e. third country nationals. Based on the thesis that social inequality and exclusion always manifest themselves on marginalized groups, the chapter concludes that discriminatory, nationalist, exclusionary and neoliberal policies lead to consequences for the entire population.

Keywords: nationalism, migration, Slovenia, precarity/precariousness, third-country nationals, crisis.

Uvod: Opredelitev področja

Za sodobne liberalne demokracije je značilna vera v lastno demokratičnost in pravičnost, ki naj bi ju zagotavljale z uresničevanjem načela enakosti pred zakonom in z na konkurenci osnovanim tržnim gospodarstvom. Gre za univerzalna, nediskriminatorna in vključevalna načela, ki pa „normalizirajo“ ključna mehanizma za vzpostavljanje in vzdrževanje teh skupnosti: diferenciacijo in izključevanje. Nacionalna država v pravnem smislu s statusom državljanstva določa meje diade državljan/tujec, v sociološkem pa uvaja temelje izključevanja posameznikov in skupin iz participacije pri (pre)razdeljevanju družbenih vrednosti, na podlagi česar se ustvari diada vključeni/izključeni. Trg delovne sile tako v okviru tržnega gospodarstva odbira posameznice in posameznike ter izloča „neuporabne“ (prim. Balibar, 2007), pri tem pa so nacionalna gospodarstva kljub procesom globalne konvergence še vedno tako robustna, da ščitijo pridobitve dominantnega naroda. V tem kontekstu Drugim, predvsem *nedržavljanom* oz. *tujcem*, ostane zgolj omejena participacija ali popolna izključenost iz trga dela, ki se preliva na druga življenjska področja in vodi v prekarnost.

Čeprav je tudi v dominantnem narodu veliko izključenih in «notranjih Drugih», se poglavje osredotoča na nacionalistično konstruirano izključevanje Drugih na podlagi njihovega državljanstva in na posledično prekarizacijo.¹ Delovanje političnih elit in ukrepi, ki jih sprejemajo administrativni aparati nacionalnih držav, namreč kažejo na to, da nacionalizem ostaja kompleksno vpleten v javne politike in diskurze (prim. Hearn, 2006). Tako zakoni o priseljevanju, državljanstvu, manjšinah, integraciji, izobraževanju, zdravstvu, socialnem varstvu ter delovanje nacionalnih institucij in politike nasploh razkrivajo kompleksnost odnosa med dominantnim narodom in deprivilegiranimi manjšinami, katerih sistemsko neenakost opravičuje in krepí nacionalistična/rasistična ideologija etnokulturne (ne)pripadnosti. Na globalni ravni potekajo primerljivi procesi kategorizacije Drugosti s konstrukcijo t. i. globalnega juga. V Sloveniji pa je postalo nacionalistično/rasistično iskanje grešnih kozlov (še zlasti v okoliščinah finančne in gospodarske krize, vsiljenih politik „zategovanja pasu“, naraščajoče revščine in brezposelnosti) nevarna populistična taktika odvrčanja pozornosti od družbenih problemov ter instrument homogenizacije in mobilizacije razočaranih (prim. Eatwell in Goodwin, 2018). Prekarnost je torej v prispevku obravnavana kot področje, ki na margino odrine vse tiste, ki imajo že v izhodišču najrahlejšo socialno mrežo in so zaradi po navadi slabšega razumevanja uradnega jezika in nepoznavanja zakonodaje že tako izjemno ranljivi, tj. migrantke in migrante, begunce in begunke, priseljence, „tujce“, predvsem t. i. državljane tretjih držav. Je odličen povod za marginalizacijo manjšine na eni strani in za krepitev nacionalizma

1 Ob tem velja opozoriti, da vzporedno tečeta dva procesa: na eni strani gre za kreiranje nacionalističnih državnih politik in administrativnih ukrepov z izključevalnimi učinki, ki vodijo v prekarnost migrantske populacije, na drugi strani pa so ti procesi ves čas podkrepļeni z nacionalističnimi predsodki deleža prebivalstva. Sleđnje lahko že tako marginaliziran položaj, v katerem se znajdejo migranti in migrantke, še poslabša z odrekanjem skupnostne pomoči in z blokiranjem dostopa do socialnih mrež, ki bi sicer lahko stiske zaradi ujetosti v status marginalnosti vsaj delno olajšale.

na drugi, zato poglavje izhaja iz teze, da se družbena neenakost in izključevanje vedno najprej manifestirata na marginaliziranih skupinah.

Osredotočamo se na prekarnost v soodvisnosti dveh kompleksnih pojavov: nacionalizma in migracij. Konkretno to pomeni, da nas zanima prekarni položaj migrantskih delavcev in delavk. Iz tega izhodišča skušamo prikazati, kako diskriminatorne, nacionalistične, izključevalne in neoliberalne politike, ki se najprej aplicirajo na populaciji t. i. tujcev, sčasoma vedno prinesejo posledice za celotno populacijo (npr. obnašanje delodajalcev, ki ga zaznamuje neplačevanje socialnih prispevkov, izkoriščanje, pogodbe za določen čas, neredna plačila ali neizplačanost plač, nezmožnost izrabe dopusta, preprečevanje možnosti bolniške, odpust zaradi bolniške odsotnosti ali poškodbe).

Prvi del poglavja ponudi kratek povzetek temeljnih dognanj na področju študij nacionalizma, ki služijo za izhodišče obravnave prekarnosti migrantske delovne sile. Drugi del opredeli ključne probleme, ki jih prinašajo nacionalistično zasnovane migracijske politike Slovenije in Evropske unije (EU) ter obstoječe silnice na trgu dela v obravnavanju državljanov t. i. tretjih držav. Tretji del ponudi razmislek o možnostih preseganja implicitne zamejenosti politik in ukrepov v nacionalističnem pristopu ter poda nekatera priporočila za zmanjšanje prekarnosti migrantk in migrantov.

1. NEVIDNA PRISOTNOST NACIONALIZMA

V drugi polovici 18. stoletja je v zahodni Evropi in severni Ameriki nacionalizem postal razširjen kot ideologija in diskurz. Obravnavan je bil predvsem v okviru dualističnih modelov razlikovanja med t. i. zahodnim, državljanskim oz. političnim nacionalizmom na eni strani in t. i. vzhodnim, etničnim oz. kulturnim nacionalizmom na drugi (gl. npr. Kohn, 1944/2008). Sodobne teoretične razprave so tovrstne izključujoče modele presegle, saj so raziskave potrdile kompleksno sobivanje in prepustnost državljanskih in etničnih elementov, zato se osredotočajo na večvsebnost nacionalizma. Koncept nacionalizma vsebuje tri medsebojno povezane procese: a) razvoj naroda in nacionalne identitete, b) potek nacionalnega gibanja in (ne nujno posledična) ustanovitev samostojne države ter c) „nacionalizirajoče“ prakse države (prim. Brubaker, 1996). Prav procesi kontinuiranega re-kreiranja nacionalne identitete in nacionalizirajoče prakse države so izhodišče za umestitev sodobnih praks nacionalistične izključevalnosti, ki poglobljajo prekarnost. To tudi umešča nacionalizem v še vedno relevantne družbene pojave, čeprav je do sredine 20. stoletja večina teoretikov sklenila, da je to stvar preteklosti; za nacionalizem kot pojav je namreč obveljalo, da je „zaključen“, nacionalistični „izbruhi“ pa so bili zato v analizi in teoretskih razpravah omejeni le na manj razvite regije sveta (McCrone, 1998: 1). Vzporedno s tem se je zdelo, da so se študije nacionalizma tudi v slovenskem znanstvenoraziskovalnem prostoru izpele v 90. letih 20. stoletja, kot da bi z vzpostavitvijo neodvisne nacionalne države v le nekaj letih tudi preučevanje

procesov nacionalizacije in konstrukcije nacionalne identitete zamrlo. Zgodovina je bila s samostojnostjo zaključena, domnevno tisočletne sanje o lastni državi uresničene in glede na dominantni kolektivni narativ, da je slovenska nacionalna identiteta utemeljena na slovenskem jeziku in kulturi, demokratičnem prehodu, evropeizaciji in človekovih pravicah, vzroka za nadaljnje preučevanje kot da ni bilo. Nacionalizem z vzpostavitvijo nacionalne države ni bil več relevantna tema, saj naj bi se samoizničil.

To seveda ni tako, kar so natančno dokumentirale mnoge študije nacionalizirajočih praks v sodobnih zahodnih demokracijah (gl. npr. Billig, 1995; Rae 2002; Fox in Miller-Idriss, 2008) ter študije, ki so sledile vzpostavitvi samostojne države Slovenije (gl. npr. Kuzmanić, 1999; Dedić et al. 2003; Bajt, 2005; Zorn, 2009; Kralj, 2008; Mandelc, 2011). Slovenija je država, ki je sicer v 3. členu ustave uradno definirana kot država »vseh svojih državljanek in državljanov« (kar izključuje vse, ki v njej prebivajo, pa nimajo slovenskega državljanstva), problematično pa je, da se Slovenija pogosto razume preprosto kot *slovenska* država, torej kot država Slovencev in za Slovence. Da je Slovenija država slovenskega naroda, potrjuje med drugim tudi ustava, ki se v preambuli utemeljuje s pomočjo »temeljne in trajne pravice *slovenskega naroda* do samoodločbe in iz zgodovinskega dejstva, da *smo Slovenci* v večstoletnem boju za narodno osvoboditev izoblikovali *svojo* narodno samobitnost in uveljavili *svojo* državnost« (URS 1991, poudarki dodani). To je očitno tudi v definiranju slovenščine za uradni jezik, ki sta ji ob bok postavljeni zgolj italijanščina in madžarščina kot uradna jezika priznanih manjšin, tj. »narodnih skupnosti«, hkrati pa je poseben status slovenskega naroda v državi razviden tudi iz posebnih pravic in ugodnosti, ki so podeljene Slovcem brez slovenskega državljanstva, kar dokazuje primat narodnega (etničnega) razumevanja »pripadnosti« nad državljanskim. Slovenski nacionalizem, ki je sicer šel skozi različna zgodovinska obdobja, je tako nerazdružljivo povezan z idejo slovenskega naroda, ki ohranja status dominantnega naroda tudi v postnacionalni dobi. Slovenska nacionalna identiteta se še zlasti v zadnjih nekaj desetletjih utemeljuje v razmejevanju od Balkana, od slabšalno imenovanih »južnih« narodov. Nestrpnosti do pripadnikov drugih narodov nekdane Jugoslavije se pridružujejo še predsodki in sovražni govor proti migrantom, etnični dimenziji pa je dodana še islamofobija, kar skupno potrjuje potencial, ki ga ima nacionalistični diskurz v Sloveniji. Raziskave potrjujejo porast nacionalističnega diskurza (Frank in Šori, 2015; Bajt, 2016; Pajnik in Sauer, 2018), ki se pojavlja v medijih in v politični retoriki ter tako postaja »normaliziran«.

Nacionalizem kot pojav modernosti, vpet v družbenoekonomske spremembe poznega 18. in predvsem 19. stoletja, naj bi predstavljal politični princip, ki zahteva kongruenco med politično in narodno enoto (Gellner, 1983). A enotna definicija ne obstaja, saj kompleksnost pojava zaobjema tako dimenzijo politične ideologije, nacionalnega gibanja kot tudi diskurzivne in simbolne prakse vzpostavljanja pripadnosti skupnosti naroda. Sodobne raziskave nacionalizma zato vključujejo nove interdisciplinarne pristope, ki koncept analizirajo kot sestavni del države (Billig, 1995; Hearn, 2006; Fox in Miller-Idriss, 2008). Nacionalizem je rutinirano vključen v politične strukture in

kot tak torej inherentni element državnih politik, sodobne oblike rasizma pa ostajajo vgrajene v družbene procese in strukture (Balibar in Wallerstein, 1991). Nacionalne države – Slovenija ni izjema – načrtno ustvarjajo in reproducirajo nacionalne identitete po ključu definiranja nacionalne zgodovine, kulture, jezika itn., v ospredju pa so teme, kot je npr. nacionalni interes. Nacionalna država namreč premore vzvode moči, ki prek ciljno usmerjenih nacionalizirajočih praks promovirajo eno nacionalno skupino, privilegirano v odnosu do Drugih. V svoji razpravi o t. i. kaznovanem nacionalizmu moderne države blaginje Vanessa Barker (2018) pokaže, da je socialna država v bistvu nacionalni projekt, ki služi nacionalnim interesom in ohranja nacionalno članstvo. Kot odziv na množično mobilnost (tj. migracije) se lahko ohrani kot tak le z uvedbo kazenske moči in kazenskega pravosodnega sistema ter tako utrdi nacionalni socialni režim. Barker trdi, da kazenska pristojnost za nadzor nad migracijami oz. mejami (kot ključna oblika državne moči) opravlja pomembne družbene funkcije onkraj nadzora kriminala, saj zagotavlja socialno varnost, krepi nacionalno suverenost in nacionalno identiteto, ščiti nacionalne interese in zato ohranja varnost socialne države v nacionalistične namene. Nacionalizem ima izjemno moč vzbujanja čustev in pozitivne samopodobe pri ljudeh, ki jim pripadnost narodu nudi zavetje v kompleksnem svetu negotovosti. Ksenofobija oz. strah in sovraštvo do tujcev se tako pokaže kot priročna strategija iskanja grešnih kozlov, ki naj bi ogrožali službe državljanov in odžirali denar in pridobitve socialne države.

2. PREKARNOST KOT POSLEDICA NACIONALISTIČNEGA IZKLJUČEVANJA DRŽAVLJANOV „TRETJIH DRŽAV“

Aprila 2019 je delež prebivalcev s tujim državljanstvom zajemal že 7 % vseh prebivalcev Slovenije (SURS, 2019). Slovenija je z vstopom v EU postala potencialna država prihoda, bivanja in zaposlovanja delavcev iz drugih držav članic in t. i. tretjih držav ter s tem stopila v korak z zahodnimi državami, ki skušajo migracije upravljati tudi na način usklajevanja svojih notranjih potreb trga dela in zaposlovanja. Obstajata dva različna migracijska režima: za migrantke in migrante z državljanstvom članic EU na eni in za migrantke in migrante, državljane „tretjih držav“, na drugi strani. Za slednje je migracijska politika veliko strožja in bolj restriktivna (Medvešek in Bešter, 2010; Medica in Lukić, 2011; Pajnik in Bajt, 2011b). Čeprav večina migrantk in migrantov prihaja v Slovenijo iz držav naslednic nekdanje skupne države Jugoslavije, jih politike obravnavajo kot tujce. Prihajajo predvsem iz Bosne in Hercegovine (BiH), Kosova, Srbije in Makedonije. V Slovenijo se še vedno priseljujejo pretežno moški, saj trendi kažejo, da le 35 % tuje populacije predstavlja ženske. 65 % je moških, ki večinoma prihajajo zaradi zaposlitve, medtem ko je migracija žensk pogosteje uradno zavedena kot združevanje družine. To pomeni, da formalno izdana dovoljenja za bivanje beležijo navezavo na zakonske določbe združevanja družine, ki urejajo področje z izjemno ospoljenimi učinki. Čeprav se migrantke običajno razume kot tiste, ki sledijo možem, torej gre uradno za t. i. sekundarne migracije, so tudi ženske

aktivne na trgu dela. Raziskave opozarjajo na zmotno razumevanje migracije žensk le kot sekundarne migracije glede na moške delovne migracije, saj podrobnejše analize dokazujejo, da ženskih migracij ne moremo razumeti zgolj kot »sleditvenih gibanj» v smislu pridruževanja moškim, ki so prvi migrirali (Pajnik in Bajt 2011a).

Prosti trg dela je še vedno utemeljen na sili družbenega povpraševanja in socialne neenakosti, ki omejujeta življenjske poteke posameznic in posameznikov na podlagi njihove pripisane nacionalne, etnične/rasne, razredne in spolne pripadnosti. Tujci, predvsem t. i. državljani tretjih držav, so še posebno podvrženi rasiziranim in nacionalizirajočim učinkom državnih politik, ki zamejujejo migrante v najslabša in najmanj varna delovna mesta ali neformalne oblike dela, migrantke pa pogosto tudi v sfero doma in zasebnosti. Ena od zaskrbljujočih posledic nacionalizirajočih javnih politik je, da silijo migrantke v ospoljene položaje nizke socialne vrednosti, negotovosti in izkoriščanja na trgu dela (npr. skrbstveno delo in prostitucija). Poleg tega nevidna, a še vedno prevladujoča nacionalistična simbolna konstrukcija odnosov med spoloma reproducira iluzijo, da so te vloge »naravna« pozicija žensk.

Medtem ko formalno lahko državljani EU prosto dostopajo do trga dela, migranti in migrantke, ki prihajajo iz držav nečlanic in vstopajo zaradi zaposlitve v Slovenijo, potrebujejo veljavno delovno dovoljenje, ki je tudi pogoj za izdajo dovoljenja za prebivanje, ki se izda za čas trajanja delovnega dovoljenja. Do nedavna so obstajale različne vrste delovnih dovoljenj za tujce iz držav nečlanic, katerih dostop do trga dela je najbolj omejen; na ta način opredeljen formalni status pa vpliva na njihovo širše življenje in dostop do pravic, možnosti integracije in participacije v družbi. Zakonodaja je glede zaposlovanja in dela tujcev določila diferenciacijo delovnih dovoljenj glede na obseg in pravice. S tem se je uveljavilo eno osnovnih načel migracijske politike, in sicer ločevanje med novim (začasnim) zaposlovanjem tujcev in zaposlovanjem tujcev, ki so dalj časa prebivali in delali v Sloveniji. Velike razlike v pravicah, obsegu in načinu dela so se tako ustvarjale zlasti glede na vrste delovnega dovoljenja. Pravni red v Sloveniji je namreč do leta 2015 ločeval med tremi vrstami delovnih dovoljenj: 1. osebno delovno dovoljenje, 2. dovoljenje za zaposlitev, ki ga je pridobil delodajalec in se je izdalo, če na trgu dela ni bilo ustreznih domačih brezposelnih oseb (ali z njimi izenačenih oseb, tj. državljanov držav članic EU in EGP), 3. dovoljenje za delo, ki ga je pridobil slovenski ali tuji delodajalec za napotene delavce, sezonske delavce, delavce na usposabljanju in izpopolnjevanju, tuje zastopnike ter tujce, ki so izvajali individualne storitve. V praksi je to pomenilo, da sta bili dovoljenji za delo in zaposlitev bolj restriktiven tip delovnih dovoljenj, saj sta migrantom in migrantkam določali, da delajo le za enega delodajalca, medtem ko so lahko migranti in migrantke z osebnim delovnim dovoljenjem zamenjali delodajalca oz. so se lahko tudi samozaposlili in prijavi na zavodu za zaposlovanje kot aktivni iskalci zaposlitve, medtem ko drugi dve vrsti delovnih dovoljenj tega nista omogočali. Kasneje je prišlo do precejšnje spremembe na področju zaposlovanja in bivanja tujcev, saj se od 1. 9. 2015 uporablja *Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev*, ki temelji na evropski direktivi. Uvedel je enotno dovoljenje za prebivanje

in delo, ki tujcem iz t. i. tretjih držav omogoča vstop v državo ter začasno bivanje, zaposlitev in delo v Sloveniji. Dovoljenje v enotnem postopku izdajo upravne enote, ki so tako postale enotne vstopne točke za tujce (po načelu „vse na enem mestu“). A v procesu podaljševanja teh dovoljenj se migranti in migrantke še vedno srečujejo s precej negotovosti in visokimi stroški upravnih postopkov. Delovna dovoljenja, ki jih izdaja Zavod RS za zaposlovanje, so še vedno potrebna za sezonska dela v kmetijstvu do 90 dni in za zaposlitev državljanov BiH in Srbije. Dolgo pričakovana sprememba zakonodaje je bila tudi uvedba prostega dostopa do trga dela, ki se je iz državljanov EU, EGP in Švice (in njihovih družinskih članov) razširil na državljane tretjih držav, ki v Sloveniji prebivajo na podlagi dovoljenja za stalno prebivanje.²

2.1 Stopnjevanje prekarnosti v času krize

Stopnjo produktivnosti v starajočih se družbah Evropske unije ohranja migrantska delovna sila, ki zapolnjuje pozicije podcenjenega in nizko plačanega dela. Migranti vse pogosteje zasedajo negotova delovna mesta, ki so pogosto povezana s sivo ekonomijo, brez (ali z nizko stopnjo) varnosti zaposlitve, z nizkim plačilom in s slabim priznavanjem njihovih sposobnosti oz. izobrazbe. Migracijski procesi so dolgoročni, medtem ko so politični cikli kratkoročni in pogosto določeni z volilnimi obdobji (Castels, 2010: 223). Poleg tega so deklarirani cilji držav pogosto precej zavajajoči; poganja jih potreba po ohranjanju legitimnosti in nepripravljenost soočanja s preteklimi neuspehi. Politike, ki se v formalnem smislu oblikujejo za preprečevanje dela na črno, torej izključevanje nedokumentiranih delavcev, v realnosti pogosto dejansko dovolijo, da ti vstopajo skozi stranska vrata, »tako da jih je mogoče lažje izkoristiti« (ibid.). To se še posebno jasno pokaže v obdobjih gospodarske in finančne krize, ko se skrči število razpoložljivih delovnih mest, nacionalistični populizem pa dobi krila.

V obdobju konjunktуре od leta 2005 do leta 2009 je v Slovenijo prišlo povečano število delavcev migrantov, ki so večinoma zapolnjevali delovna mesta, ki so običajno nepriljubljena za „domačo“ delovno silo, s čimer so se odzivali na zelo specifične zaposlitvene zahteve zlasti v t. i. 3D-sektorjih gospodarstva, npr. v gradbeništvu,³ a z nastopom krize se je migrantska delovna sila prva soočila z odpuščanjem in stopnjevanjem že tako prekarne položaja. Jeseni leta 2008 je gospodarstvo prizadela svetovna gospodarska in finančna kriza, ki je zaostila že tako negativne učinke na trgu dela. Kriza je najbolj prizadela ranljive skupine, zlasti imetnike pogodb o zaposlitvi za določen čas, iskalce prve zaposlitve, tiste z nizko stopnjo izobrazbe, tiste v starosti nad 50 let in na splošno zaposlene v nizkokvalificiranih sektorjih gospodarstva. Migrantski

2 Po Zakonu o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev imajo pravico do prostega dostopa na slovenski trg dela tudi tujci, ki v Sloveniji prebivajo na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje, če gre za združitev družine s slovenskim državljanom; za tujca slovenskega rodu; za žrtev trgovine z ljudmi ali za žrtev nezakonitega zaposlovanja. Na ta način se je država vsaj formalno posvetila poudarjeni prekarnosti teh kategorij tujcev.

3 Izraz "3D job" izhaja iz angleščine (*dirty, dangerous and difficult/demeaning job*) in pomeni umazano, nevarno in težko ter ponižujoče delo.

delavci so se ob izgubi zaposlitve soočili še s prenehanjem veljavnosti dovoljenja za prebivanje in mnogi so bili prisiljeni zapustiti državo ali pa so se – soočeni z zmanjšano ekonomsko in socialno varnostjo – podali v neformalne segmente trga dela, kar je hkrati pomenilo tudi nezakonitost njihovega bivanja v državi. Poleg tega sta se s krizo povečala negotovost in izkoriščanje, saj so raziskave pokazale, da so bili migranti še bolj kot kdaj koli prej pripravljeni delati za nizke plače, brez socialne varnosti in ugodnosti ter za dolg delovni čas v upanju, da bi ohranili svoja negotova delovna mesta (Medica in Lukić, 2011; Pajnik in Bajt, 2011b). Zaradi krize in zaradi obstoječe zakonodaje so bili torej migranti še bolj odvisni od svojih delodajalcev, s čimer se je okrepila moč delodajalcev nad (tujimi) delavci. Pričakovano je kriza povečala tudi diskriminacijo na delovnem mestu in okrepila rasistične in ksenofobne predsodke, ki so jih po objavah terenskih raziskav predvsem v gradbenem sektorju obelodanili tudi mediji.

Kriza je odmevala v dejanskih protimigracijskih politikah, kot npr. prepoved izdajanja vizumov, poostreitev mejnega nadzora ali omejevanje zaposlovanja tujcev, ki jih je Slovenija uvedla zaradi domnevne zaščite „domače“ delovne sile. Zaščita slovenske delovne sile se je uporabljala kot pripraven izgovor za odpuščanje tujcev, medtem ko so nacionalistične politike zaposlovanja tujcev zgolj v okviru predpisanih kvot ščitile nacionalno delovno silo. Formalno sicer lepo zvenečim usmeritvam dvosmerne integracijske politike, ki jih je Slovenija kot članica prevzela od EU, so nasprotovali konkretni politični vladni ukrepi, kot npr. sprejetje *Uredbe o spremembi Uredbe o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev*, ki je sicer prenehala veljati decembra 2010, in *Pravilnika o delovnih dovoljenjih, prijavi in odjavi dela ter nadzoru nad zaposlovanjem in delom tujcev*, ki je prenehal veljati junija 2011. Omenjena uredba in pravilnik sta bila sprejeta kot protikrizna ukrepa v odgovor na vedno večji porast brezposelnosti po letu 2008 zaradi finančne krize. Prinesla sta ponovno uvedbo nadzora nad t. i. deficitarnimi poklici, za katere se sicer ni preverjal trg dela, pomenila pa sta dodatno krčenje zaposlitvenih možnosti migrantov. Pred desetletjem je bila torej negotovost migrantov na trgu dela še posebno akutna, saj so bili zaradi posledic krize še bolj kot sicer pripravljeni sprejemati izkoriščevalske delovne pogoje, npr. dolg delovni čas, nizke plače, brez socialne varnosti in brez ugodnosti, vse v upanju, da bodo obdržali svoja delovna mesta. Številni zaradi pomanjkanja plačne discipline niso zmogli prihraniti dovolj denarja za pošiljanje domov. To je vplivalo na finančno situacijo njihovih družin in zato poslabšalo še položaj v državah izvora, nekateri so se bili celo prisiljeni vrniti domov, neredko brez zasluženega denarja. Stiske ljudi so bile hude.

2.2 Vloga formalnega statusa in državljanstva pri dostopu do trga delovne sile in do socialnih pravic

Državne politike, ki opredeljujejo in urejajo položaj migrantov predvsem v smislu omejitev in oteževanja dostopa do trga dela, slabo odražajo dejansko povpraševanje po migrantski delovni sili, ki je v določenih sektorjih občutno (npr. gradbeništvo,

zdravstvo, skrbstveno delo, turizem). Sedanja migracijska in integracijska politika, ki jo spremljata populistična retorika in protipriseljski diskurz, vzdržuje migrantke in migrante v prekarjem položaju, kjer ne le da njihove človekove pravice niso spoštovane, ampak jih pogosto sploh ne morejo uveljavljati (Pajnik, 2009). Splošna zaščita zaposlenih je zagotovljena le v nekaterih sektorjih, ki so bolj združeni in organizirani, medtem ko so delavci migranti pogosto v najslabšem položaju tako glede varnosti zaposlitve kot glede ustreznih delovnih pogojev. Negotovost je opazna predvsem za migrante, zaposlene v majhnih zasebnih podjetjih ali pri posameznih delodajalcih, zlasti če je bil začetni dogovor o delu le usten in delo ni v celoti registrirano, kar jih sili v nedokumentirane oblike zaposlitve in popolno prekarnost položaja.

Sodobne migracijske politike so zasnovane na kategoriziranju migrantov in ločujejo begunce, prosilce za azil, nedokumentirane migrante na eni ter „ekonomske migrante“ na drugi strani. Državljeni tretjih držav so kategorizirani kot tisti, ki niso državljani EU in evropskega gospodarskega prostora (EGP), zato zanje veljajo posebne omejitve pri vstopu v EU, položaju na trgu dela in ne nazadnje pri dostopu do socialnih pravic. Politike migracijskega režima v Sloveniji lahko uvrstimo v t. i. južnoevropski model (King in Thomson, 2008), za katerega je značilna vedno večja negotovost, ki jo doživljajo migranti, še zlasti tisti, ki prihajajo iz tretjih držav, med njimi pa so še posebno ranljive ženske. Razlog je predvsem v obstoječih politikah in programih, ki večinoma usmerjajo migrante v neregularne oblike mobilnosti in negotove oblike zaposlitve. To onemogoča njihov dostop do socialnih pravic, saj ga pogojuje s slovenskim državljanstvom oz. z dovoljenjem za stalno bivanje v Sloveniji.

Razen ozko definiranih politik integracije, ki izhajajo iz *Uredbe o integraciji* in se v okviru delovanja Urada vlade za oskrbo in integracijo migrantov osredotočajo predvsem na pomoč osebam s statusom mednarodne zaščite, se z vključevanjem državljanov tretjih držav Slovenija specifično ne ukvarja. Država niti nima migracijskega režima, ki bi bil ciljno usmerjen v iskanje določenega kadra, profila migrantk in migrantov. Izjema je shema t. i. modre karte (tj. enotno dovoljenje za prebivanje in opravljanje visokokvalificirane zaposlitve), ki znotraj EU zagotavlja lažje in hitreje zaposlovanje tujih državljanek in državljanov iz neevropskih držav, ki so visoko izobraženi(e) in usposobljeni(e). Na ta način skuša EU konkurirati ZDA v smislu pritegnitve najsposobnejših kadrov, predvsem na področju novih naprednih tehnologij, a je, kot kaže, to tekmo izgubila, saj ZDA, Kanadi in npr. Nemčiji ni konkurenčna. Slovenija je modro karto uvedla leta 2011. Glede na to, da je število izdanih modrih kart nizko, je težko govoriti o tem, da bi ta oblika delovnega dovoljenja imela konkreten vpliv na položaj migrantov in migrantk v Sloveniji. Hkrati pa terenske raziskave kažejo na še vedno prisotne probleme s priznavanjem izobraževanja iz tujine: ovire, ki jih postavljajo zahteve po uradnih prevodih listin (kar seveda niso majhni stroški); še vedno predolgi postopki, ki se pogosto dodatno zapletajo v državah, kjer so migranti pridobili svojo izobrazbo in kvalifikacije, itn. Bistveno je izpostaviti tudi dejstvo, da so se do nedavnega delavci in delavke nečlanic EU lahko zaposlovali zgolj glede na izrecne

potrebe slovenskega trga dela, ki ostaja odprt za tujce predvsem v nizkokvalificiranih, necenjenih, težkih in nevarnih poklicih, kjer vlada pomanjkanje domače delovne sile. Niso redki primeri oseb z diplomami, ki v Sloveniji najdejo zgolj fizično delo v gradbeništvu ali gostinstvu ter gospodinjsko in skrbstveno delo (npr. pomočniki in pomočnice v kuhinjah, natararice in natararji, snažilke). Politike, ki že tako določajo status migrantov in zato tudi vse pravice oz. možnosti, ki izhajajo iz tega, po navadi tudi implicitno vplivajo na to, kako migrante obravnavajo pristojne državne institucije in družba na splošno. Za migrante in migrantke je zato še posebno težko vstopati na trg dela enakopravno z državljani. Zaradi birokratskih ovir, nacionalističnih državnih politik in splošne družbene klime, ki se nagiba proti priseljevanju, tako migrantke in migranti lahko ostanejo ujeti v začaranem krogu neformalnih zaposlitev, tudi v zasebnih gospodinjstvih. Skrbstveno delo je tu jasen primer zaposlitve, ki že sama po sebi spada na področje izkoriščanja (gl. Šadl, 2007).

V analizi obstoječih (socialnih) politik položaja migrantov in migrantk v Sloveniji je ključno omeniti vprašanje o obstoječih programih zaposlovanja in drugih socialnih storitvah, ki so namenjene zlasti migrantkam in migrantom oz. jih vključujejo (poleg državljanek in državljanov Slovenije). Socialne politike naj bi bile usmerjene v zagotavljanje zadostne socialne varnosti ter dobrih pogojev za delo. Socialne politike do migrantk/migrantov naj bi vsebovale mehanizme za implementacijo pravnih norm skozi javnopolitične ukrepe, s katerimi bi trg dela v Sloveniji za migrantke in migrante spodbujal tudi ustvarjanje novih delovnih mest z dostopom do pravic (sprejetje zakonov, ki zagotavljajo zaščito delavcev) in večjo socialno zaščito (zagotavljanje varnih delovnih pogojev, zdravstvenega varstva, zadostnega nadomestila v primeru brezposelnosti). Po podatkih raziskav (Medica in Lukić, 2011; Pajnik in Bajt, 2011b) pa je bila v Sloveniji dolgo časa npr. že pridobitev osebnega delovnega dovoljenja (kot najmanj restriktiven tip delovnega dovoljenja) izjemno težka, zato je bilo mogoče govoriti o podlagi za ustvarjanje neenakosti med migranti/migrantkami in državljani/državljanekami Slovenije. Ujetost v obstoječe politike se je skupaj s statusnim pogojevanjem pokazala kot pomemben vzrok za prekarnost. Če dodamo še razlikovanje med začasnim in stalnim dovoljenjem za bivanje, je jasno, da so migranti najbolj zaščiteni, če imajo dovoljenje za stalno bivanje, najmanj pa v začasnih statusih. To razlikovanje namreč vpliva tudi na to, do katerih pravic so upravičeni v smislu širše socialne zakonodaje, ki po navadi predvideva dostop do pravic zgolj za državljane oz. (občasno) tudi za tujce s stalnim prebivališčem v Sloveniji.⁴ Da bi bili upravičeni do vseh socialnih pravic, ki so (sicer v vse manjšem obsegu) zagotovljene državljanekam in državljanom, morajo imeti tujci vsaj dovoljenje za stalno prebivanje v Sloveniji.

Tako kot prekariat ni sestavljen le iz enega tipa ljudi, tudi za migrantsko populacijo velja, da združuje osebe z mnogoterimi statusi, življenjskimi situacijami in različno družbenoekonomsko umeščenostjo. Čeprav statistike kažejo, da so v Sloveniji

4 V dostopu do pravic so z državljani izenačene tudi osebe s statusom mednarodne zaščite, a njihova dejanska situacija močno poslabšuje njihov položaj, ki tudi po podelitvi statusa ostaja zelo prekaren, pogosto pa doživljajo tudi diskriminacijo in rasistične predsodke.

državljeni tretjih držav pretežno nizkokvalificirana in slabo izobražena delovna sila, so raziskave pokazale, da gre dejansko za delovna mesta, ki so nizko oklasificirana, zasedajo pa jih lahko tudi osebe z univerzitetno izobrazbo. Z drugimi besedami, trg dela je tisti mehanizem, ki ustvarja zgolj nekaj zaposlovalnih niš za tuje delavce in med temi je že leta najbolj številčna ravno nizkokvalificirana delovna sila, ki v Slovenijo prihaja iz držav naslednic nekdanje Jugoslavije. Tako politike, ki deklarativno želijo pritegniti visokoizobražen kader in kar najbolj kvalificirano delovno silo, hkrati „kanalizirajo“ migrante pretežno v slabo plačane in nizkokvalificirane panoge, kjer je delo težko in zanj domača delovna sila ni dovolj zainteresirana. Kot primer lahko navedemo kvote za sezonsko delo v kmetijstvu (v preteklih letih pa tudi v gozdarstvu in turizmu), ki že leta temelji na tuji delovni sili, a hkrati se tu odpira izjemno pomembno vprašanje izkoriščanja delavcev in maksimiranja profita delodajalcev. Na neki način je prisila tujih delavcev v slabe delovne razmere omogočila vzpostavitev sistema, kjer delodajalci zahtevajo od zaposlenih vse več za vse manj, prekarnost pa ljudi sili v sprejemanje izkoriščevalskih delovnih odnosov.

3. ZAKLJUČEK IN PRIPOROČILA

Zdi se neizogibno, da bo migrantsko delo še naprej potrebno za zadovoljitev potreb po delovni sili v nekaterih poklicih, saj se tudi Slovenija sooča s pomanjkanjem delovne sile v določenih sektorjih. To še posebno velja, če upoštevamo neugodna demografska gibanja (Bednaš idr., 2012). Dejanske potrebe po migrantskem delu pa se še vedno slabo odražajo v državnih politikah, ki opredeljujejo in urejajo položaj migrantskih delavcev in delavk predvsem z vidika omejitev, kot so bile npr. (sicerčasne) uredbe, namenjene preprečevanju oz. omejevanju zaposlovanja tujcev v času krize. Vse premalo se posveča specifičnemu položaju tujih delavk in delavcev, katerih specifične kvalifikacije in pripravljenost za opravljanje določenih vrst dela so v Sloveniji vsekakor potrebne.

Delovne migracije so del nacionalnega in svetovnega gospodarstva, zato je skrajni čas za uvedbo bolj spodbudnih politik, ki bodo zagotovile boljše delovno okolje in zmanjševanje diskriminacije migrantov in migrantk na trgu dela. Natančneje, dovoljenja za prebivanje ne bi smela biti vezana na pogodbe o zaposlitvi, saj s tem morda osebe silijo, da vztrajajo v izkoriščevalskih delovnih razmerjih zaradi strahu pred izgubo zaposlitve in posledično statusa. Zagotoviti je treba uravnotežen in pravičen dostop do socialnih storitev, hkrati pa je treba sprejeti tudi aktivne ukrepe za zagotavljanje odprtosti javnih politik do specifičnih problemov in ozaveščati javne uslužbenke, s katerimi se srečujejo tujci, predvsem na področju zaposlovanja, stanovanjske politike in socialnih storitev. Ob vse večjih pritiskih in povečani negotovosti številnih delavcev z državljanstvom Republike Slovenije ostaja prekarnost še posebno pereč problem za mnoge državljanke in državljane t. i. tretjih držav, zato bi bilo smotno ponovno preučiti ekonomske strategije, povezane z delavci migranti, tako da bi politike upoštevale tudi resničnost neenakih možnosti za migrante in migrantke

na trgu dela. Tovrstna diskriminacija ima namreč korenine v nacionalističnih ukrepih in zakonih, ki izhajajo iz podstat, da je Slovenija država Slovenk in Slovencev, ki so zato implicitno postavljeni na prvo mesto. Nacionalistična logika izključevanja po diadi državljan/tujec je namreč skozi zgodovino nastajanja in utrjevanja moderne nacionalne države kljub sodobnim trendom nadnacionalnih globalnih povezav ostala precej nespremenjena, zato tudi bolj odprte države, ki v praksi uveljavljajo višje standarde pravic tudi za tujce s statusom začasnega prebivališča, niso imune za nacionalistično diskriminacijo nedržavljanov v administrativnih postopkih.

A vse, na kar smo opozorili v poglavju, vedno bolj velja za celotno populacijo, saj niti državljanstvo niti stalno prebivanje in zaposlitev niso več dovoljšnji varnostni mehanizem, ki bi ščitil pred prekarnostjo. Zavzemanje za pravice migrantskih delavcev zato ne izključuje zavzemanja za pravice državljanov, ampak je še toliko pomembnejše opozarjanje na prekarnost položaja najbolj ranljivih skupin, ki se zaradi slabšega poznavanja slovenskega jezika in pomanjkanja socialnih mrež srečujejo še z nacionalistično diskriminacijo in rasističnimi predsodki, kar potencira njihovo prekarnost na več ravneh hkrati.

Kot pri vsakem razmisleku o ukrepih, ki bi na določenem področju lahko zmanjšali obseg in posledice prekarnosti, je tudi na področju nacionalizma ključno začeti pri srži problema – pri dejstvu, da nacionalizem ostaja osnovna premisa delovanja države, zato je pomemben korak ozaveščanje o nacionalizirajočih administrativnih in političnih praksah, ki neizogibno delujejo v smeri slabšanja položaja že tako marginaliziranih Drugih. Šele ko je nacionalizem sprejet kot dejstvo, se mu lahko posvetimo in začnemo odpravljati njegove negativne posledice izključevanja. Ob tem velja izpostaviti, da nacionalizem na nadnacionalni ravni odlično nadomeščajo EU-politike izključevanja državljanov pejorativno poimenovanih tretjih držav.

V poglavju smo poskušali pokazati, kako se družbena neenakost in izključevanje vedno najprej manifestirata na marginaliziranih skupinah. Prekarnost je področje, ki najbolj prizadene ranljive skupine in jih še dodatno odriva na margino. Osredotočali smo se na prekarnost v soodvisnosti dveh kompleksnih pojavov: nacionalizma in migracij, kar smo ponazorili na prekarnem položaju migrantskih delavcev in delavk. Sledili smo razvoju nacionalističnih politik na področju zaposlovanja tujcev v zadnjem desetletju v Sloveniji, da bi pokazali, kako se diskriminatorne, nacionalistične, izključevalne in neoliberalne politike pogosto najprej aplicirajo na populaciji tujcev, sčasoma pa negativni učinki znižanja delavskih pravic in standardov dela zajamejo celotno populacijo.

Literatura

1. Bajt, Veronika (2005): Contemporary Slovenia and the ‚Other‘. V Mojca Pajnik in Tonči Kuzmanić (ur.) *Nation-States and Xenophobias: In the Ruins of Former Yugoslavia*. Ljubljana: Peace Institute.
2. Bajt, Veronika (2016): Who ‘belongs’? Migration, Nationalism and National Identity in Slovenia. *Razprave in gradivo* 76: 49–66.
3. Balibar, Etienne (2007): Mi, državljani Evrope? Meje, država, ljudstvo. Ljubljana: Založba Sophia.
4. Balibar, Etienne, Immanuel Wallerstein (ur.) (1991): *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*. London: Verso.
5. Barker, Vanessa (2018): *Nordic Nationalism and Penal Order: Walling the Welfare State*. London: Routledge.
6. Bednaš, Marijana, Alenka Kajzer in Marjan Hafner (2012): *Ekonomski izzivi 2012*. Ljubljana: UMAR.
7. Billig, Michael (1995): *Banal Nationalism*. London: SAGE Publications.
8. Brubaker, Rogers (1996): Nationalizing States in the Old ‘New Europe’ – and the New. *Ethnic and Racial Studies* 19(2): 411–437.
9. Castels, Stephen (2010): Why Migration Policies Fail. *Ethnic and Racial Studies* 27/2: 205–227.
10. Dedić, Jasminka, Vlasta Jalušič in Jelka Zorn (2003): *Izbrisani: organizirana nedolžnost in politike izključevanja*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
11. Eatwell, Roger in Matthew Goodwin (2018): *National Populism: The Revolt Against Liberal Democracy*. UK: Pelican, Penguin Books.
12. Fox, John in Cynthia Miller-Idriss (2008): Everyday Nationhood. *Ethnicities* 8 (4): 536–563.
13. Frank, Ana in Iztok Šori (2015): Normalizacija rasizma z jezikom demokracije: primer Slovenske demokratske stranke. *ČKZ XLIII* (260): 89–103.
14. Gellner, Ernest (1983): *Nations and Nationalism*. Oxford: Blackwell.
15. Hearn, Jonathan. 2006. *Rethinking Nationalism: A Critical Introduction*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
16. King, Russel in Mark Thomson (2008): The Southern European Model of Immigration: Do Cases of Malta, Cyprus and Slovenia Fit? *Journal of Southern Europe and the Balkans* 10 (3): 265–293.
17. Kohn, Hans (2008 [1944]): *The Idea of Nationalism: A Study in its Origins and Background*. New Brunswick: Transaction Publishers.
18. Kralj, Ana (2008): *Nepovabljeni: globalizacija, nacionalizem in migracije*. Koper: Založba Annales.
19. Kuzmanić, Tonči A. (1999): *Bitja s pol strešice*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
20. Mandelc, Damjan (2011): *Na mejah nacije: teorije in prakse nacionalizma*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
21. McCrone, David (1998): *The Sociology of Nationalism: Tomorrow’s Ancestors*. London: Routledge.
22. Medica, Karmen, Lukić, Goran (2011): *Migrantski circulus vitiosus. Delovne in življenjske razmere migrantov v Sloveniji*. Koper: Založba Annales.

23. Medvešek, Mojca in Bešter, Romana (ur.) (2010): *Državljeni tretjih držav ali tretjerazredni državljani?* Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
24. Pajnik, Mojca in Veronika Bajt (2011a): Migrant Women's Transnationalism: Family Patterns and Policies. *International Migration* 50 (5): 153–168.
25. Pajnik, Mojca, Bajt, Veronika (2011b): 'Third Country' Migrant Workers as 'Third Class Non-citizens' in Slovenia. V: Mojca Pajnik, Giovanna Campani (ur.) *Precarious Migrant Labour across Europe*, 97–118. Ljubljana: Peace Institute.
26. Pajnik, Mojca in Birgit Sauer (ur.) (2018): *Populism and the Web: Communicative Practices of Parties and Movements in Europe*. Oxon: Routledge.
27. SURS (2019): Število in sestava prebivalstva. Statistični urad Republike Slovenije. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/17/104>.
28. Šadl, Zdenka (2007): Delo na tujem domu. Specifične ranljivosti zaposlovanja v zasebnih gospodinjstvih. V Sedmak, Mateja in Zorana Medarić (ur.): *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*. Koper: Založba Annales, str. 265–285.
29. URS (1991): *Ustava Republike Slovenije*. Uradni list 33(9), SOP 1991-01-1409.
30. Zorn, Jelka (2009): A Case for Slovene Nationalism: Initial Citizenship Rules and the Erasure. *Nations and Nationalism* 15 (2): 280–298.

Marjan Bilban in Marija Lucija Antolič
ZVD Zavod za varstvo pri delu, Center za medicino dela

VPLIV PREKARNEGA DELA NA ZDRAVJE

Povzetek

Trg dela se v industrializiranih državah zaradi večje potrebe po prilagodljivosti spreminja, kar vpliva tudi na organizacijo dela ter s tem na porast fleksibilnih prekarnih oblik dela. Prekarne oblike dela zaznamujejo visoka stopnja negotovosti glede dela, pomanjkanje pravic in ugodnosti, ki izhajajo iz delovnih razmerij, slabši delovni pogoji, slabše plačilo itd. Zaposlitev pomeni socialno varnost in vpliva na samospoštovanje delavca, zato je nestabilna oblika zaposlitve ali izguba zaposlitve za posameznika velik stresor, ki lahko negativno vpliva na razvoj ali poslabšanje katere koli duševne ali druge zdravstvene motnje. Poleg negotovosti je prekarno delo zdravju škodljivo tudi zaradi težjih in nevarnejših delovnih razmer, ki so jim prekarni delavci izpostavljeni, pogosteje opravljajo več ponavljajočega se dela in so izpostavljeni večjim dinamičnim delovnim obremenitvam.

Ključne besede: prekarno delo, negotovost zaposlitve, učinek prekarne dela na zdravje, agencijsko delo, začasno delo

The Impact of Precarious Work on Health.

Abstract

Because of the increasing need for flexibility and the need for fast production the labor market has been changing in industrialized countries. This change also influences employment patterns which are becoming more flexible-precarious. The main characteristics of this types of employment are high level of employment insecurity, lack of employment rights and benefits, bad working conditions, low payment, etc. Employment gives workers social security and has a positive effect on self-respect, in return insecurity or loss of employment may become an important stressor with a negative impact on mental or general health. Besides from employment insecurity, precarious work may impact health because of more a difficult or dangerous working environment, precarious workers more often do their work repetitive patterns and are exposed to higher dynamic demands.

Keywords: precarious work, employment insecurity, health impact of precarious work, temporary work, agency work.

UVOD

V industrializiranih državah se trg dela zaradi povečevanja masovne proizvodnje spreminja. Veča se potreba po prilagodljivosti, vedno več je del, pri katerih je potrebna nizka usposobljenost, s tem pa se povečuje avtomatizacija dela, zato postaja delovna sila vedno manj vredna. V evropskih državah organizacija dela postaja vse bolj fleksibilna, od delavcev pa se zahteva vedno večji učinek ob vse nižji socialni in ekonomski varnosti. Delodajalci, ki postavljajo nove pogoje dela, povečujejo negotovost na trgu dela (Bambra, Lunau, Van der Wel, Eikemo & Dragano, 2014). Primarne zaposlitve za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, katerih značilnost je večja gotovost delovnega mesta in stabilnejši dohodek, se umikajo in postopoma jih nadomeščajo bolj fleksibilne, sekundarne oz. prekarne oblike zaposlitev. Značilnosti teh so visoka stopnja negotovosti, slabše plačilo, pomanjkanje pravic in ugodnosti, slabši delovni pogoji, delovni čas, ki vpliva na socialno življenje, itd. (Bambra et al., 2014; Sarti & Zella, 2016). V Evropi trenutno prekarne oblike zaposlitev predstavljajo okoli 15 % vseh delovnih razmerij (Bambra et al., 2014). Pogostejše so v prekarnih delovnih razmerjih ženske, mladi in priseljenci. Ugotovljeno je bilo, da je med prekarnimi delavci kar 70 % žensk, narašča pa tudi delež prekarnih zaposlitev v obdobju srednjih let tako za ženske kot za moške (Lewchuk, de Wolff, King & Polanyi, 2003; Tsurugano, Inoue & Yano, 2012). Mladi zaradi nižje stopnje kvalificiranosti in manj delovnih izkušenj spadajo med težje zaposljive skupine prebivalstva, saj lahko na teh dveh področjih napredujejo šele skozi čas in skozi delovni proces. Večkrat se jim pripisujejo tudi nezanesljivost, nedoslednost, povečana stopnja absentizma in pomanjkanje odgovornosti, kar pri nekaterih delodajalcih prispeva k nezaupanju (Trbanc, 1992). Zaradi iskanja zaposlitve, ki bi jim najbolj ustrezala, je za mlade značilna tudi višja stopnja fluktuacije, večkrat zamenjajo zaposlitev, zaposleni so za krajši delovni čas, večkrat so med zaposlitvami tudi nekaj časa brezposelni. Ugotavljajo, da je celo do 80 % mladih zaposlenih za določen čas (Saloniemi, Virtanen & Vahtera, 2004).

Sekundarne oblike zaposlitev so predmet številnih raziskav, saj so pogoji zaposlitve in delo pomembna determinanta zdravja (Bambra et al., 2014; Sarti & Zella, 2016). V raziskavah so ugotavljali vpliv teh zaposlitev na splošno zdravje, duševno zdravje, na število poškodb pri delu ter na število bolniških odsotnosti (Kompier, Ybema, Janssen & Taris, 2009). Delo, ki ga opravljajo prekarne delavci, je pogosto zahtevnejše, opravlja se v slabših delovnih razmerah, za svoje delo so ti delavci slabše usposobljeni in deležni manj izobraževanja s področja varnosti in zdravja pri delu (OSHA, 2015). Povečevanje masovne proizvodnje vpliva na nižanje cen za opravljeno delo, saj prekarne delavci sicer niso konkurenčni na trgu, na ta način pa prihaja tudi do slabšanja kakovosti opravljenih storitev ali izdelkov (Funkl, 2018).

DEFINICIJA PREKARNEGA DELA

Uradna definicija prekarne delo danes še ni bila sprejeta. V začetku se je prekarlost nanašala na postopno krčenje delavskih pravic in izogibanje dolžnosti delodajalca do delavcev z obhajanjem delovnopравnih državnih zakonodaj. Sodobni trg dela temelji na neoliberalnem ekonomskem modelu, ki predpostavlja, da rast in razvoj temeljita na tekmovalnosti na trgu, kar zahteva prilagoditev vseh vidikov življenja zaposlenih, saj so nanje prenesli vsa tveganja in negotovost v povezavi s privatizacijo storitev in hitro ter konkurenčno produkcijo izdelkov (Bilban, 2018). Ni vsako delo, ki se opravlja po pogodbah civilnega prava, prekarno delo, lahko pa ima za posledico prekarlost. O prekarne oblikah dela govorimo, ko delavec opravlja delo izven delovnega razmerja, čeprav delo dejansko opravlja v odvisnem, podrejenem razmerju in bi glede na okoliščine dela morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi. Prekarno delo zaznamuje popolnoma drugačna vloga moči, saj so pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, omejene ali pa jih sploh ni (Lewchuk et al., 2003).

Posameznik, ki opravlja prekarno delo, večinoma ni sam izbral takšnega načina dela (Bilban, 2018). Delo po pogodbah civilnega prava, ki ga posameznik opravlja samoiniciativno zaradi želje po samostojnem opravljanju dela, torej ni prekarno delo. Kadar so fleksibilne oblike dela izbrane prostovoljno, imajo delavci nadzor nad delovnim časom, pridobivajo raznolike izkušnje in lahko začasno zaposlitev uporabijo kot vstopna vrata do stalne zaposlitve, se zadovoljstvo pri delu in kakovost življenja lahko povečujeta. Nekateri delavci doživljajo prilagodljiv tip zaposlitve kot dober, saj imajo več svobode, ni se jim treba vezati s podjetjem, službo lahko kadar koli zamenjajo (Bosmans, Hardonk, De Cuyper & Vanroelen, 2015). To še velja še zlasti za visokokvalificirane delavce, ki tak tip zaposlitve doživljajo kot priložnost za učenje – novo okolje, novi ljudje, nove metode itd. (Bosmans et al., 2015; Pirani & Salvini, 2015). Problematičnost prekarne oblike dela se torej kaže kot nezadostno plačilo za preživetje, pomanjkanje pravic do plačanega dopusta, regresa, povračila stroškov za prevoz in malico, prekarne delavci nimajo plačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanja za primer brezposelnosti ter prispevkov iz naslova starševskega varstva (Bilban, 2018).

Različni avtorji v literaturi opredeljujejo prekarno delo multidimenzionalno glede na značilnosti, ki se pojavljajo pri takšnih oblikah zaposlitve (tabela 1).

Tabela 1: Značilnosti prekarnih zaposlitev in zagotovila, ki so pri prekarnem delu pogosto odsotna

Rogers in Rogers (13)	Značilnosti prekarnih zaposlitev	• Kratkoročnost, omejenost trajanja zaposlitve oz. visoka verjetnost prekinitve delovnega razmerja • Pomanjkanje nadzora nad delovnimi pogoji • Izguba varnosti zaposlitve (pravna varnost zaposlenih, možnost sindikalnega zastopanja, socialna varnost ...) • Nizki dohodki (pod mejo revščine) oz. nenehna nevarnost zdrsa pod mejo revščine
Lappora (3)	Opredelitev prekarnosti na podlagi štirih dimenzij	• Časovni vidik (tveganje za izgubo zaposlitve, kontinuiteta zaposlitvenih obetov) • Družbeni oz. socialni vidik (socialne pravice in zaščita) • Ekonomski vidik (prihodkovna varnost) • Stabilnost delovnih pogojev
Standing (3)	Model sedmih oblik z delom povezane varnosti	• Varnost na trgu dela (zadostne priložnosti zaslужka) • Varnost zaposlitve (zaščita pred prekinitvijo delovnega razmerja, regulacija zaposlovanja in odpuščanja) • Varnost službe (sposobnost in priložnost obdržati zaposlitveno „nišo“, priložnost za zvišanje statusa in prihodka) • Varnost dela (preprečevanje nesreč in bolezni pri delu, omejitev delovnega časa, nočnega dela, kompenzacije za delovne nezgode) • Varnost razvijanja spretnosti (priložnost za pridobivanje novih spretnosti, izobraževanje ob delu, priložnost za uporabo kompetenc) • Varnost prihodka (zagotovljen stabilen prihodek, primerno socialno varstvo, progresivno obdavčenje, zmanjševanje neenakosti) • Varnost zastopanja (skupen glas na trgu dela, sindikati, pravica do stavke)

Nekatere oblike zaposlitev vodijo k zmanjšanju zaščite delavcev in prenesejo nanje dodatne odgovornosti. Pomanjkanje z delom povezane varnosti se pogosto pojavlja pri naslednjih vrstah zaposlitve: zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo za določen čas, delo po avtorski pogodbi, delo po podjetni pogodbi oz. pogodbi o delu, samozaposlitev, študentsko delo, pripravništvo, agencijsko delo (Rodgers & Rodgers, 1989).

ZAKAJ PREKARNE ZAPOSLOTITVE VPLIVAJO NA ZDRAVJE?

Trajnostna zaposlitev, iz katere izhajajo pozitivna motivacija, psihofizično zdravje, karierno napredovanje in urejeno razmerje med delom in družino, je odvisna od kakovosti dela in delovnih pogojev. Kakovost zaposlitve je treba razumeti kot večdimenzionalen koncept, ki zavzema pogoje zaposlitve in odnose. Jasne delitve med prekarnim in nepreknim delom ni, nekateri redno zaposleni delavci bodo delali prekarno, nekateri začasno zaposleni pa ne (Benach, Vives, Amable, Vanroelen, Tarafa & Muntaner, 2014). Vpliv delovnih pogojev, kot so fizične zahteve, psihološke zahteve, vsebina dela, zaposlitveni odnosi in pogoji zaposlitve, na zdravje v literaturi razlagajo z različnimi modeli. Najpogostejše raziskan model je vpliv izpostavljenosti visokim psihološkim obremenitvam ob hkratnem pomanjkanju občutka nadzora nad delom, kar vodi v povečevanje delovnega bremena. Pri preknem delu pomanjkanje občutka nadzora nad delom izhaja iz različnih ravni negotovosti v povezavi z delom.

- Negotovost zaposlitve je pojav, ko delavec nima nadzora nad prihodnostjo trenutne zaposlitve in ne ve, ali bo imel delo tudi v prihodnosti. Zaradi stalnega spreminjanja pričakovanj delodajalca je delavčeva zaposlitev odvisna izključno od trenutnega stanja na trgu in povpraševanja po določenem izdelku ali storitvi. Seveda je celoten trg dela do neke mere zaznamovan z negotovostjo glede prihodnje zaposlitve, vendar obstaja razlika v doživljanju te negotovosti pri preknih delavcih in pri redno zaposlenih, saj so preknari delavci primorani stalno iskati nove zaposlitve, njihova socialna varnost pa je odvisna le od delodajalcev. Iz negotovosti zaposlitve izhaja tudi negotovost glede nadaljnje možnosti za zaposlitev (Lewchuk et al., 2003; Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot, 2002).
- Negotovost glede delovnih pogojev je negotovost glede časa in kraja dela ter negotovost glede ustrezne opreme ter izurjenosti za delo. Preknari delavci pogosto ne vedo, kje, kdaj in koliko časa bodo opravljali naslednje delo. Večina je z urnikom seznanjena manj kot teden dni vnaprej, kar negativno vpliva na družinsko in družabno življenje. Zaradi nižjih dohodkov pa so preknari delavci pripravljani sprejeti dodatne delovne naloge, zato pogosto delajo več kot 40 ur na teden. Poleg tega ne poznajo delovnega mesta, zato pogosto opravljajo dela nepripravljani, na neustrezen in zdravju nevaren način ter niso podučeni glede možnih zdravju škodljivih vplivov določenega dela. Tudi odgovornost glede ustrezne delovne opreme in izobraževanj je na strani preknih delavcev. Manj pogosto prejemajo ustrezno usposabljanje za naloge, ki jih morajo opraviti, njihova varnost in zdravje pri delu sta manj nadzorovana, delo je pogostejše fizično naporno, z večjim tveganjem za poškodbe in z izpostavljenostjo škodljivim snovem (Sarti & Zella, 2016; Pirani & Salvini, 2015; Kambič, 2016).
- Negotovost glede zaslužka nastaja, ker delavci ne morejo napovedati svoje prihodnje plače, ker jim za preknari delo pogosto ne teče delovna doba,

vprašljivo je tudi, ali imajo plačano bolniško odsotnost ter ali bodo dobili plačilo v dogovorjenem roku (Lewchuk, de Wolff, King & Polanyi, 2003).

- Negotovost glede pravic se nanaša na socialno varstvo oz. socialno ogroženost prekarne delavcev, saj niso deležni pravic, ki izhajajo iz delovnih razmerij, govorimo torej o „socialni prekarnosti“. Njene značilnosti so slabo socialno delovno okolje, omejena pravica do plačanega dopusta, do povračila stroškov za prevoz, ni plačila za malico, slaba podpora v primeru brezposelnosti in invalidnosti, nimajo urejenega zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja ter nimajo plačanih ostalih prispevkov (Julia, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden & Benach, 2017).

Podaljšano stanje negotovosti pomeni tveganje za zdravje in vodi v slabše splošno in duševno zdravje ter kronični stres (OSHA; Goudswaad & Andries, 2002). Poleg negotovosti je prekarno delo zdravju škodljivo tudi zaradi težjih in nevarnejših delovnih razmer, ki so jim prekarne delavci izpostavljeni, pogosteje opravljajo več ponavljajočega se dela in so izpostavljeni večjim dinamičnim delovnim obremenitvam (Kompier et al., 2009; Kim, Muntaner, Khang, Paek & Cho, 2006).

Osrednjo vlogo pri nastanku negativnih učinkov dela na zdravje ima neravnovesje med zahtevami in nadzorom na delovnem mestu. Najbolj tvegana za zdravje so dela, za katera je značilen nizek nadzor nad načinom opravljanja dela in visoka raven psihičnega pritiska. Prekarno delo vpliva na zdravje tudi zaradi pomanjkanja ekonomskih in socialnih koristi, zato delavci vse težje poskrbijo za osnovne potrebe v gospodinjstvu in vse težje ohranjajo pozitivno razmerje med delom in družino (Lewchuk et al., 2003). Zaradi urnika dela in pogostega dela v nejutranjih izmenah prekarne delavci težko ohranjajo redne stike in si ne morejo strukturirati dneva (Pirani & Salvini, 2015).

Vsako delo ima svoje določene značilnosti, zaradi katerih je posameznik izpostavljen številnim stresorjem. Specifičnost prekarne dela je v tem, da stresorji, ki vodijo v slabšanje splošnega zdravja, večinoma izhajajo iz različnih vrst negotovosti in slabše varnosti in večinoma ne izhajajo iz posameznih obremenitev na delovnem mestu. Stresorji, ki so jim zaposleni izpostavljeni, lahko, kadar so uravnoteženi z nadzorom in viri, vodijo v aktivacijo posameznika, kadar pa obstaja neravnovesje med zahtevami in nadzorom oz. viri za spopadanje z zahtevami, pa vodijo v obremenjenost. V tem primeru postane delavec neuspešen pri spopadanju z zahtevami delovnega mesta, kar še dodatno vpliva na doživljanje negotovosti glede zaposlitve (Bosmans et al., 2015).

Pri raziskovanju vpliva prekarne dela na zdravje številni avtorji opozarjajo na dvosmerno povezavo med prekarnimi oblikami dela in splošnim ter duševnim zdravjem posameznika. Manj verjetno je, da bodo posamezniki z duševnimi boleznimi imeli zaposlitev, pogosteje imajo nižje plače, na delu so manj produktivni in pogosteje odsotni z dela, duševna motnja torej posameznikom otežuje iskanje redne zaposlitve za nedoločen čas (Moscone, Tosetti & Vittadini, 2016).

TVEGANJA ZA ZDRAVJE PREKARNIH DELAVCEV

Zaposlitev pomeni socialno varnost in vpliva na samospoštovanje delavca, zato je nestabilna oblika zaposlitve ali izguba zaposlitve za posameznika velik stresor, ki lahko negativno vpliva na razvoj ali poslabšanje katere koli duševne ali druge zdravstvene motnje. Ogroženost je največja pri tistih, ki jim nestabilnost zaposlitve ali izguba službe resno ogrozi socialno varstvo in zaradi nizke stopnje izobrazbe, bolezni ali drugih vzrokov vedo, da skoraj nimajo možnosti za pridobitev redne zaposlitve (Resman, 2009). Glavni vzrok zdravstvenih težav pri prekarnih delavcih je kronični stres, do katerega prihaja zaradi dolgotrajnega občutka negotovosti. Zaradi kroničnega stresa se v telesu stalno dogaja fiziološki odgovor na stres, zato se začnejo sproščati številni hormoni. Pri dolgotrajnem povečanem sproščanju hormonov, kot so glukokortikoidi in adrenalin, prihaja v telesu do sprememb, ki se kažejo kot razpoloženske motnje, višanje krvnega pritiska, slabšanje imunskega odgovora itd. (Tomba, Scott-Marshall, Dolinschi, Trevithick & Bhattacharyya, 2007). Škodljivi učinki negotove zaposlitve na zdravje se povečujejo s trajanjem takšne oblike zaposlitve (Van Aerden, Gadeyne & Vanroelen, 2017). Na nastanek duševnih obolenj in na pojav poškodb pri delu najbolj vplivajočasne oblike zaposlitev (Benach et al., 2014). Leta 2000 je Benavides FG s sodelavci objavil rezultate raziskave, ki so jo opravili na 15.000 zaposlenih, starejših od 15 let, iz 15 različnih evropskih držav. Preverjali so, kako različne oblike zaposlitve vplivajo na indikatorje zdravja, in ugotovili, da je prekarno delo pozitivno povezano z nezadovoljstvom na delu, utrujenostjo, bolečino v križu in mišicah, negativno pa je povezano z absentizmom, kar pomeni, da prekarni delavci v primerjavi z redno zaposlenimi manj izostajajo z dela. V primerjavi z redno zaposlenimi je bilo dvakrat več prekarnih delavcev nezadovoljnih s svojim delom (Benavides, Benach, Dies-Roux & Roman, 2000). Pomembno je vedeti, da lahko negotovo delo na zdravje vpliva enako slabo kot brezposelnost, nekatere značilnosti trga dela, kot so nizko plačilo in nizke kvalifikacije posameznikov, so namreč v obeh primerih enake. V obeh primerih delovne razmere negativno vplivajo na zdravje posameznika in njegovih družinskih članov (Bena, Berchilla, Debernardi, Pasqualini, Farina & Costa, 2011). Pogosto so bili ločeno raziskovani tudi vplivi krčenja delovnih mest, negotovosti na delovnem mestu in začasnega dela na duševno zdravje, vendar se ti fenomeni prekrivajo in povezujejo, njihovi učinki na zdravje so podobni in celo nastanejo pod podobnim mehanizmom (Bambra et al., 2014; Ferrie et al., 2002). Postopek reorganizacije podjetja in krčenja delovnih mest povzroči pri delavcih pričakovanje izgube službe, kar negativno vpliva na njihovo samo-ocenjeno fizično in duševno zdravje, vpliva na krvni tlak, holesterol in spremembe v telesni teži. Za razliko od pričakovanja izgube službe je negotovost zaposlitve bolj kronična izkušnja. Učinki na zdravje, ki nastanejo, se stopnjujejo s časom izpostavljenosti stresorju in se po odstranitvi stresorja ne popravijo takoj (Benach et al., 2014; Ferrie et al., 2002;).

UČINKI POSAMEZNIH OBLIK PREKARNIH ZAPOSILITEV NA ZDRAVJE

1. DELO ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je oblika delovnega razmerja, pri kateri je delavec deležen vseh pravic, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, vendar je njegova prihodnost negotova, saj je pogodba časovno omejena. Pogodbe za določen čas naj bi se sklepale le izjemoma, kadar je v pogodbi točno opredeljen razlog, vendar je v zadnjem času večina pogodb sklenjenih za določen čas (Bilban, 2018). Po podatkih OECD naj bi se v Evropski uniji od leta 1985 do leta 2007 število takšnih zaposlitev povečalo za 115 % (Moscone et al., 2016).

Delo za določen čas v povezavi s slabim zdravjem je bilo med različnimi oblikami prekarne zaposlitve doslej najbolj raziskano. V literaturi se takšna oblika zaposlitve obravnava kot delo, ki združuje vse dimenzije prekarne dela in odraža ekonomsko ter zaposlitveno negotovost. V številnih raziskavah so ugotavljali močno povezavo med začasnim oz. negotovim delom in slabim samoocenjenim zdravjem (Bambra et al., 2014).

Predvsem so si enotni raziskovalci, ki so ugotavljali povezavo s številom poškodb pri delu delavcev, zaposlenih za določen čas. Bena A. in sodelavci so v raziskavi, kjer so želeli analizirati glavna tveganja za poškodbe na delu in oceniti incidenco, ugotovili, da je bilo število poškodb največje pri posameznikih, ki so imeli najkrajše trajanje pogodbe (manj kot 6 mesecev). Število poškodb na delu je z daljšanjem pogodb upadalo (Bena et al., 2011). Podobno so tudi v drugih raziskavah ugotavljali, da imajo začasno zaposleni delavci več poškodb kot redno zaposleni na enakih delovnih mestih, tudi ko so izločili vpliv starosti, socioekonomskega statusa in industrije. Poleg večjega števila poškodb so ugotovili tudi, da je pri začasno zaposlenih resnost poškodb večja (Quinlan, 2011). Delo za določen čas je značilno za mlade in tiste z malo delovnimi izkušnjami, kar pa sta tudi glavna razloga za poklicne poškodbe (Koranyi, Jonsson, Ronnblad, Stockfelt & Bodin, 2018). Hitrejši tempo, ki se zahteva od začasno zaposlenih delavcev, lahko prav tako vpliva na večanje tveganja za napako in s tem za poškodbo. Večja je tudi verjetnost, da je poročanje o poškodbah na delu slabše pri začasno zaposlenih delavcih, kar pripisujejo strahu pred stigmatizacijo ali izgubo službe. Pogostejše poškodbe na delovnem mestu lahko delavcu onemogočijo pridobiti redno zaposlitev (Benavides et al., 2000).

Poleg poškodb na delovnem mestu imajo delavci, zaposleni za določen čas, večje tveganje za slabo duševno zdravje. Moscone F. in sodelavci so ugotovili, da delo za določen čas povečuje tveganje za nastanek duševnih motenj, kot sta depresija in anksioznost, zato bodo imeli ti delavci tudi pogostejše predpisano psihotropno terapijo.

Verjetnost za pojav depresije se je povečevala s trajanjem takšne oblike zaposlitve in s pogostejšim menjavanjem začasnih zaposlitev. Poleg tega so ugotovili, da se je povečala verjetnost za depresijo pri tistih, ki so prešli z dela za nedoločen čas na delo za določen čas. Prehod od začasnega dela v stalno obliko zaposlitve pa zmanjšuje tveganje za pojav depresije, vendar v manjši meri (Moscone et al., 2016). Min K-B in sodelavci so želeli raziskati, ali prekarno delo povečuje tveganje za samomorilne misli in poskuse samomora. Ugotovili so, da delo za določen čas neodvisno povečuje tveganje za samomorilne misli in tveganje za poskus samomora. Največji vpliv na povečano tveganje za samomor med začasno zaposlenimi sta imela socioekonomski status in depresivno počutje (Min, Park, Hwang & Min, 2015).

Začasno delo vpliva tudi na večjo umrljivost. Ugotovili so, da je pri začasno zaposlenih delavcih umrljivost, povezana z uživanjem alkohola, skoraj dvakrat višja kot pri zaposlenih za nedoločen čas, umrljivost zaradi s kajenjem povezanekga raka pa skoraj trikrat višja. Povezava med začasnim delom in drugimi specifičnimi vzroki smrti ni bila dokazana (Kinimaki, Vathera, Virtanen, Elovainio, Petti & Ferrie, 2003).

V japonski raziskavi, ki so jo izvedli na 1.701 delavcu v predelovalni industriji, so začasno delo povezali z višjim tveganjem za visok krvni tlak, višje vrednosti trigliceridov v krvi ter krvnega sladkorja in za višje vrednosti HbA1c (Inoue, Minami & Yano, 2014).

V italijanski longitudinalni raziskavi sta E. Pirani in S. Salvini ugotovila, da začasno delo negativno vpliva na splošno zdravje posameznika, predvsem postaja učinek vedno slabši, ko začasna oblika zaposlitve traja dlje časa. Ko je začasni zaposlitvi v doglednem času (npr. 1 leto) sledila trajna zaposlitev, negativne posledice na zdravje niso bile ugotovljene (Pirani & Salvini, 2015).

Delo za določen čas je tudi dejavnik tveganja za prezentizem. A. Oke s sodelavci je namreč ugotovil, da je bolniška odsotnost negativno povezana z takšno obliko zaposlitve (Oke, Braithwaite & Antai, 2016).

2. AGENCIJSKO DELO

Agencijsko delo je posebna oblika zaposlitve, pri kateri delavec sklene pogodbo za opravljanje dela z agencijo, ki svojim zaposlenim zagotavlja delo v drugih podjetjih. Delavec torej sklene pogodbo z agencijo za posredovanje dela, delo pa opravlja pri podjetju, ki sodeluje s to agencijo. Klasično obliko zaposlitve je pri agencijskem delu zamenjal tako imenovani trikotnik zaposlitve. Takšna oblika delovnega razmerja je problematična zaradi nasprotujočih si interesov vpletenih sodelujočih. Podjetje, ki potrebuje delovno silo, želi imeti do delavcev čim manj obveznosti, agencija, ki delavce zaposluje, trži storitev posredovanja in želi ob tem večati lastne prihodke, delavci pa želijo varnost in gotovost, ki izhaja iz rednih zaposlitev (Bilban, 2018).

Različne interese spremlja tudi različna porazdelitev moči v trikotniku. Podjetja in agencije lahko pogojujejo način dela, plačilo in pogoje, delavec pa je pogosto v ranljivem položaju (finančna ogroženost, migranti, mladi itd.), ko mora delo ne glede na pogoje sprejeti.

Glede na izsledke številnih raziskav lahko agencijsko delo označimo celo kot nevarnejše za zdravje kot delo za določen čas (Quinlan, 2011). E. MacEachen s sodelavci je opredelila ključne mehanizme, po katerih nastaja večje tveganje za poškodbe pri agencijskih delavcih (MacEachen, Sauders, Lippel, Kosny, Mansfield & Carrasco, 2014).

- Poškodbe agencijskih delavcev ne vplivajo na statistiko o poškodbah v podjetju, kjer je prišlo do poškodbe, ampak se beležijo v agenciji, zato agencijske delavce najemajo za opravljanje najnevarnejših del.
- Zdravstveno tveganje za agencijske delavce izhaja tudi iz dejstva, da stojijo izven socialnega okolja delovne organizacije, ne poznajo delovnega mesta, delovnega procesa, ne vedo, kje so pripomočki za delo ali za osebno varnost, niti kdo jim lahko pomaga.
- Pogosto je ocena delazmožnosti za določeno delo slaba, saj agencije nimajo dobrih podatkov o delovnih mestih, na katera razporejajo svoje zaposlene. Nujna potreba po delovni sili ali potrebe delavca, da hitro najde delo, privedejo do tega, da delavci začnejo opravljati delo, čeprav ne izpolnjujejo zdravstvenih zahtev delovnega mesta.
- Zaradi vpletenosti navidezno dveh delodajalcev prihaja do nejasnosti glede odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Odgovornost naj bi bila deljena, agencije naj bi zagotavljale splošno usposobljenost za varno in zdravo delo, podjetja, v katerih delavci delajo, pa naj bi skrbela za bolj specifična navodila v povezavi s konkretnim delovnim mestom. V praksi pogosto prihaja do neusklajenosti, zato delavci niso deležni ustreznih navodil.
- Delo prek agencije za posredovanje dela je za delavce pogosto zadnje upanje za pridobitev finančne varnosti, zato so popustljivejši ali celo popolnoma nemočni pri pogajanju z agencijo o pogojih dela.
- Agencijski delavci pogosto nimajo možnosti sindikalnega zastopanja ter o svojih težavah glede dela, ki ga opravljajo, ali zdravstvenih tveganj, ki so jim izpostavljeni na delovnem mestu, ne morejo poiskati pomoči.

S številnimi raziskavami so ugotovili, da je pri agencijskih delavcih večje tveganje za poškodbe pri delu kot pri njihovih neagencijskih sodelavcih. Ugotovljeno je bilo, da je incidenca poškodb pri delu med agencijskimi delavci 13,3 %, medtem ko je splošna incidenca poškodb pri delu 8,5 %. Tveganje za poškodbe pri delu je celo 2,5-

krat višje pri agencijskih delavcih kot pri redno zaposlenih, število poškodb s smrtnim izidom pa 1,8-krat višje (ILO, 2015). Začasno zaposleni delavci pogosto hitro menjajo zaposlitve, kar pomeni, da so slabše seznanjeni s tveganji na določenem delovnem mestu, dela, ki jih opravljajo, so pogosto napornejša in bolj tvegana, imajo tudi manj izkušenj in znanja o delovnem mestu, orodjih in aktivnostih kot redno zaposleni, izkušnje na delovnem mestu pa imajo vlogo zaščitnega dejavnika pred poškodbami na delu. Tveganje za poškodbe pri delu je povečano pri tistih prekarnih delavcih, ki imajo več zaposlitev. Največje tveganje za poškodbe je pri zaposlitvah, ki trajajo manj kot 6 mesecev (Tsurugano et al., 2012; Benavides et al., 2000; Peckham, Baker, Camp, Kaufman & Seixas, 2017; Korany, Jonsson, Ronnblad, Stockfelt & Bodin, 2018). Pogosto je agencijsko delo povezano z izčrpanostjo delavcev tudi zaradi števila delovnih ur. Nekateri delavci se zaradi prenizkega plačila prijavijo v več agencijah ali pa se dogovorijo z agencijo poleg redne službe, ki jo opravljajo, vendar je slabo plačana (Quinlan, 2011).

Kompier M s sodelavci je v raziskavi o odnosu med različnimi vrstami zaposlitve in splošnim zdravjem ugotovil, da agencijski delavci pogosteje poročajo o depresivnih simptomih kot redno zaposleni. Poleg tega so ugotovili, da so agencijski delavci pogosteje kadilci in da so manj zadovoljni s svojim delom (Kompier, Ybema, Janssen & Taris, 2009).

3. ZAPOSILITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Značilnost takšne oblike zaposlitve je, da delavci opravljajo delo z manjšim obsegom delovnih ur na teden. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je lahko za določen ali nedoločen čas. V obeh primerih izhajajo pravice iz delovnega razmerja v odstotku, ki je sorazmeren s številom delovnih ur, v primeru zaposlitve za določen čas pa je zanesljivost delovnega razmerja slabša kot v primeru dela v skrajšanem delovniku za nedoločen čas, ta pa je slabša kot pri standardni zaposlitvi za nedoločen čas (Bilban, 2018).

Raziskave s področja vpliva dela s krajšim delovnim časom na zdravje si nasprotujejo. Z vidika fleksibilnosti ur in boljšega usklajevanja dela z družino je bilo ugotovljeno, da ima takšne vrste delo lahko zelo blagodejne učinke na zdravje in splošno dobro počutje. Po drugi strani pa prihaja do negativnega vpliva, kadar takšna oblika zaposlitve pri delavcu ni zaželena oz. delavec ne more vplivati na urnik dela (Quinlan, 2011). Kadar takšna vrsta zaposlitve ni prostovoljna, povečuje negotovost delavca glede zaposlitve, predvsem če je verjetnost redne pogodbe nizka (ILO 2015). Ugotovljena je bila povezava med delom s krajšim delovnim časom in slabšim mentalnim zdravjem in slabšimi psihosocialnimi delovnimi pogoji (Quinlan, 2011; Bartoll, Cortes & Artazcoz, 2014). Ugotovljeno je bilo tudi, da je delo s krajšim delavnikom dejavnik tveganja za več nasilja na delovnem mestu, vključno s spolnim nasiljem. Tako kot agencijski delavci imajo ti zaposleni pogosto neugodno finančno situacijo, zato so

še posebno ranljivi za nasilje na delovnem mestu (Vezina, Cloutier, Stock, Lippel & Fortin, 2011; LaMontagne, Smith, Louie, Quinlan, Shoveller & Ostry, 2009).

A. Oke in sodelavci so v raziskavi, v kateri so želeli ugotoviti, kakšna je povezava med prekarnim delom in bolniško odsotnostjo, ugotovili, da so imeli delavci, ki so opravljali delo v skrajšanem delovnem času proti svoji volji, višjo odsotnost z dela zaradi bolniške (Oke et al., 2016). Več bolniških odsotnosti ter večjo utrujenost in nepozornost pri delu so ugotovili tudi, ko so ugotavljali zdravstveni vpliv agencijskega dela na medicinske sestre, ki so imele dve zaposlitvi (Rispel & Blaaw, 2015).

4. NAVIDEZNA SAMOZAPOSLITEV

Samozaposlitev z vidika delovnopravne zakonodaje ni zaposlitev, ampak posameznik na trgu dela deluje samostojno in sodeluje z različnimi naročniki, za katere opravlja določeno dejavnost. Za samozaposlitev se lahko posamezniki odločijo iz lastne podjetniške iniciative ali nišne dejavnosti, za katero vedo, da bo zanimiva za veliko potencialnih naročnikov. Po drugi strani pa samozaposlitev lahko izsili naročnik kot pogoj za sodelovanje in je tako nekakšen izhod iz brezposelnosti. Prisila v prekarno delo povzroča slabo samoocenjeno zdravje delavcev zaradi psihološkega stresa, ki nastaja ob dolgotrajni negotovosti glede zaposlitve (Tsurugano et al., 2012). Zaradi nižjih stroškov dela se delodajalci pogosto odločijo za takšno vrsto sodelovanja s samozaposlenimi in se tako izognejo upoštevanju delovnopravne zakonodaje (Bilban, 2018). Najemanje zunanjih izvajalcev za opravljanje storitev v razvitem svetu narašča, izvajanje storitev pod takšnimi pogoji pa povzroča, da prihaja do slabšanja standardov varnosti in zdravja pri delu. Samozaposlitev pomeni povečano tveganje za poškodbe pri delu, tudi s smrtnim izidom, in večjo izpostavljenost nevarnim substancam na delu (Quinlan, 2011).

V številnih državah so ugotovili, da je pogodbeno delo povezano s povečanim številom delovnih ur, zlorabo drog, prehitro vožnjo in slabim vzdrževanjem delovne opreme (Quinlan, 2011; Tedestedt, Tedestedt, Bentley, Lamm, Anderson, McDonnell & Moore, 2015). Min s sodelavci je ugotovil, da je pogodbeno delo povezano z večjim tveganjem za bolezni v povezavi z delom ter da je pri njih pogosto povišana stopnja absentizma (Min, Park, Song, Yi, Jang & Min). Jang s sodelavci je ugotovil, da je pri pogodbenih delavcih večje tveganje za pojav depresije kot pri polnozaposlenih za nedoločen čas (Jang, Jang, Bae, Shin, Park, 2015).

Pogosto imajo samozaposleni slabo urejeno zdravstveno zavarovanje oz. zavarovanje za delovno nezmožnost, zato lahko poškodba ali bolezen močno vpliva na delavčevo finančno stanje (Quinlan, 2018).

ZAKLJUČEK

Negotovost dela je definirana kot zaznana nemoč pri ohranjanju želene kontinuitete zaposlitve in je dejavnik tveganja za slabo duševno in splošno ocenjeno zdravje. Prekarno delo, ki ga definira negotovost dela, vpliva na zdravje in dobro počutje po različnih poteh. Zaposlitev pomeni socialno varnost in vpliva na samospoštovanje delavca, zato je nestabilna oblika zaposlitve ali izguba zaposlitve za posameznika velik stresor, ki lahko negativno vpliva na razvoj ali poslabšanje katere koli duševne ali druge zdravstvene motnje (Resman, 2019). Največji vpliv imajo prekarne oblike zaposlitve na nastanek duševnih obolenj, večje število poškodb in slabše splošno ocenjeno zdravje (Benach et al., 2014). Pri prekarnih delavcih so ugotovili večje tveganje za poškodbe kot pri redno zaposlenih. Vse več je dokazov, da negotovost zaposlitve in kratkotrajna zaposlitvena razmerja značilno povečujejo tveganje za nastanek poškodb pri delu (Quinlan, 2011; Virtanen, Kivimäki, Joensuu, Virtanen, Elovainio & Vahtera, 2005). Kadar imajo delavci prevelik obseg dela, dobijo slaba navodila za delo, se od njih pričakujejo nerealni rezultati, ne sodelujejo pri odločitvah, imajo občutek negotovosti glede delovnega mesta in opravljajo delo, pri katerem so izolirani od ostalih, nastane stres, ki vodi v slabo duševno zdravje (WHO, 2000). Številni avtorji ugotavljajo, da obstaja povezava med nestabilnimi oblikami zaposlitve in duševnimi motnjami, kot so depresija, anksioznost in povečana samomorilnost. Več kot 20 % primerov slabega duševnega zdravja bi lahko pripisali prekarim oblikam zaposlitve (Vives, Vanroelen, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens et al., 2011). Negotovost dela je bila povezana tudi s slabim samoocenjenim zdravjem, z motnjami spanja, s kronično nespečnostjo, z utrujenostjo, migrenskimi glavoboli, s prehladi in kostno-mišičnimi obolenji. Izguba delovne gotovosti je povezana s povečanim tveganjem za večjo samoocenjeno morbidnost, s slabšim samoocenjenim zdravjem in z dolgotrajnimi obolenji (Ferrie et al., 2002).

V kakšnem delovnem okolju bo delavec opravljal svoje delo, je odvisno od odločitev delodajalca in državnih regulativ, ki pa pogosto ne upoštevajo prekarne delavce. Delodajalci v prekarne oblike dela pogosto vidijo možnost za izognitev zakonodajnim obvezam, zato bi bilo treba vpeljati sistemske spremembe. Glavnina problema prekarne delavce je negotovost, zato bi morale te oblike zaposlitev postati prehodne in olajšati pot do redne zaposlitve. Prekarne delavcem je treba zagotoviti zakonsko podlago, s katero bi lahko po določenem obdobju dela uveljavljali vse enake pravice iz delovnega razmerja kot zaposleni za nedoločen čas. Pomembno vlogo pri pri omejevanju zdravstvenih tveganj imajo tudi preventivni zdravstveni pregledi, ki se izvajajo pri pooblaščenem izvajalcu medicine dela. Preventivni pregledi se izvajajo v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta, ki mora vsebovati natančen opis delovnih zahtev in obremenitev na delovnem mestu. V skladu z oceno tveganja bi morali biti pregledani na preventivnih pregledih vsi delavci na določenem delovnem mestu, ne glede na vrsto zaposlitve. Poleg negotovosti je treba omeniti tudi nevarnejše razmere za delo in predvsem večje tveganje za poškodbe prekarne delavce. Za zmanjšanje obremenjenosti prekarne delavce na delovnem mestu bi

bilo treba vpeljati humanizacijsko ergonomske ukrepe, ki izhajajo iz ocene tveganja delovnega mesta. S tem bi lahko vsem delavcem, tudi prekarnim, zagotovili bolj urejen delovni čas, boljšo organizacijo dela, dostopnost do osebne varovalne opreme, omogočiti bi bilo treba uvajanje v delovni proces ter zagotoviti ustrezno pomoč in ukrepanje ob nastanku poškodbe na delovnem mestu. Poleg tega bi bilo treba omogočiti vstopanje prekarnih delavcev v sindikate in ustanoviti državni program za beleženje trajanja prekarnega dela in negativnih zdravstvenih ter socialnih vplivov na delavce. Dobro organiziran državni načrt za preprečevanje izkoriščanja delavcev in preprečevanje prikrivanja zdravju škodljivih vplivov na njihovo zdravje bi povečal ozaveščenost vseh, tako delavcev kot delodajalcev.

REFERENCE

1. Bambra, C., Lunau, T., Van der Wel, K. A., Eikemo T. A., Dragano, N. Work, health, and welfare: the association between working conditions, welfare states, and self-reported general health in Europe. *Int J Health Serv.* 2014;44(1):113–36.
2. Bartoll, X., Cortès, I., Artazcoz, L. Full- and part-time work: gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. *Scand J Work Environ Health.* 2014 Jul;40(4):370–9.
3. Bena, A., Berchiolla, P., Debernard, i M., Pasqualini, O., Farina, E., Costa, G. Impact of Organization on Occupational Injury Risk: Evidence From High-Speed Railway Construction. *American Journal of Industrial Medicine.* 2011. 54, pp. 428–437.
4. Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health.* 2014;35:229–53.
5. Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., Roman, C. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *J Epidemiol Community Health.* 2000 Jul;54(7):494–501
6. Bilban, M. Prekarno delo. Zbornica VZD. 2018 Nov. Dostopno na http://www.zbornica-vzd.si/media/10-M_Bilban_Prekarno%20delo-izvleček.pdf (Pridobljeno 13. 8. 2019)
7. Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., Vanroelen, C. Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work.* 2015;53(2):249–64.
8. European Agency for Safety Health at Work. Challenge of Europe in changing world – inclusive, innovative and reflective societies: The changing world of work and OSH. Dostopno na: <https://osha.europa.eu/en/position-paper1-changing-world-of-work-and-OSH/view> (pridobljeno 13. 8. 2019).
9. Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health.* 2002 Jun;56(6):450–4.
10. Funkl, M. O problematiki prekarnege dela. Ljubljana: Sindikat prekarcev, 2018.
11. Goudswaard, A., Andries, F. Employment status and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Publications of the European Communities, 2002.
12. Inoue, M., Minami, M., Yano, E. Body mass index, blood pressure, and glucose and lipid metabolism among permanent and fixed-term workers in the manufacturing industry: a cross-sectional study. *BMC Public Health.* 2014 Feb 27;14:207.
13. International Labour Organisation (ILO). Non-standard forms of employment: Report for discussion at a meeting of experts on non-standard forms of employment, Geneva. (2015).
14. Jang, SY, Jang, SI, Bae, HC, Shin, J., Park, EC. Precarious employment and new-onset severe depressive symptoms: a population-based prospective study in South Korea. *Scand J Work Environ Health.* 2015 Jul;41(4):329–37.
15. Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., Benach, J. Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in

- Europe. *Int J Health Serv.* 2017 Jul;47(3):389–409.
16. Kambič, M. (2016) Pekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk (Magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
 17. Kim, IH, Muntaner, C., Khang, YH, Paek, D., Cho SI. The relationship between nonstandard working and mental health in a representative sample of the South Korean population. *Soc Sci Med.* 2006 Aug;63(3):566–74.
 18. Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J., Ferrie, J. E. Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. *Am J Epidemiol.* 2003 Oct 1;158(7):663–8.
 19. Kompier, M., Ybema, J. F., Janssen, J., Taris, T. Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *J Occup Health.* 2009;51(3):193–203.
 20. Koranyi, I., Jonsson, J., Rönblad, T., Stockfelt, L., Bodin, T. Precarious employment and occupational accidents and injuries - a systematic review. *Scand J Work Environ Health.* 2018 Jul 1;44(4):341–350.
 21. LaMontagne, A., Smith, P., Louie, A., Quinlan, M., Shoveller, J., Ostry, A. Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 2009. 33(2),pp. 173–179.
 22. Lewchuk, W., de Wolff, A., King, A., Polanyi, M. From job strain to employment strain. *Just labour. Forum on precarious employment.* Vol. 3 (2003). Dostopno na: <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/165>. (pridobljeno 13. 8. 2019).
 23. MacEachen, E., Saunders, R., Lippel, K., Kosny, A., Mansfield, E., Carrasco, C. Understanding the management of injury prevention in temporary work agencies , Final Report Institute for Work and Health, Toronto. (2014).
 24. Min, KB., Park, SG., Hwang, SH., Min, JY. Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Prev Med.* 2015 Feb;71:72–6.
 25. Moscone, F., Tosetti, E., Vittadini, G. The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Soc Sci Med.* 2016 Jun;158:86–95.
 26. Oke, A., Braithwaite, P., Antai, D. Sickness Absence and Precarious Employment: A Comparative Cross-National Study of Denmark, Finland, Sweden, and Norway. *Int J Occup Environ Med.* 2016 Jul;7(3):125–47.
 27. Peckham, T. K., Baker, M. G., Camp, J. E., Kaufman, J. D., Seixas, N. S. Creating a Future for Occupational Health. *Ann Work Expo Health.* 2017 Jan 1;61(1):3–15.
 28. Pirani, E., Salvini, S. Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Soc Sci Med.* 2015 Jan;124:121–31.
 29. Quinlan, M. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. International labour office. 2011. Geneva.
 30. Resman, D. Brezposelnost kot pomembna družbena determinanta zdravja, PB Begunje, 2009.
 31. Rispel, L. C., Blaauw, D. The health system consequences of agency nursing and moonlighting in South Africa. *Glob Health Action.* 2015 May 11;8:26683.
 32. Rodgers, G., Rodgers, J. ur. Precarious Employment in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Bruselj: International Institute for Labour Studies 1989.

33. Saloniemi, A., Virtanen, P., Vahtera, J. The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, employment and society*. 2004. 18 (1): 193–208.
34. Sarti, S., Zella, S. Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Soc Sci Res*. 2016 May;57:116–32.
35. Tedestedt, C., Tedestedt, R., Bentley, T., Lamm, F., Anderson, D., McDonnell, N., Moore, D. *Running on Empty: The implications of non-standard work in the New Zealand Trucking Industry*. Auckland University of Technology. 2015.
36. Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*. 2007;28(3):209–24.
37. Trbanc, M. Mladi na trgu delovne sile. Preželj, B., Svetlik, I. *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. Zbornik. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana 1992: 125–144.
38. Tsurugano, S., Inoue, M., Yano, E. Precarious employment and health: analysis of the Comprehensive National Survey in Japan. *Ind Health*. 2012;50(3):223–35.
39. Van Aerden, K., Gadeyne, S., Vanroelen, C. Is any job better than no job at all? Studying the relations between employment types, unemployment and subjective health in Belgium. *Arch Public Health*. 2017 Aug 24;75:55.
40. Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, E. Summary Report. Québec Survey on Working and Employment Conditions and Occupational Health and Safety (EQCOTESST), Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec and Institut de la statistique du Québec. 2011.
41. Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol*. 2005;34(3):610–22.
42. Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., Benach, J. Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *Int J Health Serv*. 2011;41(4):625–46.
43. World Health Organisation. *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva, 2000. Dostopno na: http://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf (pridobljeno 13. 8. 2019)

Mojca Juričič

Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta

VPLIV PREKARNEGA DELA IN BREZPOSELNOSTI NA ZDRAVJE MLADIH ODRASLIH, NA DRUŽINE, OTROKE IN MLADOSTNIKE

Povzetek

Brezposelnost in negotova zaposlitev sta dejavnika, ki vplivata tudi na zdravje. Posledice so takojšnje in lahko trajajo celo življenjsko obdobje. Še posebno so ranljivi mladi na začetku karijerne poti, saj so prekarne zaposlitve pogoste oblike zaposlitev pri mladih na trgu dela in večkrat ostanejo stalne oblike zaposlitev. Prekarno delo, izguba dela pri mladih, še zlasti pri mladih starših, imajo tudi dolgotrajne posledice tako za zdravje posameznika kot tudi za celotno družino, otroke in mladostnike.

V zadnjem desetletju po krizi, imenovani velika recesija, je vedno več raziskav o vplivu na zdravje mladih v začetku kariere, na zdravje otrok, mladostnikov v družinah, kjer so starši, skrbniki izgubili delo oz. imajo negotove oblike zaposlitev. Večina raziskav povezuje izgubo dela, negotove, prekarne zaposlitve z vplivom na duševno zdravje ter z vplivom na indeks telesne teže, s pojavljanjem astme, atopije, z motnjami spanja ter z zgodnjimi znaki kardiovaskularnih in metabolnih motenj: zvišane vrednosti lipoproteinov v krvi, krvnega tlaka, ravni sladkorja v krvi ...

V Sloveniji nimamo ciljanih raziskav o vplivu velike recesije na zdravje otrok in mladostnikov ter mladih ter možnih dolgoročnih posledic za zdravje in tudi za ekonomijo.

Ključni pojmi: prekarno delo, negotove zaposlitve, mladi, otroci in mladostniki, zdravje.

Impact of Praecarious Employment and Unemployment on Health of Young Adults, Families, Children and Adolescents

Abstract

Unemployment, precarious employment are factors that also affect health. The consequences can be immediate and can last a lifetime. Young people are particularly vulnerable, at the beginning of their careers, as precarious employment is a common form of employment for young people in the labor market and often remains a permanent form of employment. Precarious work, loss of work for young people, especially for young parents, also have long lasting effects on the health of the individual as well as the whole family, children and adolescents.

In the last decade, after the crisis called the Great Recession, there has been a growing body of research on the impact on the health of young people early in their careers, on the health of children, adolescents in families where parents, caregivers have lost their jobs or have precarious employment. Most studies have linked job loss, precarious employment to the effects on mental health and the effects on body mass index, asthma, atopy, sleep disturbances, and on blood lipoproteins, blood pressure, blood sugar, cardiovascular and metabolic diseases.

In Slovenia, we do not have research on the impact of the Great Recession on the health of children and adolescents and young people, and the possible long-term effects on health and, consequently, on the economy.

Keywords: *precarious work, unsecure empoyment, youth, children and adolescents, health.*

UVOD

Zaposlitev in delo sta v življenju pomembna, saj zagotavljata, da so zadovoljene tako materialne (prihodki in socialna varnost) kot socialne potrebe (identiteta, socialne povezave, pripadnost v družbi) (Brydstein et al., 2015). Omogočena je izbira in s tem možnost za boljšo prihodnost (ILO, 2019).

Prekarno delo in občasna brezposelnost vplivata na socialno-ekonomski status (SES) v enem ali več življenjskih obdobjih in posredno vplivata na zdravje oz. na nastanek bolezni.

Delo ima lahko tudi negativen učinek, če je zaposlitev negotova, če je plačilo prenizko za dostojno življenje in ima delavec, delavka občutek nemoči, ujetosti. Kot pri tistih brez zaposlitve je to lahko vzrok za izključenost. Pri prekarnem delu je pomembna komponenta čas – te zaposlitve so časovno neopredeljene, so občasne, po navadi presegajo pravilo ur dela in počitka, posegajo v prosti čas, čas, namenjen „zdravim navadam“ (pravilnemu ritmu prehranjevanja, telesni dejavnosti, ritmu spanja), in s tem vplivajo na zdravje (Dixon, 2014).

Prekarno delo zaradi nestalnosti, nezadostnega plačila, poseganja v ritem dela in počitka, zaradi preobremenjenosti in stresa vpliva na zdravje, kar ima zgodnje, takojšnje posledice in posledice v kasnejših obdobjih. Vpliva pa tudi na bližnje ljudi, če imajo taki zaposleni otroke, mladostnike, tudi nanje.

Pri vplivu na zdravje je pomembno upoštevati pristop vseživljenjskega ciklusa, kar pomeni, da neželeni dogodek v eni fazi življenjskega cikla, če ga ne prepoznamo in ustrezno ne ukrepamo, vpliva na naslednja obdobja v življenju in prehaja tudi na naslednje generacije. Pri novejših raziskavah se vseživljenjski pristop uporablja pri ocenjevanju, kako se izpostavljenost v zgodnjih obdobjih človekovega življenja akumulira z znaki obolevnosti in umrljivosti ter socialne neenakosti v odraslem in starostnem obdobju in prenaša na naslednje generacije (WHO, 2000).

V teoriji vseživljenjskega pristopa sta dva modela, kako SES in izguba zaposlitve vplivata na zdravje v kasnejšem obdobju (Voßemer, 2018). Pri prvem modelu je ocena, da ima izguba dela v začetku kariere takojšen vpliv na zdravje, ki pa traja vse življenje. V začetku se to vidi na motenem duševnem zdravju, z zamikom pa nastopijo težave telesne narave.

Osnova drugega modela temelji na delovanju kroničnega stresa, še posebno če se začne že v zgodnjem obdobju (Fagundes, 2013), zato so še zlasti ranljivi mladi na začetku karijerne poti, saj so prekarne zaposlitve pogoste oblike zaposlitev pri mladih na trgu dela in večkrat ostanejo stalne oblike zaposlitev.

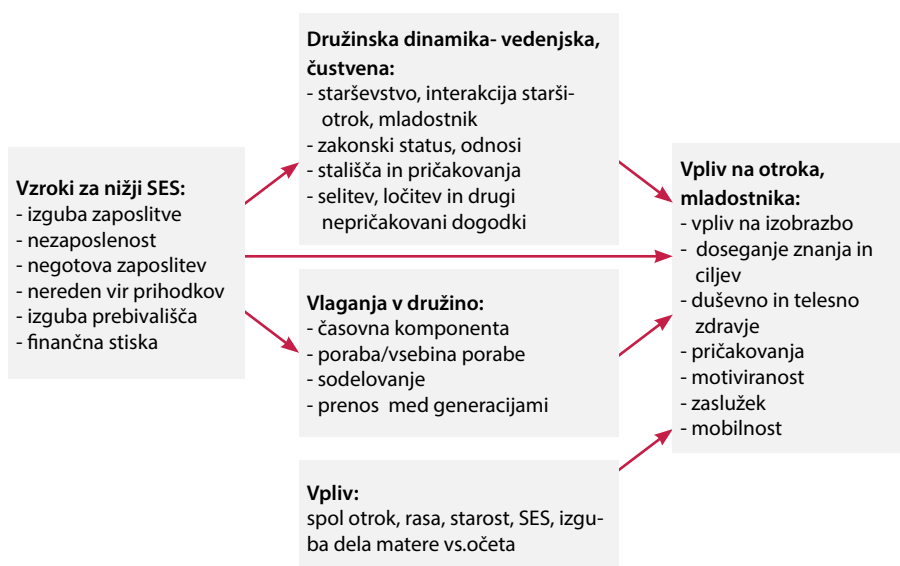
Vplivi na zdravje se pri moških kažejo drugače kot pri ženskah (Schröder, 2013). Pri moških se pojavljata depresija in dezorientiranost, pri ženskah pa je več znakov

telesnih kroničnih stanj: prekomerna teža in telesne težave, ki vplivajo na vsakodnevno delovanje.

Oblike prekarne delo imajo pri mladih, še zlasti pri mladih starših, dolgotrajne posledice za zdravje, kar še poslabšuje njihovo možnost za zaposlitev, to pa vpliva na celotno družino, tudi na otroke in mladostnike.

Mehanizmi delovanja ekonomskega statusa na družino in razvoj otroka so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1. Ekonomska stagnacija, funkcioniranje družine in vpliv na razvoj otrok – po Khalil, A., 2013



Vpliv na otroka, mladostnika je prek delovanja družine ter okolice, kjer družina živi. Če družina živi v okolju, kjer je brezposelnost večja, se učinek poveča.

Slabši dostop do zdravstva in neprepoznavanje potreb populacije otrok, mladostnikov, kjer so starši brezposelni, je pomemben dejavnik tveganja za zdravje otrok, mladostnikov.

V zadnjih letih je vedno več raziskav in podatkov o vplivu velike recesije, finančne krize, na izgubo zaposlitve in negotove oblike dela na zdravje, predvsem na zdravje mladih, ki so bili, so in bodo nesorazmerno najbolj prikrajšani.

Prekarno delo, brezposelnost in vpliv na zdravje mladih odraslih, mladostnikov in otrok – rezultati raziskav v tujini

Rezultati iz presečnih in longitudinalnih raziskav adolescentov, mladih odraslih (Brydsten et al., (2017), Oddo et al., (2016)) kažejo povezave med brezposelnostjo in vplivom na duševno zdravje, na zvišan krvni tlak, na telesno težo in povišan indeks telesne mase, slabšo samooceno zdravja in na umrljivost.

Tako v raziskavi Doom et al., (2017) ugotavljajo, da socialno-ekonomski status v otroštvu in mladostništvu (zlasti v mladostništvu) vpliva na nastanek kardiovaskularnih bolezni v zgodnji odraslosti. Mehanizmi delovanja so nižji SES v mladostništvu in vpliv materinega odnosa do zdravega življenjskega sloga, predvsem vpliv prek neustrezne prehrane, vpliv finančnega stresa, manjše uporabe zdravstvenih storitev, tako medicinskih kot zobozdravstvenih. Ti mehanizmi vplivajo na nastanek simptomov depresije, motenj spanja in dosežene nižje stopnje izobrazbe pri mladostniku ter na zgodnje obolenje srca in ožilja.

V raziskavi SHARELIFE raziskovalci (Pakpahan, 2017) ugotavljajo, da SES v zgodnjem otroštvu vpliva na zdravje skozi vse življenje in da bi morale politike pri načrtovanju to upoštevati.

Že omenjeni švedski raziskovalci (Brydstein in sod., 2015) v raziskavi ugotavljajo, da brezposelnost pripelje do znižanja SES, manjše mobilnosti in težav na področju duševnega zdravja. Dolgoročne posledice so ugotavljali na osnovi podatkov severnošvedske kohorte in podatkov o trajanju brezposelnosti. Ugotovili so, da so bile posledice brezposelnosti najbolj vidne na zdravju moških, starih 21 let, ne pa pri ženskah. Pri moških so bile težave somatske narave prisotne tudi še pri starosti 42 let. Zaključili so, da je adolescence, mladostništvo občutljivo obdobje, ko pomanjkanje vpliva na zdravje tudi v kasnejšem obdobju, predvsem so to ugotavljali za moške.

Raziskovalka Reinhard (2019) ugotavlja spremembe metabolnih, srčno-žilnih in stresnih vnetnih biomarkerjev pri otrocih in mladostnikih, katerih starši so izgubili delo. Ugotavlja razlike med spoloma: pri dekletih pride do prekomerne telesne teže in debelosti, pri dečkih se povišajo vrednosti trigliceridov.

V preglednem članku o vplivu finančne krize na zdravje ljudi v razvitih državah OECD (Karanikolos M, 2016) ugotavljajo, da je le 6 člankov o vplivu na zdravje otrok. Posledice krize se kažejo v znižanem številu rojstev v Grčiji in Italiji (za 15 % in 7 % v obdobju med letoma 2008 in 2012), v Grčiji tudi v zvišani smrtnosti novorojenčkov predvsem zaradi hemolitične bolezni in neonatalne sepe. V raziskavi v Kataloniji so zaznali sicer zmanjšanje uživanja nezdrave hrane (junk food), a vseeno porast debelost z 18,4 % na 26,9 %. V ZDA so ugotovili, da so otroci z nerednim zdravstvenim zavarovanjem imeli več težko obvladljive astme. V raziskavi o bremenu bolezni v Grčiji od leta 2000 do 2016 (Greece Collaborators, 2018) so kot posledico ekonomske krize ugotavljali tudi povečano stopnjo samopoškodovanja pri mladostnikih in mladih odraslih.

V ZDA so ugotovili, da so otroci zaradi neurejenega zdravstvenega zavarovanja v brezposelnih družinah imeli več neobvladljive astme.

Kaj vemo o vplivu prekarnega dela, brezposelnosti mladih, mladih staršev na njihovo zdravje ter zdravje otrok in mladostnikov v Sloveniji?

Podatki Statističnega urada RS (SURS, 2017) za leto 2017 kažejo, da je bilo med vsemi 268.000 osebami z dohodki, nižjimi od praga tveganja revščine:

- 78.000 upokojencev (15,9 % vseh upokojencev), od tega 54.000 žensk in 23.000 moških;
- 56.000 delovno aktivnih (6,6 % vseh delovno aktivnih):
 - od tega 32.000 zaposlenih,
 - od tega 24.000 samozaposlenih;
- 51.000 brezposelnih (41,8 % vseh brezposelnih);
- 34.000 pod kategorijo nerazvrščenih;
- **49.000 mladoletnih otrok (to je 12,8 % vseh otrok in mladostnikov**, ki živijo pod pragom revščine) je velika številka in pomeni 2,5 povprečne generacije otrok.

V publikaciji Neenakost v zdravju v Sloveniji med ekonomsko krizo (2018) avtorji ugotavljajo najvišjo stopnjo brezposelnih in najvišji porast brezposelnosti med mladimi odraslimi v starostni skupini od 15 do 24 let po začetku krize, v letih od 2011 do 2015 .

V Sloveniji zbiramo veliko podatkov o zdravstvenem stanju otrok in mladostnikov tako na podlagi preventivnih pregledov kot o boleznih in vzrokih smrti. Dodatno so še raziskave, kot je npr. z zdravjem povezano vedenje šolskih otrok (HBSC-Health behaviour among school children), podatke o kajenju in uživanju drugih prepovedanih substanc pa dobimo iz raziskav ESPAD (European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs) in GYTS (Global Youth tobacco Survey).

Žal podatki na podlagi preventivnih pregledov otrok in mladostnikov že več let niso bili podrobneje obdelani po starostnih obdobjih. Za ugotavljanje vpliva krize leta 2008 bi potrebovali še podatke o SES za celosten vpogled vpliva krize leta 2008 na zdravje otrok in mladostnikov ter jim sledili v kasnejša starostna obdobja.

Zaključki

Vedno več je podatkov o vplivu velike recesije ali finančne krize leta 2008 na zdravje mladih in tudi o posledicah za zdravje otrok in mladostnikov v družinah, kjer so starši brezposelni oz. imajo negotove zaposlitve. Posledice so takojšnje, večinoma duševne narave, z zamikom pa nastopijo telesni znaki in lahko trajajo vse življenje in vplivajo še na naslednje generacije.

V Sloveniji zbiramo zdravstvene podatke otrok, mladostnikov in mladih odraslih, a ostajajo večinoma neprikazani in tako ne vemo, kaj se z mladimi dogaja, še manj pa vemo, kakšen je vpliv velike krize na zdravje otrok in mladostnikov.

Nujno bi se bilo celostno lotiti ugotavljanja stanja, vpeljati indikatorje za spremljanje vpliva ekonomskih kriz za vse starostne skupine, še zlasti za otroke, mladostnike in mlade odrasle s prekarnimi oblikami zaposlitve, ter ugotovitve vključiti v politike za zagotavljanje zdravja otrok, mladostnikov ter mladih v Sloveniji, saj je to ključno tako za razvoj Slovenije kot tudi za ekonomski razvoj in stabilnost.

Literatura

1. Brydsten, Anna; Hammarström, Anne; Strandh, Mattias in Johansson, Klara. (2015): Youth unemployment and functional somatic symptoms in adulthood: results from the Northern Swedish cohort. *Eu J of Public Health*, 2015.
2. ILO. (2019): Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019
3. Dixon, Jane; Carey, Gemma; Strazdins, Lyndall; Banwell, Cathy; Woodman, Dan; Burgess, John; Bittman, Michael; Venn, Danielle in Sargent, Ginny (2014): Contemporary contestations over working time: time for health to weigh in. *BMC Public Health*, 14:1068 <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/1068>.
4. World Health Organization (2000): The implications for training of embracing : a life course approach to health. WHO. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/69400>
5. Voßemer, Jonas; Gebel, Michael; Nizalova, Olena in Nikolaieva, Olga (2018): The effect of an early-career involuntary job loss on later life health in Europe . *Advances in Life Course Research*, 69–76
6. Mook, Kim; Laraia, A. Barbara; Oddo, M. Vanessa in Jones-Smith, C. Jessica. (2016): Food Security Status and Barriers to Fruit and Vegetable Consumption in Two Economically Deprived Communities of Oakland, California, 2013–2014. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4752515/pdf/PCD-13-E21.pdf>
7. Schröder, Mathis (2013): Jobless now, sick later? Investigating the long-term consequences of involuntary job loss on health. *Advances in Life Course Research*, Volume 18, Issue 1, 5–15
8. Reinhard, E., Ribeiro, A. I., Fraga, S., Courtin, E., Barros, H. in Avendano, M. (2019): The impact of parental job loss during the great recession on biomarkers in children: Findings from the Generation XXI Cohort. *Annals of Epidemiology*, Vol.36:76.
9. Fagundes, Christopher P., Glaser, Ronald, Kiecolt-Glaser in Janice, K. (2013): Stressful Early Life Experiences and Immune Dysregulation across the Lifespan. *Brain Behav Immun*. 27C: 8–12.
10. Kalil, Ariel (2013): Effects of the Great Recession on Child Development. *ANALS, AAPSS*, ann.sagepub.com
11. Oddo, Vanessa M., Nicolas, Nicolas, Lauren Hersch in Bleich, N. Sara (2016): The impact of changing economic conditions on overweight risk among children in California from 2008 to 2012. *J Epidemiological community Health*, 70, 74–880.
12. Doom, R., Mason, Susan M., Suglia, Shakira F. in Clark, Cari Jo (2017): Pathways between childhood/adolescent adversity, adolescent socioeconomic status, and long-term cardiovascular disease risk in young adulthood. *Jenalee Soc Sci Med*; 188: 166–175. doi:10.1016/j.socscimed.2017.06.044.
13. Pakpahan, Eduwin, Hoffmann, Rasmus in Kröger Hannes (2017): The long arm of childhood circumstances on health in old age: Evidence from SHARELIFE. *Advances in Life Course Research*, Vol. 31, 1–10.
14. Karanikolos, Marina, Heino, Pia, McKee, Martin in Stuckler, David,
15. Helena Legido-Quigley (2016): Effects of the Global Financial Crisis on Health in High-Income Oecd Countries: A Narrative Review .*International Journal of Health Services*, Vol. 46(2) 219–223.

16. Global Burden of Disease 2016 Greece Collaborators (2018): The Burden of Disease in Greece, health loss, risk factors, and health financing, 200-16: an analysis of the Global Burden of Disease Study 2016: *Lancet Public Health*, Vol.(3)e 395–406.
17. SURS (2017). Stopnja tveganja revščine v 2017 nekoliko nižja (13,3 %), prag tveganja revščine višji kot v 2016. Dostopno : <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7464>
18. Lesnik, Tin; Gabrijelčič Benkuš, M., Hočevar Grom, A., Kofol Bric, T. in Zaletel, M., ur. (2018): Neenakost v zdravju v času ekonomske krize. Dostopno: <https://www.nijz.si/sl/neenakosti-v-zdravju-v-sloveniji-v-casu-ekonomske-krize-0>

Boštjan Bajec in Nataša Dernovšek Hafner
Univerzitetni klinični center Ljubljana,
Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Center za promocijo zdravja

PSIHOLOGIJA IN PREKARNOST

Povzetek

V prispevku avtorja predstavita trenutno stanje na področju psiholoških raziskav prekarnosti. Izpostavita kriterije, ki jih avtorji v raziskavah uporabljajo za določanje prekarnosti, posledice za telesno in duševno zdravje ter nekatera izhodišča za odpravljanje prekarnosti, na katera bi morali biti pozorni psihologi.

Ključne besede: *prekarno delo, psihologija, zdravje*

Psychology and Precarity

Abstract

In this chapter the authors present present state of the psychological research of precarious work. They present the criteria that are being used to determine precarity, consequences of precarity for body and mental health, and some starting points for elimination of precarity to which psychologists should pay attention to.

Keywords: *precarious work, psychology, health.*

Opredelevanje prekarnosti v psihologiji

Avtorji, ki se na področju psihologije ukvarjajo s prekarnostjo, soglašajo, da enotne opredelitve prekarnosti še nismo dosegli (Moscone, Tosetti in Vittadini, 2016; Myoung-Hee, Chang-yup, Jin-Kyung in Kawachi, 2008). Kriteriji, kako opredelijo avtorji prekarnost, so različni, mednje pa spadajo delovna razmerja, v katerih so prisotni:

- visoka negotovost (Benach in Muntaner, 2007; De Vono, Kosyakova, Kilpi-Jakonen in McMullin, 2016; McNamara, Bohle in Quinlan, 2011; Moscone in drugi, 2016; Olsthoorn, 2014; Scott-Marshall in Tompa, 2011),
- nestabilnost zaposlitve (García-Pérez, Prieto-Alaiz in Simón, 2016; Han, Chang, Won, Lee in Ham, 2017; Kyoung-Bok, Shin-Goo, Sang in Jin-Young, 2015; Van Aerden, Puig-Barrachina, Bosmans in Vanroelen, 2016),
- nizek dohodek (García-Pérez in drugi, 2016; Kyoung-Bok in drugi, 2015; McNamara in drugi, 2011; Moscone in drugi, 2016; Olsthoorn, 2014; Van Aerden in drugi, 2016),
- nižje socialne bonitete (De Vono, in drugi, 2016; Kyoung-Bok in drugi, 2015; Moscone in drugi, 2016; Olsthoorn, 2014; Scott-Marshall in Tompa, 2011),
- odsotnost pravnega varstva in pravic, ki izhajajo iz dela (npr. denarno nadomestilo za odsotnost z dela zaradi bolezni, plačan dopust ...) (McKay McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A. in Keles, 2012; Broughton in drugi, 2016),
- nižje statusne bonitete, kot so pravica do sindikalnega združevanja (McNamara in drugi, 2011; Moscone in drugi, 2016; Van Aerden in drugi, 2016),
- fizično zahtevno delo (Moscone in drugi, 2016),
- slabi delovni pogoji, kot je neenakomeren delovni čas (McNamara in drugi, 2011; Moscone in drugi, 2016; Van Aerden in drugi, 2016), ter
- večja verjetnost za nesreče pri delu (Moscone in drugi, 2016).

Operacionalizacije prekarnosti so med raziskovalci v psihologiji različne, uporabljajo se:

- razdelitev delavcev na tiste, ki so v delovnem razmerju s pogodbo za določen čas, in tiste, ki so v delovnem razmerju s pogodbo za nedoločen čas (npr. Auspurg in Gundert, 2015; Kachi, Otsuka in Kawada, 2015; Kyoung-Bok in drugi, 2015; Lewchuk, Clarke in de Wolff, 2008; McNamara in drugi, 2011; Moscone in drugi,

2016; Myoung-Hee in drugi, 2008),

- ločitev delavcev na tiste, ki so zaposleni za poln, in tiste, ki so zaposleni za delovni čas, ki je krajši od polnega (Myoung-Hee in drugi, 2008),
- opazovanje števila dni v delovnem razmerju v posameznem letu (Moscone in drugi, 2016),
- opazovanje števila novih pogodb, ki jih oseba sklene v določenem letu (Moscone in drugi, 2016),
- samoporočana negotovost zaposlitve (Benach in Muntaner, 2007).

V zadnjih letih se problem različnih opredelitev prekarnosti rešuje z večdimenzionalnimi pristopi (Bajec, 2018). Pri njih avtorji upoštevajo več vidikov prekarnosti in v raziskovanje vključijo različne značilnosti prekarnosti. Nekateri avtorji (denimo Van Aerden in drugi, 2016) delavce analitično združujejo v gruč. Druga skupina avtorjev (denimo Benach in Muntaner, 2007; García-Pérez in drugi, 2016) opazuje zaposlitve glede na različne kriterije in glede na število kriterijev, ki jih zaposlitev izpolnjuje, določijo stopnjo prekarnosti. Olsthorn (2014) predlaga, da bi prekarnost opazovali z dvema sestavljenima indikatorjema, pri čemer se prvi osredotoča na negotovost zaposlitve, drugi pa na negotovost dohodka. Po indikatorju negotovosti zaposlitve zaposleni izpolnjuje pogoje, da njegovo zaposlitev opredelimo kot prekarno, če ima nizko plačo, nizke dodatne dohodke in nizko nadomestilo za primer brezposelnosti, po indikatorju negotovosti dohodka pa posameznikovo zaposlitev opredelimo kot prekarno, če ima zaposlitev za določen čas in dolg pričakovan čas nezaposlenosti. Zanimiv se zdi pristop, ki ga uvedejo Piug-Barrachina, Vanroelen, Vives, Martínez, Muntaner, Levecque, Benach in Louckx (2014), saj konstruirajo 8 dimenzij prekarnosti, ki zajemajo njene najrazličnejše vidike, in sicer (1) nestabilnost zaposlitve, (2) nizek dohodek, (3) pomanjkanje pravic in socialne zaščite, (4) nezmožnost uveljavljanja pravic, (5) odsotnost kolektivnega pogajanja, (6) neuravnoteženi odnosi moči (ali ranljivost), (7) pomanjkanje izobraževanja na delovnem mestu in (8) pomanjkanje nadzora nad delovnim časom.

Prekarnost in zdravje

Raziskave (Moscone in drugi, 2016; Myoung-Hee in drugi, 2008; Nishikitani, Tsurugano, Inoue in Yano, 2012; Tsurugano Inoue in Yano, 2012) kažejo, da prekarnost vpliva na zdravje. Izkazalo se je, da se prekarnost povezuje z različnimi kazalci:

- s slabšo samooceno lastnega zdravja (Nishikitani, Tsurugano, Inoue in Yano, 2012; Tsurugano Inoue in Yano, 2012), s številom receptov za zdravila, ki so namenjena duševnim motnjam (Moscone in drugi, 2016),

- z zadovoljstvom pri delu (Guest, Oakley, Clinton in Budjanovcanin, 2006; Van Aerden in drugi, 2016),
- s samooceno duševnega zdravja (Kachi in drugi, 2015; Lewchuk in drugi, 2008; Van Aerden in drugi, 2016),
- s samooceno zdravja (Lewchuk in drugi, 2008; Myoung-Hee in drugi, 2008; Scott-Marshall in Tompa, 2011; Sirviö, Ek, Jokelainen, Koiranen, Järvikoski in Taanila, 2012; Van Aerden in drugi, 2016),
- s samomorilnimi ideacijami (Han in drugi, 2018; Kyoung-Bok in drugi, 2015),
- s poskusi samomora (Kyoung-Bok in drugi, 2015),
- z depresijo (Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás in Rodríguez-Suárez, 2018),
- z depresivnim razpoloženjem (Han in drugi, 2018),
- z anksioznostjo (Llosa in drugi, 2018),
- s srčno-žilnimi obolenji (Kachi in drugi, 2015),
- z bolečinami pri delu (Lewchuk in drugi, 2008),
- s frustracijo pri delu (Lewchuk in drugi, 2008),
- z izčrpanostjo pri delu (Lewchuk in drugi, 2008),
- s čustveno izčrpanostjo (Llosa in drugi, 2018),
- z napetostjo pri delu (Lewchuk in drugi, 2008),
- s stresom pri delu (Guest in drugi, 2006; Lewchuk in drugi, 2008),
- s poškodbami pri delu (Koranyi, Jonsson, Rönnblad, Stockfelt in Bodin, 2018),
- s težavami s spanjem (Lewchuk in drugi, 2008; Mai, Hill, Vila-Henninger in Grandner, 2019),
- z glavoboli (Lewchuk in drugi, 2008),
- z usklajevanjem zasebnega življenja in dela (Guest in drugi, 2006; Pouyaud, 2016),
- z organizacijsko pripadnostjo (Guest in drugi, 2006),
- z zadovoljstvom z življenjem (Ek, Sirviö, Koiranen in Taanila, 2014; Helbling in Kanji, 2018; Llosa in drugi, 2018) ...

Rezultati v študijah sicer niso enoznačni in kažejo, da se posledice, ki se kažejo pri različnih vidikih prekrarnosti (negotovost, različne oblike pogodb ...), razlikujejo, skupno pa jim je, da se v večini primerov kažejo neugodni izidi za zdravje prekrarno zaposlenih.

Kako lahko pri odpravljanju prekrarnosti pomaga psihologija?

Psihologija, kakor smo lahko videli v prispevku, prekrarnost šele raziskuje kot fenomen, tako da se raziskave, ki bi se ukvarjale z odpravljanjem prekrarnosti, po najinem vedenju še niso pojavile. Na trenutni ravni vedenja, ki ga imamo, lahko s spoznanji o prekrarnosti in njenih posledicah vsekakor osveščamo in izobražujemo javnosti in tako skušamo doseči, da bi pojavnost prekrarnosti zaradi njenih škodljivih učinkov na telesno in duševno zdravje kar v največji meri preprečili. Postopki, kako to doseči, pa so za zdaj šele v zametkih.

Vsekakor moramo biti psihologi pri delu s prekrarnostjo pozorni na svoje delovanje. Pomemben vidik pomoči pri preprečevanju in odpravljanju pojava je namreč tudi ta, da smo psihologi pozorni na svojo obravnavo klientov in na posledice naše obravnave za prekrarnost. Vprašanje, ki se na tem mestu postavlja, je, kje najti mejo med tem, da opolnomočamo posameznike za spreminjanje pogojev dela, ki jih imajo, in tem, da jih opolnomočamo za to, da prenesejo pogoje dela, v katerih delajo, in da v danih razmerah čim bolj poskrbijo zase in lastno zdravje, ker bi kakršno koli vlaganje v spremembo ne bilo učinkovito ali pa bi terjalo prevelik napor. Ne smemo namreč pozabiti, da so spoznanja psihologije namenjena tudi temu, da pomagajo posameznikom, ki se znajdejo v nedostojnih delovnih razmerah, da v teh razmerah, če se jih ne da spremeniti, preživijo (za primer glejte Kenny, Blustein in Merkins, 2018).

Drug vidik, na katerega moramo biti pozorni pri obravnavi klientov, je, ali ta ne spodbuja prekrarnosti. Na primeru uporabe osebne znamke v kariernem svetovanju so tako različni avtorji (Pagis in Ailon, 2018; Vallas in Christin, 2018; Vallas in Hill, 2018) pokazali, da lahko z našo komunikacijo s klienti spodbujamo razmišljanje, ki podpira oz. opravičuje prekarizacijo, in s tem škodujemo tako klientom kot družbi. Zelo verjetno se pri našem delu s klienti pojavlja še kaj podobnega, pa na to nismo pozorni, večja samorefleksija pa bi pomagala k uvidu v to.

Strinjava se z avtorji (Blustein, Kenny, Di Fabio in Guichard, 2019), ki izpostavljajo, da moramo biti psihologi pri svojem delu še posebno pozorni, da smo s svojim delom in zgledom zagovorniki in promotorji dostojnega dela in človekovih pravic. To velja tako za delo s klienti, raziskovalno delo ko tudi za izobraževanje. Če bomo pozorni na to, bomo lažje in prej bolj pomagali pri odpravljanju prekrarnosti in njenih posledic.

Viri

1. Auspurg, K. in Gundert, S. (2015). Precarious employment and bargaining power: Results of a factorial survey analysis. *Zeitschrift für Soziologie*, 44(2), 99–117.
2. Bajec, B. (2018). Raziskovanje prekarnosti v psihologiji. V Č. Poglajen, Č. Kostevc, N. Dernovšek Hafner in B. Kovač (Ur.), *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat* (pp. 305–311). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Benach, J. in Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276–277.
4. Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. in Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28.
5. Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., ... Tros, F. (2016). Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategy. Brussels: Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Pridobljeno 27. 8. 2019 s <http://www.europarl.europa.eu/studies>
6. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
7. De Vono V. D., Kosyakova, Y., Kilpi-Jakonen, E. in McMullin, P. (2016). Does adult education contribute to securing non-precarious employment? A cross-national comparison. *Work, employment and Society*, 30(1), 97–117.
8. Ek, E., Sirviö, A., Koironen, M. in Taanila, A. (2014). Psychological well-being, job strain and education among young Finnish precarious employees. *Social Indicators Research*, 115(3), 1057–1069.
9. García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M. in Simón, H. (2016). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research, Preprints*(2016), 1–18.
10. Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M. in Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2), 107–124.
11. Han, K.-M., Chang, J., Won, E., Lee, M.-S. in Ham, B.-J. (2017). Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, 218, 201–209.
12. Helbling, L. in Kanji, S. (2018). Job insecurity: Differential effects of subjective and objective measures on life satisfaction trajectories of workers aged 27–30 in germany. *Social Indicators Research*, 137(3), 1145–1162.
13. Kachi, Y., Otsuka, T. in Kawada, T. (2015). Precarious employment and the risk of serious psychological distress: A population-based cohort study in Japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(5), 465–472.
14. Kenny, M. E., Blustein, D. L. in Meerkens, T. M. (2018). Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 135–148.
15. Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L. in Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 341–350.
16. Kyoung-Bok, M., Shin-Goo, P., Sang, H. H. in Jin-Young M. (2015). Precarious

- employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive medicine*, 71(Feb), 72–76.
17. Lewchuk, W., Clarke, M. in de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, employment and society*, 22(3), 387–406.
 19. Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E. in Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211–223.
 20. Mai, Q. D., Hill, T. D., Vila-Henninger, L. in Grandner, M. A. (2019). Employment insecurity and sleep disturbance: Evidence from 31 European countries. *Journal of Sleep Research*, 28(1), 1–8.
 21. McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A. in Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. Working Lives Research Institute. Carried out for the European Commission (VT/2010/084)
 24. McNamara, M., Bohle, P. in Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42(2), 225–232.
 25. Moscone, F., Tosetti, E. in Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158(2016), 86–95.
 26. Myoung-Hee, K., Chang-yup, K., Jin-Kyung, P. in Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science & Medicine*, 67(12), 1982–1994.
 27. Nishikitani, M., Tsurugano, S., Inoue, M. in Yano, E. (2012). Effect of unequal employment status on workers' health: Results from a Japanese national survey. *Social Science & Medicine*, 75(3), 439–451.
 28. Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441.
 29. Pagis, M. in Ailon, G. (2018). The paradoxes of self-branding: An analysis of consultants' professional web pages. *Work and Occupations*, 44(3), 243–267.
 30. Piug-Barrachina, V., Vanroelen, C., Vives, A., Martínez, J. M., Muntaner, C., Levecque, K., Benach, J. in Louckx, F. (2014). Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work : A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 49(1), 143–161.
 31. Pouyau, J. (2016). For a psychological approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7(422), 1–14.
 32. Scott-Marshall, H. in Tompa, E. (2011). The health consequences of precarious employment experiences. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 38(4), 369–382.
 33. Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koiranen, M., Järvikoski, T. in Taanila, A. (2012). Precariousness and discontinuous work history in association with health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(4), 360–367.
 34. Tsurugano, S., Inoue, M. in Yano, E. (2012). Precarious Employment and Health: Analysis of the Comprehensive Nation Survey in Japan. *Industrial Health*, 50(3), 223–235.

35. Vallas, S. P. in Christin, A. (2018). Work and identity in an era of precarious employment: How workers respond to 'personal branding' discourse. *Work and Occupations*, 45(1), 3–37.
36. Valla, S. P. in Hill, A. L. (2018). Reconfiguring worker subjectivity: Career advice literature and the 'branding' of the worker's self. *Sociological Forum*, 33(2), 287–309.
37. Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. in Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, 158(2016), 132–140.

Petra Dolenc

Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta

PSIHOLOŠKI VIDIKI PREKARNEGA DELA

Povzetek

V zadnjem obdobju je vse več znanstvenih objav s področja preučevanja duševnega zdravja in blagostanja na delovnem mestu. Neugodni delovni pogoji in posebnosti zaposlitve (med temi tudi prekarnost) so pomembni dejavniki tveganja za povečan poklicni stres, slabše zdravstveno stanje, manjše zadovoljstvo z delom in življenjem nasploh. V prispevku se posvečamo nekaterim psihološkim vidikom prekarne delovne dejavnosti, zlasti učinkom prekarnosti na duševno zdravje in kakovost življenja zaposlenih. Z vidika ohranjanja duševnega zdravja in preprečevanja težav v duševnem zdravju izpostavimo pomen spodbujanja učinkovitih strategij soočanja s psihosocialnimi posledicami prekarnosti.

Ključne besede: *prekarnost, stres, duševno zdravje, kakovost življenja.*

Psychological Aspects of Precarious Employment.

Abstract

In recent years, there has been an increasing number of scientific publications in the field of mental health and well-being in the workplace. Many unfavorable working conditions and specific job characteristics, including precariousness, have been recognized as important risk factors for increased occupational stress, poorer health status, lower job and life satisfaction. This contribution will address some of the psychological aspects of precarious work, more specifically, its effects on mental health and quality of life. From the perspective of maintaining mental health and preventing mental health problems the importance of promoting effective strategies for coping with the psychosocial consequences of precariousness will be emphasized.

Keywords: *precariousness, stress, mental health, quality of life.*

UVOD

Avtorji opozarjajo, da se je zaradi globalizacije, povečanja konkurenčnosti in deregulacije trga dela v zadnjem desetletju perspektiva fleksibilnosti dela prevesila v vse večjo prekarnost zaposlitve (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015), ki se kaže v sklepanju pogodb za določen čas, v občasnem in priložnostnem delu, delu s krajšim delovnim časom ipd.

Pri povezovanju prekarne zaposlitve in zdravja se pogosto zastavlja vprašanje, ali fleksibilnost trga dela nujno vodi v razmere prekarne zaposlitve. Nekateri avtorji, ki fleksibilnost zaposlitve razumejo kot „varno prožnost“ (angl. flexicurity), poudarjajo, da slednja spodbuja zaposlovanje in rast ter ne more biti prekarna, če jo spremlja močan sistem socialne varnosti (Afzal et al., 2013; Kim et al., 2012), zato je treba različne načine zaposlovanja razumeti v smislu progresivnega kontinuuma, ki se razprostira od skrajnih oblik prekarnosti k varnejšim oblikam zaposlitve (Benach et al., 2016).

V literaturi ne zasledimo mednarodne in splošno sprejete definicije prekarnosti, saj se opredelitve nekoliko razlikujejo glede na gospodarsko in socialno strukturo trga dela posamezne države, kljub temu pa lahko prekarno zaposlitev obravnavamo kot delovno razmerje, za katero so značilni velika negotovost in nestabilnost, nizki dohodki in pomanjkanje socialne zaščite delavcev (Benach et al., 2014). V primerjavi z redno, stabilno zaposlitvijo je prekarna zaposlitev pogosto začasna in/ali manjšega obsega ter ni ustrezno zakonsko urejena v smislu splošno pripadajočih pravic, kot so zagotovilo minimalne plače, odmora in dopusta, prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in pravice iz naslova starševskega varstva (Bohinc, 2018), vse navedeno pa vodi do šibke socialne varnosti prekarno zaposlenih (Markežič et al., 2014). Standing (2014) še dodaja, da se prekarni delavci zaradi specifičnih pogojev dela soočajo s pomanjkanjem poklicne identitete in perspektive, ki se kaže v kratkoročni usmerjenosti, občutku osebne in profesionalne stagnacije in nezmožnosti načrtovanja lastne prihodnosti. Nestabilnim oblikam dela je vse bolj izpostavljena mlada delovna populacija (Kalleberg, 2009; Standing, 2014).

Produktivnost pri delu in dobro počutje na delovnem mestu prispevata k ohranjanju in krepitvi zdravja, po drugi strani pa različne psihosocialne obremenitve izzovejo povečano doživljanje stresa, kar lahko resno ogrozi posameznikovo telesno, psihično in socialno zdravje (Šprah, 2016). Wynne et al. (2014) kot najpogostejše psihosocialne dejavnike stresa, ki negativno vplivajo na duševno zdravje, navajajo slabe pogoje dela oz. prevelike ali premajhne delovne obremenitve, pomanjkanje podpore sodelavcev in nadrejenih, slabe medosebne odnose, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, neustrezne načine komuniciranja, konstantne spremembe na delovnem mestu in s tem povezano negotovost, izključevanje posameznikov iz procesa odločanja, nejasnost delovnih nalog in vlog ter navsezadnje težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Večino od zgoraj navedenih dejavnikov lahko prepoznamo v različnih prekarne oblikah zaposlitve.

Namen prispevka je na podlagi izsledkov sodobnejših raziskav povzeti učinke prekarne dela na posameznikovo duševno zdravje in kakovost življenja, osvetliti potencialne mehanizme omenjenih učinkov in opozoriti na omejitve pri raziskovanju odnosa med prekarnostjo in zdravjem. Prav tako se zdi potrebno razmisliti o možnostih za zmanjšanje in preprečevanje neugodnih psiholoških posledic, ki jih prekarno delo prinaša.

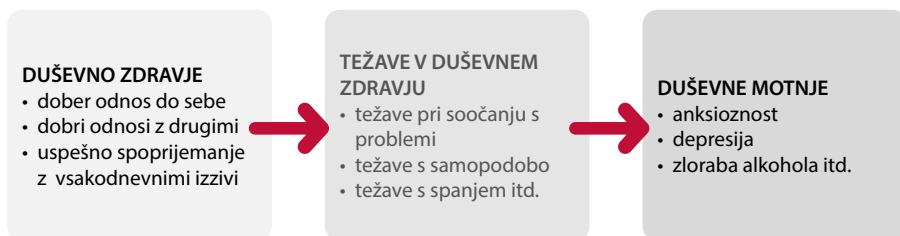
PREKARNO DELO, DUŠEVNO ZDRAVJE IN KAKOVOST ŽIVLJENJA

Opredelitev duševnega zdravja

Svetovna zdravstvena organizacija duševno zdravje opredeljuje kot stanje dobrega počutja, v katerem posameznik razvija svoje sposobnosti, se spoprijema z običajnimi življenjskimi težavami in izzivi, je produktiven pri svojem delu in prispeva k skupnosti ter vzdržuje zadovoljujoče medosebne odnose (World Health Organization in Calouste Gulbenkian Foundation, 2014).

Meje med duševnim zdravjem in duševno boleznijo ne moremo povsem jasno opredeliti, zato je bolje govoriti o kontinuumu duševnega zdravja (slika 1), s katerim poskušamo simbolično ponazoriti prehajanje med posameznimi kategorijami zdravje/težave/motnja. Posameznik se tako giblje od pozitivnega duševnega zdravja do duševnih motenj (stresne motnje, anksiozne motnje, bipolarna motnja razpoloženja, odvisnost od psihoaktivnih snovi, psihotične motnje), med obema skrajnima kategorijama pa imamo težave v duševnem zdravju (npr. težave pri spoprijemanju s problemi, težave s spanjem, slabša samopodoba ipd.), ki še niso duševne motnje, so pa lahko dejavnik tveganja za njihov razvoj (Jeriček Klanšček, Hribar in Bajt, 2017).

Slika 1: Kontinuum duševnega zdravja



Vir: Understanding U, Managing the ups and downs of life, 2009, v Jeriček Klanšček, Hribar in Bajt, 2017.

Prevalenca težav v duševnem zdravju in duševnih bolezni na delovnem mestu narašča (Wynne et al., 2014) in vključuje od najpogostejše zaznanih simptomov stresa in anksioznosti do kompleksnejših duševnih motenj, kot so depresija, bipolarna motnja in obsesivno-kompulzivna motnja (Mental Health Foundation, 2016). Številne sodobne raziskave nadalje ugotavljajo, da prekarno delo ne pomeni samo večjega tveganja za revščino in socialno izključenost, temveč ogroža zdravje, predvsem duševno zdravje in blagostanje delavcev (Julià et al., 2017; Llosa et al., 2018; Kim et al., 2017). Področje duševnega zdravja je danes pomemben javnozdravstveni problem, saj imajo duševne težave in motnje izrazite neugodne posledice tako za posameznika kot za družbo v celoti (Patel et al., 2016).

Učinki prekarnosti na duševno zdravje

V literaturi v zadnjem obdobju zasledimo porast empiričnih raziskav o učinkih prekarnega dela na psihološke vidike zdravja. Ker je prekarnost kompleksen in večdimenzionalen koncept, so raziskovalci za preučevanje povezav med prekarним delom in zdravjem uporabljali večinoma specifične vidike oz. oblike prekarnega dela.

Benavides et al. (2000) so na podlagi prečne raziskave, opravljene v petnajstih evropskih državah, ugotovili, da je bila prekarne zaposlitve v obliki pogodbe za določen čas, občasne dela in statusa samostojnega podjetnika povezana z večjim nezadovoljstvom z delom, vendar nepovezana s stresom in absenzizmom. Obsežna metaanaliza, s katero so Virtanen et al. (2005) preučili mednarodne raziskave s področja začasnega zaposlovanja in zdravstvenih izidov, je potrdila predpostavke o povezanosti med časnim delom (zlasti tistim z visoko stopnjo nestabilnosti zaposlitve) in slabšim psihičnim zdravjem. Analize so nadalje pokazale, da je bilo tveganje za zdravje odvisno predvsem od izpostavljenosti omenjeni obliki prekarnega dela in kontekstualnih dejavnikov (npr. socialnoekonomski status delavcev, pogoji in značilnosti delovnega okolja).

Quesnel-Vallée et al. (2010) so v trideset let trajajoči študiji na obsežnem ameriškem vzorcu spremljali učinke začasnih zaposlitve na depresivnost zaposlenih. Najizrazitejša depresivna simptomatika se je pokazala pri tistih posameznikih, ki so opravljali začasno delo dve leti pred meritvami psihološkega statusa. Do podobnih ugotovitev so prišli tudi Waenerlund et al. (2011) v švedski vzdolžni študiji: višjo raven psihološkega stresa in nižjo samooceno zdravja so opazili pri osebah z časovnimi pogodbami o zaposlitvi v primerjavi s tistimi s stabilnejšimi zaposlitvami, pri čemer so upoštevali tudi sociodemografske spremenljivke in zdravstveni status udeležencev v izhodišču meritev.

V novejši, prav tako vzdolžni raziskavi, ki je vključevala mlajše odrasle osebe (18–34 let), aktivne na trgu dela, so Canivet et al. (2016) ugotovili, da je prekarne zaposlitve v letih 2000 in 2005 napovedovala slabše duševno zdravje zaposlenih v letu 2010, potem ko so izključili vse posameznike s težavami v duševnem zdravju ob začetku

študije in kontrolirali potencialne moteče dejavnike (starost, spol, socialna podpora in finančne težave v otroštvu in mladostništvu). Na podlagi rezultatov lahko sklenemo, da je prekarni položaj na trgu dela pomembna socialna determinanta za kasnejše težave v duševnem zdravju pri sicer zdravih mladih odraslih osebah.

Moscone et al. (2016) so z obširno vzdolžno študijo v letih 2007–2011 ugotavljali vpliv prekarne zaposlitve na duševno zdravje italijanskih delavcev. Verjetnost predpisovanja psihotropnih zdravil je bila večja pri prekarjih (pogodbenih) delavcih v primerjavi s tistimi s stabilnejšimi oblikami zaposlitve. Rezultati so tudi pokazali, da več delovnih dni na podlagi pogodbe o začasnem delu in pogoste spremembe tovrstnih pogodb znatno povečajo tveganje za nastanek duševnih stisk, ki zahtevajo zdravstveno obravnavo in zdravljenje. Avtorji tudi ugotavljajo, da prehod iz stalne v začasno zaposlitev poveča verjetnost za težave v duševnem zdravju; simetrično pa prehod iz začasne v redno zaposlitev zmanjša verjetnost za pojav omenjenih težav (Moscone et al., 2016).

Otto in Dalbert (2013) sta preučevali pomen brezposelnosti in negotovosti delovnega mesta za duševno zdravje (samospoštovanje, življenjsko zadovoljstvo) in poklicno pripadnost (poklicno samoučinkovitost, afektivno organizacijsko pripadnost). Avtorici sta udeležence ločili med skupinami varno zaposlenih, tistih z negotovimi delovnimi mesti ter kratko- in dolgotrajno brezposelnimi. Ob vključitvi kontrolnih demografskih in osebnostnih spremenljivk je analiza pokazala, da se varno zaposleni in dolgotrajno brezposelni pomembno razlikujejo v vseh dimenzijah duševnega zdravja in poklicne pripadnosti. Ugotovitve tudi kažejo, da so imeli delavci z negotovimi delovnimi mesti in kratkotrajno brezposelni primerljive rezultate v preučevanih spremenljivkah. Na podlagi slednjega avtorici predpostavljata, da sta brezposelnost in negotovost zaposlitve podobno ogrožajoča fenomena.

V literaturi zasledimo tudi izsledke raziskav, ki ne potrjujejo škodljivih učinkov nestabilnih oblik zaposlitve na duševno zdravje in počutje delavcev. Izsledki prečne raziskave na španskem vzorcu zaposlenih so pokazali, da ni pomembnih razlik v duševnem zdravju in zadovoljstvu z delom med delavci s pogodbo za določen čas in tistimi s pogodbo za nedoločen čas (Artazcoz et al., 2005). V sodobnejši prečni raziskavi na avstralski delovni populaciji pa rezultati predpostavljajo pomembno korelacijsko povezanost med zaposlitvijo s polnim delovnim časom in slabim telesnim zdravjem, ni pa ugotovljene korelacije med zaposlitvijo s polnim ali krajšim delovnim časom in slabim duševnim zdravjem (Kreuskamp et al., 2013).

Zgodnje raziskave s področja prekarnosti so pokazale, da ima prožna zaposlitev lahko pozitiven vpliv na delavce, če omogoča višje plače, prestižnejše delovne položaje in večje možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj (Nätti, 1993). Slednje naj bi veljalo le za visokokvalificirane delavce, medtem ko se zdi, da ima v vseh drugih primerih prožna zaposlitev precej negativne posledice tako za poklicno in zasebno življenje kot za zdravje posameznikov zaradi negotovih pogodbenih razmerij, nestabilnosti dohodka in slabih delovnih pogojev (Landsbergis, Grzywacz in Lamontagne, 2014).

Omeniti velja, da prečne raziskave s svojimi metodološkimi omejitvami ne omogočajo vzročno-posledičnega zaključevanja in torej niso najprimernejše za preverjanje učinkov prekarnega dela na posameznikovo zdravje. Raziskovanje posledic prekarne zaposlitve za duševno zdravje delavcev se zdi zapleteno tudi zato, ker naj bi šlo v osnovi za dvosmerni odnos. Izsledki raziskav namreč dosledno kažejo, da imajo osebe z duševnimi motnjami, kot je npr. depresija, manj možnosti za zaposlitev, izkazujejo nižjo stopnjo produktivnosti in višjo stopnjo absenzizma v primerjavi z delavci brez duševnih motenj (Frijters et al., 2014). Na osnovi tega lahko predpostavimo, da je tudi stanje duševnega zdravja pomemben napovedovalec zaposlitvenega statusa posameznikov, ne le obratno.

Zgoraj navedeno dokazujejo ugotovitve Dawsona in sodelavcev (2015), ki so na podlagi vzdolžnih podatkov, pridobljenih v raziskavi British Household Panel Survey v obdobju med letoma 1991 in 2008, želeli preučiti odnos med tremi kazalci duševnega zdravja (psihološki stres, anksioznost in zadovoljstvo z življenjem), kazalcem splošnega zdravja ter prehodi med začasno in stalno zaposlitvijo. Izsledki kažejo, da so se redno zaposleni posamezniki s težavami v duševnem zdravju pogosteje odločali za začasno zaposlitev, kot razlog pa so večinoma navajali nezadovoljstvo z delom. Osebe, ki trpijo zaradi težav v duševnem zdravju in zaradi duševnih motenj, se najbrž težje soočajo z nekaterimi zahtevami polne, redne zaposlitve. Po drugi strani pa je delo za osebe z duševnimi težavami in motnjami pomemben element socialne vključenosti, ki prispeva k vnašanju dnevne rutine in izboljšanju posameznikove samopodobe.

Kljub temu, da je v literaturi zaslediti porast raziskav s področja povezanosti prekarnega dela z zdravjem in blagostanjem zaposlenih, ostaja še vedno precejšnja vrzel v razumevanju mehanizmov tega odnosa (Julià et al., 2017). Raziskovalci predpostavljajo, da se prekarost povezuje z negativnimi zdravstvenimi izidi in slabšo kakovostjo življenja na tri načine (Benach et al., 2016): (1) prek neposrednih psiholoških učinkov, povezanih z negotovostjo, občutki nepravilnosti in nemoči v nestabilnih in neoptimalnih delovnih razmerah; (2) z izkušnjo večje izpostavljenosti škodljivim fizičnim in psihosocialnim pogojem dela, šibkejšemu zdravju in slabši varnosti pri delu ter slabim medosebnim odnosom na delovnem mestu; (3) z materialno prikrajšanostjo in z njo povezanimi posledicami za zdravje, ki izhajajo iz nizkih dohodkov, slabih bivanjskih razmer, pomanjkanja zaščite pred različnimi socialnimi tveganji in nezdravega življenjskega sloga.

V zvezi z zgoraj omenjenimi mehanizmi številni avtorji poudarjajo, da je ravno slab ekonomski položaj pomembna determinanta zdravja, zlasti duševnega (Dijkstra-Kersten et al., 2015). V obdobju svetovne gospodarske krize leta 2008, ki je imela za posledico poslabšanje socialnoekonomskega statusa delavcev in zmanjšanje možnosti novega zaposlovanja v primeru odpustitve, so bili ugotovljeni izrazito negativni učinki recesije na duševno zdravje zaposlenih (Frasquilho et al., 2015). V novejši študiji Ferrante et al. (2019) potrjujejo, da se prekarne delo odraža v slabši kakovosti življenja, povezani z zdravjem, pri čemer imajo finančne težave in obremenitve posredniško vlogo.

Zaznana negotovost glede zaposlitve v povezavi z duševnim zdravjem in s kakovostjo življenja

Omenili smo že, da je prekarnost večdimenzionalni fenomen, ki ga je težko enoznačno opredeliti. Osrednja značilnost prekarnega dela je negotovost oz. nestabilnost zaposlitve, ki pa jo lahko obravnavamo in merimo na različne načine; najpogostejše gre za razlikovanje med objektivno in subjektivno negotovostjo zaposlitve (De Witte in Naswall, 2003).

V prejšnjem poglavju smo predstavili pregled raziskav, ki so za preučevanje psiholoških posledic prekarosti uporabile večinoma objektivne kazalnike negotovosti zaposlitve – v smislu konkretno in neposredno opazljivih podatkov oz. pojavov (npr. delež začasno zaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, finančno stanje organizacije/podjetja, višina plače pri zaposlenih v nestabilnih oblikah zaposlitve ...). Po drugi strani pa se subjektivna negotovost zaposlitve nanaša na posameznikovo neugodno izkušnjo in oceno delovnega okolja ter lastnega položaja, ki ga v njem zavzema. Pri subjektivni negotovosti gre za psihološki (kognitivni in/ali afektivni) pojav, ki ga lahko povzamemo kot »zaznano grožnjo stalnosti in stabilnosti zaposlitve, ki jo trenutno doživljam« (Shoss, 2017: 1914). Negotovost zaposlitve se kaže v skrbi, ki jo posameznik občuti glede prihodnosti svoje zaposlitve, in zaznani možnosti, da lahko trenutno zaposlitev v bodoče izgubi (Vander Elst et al., 2014).

Številni avtorji poudarjajo, da je zaznana negotovost zaposlitve pomemben indikator prekarosti, ki omogoča poglobljeno razumevanje, kako spreminjajoči se sistemi zaposlovanja vplivajo na življenje delavcev (Lübke in Erlinghagen, 2014).

Kim et al. (2017) so ugotavljali učinke varnosti zaposlitve na depresivnost, samomorilne misli in samooceno zdravja v vzdolžni študiji v obdobju med letoma 2012 in 2015 na širokem vzorcu korejskih delavcev obeh spolov. Rezultati so pokazali, da je zaznana negotovost glede zaposlitve pomembno povezana s pojavom novih depresivnih epizod, s samomorilnimi mislimi in slabšo samooceno zdravstvenega stanja zaposlenih.

Llosa et al. (2018) so opravili sistematični pregled prečnih in vzdolžnih raziskav, ki je obsegal 56 neodvisnih vzorcev s 53.405 udeleženci. Ugotovili so, da je subjektivna negotovost zaposlitve povezana s tveganjem ali prisotnostjo simptomov depresivnosti, tesnobe in čustvene izčrpanosti, pa tudi z nizkim zadovoljstvom z življenjem; rezultati so bili dokaj enotni v vseh preučevanih državah ne glede na njihov gospodarski položaj.

Izpostaviti velja tudi izčrpno metaanalitično študijo o učinkih prekarnega dela na duševno zdravje (Rönnblad et al., 2019), pri čemer so avtorji vključili samo vzdolžne raziskave, ki so obravnavale različne oblike prekarnega zaposlovanja ter za preverjanje negotovosti zaposlitve uporabile tako objektivne kot subjektivne kazalce. Zaznana negotovost zaposlitve je imela v primerjavi z drugimi preučevanimi vidiki prekarosti

izrazit negativni učinek na duševno zdravje. Višje izražena negotovost in dolgoročna skrb glede zaposlitve sta se odražali v povečani depresivni in anksiozni simptomatiki.

Macassa et al. (2017) so opravili kvalitativno raziskavo, s katero so želeli preučiti izkušnje in zaznave, povezane z negotovostjo glede zaposlitve, ter njihov učinek na psihološko blagostanje prekarno zaposlenih delavcev na Švedskem. Na podlagi poglobljenih intervjujev so ugotovili, da se prekarni delavci niso zmožni uspešno soočiti s stresom, ki se kaže v negotovosti glede ohranjanja trenutnega dela ali nadzora nad svojim delovnim časom. Poleg tega rezultati kažejo, da se prekarno zaposleni delavci srečujejo s finančnimi težavami, povezanimi z negotovostjo dohodka, kar vpliva na njihovo sposobnost spoprijemanja z vsakodnevnimi življenjskimi situacijami.

Zaznano negotovost zaposlitve lahko torej obravnavamo kot stresor, ki neugodno deluje na posameznika, njegovo zasebno in delovno okolje. Za spopadanje z negotovostjo in blaženje njenih negativnih posledic lahko uporabljamo različne strategije spoprijemanja: aktivne strategije, kot so reševanje problema, spreminjanje stresne situacije ali njena reinterpretacija in iskanje socialne podpore, ter pasivne strategije, ki vključujejo samooboževanje, socialni umik, zanikanje problema in izogibanje (npr. zloraba psihoaktivnih substanc).

Menendez-Espinosa et al. (2019) so v novejši raziskavi potrdili moderatorsko vlogo strategij spoprijemanja s stresom v odnosu med zaposlitveno negotovostjo in duševnim zdravjem. Rezultati so pokazali, da se doživljanje negotovosti zaposlitve tesneje povezuje s slabšim duševnim zdravjem (telesni simptomi, tesnoba, težave na socialnem področju, depresivnost), če posamezniki uporabljajo razmeroma pasivne oblike spoprijemanja. Primerjava med spoloma je nadalje pokazala, da ženske v primerjavi z moškimi uporabljajo večje število spoprijemalnih strategij, ki vodijo do izboljšanja psihičnega stanja. Med najpomembnejšimi aktivnimi strategijami, ki prispevajo k zmanjšanju negativnih posledic negotovosti zaposlitve, so strategije, povezane s socialno interakcijo znotraj in zunaj delovnega mesta, v prvi vrsti zaznana socialna podpora. Tudi drugi avtorji (Vander Elst et al., 2014) poudarjajo, da so izogibalne strategije večinoma neučinkovite pri blaženju posledic negotovosti zaposlitve in lahko še dodatno poslabšajo zdravje in počutje zaposlenih, medtem ko je socialna podpora osrednji varovalni dejavnik, ki zmanjšuje tveganje za nastanek težav v duševnem zdravju zaradi doživljanja nestabilnosti zaposlitve.

SKLEPI

Na podlagi pregleda literature lahko sklenemo, da je preučevanje psiholoških vidikov prekarosti nadvse pomembno, saj se učinki negotovih in nestabilnih oblik dela odražajo na duševnem zdravju in počutju zaposlenih. Študije s področja prekarne delo in duševnega zdravja so v porastu, vendar primanjkuje visokokakovostnih

prospektivnih raziskav (Rönnblad, et al., 2019). Različne izsledke je pogosto težko primerjati, saj se raziskave razlikujejo po metodološkem pristopu, uporabi različnih indikatorjev prekarnosti in mer za ugotavljanje psihičnega zdravja in počutja zaposlenih. Kot poudarjajo številni avtorji, je za ugotavljanje učinkov prekarnosti na zdravje primerneje uporabiti vzdolžne študije, ki omogočajo lažje vzročno sklepanje.

Zaradi kompleksne, dvosmerne povezanosti med prekarnostjo in duševnim zdravjem je treba raziskave ustrezno načrtovati in upoštevati spremenljivke, ki potencialno vplivajo na omenjeni odnos (npr. spol, starost, socialnoekonomski status, izobrazba, etnična pripadnost, značilnosti in pogoji dela). Raziskovanje psiholoških posledic prekarnosti za zdravje naj bi se v prihodnosti usmerilo predvsem v preučevanje mehanizmov, ki ležijo v ozadju odnosa med prekarnim delom in psihosocialno prilagojenostjo posameznikov (Benach et al., 2016). V slovenskem prostoru je problematika psiholoških učinkov prekarne zaposlitve in iz nje izhajajoče negotovosti slabo raziskana, zato ji kaže v bodoče nameniti več pozornosti.

Na podlagi ugotovitev se postavlja vprašanje, kako zmanjšati in odpraviti duševne stiske zaradi prekarne zaposlitve. Z vidika javnega zdravja bi kazalo razmisliti o možnosti oblikovanja javnih zdravstvenih služb, na katere bi se lahko zaposleni neposredno obrnili po nasvet in pomoč takoj, ko bi opazili zgodnje znake stresa v delovnem okolju. Izrednega pomena je tudi izobraževanje zaposlenih, predvsem v smislu spodbujanja rezilientnosti in krepitev proaktivnih strategij spoprijemanja ob doživljanju negotovosti na delovnem mestu, pa tudi opuščanja nekonstruktivnih, pasivnih vzorcev spoprijemanja, saj so slednji tesno povezani s slabšim duševnim zdravjem. Socialna podpora ima osrednjo varovalno funkcijo, ki pomembno prispeva k blaženju stresne simptomatike zaradi negotovosti zaposlitve. Pri izvajanju preventivnih ukrepov je torej pomembno spodbujati bogate socialne mreže znotraj in zunaj delovnega okolja, ki prekarnim delavcem zagotavljajo čustveno, informacijsko in instrumentalno oporo.

LITERATURA

1. Artazcoz Lucía, Joan Benach, Carme Borrell, Imma Cortès (2005): Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59 (9): 761–7.
2. Benach, Joan, Alejandra Vives, Marcelo Amable, Christophe Vanroelen, Gemma Tarafa in Carles Muntañer (2014): Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35 (1): 229–53.
3. Benach, Joan, Alejandra Vives, Gemma Tarafa, Carlos Delclos in Carles Muntañer (2016): What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45 (1): 232–8.
4. Benavides, Fernando García, Joan Benach, Ana Diez-Roux in Carolinne Román (2000): How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54 (7): 494–501.
5. Bohinc, Rado (2018): Vzvodi prekarnega zaposlovanja v slovenskem pravnem redu. V Črt Poglajen, Črt Kostevc, Nataša Dernovšček Hafner (ur.), *Prekarnost in družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat* (269–83). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
6. Canivet, Catarina, Theo Bodin, Maria Emmelin, Susanna Toivanen, Mahnaz in Per-Olof Östergren (2016): Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups. *BMC public health*, 16, 687. Dostopno preko <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4969669/>
7. Dawson, Chris, Veliziotis Michail, Gail Pacheco and Don J. Webber (2015): Is temporary employment a cause or consequence of poor mental health? A panel data analysis. *Social Science and Medicine*, 134 (1): 50–8.
8. De Witte, Hans in Katharina Naswall (2003): „Objective“ vs „Subjective“ Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2): 149–88.
9. Dijkstra-Kersten, Sandra M. A., Karolien E. M. Biesheuvel-Leliefeld, Johannes C. van der Wouden, Brenda W. J. H. Penninx in Harm W. J. van Marwijk (2015): Associations of financial strain and income with depressive and anxiety disorders. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69 (7): 660–5.
10. Ferrante, Gianluigi, Francesca Fasanelli, Antonella Gigantesco, Elisa Ferracin, Benedetta Contoli, Giuseppe Costa, Lidia Gargiulo, Michele Marra, Maria Masocco, Valentina Minardi, Cristiano Violani, Nicolás Zengarini, Angelo d'Errico in Fulvio Ricceri (2019): Is the association between precarious employment and mental health mediated by economic difficulties in males? Results from two Italian studies. *BMC Public Health*, 19, 869. Dostopno preko <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-019-7243-x>
11. Frasilquilho, Diana, Margarida Gaspar Matos, Ferdinand Salonna, Diogo Guerreiro, Cláudia C. Storti, Tânia Gaspar in José M. Caldas-de-Almeida (2015): Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. *BMC Public*

- Health, 16, 115. Dostopno preko <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-2720-y>
12. Frijters, Paul, David W. Johnston in Michael A. Shields (2014): The effect of mental health on employment: evidence from Australian panel data. *Health Economics*, 23 (9): 1058–71.
 13. Jeriček Klanšček, Helena, Karmen Hribar in Maja Bajt (2017): Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno preko https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf
 14. Julià, Mireia, Christophe Vanroelen, Kim Bosmans, Karen Van Aerden in Joan Benach (2017): Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*. 47 (3): 389–409.
 15. Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious Work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74 (1): 1–22.
 16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2015): Od prožnosti do prekarnosti dela. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–81.
 17. Kim, Min-Seok, Yun-Chul Hong, Ji-Hoo Yook in Mo-Yeol Kang (2017): Effects of perceived job insecurity on depression, suicide ideation, and decline in self-rated health in Korea: a population-based panel study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90 (7): 663–71.
 18. Keuskamp, Dominic, Anna M. Ziersch, Fran E. Baum in Anthony D. LaMontagne (2013): Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American Journal of Industrial Medicine*, 56 (8): 838–44.
 19. Landsbergis, Paul A., Joseph G. Grzywacz in Anthony D. LaMontagne (2014): Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57 (5): 495–515.
 20. Llosa, Jose, Sara Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás in Julio Rodríguez-Suárez (2018): Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34 (2): 211–23.
 21. Lübke, Christiane in Marcel Erlinghagen (2014): Self-Perceived Job Insecurity Across Europe Over Time: Does Changing Context Matter? *Journal of European Social Policy*, 24 (4): 319– 36.
 22. Macassa, Gloria, Helena Bergström, Emelie Malstam, Anne Sofie Hiswåls, Joaquim Soares, Nader Ahmadi in Anneli Marttila (2017): Experiences of Employment Precariousness and Psychological Well-being in East Central Sweden. *Health Science Journal*, 11 (2): 1–7.
 23. Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošček (2014): Obrazi prekarne dela. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
 24. Menéndez-Espina, Sara, Jose Antonio Llosa, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez, Rosana Sáiz-Villar in Héctor Félix Lahseras-Díez (2019): Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies From a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286. Dostopno preko <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00286/full>

25. Mental Health Foundation (2016): Fundamental Facts About Mental Health 2016. Dostopno preko <https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/fundamental-facts-about-mental-health-2016.pdf>
26. Moscone, Francesco, Elisa Tosetti in Giorgio Vittadini (2016): The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science and Medicine*, 158: 86–95.
27. Nätti, Jouko (1993): Temporary Employment in the Nordic Countries: A Trap or a Bridge? *Work, Employment and Society*, 7 (3): 451–64.
28. Otto, Kathleen in Claudia Dalbert (2013): Insecure jobs as bad for mental health and occupational commitment as unemployment? Equal threat or downward spiral. *Psihološka obzorja*, 22. Dostopno preko <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-QBMTPCZR>
29. Patel, Vikram, Dan Chisholm, Tarun Dua, Ramanan Laxminarayan, Maria Elena Medina-Mora in Theo Vos (2016): Mental, neurological, and substance use disorders. Washington (DC): The World Bank.
30. Rönblad, Torkel, Erik Grönholm, Johanna Jonsson, Isa Koranyi, Cecilia Orellana, Bertina Kreshpaj, Lingjing Chen, Leo Stockfelt in Theo Bodin (2019): Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45(5): 429–43. Dostopno preko <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31165899>
31. Quesnel-Vallée, Amélie, Suzanne DeHaney in Antonio Ciampi (2010): Temporary work and depressive symptoms: a propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70: 1982–7.
32. Shoss, Mindy (2017): Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43 (20): 1911–39.
33. 4Standing, Guy (2014): Understanding the Precariat through Labour and Work. *Development and Change*, 45: 963–80.
34. Šprah, Lilijana (2016): Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju. *Delo in varnost*, 60 (2): 32–8.
35. Vander Elst, Tinne, Hans De Witte in Nele Cuyper (2014): The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (3): 364–80. Dostopno preko <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
36. Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio in Jussi Vahtera (2005): Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34 (3): 610–22.
37. Waenerlund, Anna-Karin, Pekka Virtanen in Anne Hammarström (2011): Is temporary employment related to health status? Analysis of the northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 39 (2011): 533–9.
38. World Health Organization in Calouste Gulbenkian Foundation (2014): Social determinants of mental health. Dostopno preko https://www.who.int/mental_health/publications/gulbenkian_paper_social_determinants_of_mental_health/en/

*Mojca Schlamberger Brezar,
Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta*

*Jana Zidar Forte
Združenje konferenčnih tolmačev Slovenije*

PREVAJALSKI POKLICI IN PREKARNOST

Povzetek

V prispevku bomo osvetlili problematiko prekarne delo na trgu prevajalskih storitev, kjer nekdanji samostojni prevajalci vedno pogostejše nadomeščajo agencije za posredovanje storitev. To je hitro rastoči trg, poklic prevajalca pa ni reguliran, kar omogoča najemanje neustrezno izobraženih kadrov in s tem nižanje cen. Dodaten izziv je digitalizacija poklica, ki bolj kot na potek dela vpliva na pričakovanja naročnikov prevajanja na trgu, ter neupoštevanje oz. nerazumevanje standardov kakovosti.

Rešitve za to vidimo v regulaciji poklica, s čimer bi lahko vzpostavili minimalne standarde kakovosti za opravljanje poklica. Zgled za spremembe bi bila lahko kar Vlada RS kot največji delodajalec prevajalcev in še zlasti največji javni naročnik prevajalskih storitev na slovenskem trgu, če bi v javnih naročilih prevajalskih storitev na prvo mesto postavila kakovost namesto najnižje cene.

Ključni pojmi: večjezična komunikacija, prevajanje, tolmačenje, podnaslavljanje, trg dela, agencijsko delo, prekarizacija.

Translation Profession and Precariousness

Abstract

In this paper, we are shedding light on precarity issues in translation labour market, where the once autonomous translator is increasingly being replaced by agencies hiring precarious workers. This is a rapidly growing market, yet the translation profession is unregulated, which enables the hiring of inadequately skilled staff leading to the undercutting of tariffs. Additional challenges to the profession are the digitalisation that mostly affects the expectations of translation clients on the market and often leads to noncompliance with the quality standards or incomprehension thereof, rather than the practical aspects of work. We believe the solution is in the regulation of profession, which would allow for minimum quality standards to be established for practising this profession. The Slovenian Government, being the largest employer of translators and the largest contractor of translation services, could serve as a model for implementing these changes if their tenders prioritised quality over the lowest prices.

Keywords: multilingual communication, translating, interpreting, subtitling, labour market, agency work, precarisation.

Uvod

V članku bomo govorili o prekarnosti v poklicih, povezanih s prevajanjem. Poklici, ki se ukvarjajo z zagotavljanjem večjezične komunikacije, kot sta prevajanje in tolmačenje, so med najstarejšimi poklici (npr. Markič, 2013). To so bili nekdanj spoštovani intelektualni poklici, ki so zaradi zahtevanih intelektualnih kompetenc za svoje storitve na trgu dosegali določeno ceno. V razmerah neoliberalizma in globalizacije so se potrebe po storitvah večjezične komunikacije še dodatno okrepile: gre za hitro rastoči trg, brez katerega si ne moremo predstavljati poteka mednarodnih političnih ali gospodarskih izmenjav. Kljub tehnološkemu napredku so osnova za kakovostno zagotavljanje večjezične komunikacije še vedno prevajalci, čeprav je v jezikovni industriji in tehnološkem sektorju vse več teženj po uporabi naprednih orodij, ki bi deloma ali v celoti nadomestila prevajalce.

Danes glede na specializacijo med prevajalci govorimo o različnih poklicih: prevajalec (književni ali znanstveno-tehnični),¹ prevajalec za avdiovizualne medije – podnaslavljalet in tolmač (konferenčni, sodni, tolmač za skupnost). Dodali bi lahko še druge primerljive poklice, ki so povezani z jezikoslovnimi vedami in tudi nastopajo v prevajalskem procesu, kot je npr. lektor. Ti poklici, ki so na trgu izpostavljeni enakim pritiskom, so bili natančneje opredeljeni v *Beli knjigi o prevajanju* (2018), ki jo bomo v nadaljevanju še večkrat citirali.

Nekoč so bili to spoštovani poklici, ki so jih prevajalci opravljali bodisi v svobodnem poklicu ali pa so delovali v velikih podjetjih, ki so zaradi mednarodnih izmenjav potrebovala prevajalsko službo za zagotavljanje mednarodne komunikacije. V procesu globalizacije so to nalogo v večji meri prevzele prevajalske agencije, ki jih običajno ne vodijo prevajalci oz. osebe, povezane s prevajalsko stroko. Tako kot vsaka gospodarska družba si agencije prizadevajo za optimizacijo stroškov, hkrati pa v njihovih delovnih procesih nastopajo tudi drugi poklicni profili, prevajalci pa postanejo le eden od členov v verigi. S tem se njihov položaj na trgu slabša, saj je zreduciran na raven orodja, vse pogostejše pa se omenjajo težnje po popolni nadomestitvi prevajalcev s stroji (Marr, 2018), kar vnaša v poklic dodatne pritiske in postavlja prevajalce v podrejen položaj. Gre za globalen problem, ki ga opažajo po vsem svetu, vendar ne smemo enačiti vseh agencij. V Združenju prevajalskih podjetij vztrajajo pri razliki, ki bi morala obstajati v poimenovanju in tudi obravnavanju različnih pristopov k prevodu, in ločijo med agencijami, ki zgolj posredujejo delo, ter prevajalskimi podjetji, ki zagotavljajo celovito prevajalsko storitev, zato imajo večje stroške.

V članku bomo opredelili problematiko prekarnosti, v katero drsi prevajalski poklic, in nakazali možne rešitve problema. Pri tem nam bo v pomoč *Bela knjiga o prevajanju* (2018), v kateri so prevajalci in lektorji podrobneje opredelili zahtevnost poklica in položaj prevajalcev ter tudi pričevanja kolegov prevajalcev, ki se v trg dela vključujejo ali so aktivni že dlje časa.

1 Prevajanje literarnih besedil, ki je morda kulturno najbolj izpostavljeno, v resnici zavzema bistveno manjši tržni delež kot neliterarno prevajanje (z več kot 90 % tržnega deleža).

1. SPREMEMBE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

S citatom iz *Bele knjige o prevajanju* se lahko že takoj v začetku navežemo na prekarnost (Brezar, 2019: 110):

»Prevajalci so eden od najbolj tipičnih poklicev, ki jih je zajela prekarnost. Če gledamo na prevajalski poklic skozi prizmo prekarnosti, lahko rečemo, da gre za obliko dela, v kateri delavcem ne pripadajo iste pravice kot redno zaposlenim delavcem: plačana bolniška, plačan dopust, minimalna plača, povrnjeni stroški za prevoz in malico, prav tako moramo imeti v mislih, da redno zaposlenim delavcem ni treba plačevati opreme, najema prostorov in drugih stroškov, ki so potrebni za opravljanje dela.« (Brezar, 2019: 110)

Kdaj so prevajalci postali prekarci? Če podamo kratek pregled o položaju prevajalca v polpretekli zgodovini, kot so ga opredelili v zborniku Društva znanstvenih in tehničnih prevajalcev ob 50-letnici (Šega, 2014), lahko izpostavimo naslednje: prevajalci so se od 60. let preteklega stoletja naprej kot delavci v svobodnem poklicu začeli združevati, da bi uredili svoj položaj in poskrbeli za uveljavljanje statusa poklica prevajalca. Prvo tako stanovsko združenje je bilo Društvo znanstvenih in tehničnih prevajalcev Slovenije (DZTPS). Društvo je od leta 1960 naprej skrbelo za prevajalčevo dobrobit (določitev priporočene cene prevajalskih storitev, posredovanje dela, nudenje računovodskih storitev (izdajanje računov) ipd.), in organiziralo izobraževalne seminarje. Članstvo v društvu in licenciranje je bilo skrbno urejeno in povezano s kompetencami in strokovnim delovanjem.

Poleg DZTPS sta tradicionalni združenji še Društvo slovenskih književnih prevajalcev (DSKP), ki je bilo ustanovljeno leta 1953, in Združenje konferenčnih tolmačev Slovenije (ZKTS) iz leta 1973, kasneje so zaradi potreb in specializacije nastala še druga: Društvo slovenskih filmskih in televizijskih prevajalcev (DSFTP), Združenje stalnih sodnih tolmačev in pravnih prevajalcev Slovenije (SCIT) in Društvo prevajalcev in tolmačev Slovenije (DPTS) s svojo sekcijo sodnih tolmačev, lektorji pa se združujejo v Lektorskem društvu Slovenije (LdS). Število društev je relativno visoko za tako majhen prostor, kot je Slovenija, vsekakor pa nakazuje potrebo po združevanju in organiziranju prevajalcev v svobodnem poklicu bodisi na področju izobraževanja bodisi skupnih akcij za uveljavljanje pravic.

Glavni zaposlovalci prevajalcev še vedno ostajajo isti kot nekoč, gre za javni sektor in gospodarske družbe (Zidar Forte, 2019). V slednjih je možnosti bistveno manj kot nekoč, med najmočnejšimi ostaja prevajalski sektor Revoza v Novem mestu, mnoga velika podjetja (npr. Lek), ki so imela nekoč svoje prevajalske službe, pa prevajalcev ne zaposlujejo več ali pa jih preprosto ni več (kot na primer SCT). Kot v svojem prispevku v *Beli knjigi o prevajanju* ugotavlja J. Zidar Forte (2019: 50), je danes največ možnosti za zaposlitev prevajalcev v javnem sektorju, torej v slovenski javni upravi (ministrstva, zavodi, inštituti) in v evropskih institucijah (jezikovni ali prevajalski oddelki za posamezne jezike). V javni upravi obstajajo nekatera sistemizirana

delovna mesta za prevajalce, lektorje in terminologe. Zaposlujejo tudi tolmače, ki v vladnih službah pogosto opravljajo tudi prevajalsko delo, zaposleni pa so v različnih nazivih, od strokovno-tehničnega osebja do uradniških in diplomatskih nazivov (na Ministrstvu za zunanje zadeve). Največja prevajalska služba v slovenski javni upravi je Sektor za prevajanje pri Generalnem sekretariatu Vlade Republike Slovenije, ki zagotavlja prevajanje, lektoriranje in tolmačenje za vlado in nekatera ministrstva ter vladne agencije. Posebne oddelke, ki skrbijo za tovrstne storitve, imajo znotraj drugih enot ali služb še Ministrstvo za zunanje zadeve, Ministrstvo za notranje zadeve in Ministrstvo za obrambo. (Zidar Forte, 2019: 50)

V obdobju med letoma 2001 in 2010 so v DZTPS zapisali, da so zaznali »slabšanje položaja prevajalca« (Šega, 2014), v teh letih so začeli z aktivno akcijo za regulacijo poklica prevajalca, do katere pa še danes ni prišlo. Leto 2001, ko so zaznali slabšanje položaja prevajalca, se umešča praktično takoj po začetku procesa pridruževanja Evropski uniji 1999, ko je bilo dela veliko in trg odprt za vse, ki so se želeli vključiti v prevajalsko delo, saj vladne prevajalske službe zaradi omejenega števila prevajalcev same niso mogle biti kos zahtevni nalogi prevajanja zakonodaje in so najemale zunanje prevajalske storitve (Shresta, 2018: 32). Pogodbeni sodelavci so se aktivno vključili v prevajanje Evropske pogodbe in zakonodaje, Generalni sekretariat Vlade s svojimi prevajalci pa je zagotavljal slogovno enotnost in kakovost (Shresta, prav tam).

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo je slovenščina sicer postala uradni evropski jezik, hkrati pa je prišlo do paradoksa. V okviru evropskih, pa tudi domačih javnih naročil je postalo jasno, da slovenščina ni nujno več naša last, ampak bo izbrani ponudnik za prevajalske storitve tisti, ki predlaga najnižjo ceno. Poleg tega na velikih razpisih glede na pogoje lahko kandidirajo le agencije, posamezniki pa ne.² Po besedah prevajalcev naj bi se pojavljale tudi nepoštenе prakse: nekatere agencije se na razpise prijavljajo z uveljavljenimi in ustrezno usposobljenimi izvajalci, za izvajanje dela pa najemajo samozaposlene po najnižji možni ceni, da sploh dobijo posel, saj globalni trg narekuje iskanje cenejše rešitve in nižanje cene. Tudi slovenska zakonodaja o javnem naročanju, veljavna za vsa javna naročila, izpostavlja ceno kot glavno merilo zaradi gospodarnega ravnanja z javnim denarjem. Ker je nizka cena edino merilo, prevajalec, ki se prijavlja na razpis prek agencije ali podjetja, običajno ne ve, po kateri ceni bo delal, oz. mu prijavitelj tega ne pove. Tudi to je eden od problemov. Po letu 2004 število prevodov za Evropsko unijo narašča, več je potreb za prevode iz slovenščine v angleščino (Shresta, 2018: 32).

O javnih razpisih Olga Shresta (Shresta, 2018) tudi napiše, da se baza notranjih prevajalcev v vladnih sektorjih krči zaradi »zamrznjenega« zaposlovanja, kar vpliva tudi na kakovost prevodov, saj prihaja do naslednjega problema (Shresta, 2018: 33):

2 To se v zadnjem času spreminja. V zadnjem javnem naročilu za prevajanje za Evropski parlament v aprilu 2021 sta objavljena dva razpisa, od katerih je T5/EU5/2021 namenjen posameznikom in agencijam, T6/EU9/2021 pa agencijam.

»Koordinacija in izbor zunanjih sodelavcev je seveda še vedno v rokah Sektorja za prevajanje pri GSV, vendar je pri takem načinu dela veliko težje zagotavljati terminološko in stilno usklajenost prevodov ter preverjati njihovo kakovost. Zunanji prevajalci in lektorji se namreč zbirajo po javnih naročilih, kjer pa je še vedno odločujoči kriterij cena, medtem ko se kompetence ponudnika storitev preverjajo le na podlagi predloženih dokazil. Glavni krivec za tako stanje je obstoječa zakonodaja, ki ureja področje javnih naročil, saj ne upošteva specifikke naročanja intelektualnih storitev, pri katerih je kriterij kakovosti podrejen kriteriju cene.« (Shresta, 2018: 33)

2. KAKO SE PREVAJALSKA DEJAVNOST ODVIJA IN ODRAŽA NA TRGU?

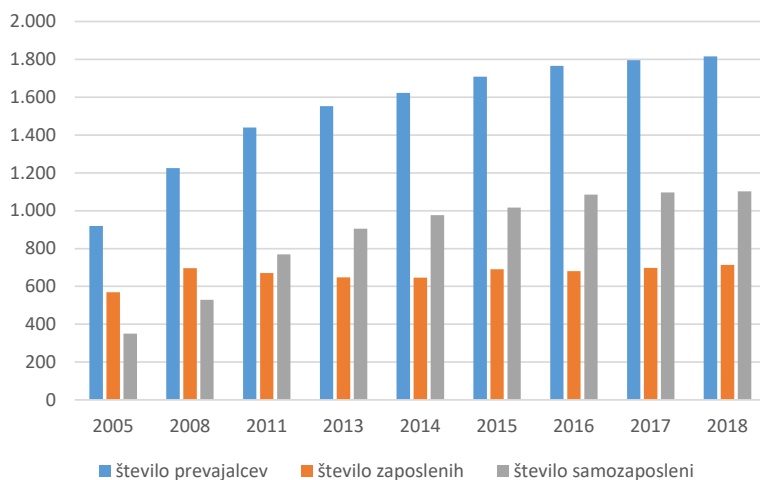
Kot v Beli knjigi o prevajanju ugotavlja Tamara Mikolič Južnič (2019: 134) v prispevku Finančna uspešnost prevajalskega sektorja, kjer predstavlja analizo, narejeno na osnovi javno dostopnih finančnih podatkov o slovenskem prevajalskem trgu na spletnih straneh Ajpesa in iz Poslovnega asistenta Moj Bizi za področje dejavnosti s številko razreda „74.300 Prevajanje in tolmačenje“ (po standardni klasifikacijski dejavnosti (SKD)), je prevajalska in tolmaška dejavnost še vedno v porastu. Po tam predstavljenih podatkih (Mikolič Južnič, prav tam) je podjetij, ki imajo v Sloveniji registrirano prevajalsko oz. tolmaško dejavnost, 1.686. Avtomatska analiza trga, ki jo ponuja Moj Bizi, dopušča izbiro dejavnosti in pri izbiri kategorij *Prevajanje, lektoriranje in tolmačenje ter tuji jeziki* prikaže za leto 2017 786 podjetij, za leto 2016 pa 838 (Mikolič Južnič, prav tam). Tudi prihodki in čisti dobiček v sektorju precej strmo naraščajo: v 13 letih so se prihodki skoraj potrojili (20.317.250,00 EUR leta 2004, 55.300.982,00 EUR leta 2017), podobno tudi čisti dobiček (1.596.925,00 EUR leta 2004, 4.510.329,00 EUR leta 2017) (Mikolič Južnič 2018: 133). Mikolič Južnič navaja, da se pri podrobni analizi pokaže, da več kot 20 % trga pokrivajo štiri podjetja, od katerih ima daleč največji tržni delež podjetje Iolar (11,38 %), sledijo mu Amidas (3,78 %), Star Prevajalske storitve (3,13 %) in Alkemist (2,98 %), preostanek (78,7 %) pa se porazdeli med ostala podjetja (Mikolič Južnič, 2019: 134).

Prihodki navedenih podjetij v letih 2015 in 2016 so znašali 27 % vseh prihodkov sektorja, v letu 2017 pa celo 29 %. Iz podatkov bi lahko sklepali, da se večji prihodki koncentrirajo pri majhnem številu ponudnikov prevajalskih storitev, česar pa ni opaziti pri prikazanih dobičkih, ki se v zadnjih treh letih konstantno nižajo in so bili v letu 2017 skoraj za polovico nižji kot dve leti poprej. Navedenim podjetjem je v letih 2015 in 2016 pripadlo 21 % celotnega dobička v sektorju, v letu 2017 pa le 12 % (Mikolič Južnič, prav tam). Mikolič Južnič torej ugotavlja, da se dobički v sektorju zlasti v zadnjih letih na splošno višajo na račun velikega števila manjših podjetij, ki pri svojem poslovanju v povprečju očitno (vsaj v zadnjih letih) prikazujejo večje dobičke od večjih podjetij, ki so kljub vsemu očitno še vedno uspešnejša pri zagotavljanju

prihodkov.³ Dejstvo pa je tudi, kot izkazujejo ankete, opravljene med prevajalci, da se to žal ne pozna pri tarifah, ki jih podjetja izplačujejo svojim pogodbenim sodelavcem: obratno, tarife v zadnjih letih niso sledile splošni rasti stroškov in cen življenjskih potrebščin, temveč so kljub razcvetu trga močno padle (Mikolič Južnič, 2018: 134).

Število samozaposlenih, ki jih je po podatkih Statističnega urada RS za potrebe članka popisala Jana Zidar Forte, je razvidno iz grafa 1 spodaj.

Graf 1: Delovno aktivne osebe, ki opravljajo poklic skupine 2643 - Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci (pol strani) – vstaviti graf iz Excella



Če od blizu pogledamo številke, vidimo, da je število prevajalcev od leta 2005 (920) do konca leta 2018 (1815) naraslo za skoraj 100 %. Razmerje med samozaposlenimi in zaposlenimi je bilo leta 2005 v korist zaposlenih: 569 zaposlenih in 351 samozaposlenih (oz. 62 % zaposlenih in 38 % samozaposlenih). V letu 2018 je to razmerje obrnjeno, samozaposleni s 1102 predstavnikoma predstavljajo skoraj 61 % vseh prevajalcev, medtem ko je zaposlenih 39 % (oz. 713 prevajalcev). Zanimivo je tudi razmerje med ženskami in moškimi: ženske so v prevajalskem poklicu veliki večini (81 % leta 2005, 79 % leta 2018). Povprečen „prevajalec“ je torej prevajalka: samozaposlena ženska. Razmerje je razvidno iz tabele 1 spodaj.

3 V izračunu Mikolič Južnič (2019b) ne navaja investicij v širjenje poslovanja, do katerih pa prihaja prav pri najuspešnejših podjetjih.

Tabela 1: Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci po spolu

			Skupaj	Zaposleni	Samozaposleni
Stanje 31.12.2018					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.815	713	1.102
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	380	141	239
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.435	572	863
Stanje 31.12.2017					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.795	698	1.097
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	373	140	233
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.422	558	864
Stanje 31.12.2016					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.766	681	1.085
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	350	130	220
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.416	551	865
Stanje 31.12.2015					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.708	691	1.017
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	359	150	209
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.349	541	808
Stanje 31.12.2014					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.623	646	977
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	317	128	189
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.306	518	788
Stanje 31.12.2013					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.553	648	905
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	298	129	169
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.255	519	736

			Skupaj	Zaposleni	Samozaposleni
Stanje 31.12.2011					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.440	671	769
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	258	123	135
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	1.182	548	634
Stanje 31.12.2008					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	1.225	696	529
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	234	118	116
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	991	578	413
Stanje 31.12.2005					
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Skupaj	920	569	351
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Moški	170	87	83
2643	Prevajalci, tolmači, lektorji in drugi jezikoslovci	Ženske	750	482	268

Opomba: podatki za obdobje 2005 - 2008 so p0reračunani iz SKP-V2

Vir: Delovno aktivno prebivalstvo (DAK)

Kot ugotavlja Sonja Robnik (2018: 121):

»Digitalizacija pomembno spreminja podobo trga dela – v številnih poklicih ni več pomembno, kje smo, saj lahko delo opravljamo povsod, kjer imamo dostop do svetovnega spleta, praviloma je večja tudi časovna avtonomija. Vendar pa vpliv digitalizacije ni spolno nevtralen. Obstajajo analize, ki kažejo, da spolne neenakosti tudi v dobi digitalizacije ne bodo odpravljene – ženske bodo ostajale bolj prilagodljiva in cenejša delovna sila, ki bo na račun bolj fleksibilnega dela sicer pogostejše vstopala na trg dela, saj ji bo delo od doma omogočalo lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, vendar pa jo bosta spremljali prekarnost in nizko plačilo (Piasna in Drahokoupil 2017). Lahko bi torej rekli, da bodo tudi v dobi digitalizacije ženske prilagajale plačano delo skrbstvenemu, moški pa skrbstveno plačanemu. Ženske v Sloveniji, kljub temu da so na trgu dela prisotne v skoraj tako veliki meri kot moški in da večinoma delajo s polnim delovnim časom, opravijo še levji delež neplačanega dela (skrb za gospodinjstvo, otroke, ostarele, bolne). Digitalizacija poklicev, tudi prevajalskega, lahko pomeni, da delo od doma popolnoma zabriše mejo med delom in zasebnimi obveznostmi.« (Robnik, 2018: 121)

3. KAKO PREŽIVETI?

V anketi prevajalcev, ki jo je izvedla Tamara Mikolič Južnič (2018: 81), so zapisani naslednji podatki glede tarif: povprečna najvišja obračunana tarifa je 22,22 EUR, vendar povprečje skriva velika odstopanja (od 5 do 80 EUR), saj je za 57 % anketirancev najvišja obračunana tarifa manj kot 20 EUR na stran (pri teh je povprečje 14,07 EUR). Povprečna najnižja tarifa, ki jo zaračunajo na avtorsko stran, je 15,39 EUR, vendar prihaja do velikih odstopanj, zlasti skrb vzbujajoče pa je, da 64 % prevajalcev zaračuna manj kot 15 EUR na avtorsko stran⁴ (povprečje pri teh nižjih postavkah je 11,42 EUR, kar v praksi pomeni, da pri povprečno 6 straneh prevoda na dan tak prevajalec zasluži približno 20 % manj od povprečne bruto slovenske plače v letu 2018) (Mikolič Južnič, 2019 : 81). Po statističnih podatkih, ki jih je analizirala Mikolič Južnič (prav tam), se pri letnem zaslužku v letu 2017 zneski gibljejo od 200 EUR pa vse do 150.000 EUR bruto, povprečje je približno 20.000 EUR.

Pa še pomislek o tem, kaj tak povprečni znesek pomeni, in prikaz dejavnosti, ki so potrebne za njegovo doseganje na trgu prevajalskih storitev. Ker gre za intelektualno storitev, bi po zahtevnem študiju in uspešno opravljeni diplomski prevajalci z univerzitetno diplomo ali zaključenim magistrskim študijem glede na usposobljenost spadali v kategorijo, primerljivo s 40. razredom v javni upravi, kar pomeni bruto znesek vsaj 2.000 EUR/mesec oz. 24.000 EUR/leto oz. bruto bruto 28.000 EUR/leto. Če hoče samozaposleni prevajalec vlagati še v izobraževanje, opremo (računalnik, licence za programe ipd.), nameni npr. 2.000 eur/leto za investicije, torej potrebuje 30.000 EUR letnih prihodkov.

V letu 2019 je 249 delovnih dni – minimalni obseg dopusta je 20 dni, 10 dni predvidimo za vsak primer (bolezen, nezmožnost dela), 5 dni npr. za izobraževanja (in/ali iskanje naročnikov) – če to odštejemo, dobimo učinkovitih 214 delovnih dni.

Če delimo znesek 30.000 EUR z 214 dnevi, dobimo 140 EUR/dan. Če prevajalec računa 25 EUR/stran (0,10 EUR/besedo, če upoštevamo, da ima 1 stran okrog 250 besed), bo moral na dan prevesti 5,6 strani (1.400 besed).

Če prevajalec računa 20 EUR/stran (0,08 EUR/besedo), bo moral na dan prevesti 7 strani (1.750 besed) (to je priporočen obseg za prevajanje v slovenščino, v tuji jezik, kjer je prevajanje zahtevnejše, pa je priporočilo nekje od 4 do 5 strani dnevno).

Če prevajalec računa 10 EUR/stran (0,04 EUR/besedo), bo moral na dan prevesti 14 strani (3500 besed!), kar je dan za dnem, mesec za mesecem od njega nemogoče pričakovati, pa naj uporablja kakršne koli pripomočke in prevajalnike.

4 Avtorska stran je 1500 znakov brez presledkov.

4. POROČILO S TERENA

V nadaljevanju smo zbrali podatke, o katerih nam spregovorijo nekdanji študenti, kadar jih povprašamo, kako gre, ali pa nam jih pošljejo neposredno s terena. Razpisi za prevajalce po navadi vključujejo postavko „delo s fleksibilnim časom“, kar je treba brati kot delo ob vsakem času (gl. tudi Perić, Dolanc, 2018). Obstajajo tudi naročila, ki jih je treba opraviti v fiksnem času (npr. naročnik bo poslal besedilo do 14.00, potrebuje ga do 16.00, gre za 3 strani tehničnega prevoda v tuji jezik). Naročnik lahko predpiše uporabo določenih prevajalskih orodij, kar lahko za seboj potegne nižanje tarife glede na ujemajoče pojavitve v pomnilnikih prevodov. Te niso nujno zanesljivi, saj gre za pretekle, morda vsebinsko drugačne projekte, zato se zadetki v pomnilniku včasih sploh ne skladajo z dejanskim pomenom v konkretnem besedilu.

Prevajalska orodja in njihov hitri razvoj tudi vplivajo na pričakovanja naročnikov in laične javnosti, da bodo prevajalčevo delo lahko opravljali stroji. Stroj ima atribut nezmotljivega, na nekaterih spletnih straneh ponudnikov prevodov npr. beremo: »Pri delu uporabljamo **najsodobnejša prevajalska orodja**, ki zmanjšujejo možnost človeških napak.« (Podjetje Veris) Ko prevajalska orodja vključujejo še strojne prevajalnike,⁵ pa prevajalec postaja zgolj urejevalec strojnega prevoda (*angl. post-editor*). Tako delo je po pričevanjih bistveno napornejše od samega prevajanja, saj je treba hkrati brati dve besedili, kar zahteva maksimalno koncentracijo in kognitivni napor (cf. Koponen, 2016). Poleg tega stroji delajo predvidljive in nepredvidljive napake, ki jih je treba popravljati za njimi, pri tem pa so nepredvidljive napake bistveno bolj problematične, saj včasih popolnoma izkrivljajo pomen, hkrati pa jih težje odkriti.

Pogled na kakovost in njeno zagotavljanje se tudi v razpisih za javna naročila vedno pogosteje enači s standardom ISO (trenutno sta veljavna Standard ISO 17100:2015 in ISO 9001:2015 (Schlamberger Brezar, 2019)). Standard ISO je predvsem zagotovilo, da je bil prevod pregledan, ne pove pa veliko o sami kakovosti prevoda. Njegovi imetniki so zavezani postopkom v nastanku prevoda, ki sestoji iz dvojnega preverjanja prevoda, vsebuje pa tudi priporočila o ustreznosti izobrazbe prevajalca (znak EMT⁶ za šolo, kjer se je izobraževal prevajalec), ki jo ta lahko nadomesti z določenimi izkušnjami za tiste, ki nimajo prevajalske izobrazbe. Samostojni prevajalec ne more zagotavljati takih standardov in je že zato v neenakopravnem položaju na razpisih.

5. PREDLAGANE REŠITVE

Rešitve vseeno obstajajo. Ena od njih je predlagana regulacija poklica, za katero si DZTPS prizadeva že od 80. let naprej (Šega 2014), in s tem povezane licence, ki so pogojene z osnovno izobrazbo, ki naj bo praviloma prevajalska, z rednimi dodatnimi izobraževanji in izkušnjami. Minimalne zahteve glede izobrazbe bi morale veljati tudi za samostojne podjetnike, ki se želijo ukvarjati s prevajanjem in registrirati dejavnost

pri AJPES-u. Zdaj lahko postane prevajalec vsakdo, ki meni, da dobro obvlada jezik. Tako imenovani „ljubiteji“ delujejo prek interneta in tudi televizije (z izjemo nacionalne).

Univerza in fakultete, ki skrbimo za izobraževanje prevajalcev in tolmačev, lahko z ozaveščanjem javnosti vplivamo na izobraževanje uporabnikov, da bodo znali ceniti dobro opravljeno prevajalsko delo in se ne bodo pustili zapeljati nizkim cenam.

Največ pa za sektor lahko naredi država. Na sami konferenci o prekarnosti je bilo izraženih nekaj zanimivih stališč: npr. da so prekarci sami krivi, ker vzamejo tako slabo plačano delo, da morajo za reševanje nastalih težav poskrbeti stanovske organizacije in ne država. Prelaganje odgovornosti na najšibkejši člen, ki poleg tega še plačuje davke in slabo živi, res ni najboljša rešitev, če imajo državne službe v rokah škarje in platno.

Za urejanje prevajalskega trga vidimo v državi enega od bistvenih regulatorjev za prevajalske storitve, če že ne s formalno regulacijo, pa vsaj z zagotavljanjem dostojnih cen in zahtevami po kakovosti. Prevajanje za GSV in nekaj drugih večjih javnih naročnikov (DARS, NIJZ ipd.) na splošnem slovenskem prevajalskem trgu predstavlja zelo velik delež in hkrati velja za vzor drugim javnim in zasebnim naročnikom prevajalskih storitev, zato bi lahko veliko storili že z regulacijo cen v okviru javnih naročil. Sprememba načela izbire, ki trenutno daje prednost ponudniku z najnižjo ceno, ne pa tistemu, ki bi ponujal najkvalitetnejšo storitev, bi bil že eden od kamenčkov v mozaiku. Praksa namreč pove, da v kasnejšem postopku popravljanja besedila, ki je bilo slabo prevedeno, prihaja do še večjih stroškov, kot če bi že v začetku izdelali ustrezen prevod. Do kakšnih napak bi morale priti v prevodu, da bi ugotovili, da je bistvena kakovostna storitev in ne cenena?

Da je bistvena varčnost, je bilo pred kratkim jasno pri razpisu za konferenčno tolmačenje, ki naj bi pokrivalo tudi čas predsedovanja Svetu EU v letu 2021, saj so se v njem po mnenju celotne strokovne javnosti bistveno znižali standardi dela (DTPS, 2019). Na to naročilo so se ostro odzvala vsa stanovska združenja in društva ter izobraževalci, vendar do odgovora ali rešitve do danes še ni prišlo. Naj vseeno zaključimo z besedami avtoric v *Beli knjigi o prevajanju* (2018: 171): »Odločevalci v najširšem smislu so torej tisti, na katere naslavljamo svoja pričakovanja, in želimo si, da bi se jih lotili celostno in z ustrezno skrbnostjo, z usklajenim delovanjem, kot ga tako obsežna dejavnost, kot je prevajanje, tudi terja.«

Bibliografija

1. *Bela knjiga o prevajanju 2018* (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
2. Brezar, Borut (2019): O prekarnosti (v prevajalskem poklicu), *Bela knjiga o prevajanju 2018*, (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
3. DTPS (2019): Poziv predsedniku vlade Marjanu Šarcu v zvezi z razpisoma GSV https://www.dpts.si/images/seminarji/Stali%C5%A1%C4%8De_DPTS_o_razpisih_GSV.pdf, (27. 8. 2019)
4. ISO standard <https://www.iso.org/standard/59149.html> (27. 8. 2019)
5. Koponen, Maarit (2016): https://www.jostrans.org/issue25/art_koponen.pdf (27. 8. 2019)
6. Markič, Jasmina (2013): O tolmačenju in tolmačeslovju. V Vojko Gorjanc (ur.), *Slovensko tolmačeslovje*, 6–19. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
7. Marr, Bernard (2018): Will Machine Learning AI Make Human Translators An Endangered Species? <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/08/24/will-machine-learning-ai-make-human-translators-an-endangered-species/#28c108c53902> (27. 8. 2019)
8. Mikolič Južnič, Tamara (2019a): Finančna uspešnost prevajalskega sektorja, *Bela knjiga o prevajanju 2018*, (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
9. Mikolič Južnič, Tamara (2019b): Slovenski prevajalski trg: pregled stanja, *Bela knjiga o prevajanju 2018*, (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
10. Perić, Tina in Maša Dolanc (2019): Povprečna prevajalka dela vedno, pa naj bo vikend, praznik, noč ali dopust, *Bela knjiga o prevajanju 2018*, (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
11. Robnik, Sonja (2019): Senčne plati feminizacije poklica: ali se lahko zgodijo tudi prevajanju? <https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)
12. Schlamberger Brezar, Mojca. Les normes en traduction, les normes en langue dans tous leurs états. V: Schlamberger Brezar, Mojca (ur.), Gruntar Jermol, Ada (ur.). *Norms in language, norms in translation = Normes en langue, normes en traduction = Sprach- und Übersetzungsnormen*, (Zbirka Prevodoslovje in uporabno jezikoslovje). 1. izd. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete. 2019, str. 18–31. <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/view/167/263/4223-1>
13. Shrestha, Olga (2019): Prevajanje za državne institucije. V: *Bela knjiga o prevajanju 2018*, <https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019).
14. Šega, Lidija (2014): Zbornik ob 50-letnici DZTPS (<http://dztps.si>), (27. 8. 2019)
15. Zidar Forte, Jana (2019): Poklici (med)jezikovnega posredovanja: izobraževanje in zaposlitvene možnosti, v: *Bela knjiga o prevajanju 2018*, (<https://belaknjigaoprevajanju.si/>), (27. 8. 2019)

Mirt Komel

*Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede in Filozofska fakulteta
Mirovni inštitut*

AUFHEBUNG AKADEMSKE PREKARNOSTI

Akademija je danes, tako kot vse tradicionalne institucije, nedvomno v krizi. To ne zgolj zaradi zunanjih dejavnikov (varčevalni ukrepi kot naplavine ekonomske krize, prevladujoči antiintelektualni sentiment, imperativ po družbeni uporabnosti vednosti, ne nazadnje pa tudi tisto, kar nas bo tukaj prav posebej zanimalo, namreč, prekarizacija dela), ampak tudi zaradi določenih lastnih nagibov, ki jim bomo tukaj poskušali slediti, vključno z analizo poglavitnih pojmov, s katerimi bomo imeli v nadaljevanju opravka.

Ključne besede: Aufhebung, akademska prekarnost, Homo Academicus, diskurz univerze

Aufhebung of Academic Precariousness

The Academy is nowadays, as are all traditional institutions, undoubtedly in a crisis. And that is not so only because of external factors - the still ongoing economic sanctions due to the increased public debt as one of the alluviums of the past economic crisis, the general anti-intellectual sentiment that prevails in postmodern societies that are more and more leaning towards a new form of posttotalitarianism, the imperative for a societal use-value for knowledge that is thus losing its value in itself and is becoming more and more commodified, and, last but not least, what will be of our particular concern here, the precarisation of academic work - but most of all due to certain tendencies inherent in the academic field itself that we will try to analyse in this contribution.

Keywords: Aufhebung, academic precariousness, Homo Academicus, university discourse

Kaj pomeni „prekarnost“ in kaj bi pomenila njena „odprava“?

Latinski izraz *precarius* je izpeljanka iz *prex*, ki pomeni molitev, od koder po izpeljavi *prec-arius* dobimo pomen „odvisnost od dobre volje drugega“ (v navezavi na bogove, od katerih „dobre volje“ je bil odvisen antični človek), kakor se konsolidira v angleški pravni terminologiji 17. stoletja in od koder zadobi, v razširjeni rabi, ki traja vse do danes, pomen vsakršnega „tveganja, nevarnosti, negotovosti“ (tako da se striktno legalen pomen odvisnosti od drugega izgubi). V novejših časih se je prekarnost sintaktično navezala predvsem na moderen pojem dela, kot se je izoblikoval z industrijsko revolucijo in kot ga je najnatančneje zapopadel Karl Marx, tako da je delo v postindustrijski dobi postalo vse bolj „prekarno“, tj. nevarno, negotovo: izginjanje rednih zaposlitev za nedoločen čas, izginjanje osemurnega delavnika, ki se podaljšuje v nedogled, izginjanje vikenda v smislu dela prostih dni, skratka vsega tega, kar je bilo še nedavno zgodovinski dosežek razrednega boja.

No, in če smo že omenili Marxa, kje pa je Hegel?

Daleč ni, kajti drugi pojem, s katerim imamo opravka poleg prekarnosti, je pojem „odprava“, katerega pomenu lahko sledimo tako, da naredimo korak od Marxa nazaj do Hegla: pri Marxu ima pojem odprave v navezavi na delo natanko določen pomen, namreč, da je delo (vključno z delitvijo dela na manualno in duhovno) nekaj, kar je bojda treba odpraviti kot buržujski umotvor prek komunizma kot »gibanja odpravljanja obstoječega stanja«: v »samorasli družbi« je »delitev dela vnaprej razdeljena«, »ni prostovoljna«, tako da »ima vsakdo določen izključen krog dejavnosti, ki mu je vsiljena, iz katere ven ne more; je lovec, ribič, pastir ali kritični kritik in mora to ostati, če ne bo izgubil sredstev za življenje«, v »komunistični družbi« pa se lahko vsakdo »izobrazí v vsaki poljubni panogi«, sama »družba uravnava občo produkcijo« in »mi prav s tem omogoča, da danes delam to, jutri ono«, da »zjutraj lovim, popoldne ribarim, zvečer redim živino in po jedi kritiziram, kot mi pač prija, ne da bi kdaj postal lovec, ribič, pastir ali kritik.« (Marx in Engels, 1979: 40) V tem oziru je nadvse na mestu primerjava, ki jo naredi Hannah Arendt, ko pravi, da je Marxov model »idealne družbe« atenska mestna država: »Atenski državljani so bili državljani samo toliko, kolikor so razpolagali s prostim časom, s svobodo od dela, kakršno Marx napoveduje za prihodnost.« (Arendt, 2006: 27) Toda če so atenski državljani svoj »prosti čas« porabili za filozofijo, umetnost in politiko, potem lahko iz zgornjega pasusa razberemo, da pri Marxu delo vztraja kot ideal svobode in da njegova „odprava“ zadeva izključno „delo“ v kapitalističnem smislu besede, ne pa samih s tem povezanih dejavnosti, tako da ima odprava v tem kontekstu še kako močne heglovske konotacije, saj *Aufhebung* pomeni tako ukinitve kot ohranitev hkrati, kar je pogoj za dialektiko napredovanja in hkratnega korakanja nazaj (kolikor pač heglovske dialektike ni moč preprosto izenačiti z razsvetljsko ideologijo napredka, ki si domišlja, da je mogoče napredovati izključno naprej), pri čemer so najzanimivejši natanko tisti momenti, ki se upirajo dialektiki odpravljanja in vztrajajo v svoji ireduktibilnosti takorekoč kot „kost v grlu duha“.

Dolar je v svoji knjigi *Heglova Fenomenologija duha* tovrstne momente heglovske dialektike identificiral z lacanovskim Realnim in pokazal, da so specifični objekti, ki se proizvedejo kot stranski in neželeni produkti procesa odpravljanja, identični z objektom *a* (cf. Dolar 2017). In če vemo, da je Lacan v svojem slovitom sedemnajstem seminarju *Hrbtna plat psihoanalize* objekt-razlog-želje kot nosilca „presežnega užitka“ zvezal z Marxovim pojmom dela kot virom „presežne vrednosti“ – da bi skozi svojo teorijo štirih diskurzov pokazal na heglovski moment presežne vednosti – potem smo na dobri poti, da vprašanje odprave akademskega prekernege dela, ki nas tukaj zanima, zastavimo natanko v smislu vprašanja vednosti, ki je stvar univerzitetnega diskurza.

Diskurz gospodarja smrti

V *Hrbtni plati psihoanalize* nam elementaren nabor štirih Lacanovih matemov (označevalec-gospodar *S*₁, veriga označevalcev *S*₂ ali „vednost“, objekt mali *a*, zaprečeni subjekt \$) in njihovo medsebojno izmenjevanje prikaže štiri možne načine, kako so organizirane družbene vezi.

Ti štirje elementi zasedajo štiri predhodno določena mesta v matrici,¹ ta „aparatus štirih nogah“, kakor ga imenuje Lacan, pa s četrtinskimi obrati strukturira štiri temeljne diskurze: diskurz gospodarja, univerze, histerika in analitika (Lacan 2008, 29). Vsak od teh diskurzov predstavlja enega izmed nemogočih poklicev, o katerih je govoril Freud: gospodovanje, vzgajanje, zapeljevanje in analiziranje. Diskurz gospodarja, ki predstavlja „hrbto plat psihoanalize“, je osnova, po kateri se strukturirajo vsi ostali diskurzi, za razliko od diskurza histerika in analitskega diskurza pa je univerzitetni diskurz dopolnilo prvega, nadaljevanje gospodstva z drugimi sredstvi.²

Diskurz gospodarja kot izhodiščni diskurz celotne matrice je izpeljan iz določene Lacanove interpretacije slovite „dialektike gospodarja in hlapca“ iz *Fenomenologije duha*: samozavedanje je po Heglu vselej že »samozavedanje za neko samozavedanje«, kajti enotnosti samozavedanja ni mogoče doseči v njem samem, v neki identičnosti »jaz = jaz«, saj je »enotnost njega samega v njegovi drugobiti«, v »jaz, ki je mi, in mi, ki je jaz« (Hegel, 1998: 102). V Heglovem scenariju se gospodar in hlapec spopadeta na življenje in smrt, pri čemer gospodar postane gospodar, ker si je upal postaviti

1 Mesta v matrici štirih diskurzov so naslednja: mesto dejavnika zgoraj levo, mesto drugega zgoraj desno, mesto produkta spodaj desno, mesto resnice pa spodaj levo pod mestom dejavnika; najpomembnejše je mesto dejavnika, ki ga izmenično zasedajo štirje elementi, saj je tisto mesto, ki povzroča delovanje, dominantno mesto, mesto ukazovanja, poveljevanja.

2 Lacan naredi določen obrat v svoji teoriji o štirih diskurzih glede na vse svoje poprejšnje izvajanje, ta obrat pa v osnovi pomeni neko določeno redukcijo telesnega na označevalno raven: v *Etiki psihoanalize* je užitek dojet kot tisto realno, ob katerem se na telesni ravni zaustavi delovanje označevalca, v štirih temeljnih konceptih psihoanalize je že rečeno, da je nekaj telesnega strukturirano na isti način kot označevalec, v teoriji štirih diskurzov pa je osnovni zastavek in centralen problem celotnega seminarja natanko v tem, kako to telesno raven užitek v celoti umestiti in inkorporirati v sam diskurz (Miller, 2001: 196).

življenje na kocko, hlapec pa postane hlapec, ker se je raje oklenil življenja: »Ta zavest namreč ni občutila bojazni za to ali ono, ne za ta ali oni trenutek, temveč za vse svoje bitje; zakaj občutila je strah pred smrtjo, tem absolutnim gospodarjem.« (Hegel, 1998: 108) Pripomniti velja, da če bi šlo dejansko za boj na življenje in smrt, ki bi imel za cilj ohranitev življenja enega in pokončanje drugega, ne bi bila mogoča vzpostavitev prav nobene intersubjektivnosti, saj bi eden od obeh v spopadu moral umreti. Gospodar pa se vzpostavi kot gospodar ne z neposrednim fizičnim nasiljem, temveč s pomočjo označevalca-gospodarja, ki uteleša grožnjo smrti, in prav temu podleže subjekt, ki postane hlapec. Lahko bi torej dejali, da hlapec preživi zato, ker se raje oklene življenja in se s tem izogne realni smrti, namesto nje pa ga doleti simbolna smrt.

Intersubjektivnost diskurza kot družbene vezi se torej vzpostavi skozi grožnjo smrti, ki drži pokonci simbolni red, znotraj katerega se gospodar ohranja tako, da to grožnjo reprezentira kot »označevalec čiste negativnosti, ki dobi svojo avtoriteto spričo svoje zveze s smrtjo – gospodar je gospodar le kot znak gospodarja.« (Dolar 2003: 228) Gospodar je kot oseba skozi ta simbolni rez povsem raztelesen in utelešen v označevalcu-gospodarju, tako da mu je odvzeta vsakršna subjektivnost, vsakršna osebna lastnost. Gospodarjeva oseba je s tem podvržena določeni označevalni operaciji, po kateri je vsa njegova bit sedaj odvisna od znaka gospodarja, v katerem je utelešen: kralj je denimo kralj po tem, da nosi krono in žezlo, ne pa po kakršni koli biološki značilnosti. Tudi sam subjekt, ki se v Lacanovi shemi diskurza gospodarja nahaja pod prečko, ni nobena obstoječa oseba, temveč »praznina, zev v simbolnem, ki nastane z intervencijo same označevalne geste.« (Zupančič 2003, 122) Zaprečeni subjekt \$ je čista negativiteta, kolikor zanj velja zgolj to, da ga »označevalec zastopa za drugi označevalec«, kakor je tudi označevalec-gospodar S1 sam po sebi čista negativiteta, ki v diskurzu gospodarja stoji na mestu dejavnika: S1 kot znak gospodarja reprezentira absolutnega gospodarja, v razmerju do katerega so vsi subjekti (v vseh smislih besede) podvrženi isti smrtonosni grožnji.

Inštalacija označevalca-gospodarja S1 v simbolni red – v nadaljnjo verigo označevalcev S2 – ustreza konceptu unarne poteze.³ Unarna poteza označuje natanko moment, ko gospodarja kot osebo nadomesti označevalec-gospodar, kar omogoči delovanje diskurza gospodarja: »S1 nadomesti gospodarja kot ‚živo osebo‘ s čisto označevalno potezo (‚unarno potezo‘), empirično fizično moč s simbolno močjo. To je vzvod izhodiščne označevalne entropije, izgube, negativnega števila oziroma negativne velikosti, ki je temelj vsake diskurzivnosti.« (Zupančič, 2003: 121) Tisto, kar unarna poteza vpelje na materialni ravni, je natanko negativnost kot nekaj pozitivnega, zato S1 nima svojega ekvivalenta v kakršnem koli drugem označevalcu, saj sam po sebi označuje zgolj mesto, kraj vdora označevalca v svet. Ta značaj S1, po katerem nima ekvivalenta v drugem označevalcu, je opredeljen skozi Lacanovo tezo, da je binarni označevalec (označevalec *Vorstellungs-Repräsentanz*, „zastopnik predstave“)

3 Koncept unarne poteze si Lacan sposodi pri Freudu, ki ga v *Množični psihologiji in analizi jaza* kot *ein einiger Zug* uporabi zato, da označi specifično simbolno identifikacijo, ki se razlikuje od običajne, imaginarne po tem, da ne gre za preprosto posnemanje drugega, temveč za identifikacijo, zgoščeno v eni sami potezi.

„izvorno potlačen“ (Žižek 2003): »Med unarnim označevalcem in subjektom kot binarnim označevalcem, vzrokom svojega izginevanja, gre torej, če smemo tako reči, za življenje in smrt. *Vorstellungsrepräsentanz*, to je binarni označevalec.« (Lacan 1996, 204) Na račun potlačitve binarnega označevalca dobimo množstvo običajnih binarnih označevalcev, ki zapolnijo vrzel, ki nastane na mestu te potlačitve. Toda prav zaradi tega, ker unarni označevalec kot označevalec čiste negativitete nima svojega binarnega označevalca, na ravni obstoječe simbolne strukture podvaja običajne označevalce, skozi katere so razporejeni diskurzi kot asimetrične družbene vezi.

Najbolj razvidno se to kaže pri hierarhičnih nazivih, kjer imamo vedno na delu neko podvajanje z označevalcem-gospodarjem: v primeru starih monarhij je denimo ime „Ludvik“ samo po sebi nezadostno, da bi označilo funkcijo, saj potrebuje dodatno specifikacijo, da gre za „kralja Ludvika“, vpetost v materialno raven, na kateri označevalec-gospodar deluje, pa se kaže skozi dodatno specifikacijo, da gre za „kralja Francije“; podobno logiko lahko vidimo na delu v primeru papeških imen, ko je nekdo po imenu Jorge Mario Bergoglio po prevzemu funkcije *pontifex maximus* postal Frančišek, papež Rimskokatoliške cerkve; na univerzitetni ravni, ki nas tukaj posebej zanima, pa ima podoben učinek akademski naziv, ki je specificiran glede na področje vednosti in podvojen s pedagoškim nazivom, s katerim je nekdo šele vpet v materialno raven univerze kot izobraževalne institucije: ta pa ta je diplomant, magister ali doktor, toda vedno dipl., mag. ali dr. nekega specifična področja, kar izraža raven in mesto v družbeno-izobraževalni hierarhiji nasploh, njegov pedagoški naziv (asistent, docent, redni ali izredni profesor, zopet specificirano po področjih) pa označuje mesto v akademsko-pedagoški hierarhiji znotraj same institucije univerze. Tisto bistveno vseh navedenih primerov sestoji iz tega, da so konkretne osebe, ki zasedejo mesto kralja, predsednika ali akademika, na svoje mesto ustoličene skozi gesto gospodarja, ki se je vselej že drži nek določen značaj arbitrarnosti, ki preprečuje, da bi bil simbolni red „univerzalen“, tj. zaključena označevalna celota brez lukenj in vrzeli.

Univerzitetni diskurz vednosti

Diskurz gospodarja torej vzpostavlja diskurz kot družbeno vez, ki nosi s seboj neko asimetrijo, ki je produkt označevalne unarne poteze. Prostor diskurza s tega stališča ni prostor egalitarne intersubjektivnosti, simetričnih relacij in nenasilja jezika, ravno nasprotno, vsak prostor diskurzivnosti je utemeljen na nasilni gesti označevalca-gospodarja in natanko tam, kjer imamo opraviti tako rekoč z diskurzom v „čisti obliki“ (z univerzitetnim diskurzom), pride nasilje označevalca-gospodarja še toliko bolj do izraza.

V Lacanovi matrici se prehod od diskurza gospodarja v univerzitetni diskurz zgodi z minimalnim četrtnskim obratom, s katerim označevalec-gospodar zdrzne pod prečko, na njegovo mesto dejavnika pa stopi S2, vednost.

Vednost kot dejavnik diskurza univerze nadomesti arbitrarno gesto gospodarja,

tako značilno za klasično gospodstvo, ki samoutemeljuje, se pravi brez potrebe po argumentaciji, lahko preprosto ukazuje. Namesto tega nastopi nov tip gospodstva, ki svoje odločitve maskira v diskurz vednosti, podaja razloge in argumentira, toda samo do meje, do katere se obstoječa simbolna struktura, ki je v svojem temelju struktura gospodstva in hlapčevstva, ohranja in reproducira. Tisto, kar v domnevno nevtralnem univerzitetnem diskurzu ostaja prikrito, je vloga, ki jo ima označevalec-gospodar pod prečko, kar ne pomeni nič drugega kot to, da vednost ni nikoli nevtralna, da nikoli ne more biti „transideološka“, in teza, ki jo ima glede tega Althusser, ko govori o spontani ideologiji znanstvenikov, zagotovo drži: najbolj ideološka je namreč ravno tista vednost, ki se predstavlja kot ne- ali izvenideološka.⁴ Zato ne preseneča, če se diskurz univerze poleg same institucije univerze povezuje s še dvema oblikama gospodstva, za kateri je značilna domnevna „brezideološkost“: z birokracijo kot z enim izmed še danes prisotnih elementov totalitarnega gospodstva ter s kapitalizmom kot gospodstvom kapitala. Tisto, kar družijo vse troje (univerzo, birokracijo in kapitalizem), je ravno tip gospodstva, ki s svojim anonimnim, samodejnim delovanjem proizvaja strukturno nasilje na vsakdanji ravni, ki ga zaradi tega, ker je utemeljeno na ideološko „nevtralni“ vednosti, ni mogoče pripisati nikomur in posledično tudi ne nikogar klicati na odgovornost.

Prehod od diskurza gospodarja na diskurz univerze, kjer na mesto dejavnika stopi vednost, je do določene mere razviden že v Heglovi dialektiki gospodarja in hlapca, natanko v tistem momentu, v katerem so nekateri – če že ne Marx, ki se dialektike gospodarja in hlapca ni nikjer eksplicitno lotil, pa vsaj marksisti – videli nek potencialno emancipatorični moment: potem ko se je razmerje gospodstva in hlapčevstva vzpostavilo, je nastalo neko enostransko in neenako priznanje, se zgodba nadaljuje tako, da »do tistega pravega priznavanja manjka moment, da bi gospodar tisto, kar počne nasproti drugemu, počel tudi nasproti sebi, in hlapec tisto, kar počne nasproti sebi, počel tudi nasproti drugemu.« (Hegel 1998, 107) Tisto, kar manjka, je natanko moment, ko bi gospodar začel hlapčevati in hlapec gospodovati, eden drugemu in vsak sebi, in vladavina označevalca-gospodarja pomeni prav to: hierarhija je zabrisana, vse se po inerciji dogaja samodejno, kot da bi bila oba, tako gospodar kot hlapec, zgolj instrumenta v samodejnem delovanju strukture kot take. Kljub temu da se je dialektika gospodarja in hlapca dozdevno iztekla v prid gospodarja, Hegel v svojem nemara najbolj spektakularno „marksističnem“ obratu pravi, da je »resnica na strani hlapca«, ki je postal hlapec zato, ker se je ustrašil za svoj goli obstoj, sedaj pa navezanost na svoje »naravno bivanje« odpravlja ravno skozi delo in služenje gospodarju; s čimer »v vseh posameznih momentih odpravlja svojo navezanost na

4 Tipičen primer tovrstne univerzitetne vednosti, ki omogoča politično odločanje in si ga v isti gesti podreja, je ekonomija, s pomočjo katere se vsak političen diskurz depolitizira, vsak diskurz pa deideologizira. Ekonomija se tako kaže kot nevtralna vednost in proizvaja prepričanje, da je ona sama zgolj »realen vpogled v dejansko stanje«: s stališča ekonomske vednosti »realen« ni samo vpogled, temveč tudi objekt, ki ga takšen pogled konstituira, namreč tista »prava dejanskost«, ki jo je pri političnem odločanju treba upoštevati. Nasproti ekonomskim realitetam, ki niso nič drugega kot produkt tega, da je bila nad realnost vržena ekonomska označevalna mreža, ki je selektivno izbrala določene vidike in izločila druge, se vse druge realitete kažejo kot »sekundarne«, »minornega pomena« itd. Če ekonomska vednost proizvaja »kolateralno škodo« v obliki strukturnega kapitalističnega nasilja, potem se bo tudi ponudila kot rešitev za sanacijo te škode, kar ne preseneča, saj je rešitev zgolj druga plat škode, ki jo proizvaja ista logika.

naravno bivanje in to z delom premaga. (Hegel 1998, 108) Za razliko od gospodarja, ki je kot gospodar potopljen v ugodje svojega »naravnega bivanja«, se delavec skozi delo, ki je »zavrto poželenje, zadržano izginjanje«, emancipira s pomočjo omikanosti, saj delo »omikuje [*sie bildet*]« in skozi omiko hlapčevsko zavest osvobaja izpod jarma »naravnega bivanja« (Hegel 1998, 108). Hlapec skozi svoje hlapčevanje, skozi svoje služenje, skozi svojo službo, skozi odpravljanje svoje navezanosti na lastno življenje, na lastno telo, naposled najde pot do samega sebe: »S tem ponovnim najdenjem sebe po sebi sami postane služéča zavest *svoja glava*, ravno v delu, v katerem se je zdelo, da je le *tuja glava*.« (Hegel 1998, 109)

Pomenljivo je, da si je Hegel v prvih zametkih dialektike gospodarja in hlapca, v *Jenskih rokopisih*, iztek dialektike gospodarja in hlapca zamislil kot »vzajemno priznanje v nrvstveni substanci skupnosti« oziroma, kasneje, kot »vladavino zakona«, kar ne pomeni nič drugega, kot da bi zakon zavladal kot »nevtralen« oznaéevalec-gospodar, v razmerju do katerega bi bili vsi subjekti enaki. Strukturna neenakost položajev gospodarja in hlapca je terjala dialektiko priznanja med enakimi, ki bi se iztekla v »vladavino univerzalnega zakona kot idealnega abstraktnega gospodarja, pred katerim smo vsi obravnavani enako«, že v naslednjem koraku, ki ga je udejanjila *Filozofija prava*, pa se je ta »idealno raztelesena entiteta« utelesila v nič manj kot ideji Države: »Pot omike (*Bildung*) je dolgi proces oblikovanja in vzgoje, ki vodi od prisilne podložnosti gospodarju do svobodno izbrane podložnosti Državi kot utelesenju uma.« (Dolar, 2003: 230) Funkcija univerzitetnega izobraževanja, kakor se kaže s stališča gospostva, je torej predvsem v tem, da izvede prehod od prisilne podložnosti k »prostovoljnemu suženjstvu« (La Boétie), kar je doseženo tako, da se na mesto dejavnika postavi »nevtralna« vednost.

Univerzitetni diskurz gre potemtakem z roko v roki s kapitalističnim načinom produkcije, ki prav tako predpostavlja prehod od fevdalne oblike gospostva k moderni obliki dela, ki temelji na prostovoljnem suženjstvu svobodnega dela: kapital predpostavlja delo, nastanek kapitala predpostavlja prav posebno vrsto blaga, ki se imenuje delo, to pa ne pomeni nič drugega kot redukcijo dela na »čisti objekt«, na »delo kot objekt«, ki ga je mogoče šteti in prešteti (Zupančič, 2003: 135). Vendar ker »čisto delo« ni nekaj, kar bi »nevtralna« ekonomska vednost eksploatirala iz partikularnega dela delavca, temveč šele produkt nasilja primordialne akumulacije kapitala, lahko v tem momentu lepo vidimo natanko presek nasilja in vednosti, oznaéevalca-gospodarja in oznaéevalne verige. Marx je primordialno akumulacijo definiral kot nasilno ločitev delavca od svojih produkcijskih sredstev, pri Lacanu pa zadobi status unarne poteze, torej oznaéevalne operacije, ki dvigne na noge ves kapitalistični simbolni red. Razlika je v tem, da se S1 sedaj pokaže v svoji čisti obliki, zaradi česar se tudi njegovo simbolno nasilje pojavi v svoji izkristalizirani, prečiščeni obliki: oznaéevalec-gospodar postane v tej situaciji »samo še bolj nedotakljiv«, kot se izrazi Lacan: »Kje je? Kako ga imenovati? Kako ga prepoznati? – če ne seveda po njegovih morilskih učinkih.« (Lacan 2008, 207) V klasičnih oblikah gospostva, ki so temeljile na diskurzu gospodarja, je bilo mogoče zlahka identificirati nasilje, ki se je

odvijalo pod okriljem znaka gospodarja – v sedanjih oblikah gospodstva, ki temeljijo na diskurzu univerze, pa to ni več tako preprosto.

Še najbolj oprijemljivo lahko simbolno nasilje zgrabimo na primeru korporativnega logotipa, na katerem je mogoče pokazati njegov simbolni ustroj in ga pripeti na materialno raven, kakor o tem priča nedavna afera o spremembi logotipa Univerze v Ljubljani ob priložnosti obeleževanja njene stoletnice (cf. Urbančič, 2019): »Ljubljana – Komercializacija, netransparentnost pri odločanju, izkoriščanje vodstvene funkcije, amaterski pristop, naročilo, ki sploh ni potrebno. Tovrstni ostri očitki so leteli na predlog za novo vizualno podobo Univerze v Ljubljani, ki bi sedanjo zamenjal s kombinacijo črk U in L ter lomljenih črt. Senat univerze ga je sprejel, oster odziv akademskih krogov pa ga je poslal v zgodovino.« V tej minimalni gesti spremembe logotipa lahko vidimo zgoščeno neko širšo premeno dokončne konsolidacije univerzitetnega diskurza pri nas na Univerzi, ki se ji bomo sedaj posvetili po drugi poti.

Homo academicus precarius

Slovita in danes vsekakor že kar klasična sociološka analiza akademskega človeka in njegovega habitusa, Pierre Bourdieuv *Homo Academicus*, nam ponuja vpogled v transformacije, ki so se dogodile na ravni dela v univerzitetnem polju.

Povojna *baby-boom* generacija je rodila tisto, kar se običajno razume pod pojmom „množična družba“, vključno z izzivi, ki izhajajo v zvezi z golim številom ljudi, ki jih takšna družba predpostavlja (cf. Biddiss, 1977), od problema masificirane „kulturne industrije“ v sferi umetnosti (cf. Adorno in Horkheimer, 2002) do „vladavine nikogar“ v sferi politike. Tisto, kar nas v navezavi na množično družbo tukaj zanima, pa je seveda masifikacija akademske sfere, ki se kaže v naraščanju študentske populacije in s tem povezanim novačenjem prekarne akademske delovne sile. Bourdieu v tem oziru pravi, da zato, da bi »dobili na vpogled strukturno povezavo med študenti in podrejenimi učitelji novih disciplin«, ne potrebujemo drugega, kot da »prikažemo na eni strani razvojne krivulje med leti 1950 in 1968, ki se nanašajo na število učencev v *grande ecoles* in število študentov na humanističnih in družboslovnih fakultetah, na drugi strani pa število redno zaposlenih in podrejeno zaposlenih učiteljev (lektorjev in asistentov).« (Bourdieu, 1988: 171) Če poskusimo sintetizirati in artikulirati specifično zgodovinski problem šestdesetih v enem stavku: množična družba je povzročila povečanje populacije študentov, ki je terjala povečanje števila prekarno zaposlenih akademskih delavcev.

Bourdieu celoten proces imenuje „akademska kriza“ ali „kriza akademskega polja“, pri čemer se oznaka nanaša predvsem na dejstvo vdora množične družbe na Univerzo tako, da se s stališča študentov študijski proces demokratizira (študij postane dostopen tudi tistim, ki poprej do njega niso mogli dostopati zaradi ekonomske neenakosti), s stališča profesorjev pa radikalizira v razredni boj (akademsko delo, ki

ga prečijo ne samo titularne habilitacijske razlike, pač pa v prvi vrsti zaposlitvene): kolikor gre za akademskega delavca, se tako na eni strani znajdejo tisti, ki lahko še vedno uživajo pravice in privilegije „stare Univerze“, katere ideal je Humboldtova, in pa oni drugi prekerni delavci, ki so vpeti v kapitalistična strukturna razmerja. Na najbolj abstraktni ravni se zato ne gre čuditi, če „akademsko krizo“ spremlja nekaj, kar Bourdieu imenuje „kriza vere“: »Kriza, ki je razdelila učiteljsko telo, je kriza vere: statutarne ovire (...) so svete meje, ki predpostavljajo prepoznanje.« (Bourdieu, 1988: 152) Skratka, akademskemu polju se zgodi »dialektika gospodarja in hlapca«, ki v zadnji instanci zadobi zelo materialno obliko: »Če se je kriza univerzitetnih hierarhij kristalizirala okoli opozicije med profesorji in lektorji, je tako zato, ker so slednji, in še zlasti najstarejši med njimi, kot tipični produkti novega načina rekrutacije, bili obsojeni, še celo bolj od asistentov lektorjev (še posebej najmlajših) in starejših lektorjev (neke vrste profesorji po anticipaciji), na pritisk protislovja med obljubami, ki so spremljale njihova imenovanja, in pa prihodnostjo, ki naj bi bila zagotovljena z nespremenjeno karierno proceduro.« (Bourdieu, 1988: 152-3) Na ravni akademskih hierarhij se razredni boj potemtakem konsolidira v shizi med tako imenovanimi „akadetskimi mandarinami“ na eni in prekarnimi delavci na drugi strani barikade, ki imajo veliko več skupnega s študenti kot „rezervno armado delovne sile“ kot pa z dejansko akademsko delovno silo.

Akademsko prekarno delo si s prekarim delom deli veliko značilnosti, od nestabilnih delovnih razmerij, ki izhajajo iz plemen v storitvenem sektorju nasploh zaradi razvoja informacijske tehnologije in fleksibilizacije delovnega procesa (Fudge in Rosemary, 2006: 3-26), toda specifika akademskega prekariata se kaže v tem, kar smo poprej obravnavali pod rubriko Lacanovega diskurza universe in kar lahko sedaj navežemo na Foucaultov pojmovni par vednosti in oblasti (cf. Foucault 1980): zaradi tega, ker je primarni smoter Univerze vednost, ne pa oblast, lahko natanko na primeru „akademske krize“ lepo vidimo, kako se vednost strukturira v razmerju do oblasti, namreč tako, da moč v akademskem diskurzu ne pomeni zgolj monopola nad definicijo tega, kaj je in kaj ni vednost, pač pa tudi in veliko pomembneje to, da odloča, kdo ima dostop do pozicij, prek katerih se vednost producira in diseminira.

Navkljub temu, da je *Homo Academicus* spisan na podlagi izkušnje maja 68^e in dotične premene v francoskem akademskem polju, Bourdieu praktično opisuje tisto, kar se je potem zgodilo na evropskih univerzah z *Magno Charta Universitatum* iz leta ,88 in pa Bolonjsko deklaracijo z leta ,99. Rektorji 889 univerz iz 88 držav (vključno z ljubljansko, mariborsko in novogoriško pri nas) so v Bologni ob 200. obletnici najstarejše univerze leta 1988 podpisali dokument *Magna Charta Universitatum*, ki je bila *de jure* podlaga za *de facto* udejanjenje bolonjske reforme, kakor je bila opredeljena z *Bolonjsko deklaracijo* z leta 1999, kjer pa so bili tokrat podpisniki pristojni ministri za izobraževanje iz 29 držav podpisnic. Dokumenta sta javno dostopna v vseh jezikih držav podpisnic, v njih pa med drugim izvemo, da »je ob bližajočem se koncu tega tisočletja bodočnost človeštva v veliki meri odvisna od kulturnega, znanstvenega in tehničnega razvoja in da se ta gradi v centrih kulture, znanja in raziskovalnih centrih,

kot jih predstavljajo resne univerze»; »da naloga univerz širiti znanje med mlajše generacije vključuje tudi služenje družbi v celoti; kulturna, socialna in gospodarska bodočnost družbe posebej zahteva smotrno vlaganje v nadaljnje izobraževanje»; »da morajo univerze omogočiti bodočim generacijam izobraževanje in usposabljanje, ki jih bo naučilo spoštovanja velike harmonije njihovega naravnega okolja in življenja samega.«

Dokumenta sta ne samo organsko prežeta s sodobno ekonomsko govorico neoliberalnega kapitalizma, ki promovira „unovčljivost“ in „učinkovitost“, proizvaja pa v najboljšem primeru prekernost, v najslabšem pa brezposelnost, pač pa tudi s sofistično retoriko, ki poskuša tradicijo humboldtovskega modela univerze ohraniti pod pogoji, ki jo tako idejno kot praktično onemogočajo: stavek »naloga univerz širiti znanje med mlajše generacije vključuje tudi služenje družbi v celoti« je samo en takšen primer, ki emblematično uteleša paradoks tega, da je univerzi naloženo »avtonomno služenje družbi«; predpostavlja se namreč, da so univerze v preteklosti proti svoji volji služile najprej cerkvi, nato državi, šele z moderno pa da so se emancipirale do te mere, da so začele prostovoljno služiti družbi, katere del konec koncev so.

In če moderno družbo za razliko od sužnjelastniške antike in fevdalnega srednjega veka zaznamuje paradoks „prostovljnega suženjstva“, zakaj ne bi tudi univerze? Še več, če je univerza natanko tista odločilna točka, kjer se križata vednost in oblast, mar ne bi – v hölderlinovskem duhu »tam, kjer je nevarnost, tam tudi raste rešilna moč« – natanko tam lahko vzkliko tudi upanje?

Ob 100-letnici Univerze v Ljubljani

Praznovanje 100-letnice Univerze v Ljubljani je zagotovo dobra priložnost, da se naša univerzitetna skupnost zamisli glede možnih načinov „odprave akademske prekernosti“ tako, da se zazre v preteklost in na tej podlagi premisli tako o svojem sedanjem položaju kot tudi o prihodnosti, ki pritiska nanjo z nemara še večjo silo kot njena lastna tradicija.

V tem oziru sedanjí položaj Univerze nasploh in Univerze v Ljubljani še posebej, ko se obeležuje njeno stoletno delovanje, natanko ustreza Kafkovi kratki zgodbi z minimalističnim naslovom *Er*, v središču katere se nahaja prav „On“, ki ga dajmo (zavoljo jezikovnih razlogov, ker je Univerza pač ženskega spola) preimenovati v „Ona“: »Dva nasprotnika ima. Prvi tišči nanjo od zadaj, od začetka. Drugi ji brani pot naprej. Z obema se bojuje. Pravzaprav jo prvi podpira v boju z drugim, saj jo skuša potisniti naprej, prav tako jo drugi podpira v boju s prvim, saj ga žene nazaj. Ampak tako je le v teoriji. Kajti nasprotnika nista le dva, tu je še ona sama, in kdo zares pozna njene namene?«

Zgodba je na videz preprosta: Ona je umeščena na točko sedanjosti, na katero pritiskajo tako sile preteklosti kot sile prihodnosti, pri čemer je najprej pomembno to, da nobena od obeh časovnih silnic –ne pretekla tradicija ne vizija prihodnosti – ni

njen zaveznik (dva nasprotnika ima). Vendar v nasprotju s pričakovanji preteklost ne vleče nazaj, temveč pritiska naprej proti prihodnosti, prav tako kot prihodnost ne vleče naprej, temveč pritiska nazaj v preteklost, proti začetku (... prvi jo podpira v boju z drugim, saj jo skuša potisniti naprej, prav tako jo drugi podpira v boju s prvim, saj ga žene nazaj). Ona torej ni preprosto ujetnica tega časovnega primeža, temveč se nahaja v časovni zevi sedanjosti, v borbi z obema nasprotnikoma hkrati, za nameček pa še sama s seboj, pri čemer se poskuša brezupno izvzeti iz neustavljivega toka zgodovine in stopiti na neko mesto onkraj, od koder bi lahko razsojala dogajanje.

Vsekakor moramo zavoljo sklepne refleksije trenutnega položaja univerze narediti oboje hkrati: po eni strani premisliti historični sili preteklosti in prihodnosti tako, da se potopimo globoko pod gladino duha naše površinske sedanjosti, obenem pa se moramo poskusiti brezupno dvigniti nad neustavljivi tok časa, kar pa lahko naredimo edinole tako, da se oprimemo tistega, kar je univerzi najbolj lastnega, namreč veje védnosti. Na prvi pogled bi se namreč zdelo, da je univerzitetna tradicija tista, ki teži (v vseh smislih besede) s svojimi pravili, rituali, npravmi, običaji, vključno z akademskimi hierahijami in spolnimi, rasnimi ter razrednimi razlikami, ki od tod izhajajo, in da je na drugi strani prihodnost tista, ki ji daje krila s svojo prostostjo, odprtostjo, svobodo, kjer so vse epistemološke meje transdisciplinarno zabrisane, kjer nobena raziskovalna tema ni več tabu in kjer vse deluje po principu *anything goes*. Toda v resnici je ravno obratno: v sedanjem položaju se prihodnost, kakor je bila zasnovana najprej z *Magno Charta Universitatum*, nato pa udejanjena z *Bolonjsko deklaracijo*, kaže kot še večji nasprotnik Univerze kot njena lastna tradicija, ki jo vleče nazaj v preteklost, v čase Humboldtove univerze.

Ideal Humboldtove univerze je namreč „védnost zaradi védnosti“, ki naj bi jo udejanjala avtonomna skupnost profesorjev in študentov, kolikor je po tem modelu pač poučevanje neločljivo povezano z raziskovanjem, njen družbeni cilj pa tisto, čemur se v nemščini pravi *Bildung*, ki pomeni omiko bodočih generacij samostojnih posameznikov. S sodobnim bolonjskim modelom univerze pa obe ključni kategoriji (tako vednost kot avtonomijo) doleti neka radikalna preobrazba, ki predstavlja osrednji paradoks sedanjega univerzitetnega življenja, saj je vsa vrednost védnosti reducirana na eno samo, tj. ekonomsko vrednost, avtonomija pa na ideološko ustrezajoč družbeni diktat.

V stoletni zgodovini ljubljanske univerze lahko najdemo ključno zgodovinsko prelomnico, ki priča o tej preobrazbi natanko tam, kjer ne bi pričakovali, da jo bomo našli, namreč v uporniškem letu '71, ki je bilo vzporedni odmev pariškega maja '68. Skupna agenda tako pariških kot ljubljanskih študentov v tistem času, ne glede na razlike v univerzitetnem življenju Vzhodnega in Zahodnega bloka, kolikor je pač v Parizu marksizem bil marginalna ideologija vladanih, v Ljubljani pa vladajoča ideologija, je bila nasprotovanje okosteneli akademski strukturi, ki je izhajala iz zastarelega humboldtovskega modela, v prid novim, revolucionarnim, egalitarnim, poprej marginalnim oblikam védnosti, ki so se potem institucionalizirale in so danes sestavni del vseh sodobnih akademskih učnih programov (paralelno z marksizmom

in strukturalizmom, ki sta bila popularna v Franciji, se v Angliji prav preko marksizma rodijo kulturne študije, poleg teh pa še vrsta drugih študij, povečini ameriške provenience, od kolonialnih do identitetnih pa spolnih študij).

Sledila je radikalna demokratizacija poprej še elitnega univerzitetnega življenja, kakor so ga na najbolj emblematičen način utelešali „akademski mandarin“i, tako da je univerza (tudi ljubljanska) odprla svoja vrata množični družbi, to demokratično odpiranje vrat proti soncu pa je imelo svojo senčno hrbtno plat, namreč podružabljanje univerze s strani množične družbe, kakor je najbolj nazorno izraženo skozi oksimoronično geslo „avtonomnega služenja družbi“. Pomenljivo je, da je družba razumljena kot „družba znanja“, v resnici pa gre za „informacijsko družbo“, v kateri je védnost reducirana na še manj kot mnenje, na informacijo, ki jo lahko v sekundi potegneš s svetovnega spleta in za katero ne potrebuješ več figure Učitelja kot nosilca védnosti oziroma subjekta, za katerega se predpostavlja, da ve, pač pa zgolj Profesorja kot univerzitetnega delavca, tj. subjekt, za katerega se predpostavlja, da študentom omogoča učinkovito pridobivanje kreditnih točk, bojda dobro unovčljivih na kapitalističnem trgu, pod pogojem, da je človek dobro izobražen ne v védnosti, pač pa v tem, čemur se v francoščini reče *savoir-faire*.

Zaradi vsega tega se lahko samo čudimo, da védnost na univerzi vendarle vztraja in še vedno obstaja, čeprav vanjo pljuskuje valovi razvodenelega znanja, reduciranega na informacijo, in da v množstvu profesorjev, ki se izčrpavajo od projektnih prijav, ki vse bolj in bolj terjajo aplikabilnost, uporabnost, unovčljivost; od produkcije člankov za indeksirane revije, ki edine „nekaj štejejo“; od neskončnih sej in še bolj neskončnih sestankov, na katerih vse bolj in bolj prevladuje srednjeveška „kultura noža“; evalvacijskih komisij in poročil, ki terjajo več časa kot samo pedagoško ali raziskovalno delo, se tu pa tam, kdaj pa kdaj, še vedno lahko najde kakšen učitelj, ki mu ali ji gre za védnost sólo in potemtakem lahko s svojimi učenci oblikuje zares avtonomno univerzitetno skupnost vsemu prostovoljnemu suženjstvu navkljub.

Za zaključek pa samo še tole: letos, leta 2021, se obeležuje petdesetletnico pariškega maja ‚68‘, ki se je dogodil na Univerzi v Ljubljani leta ‚71, in nemara bo to dobra priložnost, da se revolucija ponovi tako, da se védnosti ponovno vrne njena avtonomna vrednost.

Bibliografija

1. Adorno, T. W. and Horkheimer, M. (2002). *Dialectic of Enlightenment*. Stanf.: UP.
2. Arendt, Hannah (1970). *On Violence*. New York: Harcourt Brace & Company.
3. Biddiss, M. (1977). *The Age of the Masses*. Harmondsworth: Penguin.
4. Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford: UP.
5. Bosquet, M. (2008). *How the University Works*. New York: UP.
6. Deem R., Hillyard S. and Reed M. (2007). *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism : The changing Management of UK Universities*. Oxford: UP.
7. Dolar, M. (2003). Hegel na narobni strani psihoanalize. *Problemi* 41 (6–8): str. 227–256.
8. Dolar, M. (2017). *Heglova Fenomenologija duha*. Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.
9. Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge*. London: Harvester Press.
10. Fudge J. and Owens R. (2006). *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart.
11. Hegel, G. W. F. (1998). *Fenomenologija duha*. Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.
12. Lacan, J. (1996). Štirje temeljni koncepti psihoanalize. Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.
13. Lacan J. (2008). *Hrbtna stran psihoanalize*. Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.
14. Marx K. in Engels F. (1979). Nemška ideologija. V: *Izbrana dela v petih zvezkih, II. zvezek*, Karl Marx in Friedrich Engels, str. 5–352. Ljubljana: Cankarjeva založba.
15. Miller, J.-A. (2001). *O nekem drugem Lacanu*, Ljubljana: Društvo za teoretsko psihoanalizo.
16. Urbančič, V. (2019). *Nova podoba Univerze v Ljubljani je preteklost*. Delo 12. julij.
17. Zupančič, A. (2003). Štirje diskurzi v luči vprašanja presežnega užitka. *Problemi* 41 (6–8): str. 113–155.
18. Žižek, S. (2003). Stalinizem in kapitalizem kot dve plati diskurza univerze. *Problemi* 41 (6–8): str. 193–225.

Lucija Čok

Znanstveno-raziskovalno središče Koper

**MLADI RAZISKOVALCI –
ZAPOSLOTITVENI PROGRAM ALI
STRATEGIJA ZA POMLAJEVANJE
NACIONALNEGA ZNANSTVENEGA
POTENCIALA**

Povzetek

Več desetletij, natančneje od leta 1985, država Slovenija razpisuje, financira in spremlja program Mladi raziskovalci, ki je po svojem obsegu (7.741 mladih raziskovalcev do leta 2016) in trajanju (34 let do leta 2019) edinstven med državami EU. Študija primera, ki obravnava statusne okoliščine in upravne postopke karijerne poti mladih raziskovalcev in raziskovalk, namenja fokus obravnave tej poklicni populaciji na visokošolskih in raziskovalnih zavodih. Obravnavana populacija je še posebno izpostavljena težavam in negotovi poklicni bodočnosti bodisi zaradi odsotnosti sistemske ureditve na državni ravni bodisi zaradi internih razmerij posameznih inštitucij pri vzpostavitvi kadrovskih načrtovanj. Poleg povzetka stanja na programu Mladi raziskovalci in znanih dejstev o prekarnosti v Sloveniji je študija primera s pomočjo 20 strukturiranih intervjujev opisala dejansko stanje ob prikriti prekarnosti mladih v znanosti, obenem pa ponudila razmišljanje o možnih perspektivah.

Ključne besede: mladi raziskovalci, prikrita prekarnost, strategija zaposlovanja, študija primera.

Young Researchers – Employment Programme or Strategy for Rejuvenating National Scientific Potential

Abstract

For several decades, more specifically since 1985, the State of Slovenia has launched, funded and followed up on the Young Researchers program, which is unique in scale (7,741 young researchers by the year 2016) and duration (34 years by the year 2019) among EU Member States. The case study, which examines the status, circumstances and administrative procedures of the career paths of young researchers, focuses on this population of professionals in higher education and research institutions. The addressed population is especially vulnerable to hardship and uncertainty with regards to their professional future, either due to the absence of systemic arrangements at the national level or the internal relationships of individual institutions in the establishment of staff planning. In addition to reviewing the situation of the Young Researchers program and known facts about precarity in Slovenia, the case study, using 20 structured interviews, describes the actual situation with the hidden precarity of young people working in the science field, while offering a reflection on possible perspectives.

Keywords: young researchers, hidden precarity, employment strategy, case study.

Prikrita prekarnost pri zaposlovanju mladih v znanosti

Prekarnost kot stanje na trgu dela, tako v Sloveniji kot v svetu, postaja vse bolj način opravljanja določenega poklica in dejansko stanje. Nekateri poklici so bolj, drugi manj izpostavljeni, odvisno od neposrednih potreb uporabnikov. Delodajalec, da bi se izognil tveganju, vzpostavlja tako imenovano „fleksibilizacijo“ zaposlitev, ki jo neoliberalna ekonomska paradigma upravičuje z učinkovitejšim prilagajanjem trgu ponudbe in povpraševanja. Morda to velja, kadar neka poslovna družba uspešno deluje, če pa ta zaide v težave, pade breme njenega neuspeha predvsem na prekarne delavca. Običajno se mu pogodba o določenem delovnem času izteče, če se mu ne, posameznik postane tehnološki višek. V obsežnem delu **Črta Poglajna** *Skozi oči prekariata: brez konsenza* (2016) je med drugim izpostavljena dilema, kako opredeliti pravni status pogodb prekarne zaposlenih (trajanje in urnik dela, pravice iz dela, način izplačevanja dohodka delavca ipd.), da bi zvenele manj obremenjujoče za delodajalca. Tu so še posebni poklici z omejenim trajanjem pogodb o delu na področju umetnosti, visokošolskega izobraževanja in znanosti, ki so zaradi statusa zaposlenih v očeh javnosti prestižni poklici. Tudi sami nosilci tega statusa ne občutijo kot prekarne razmerje z delodajalcem, vendar je varnost njihove zaposlitve vezana na trajanje raziskovalnega projekta, na dobo izvolitve v določen naziv, na povpraševanje javnosti po določeni umetniški performansi. Gre natančno za to, kar opredeljujemo kot prekarnost: za onemogočanje posamezniku dolgoročno načrtovanje prihodnosti in zagotavljanje trajnejših materialnih razmer ter posledično za njegove identitetne težave.

Slovar slovenskega knjižnega jezika pozna zastarelo rabo besede *prekaren* (mučen, težaven) in njeno novejšo rabo in pomen, nanašajoč se na negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev. (SSKJ, 2000). Latinski izvor besede, ki jo Oxfordski slovar angleškega jezika predstavlja pod latinskim leksemom *precarius*, pomeni „podarjen kot usluga“ ali „odvisen od naklonjenosti druge osebe“ in se nanaša na pravice nekoga z določenim položajem, ki je nekaj podaril (npr. zemljišče ali privilegij), da to tudi kadar koli prekliče ali vzame nazaj. Pred več kot dvajsetimi leti je Pierre Bourdieu opredelil pomen besede prekarne razmerje delavca kot erozijo varnega in zaščitenega zaposlitvenega razmerja. Francoski izraz „*précarité*“ je bil v njegovih besedilih preveden v angleščino kot „*job insecurity*“ (Schwaller, 2017).

Da je prekarnost prisotna v vseh poklicih, je poznano dejstvo. To so potrdile tudi mednarodne raziskave in različne oblike znanstvenega publiciranja. Evropsko združenje družbenih sociologov (European Association of Social Antropologist – EASA) je npr. organiziralo več konferenc in seminarjev na to temo, eden med njimi se je posvetil zlasti prekarnosti visokošolsko izobraženih (*On politics and precarities in academia*, 2017). Španski primer, ki ga je na tem seminarju opisala Schwaller (Schwaller, prav tam) na osnovi raziskave med mladimi visokoizobraženimi Španci v Barceloni, dokazuje, da večina vključenih v raziskavo opredeljuje zaposlitev kot privilegij in jemlje prekarnost za nekaj normalnega. Ta način razmišljanja o trgu

dela preučevalci stanja imenujejo tudi „*slepa pega (blind spot)*“ v prikriti politiki prekarnosti (Millar, 2017: 5).

Nekaj o tej politiki priča tudi opis odvisnosti zaposlitve mladih raziskovalcev v eni vodilnih raziskovalnih ustanov v Nemčiji MPG (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), kjer je prekarnost pravzaprav sodobni izraz odvisnosti, ki jo starejši raziskovalci izvajajo kot tradicijo (morfologija nemške monarhije v preteklosti) pri upravljanju z mladimi kadri v raziskovanju. V MPG, ali kot jo danes imenujejo MPS (Max Planck Society), je velika večina podoktorskih raziskovalcev, zaposlenih v določenem oddelku ali inštitutu za omejen čas, neposredno odvisnih od direktorja. Ta je odgovoren za vse odločitve v zvezi z raziskovalnimi usmeritvami oddelka. Čeprav imajo mladi raziskovalci svoje projekte, je njihovo raziskovalno delo pod lupo direktorja, ki se zaradi širše skupne vizije lahko odloči posamezen projekt preusmeriti drugam ali ga podeliti drugemu raziskovalcu (Peacock, 2016).

Danes prekarnost kot področje raziskovanja presega ožje sociološke raziskave. Čeprav se raziskovalci zaradi različnih vrst prekarnosti, ki jih raziskovalna orodja težko opredelijo in obdelajo in se na podatke kvantitativnih raziskav ne moremo zanesti, je njihov doprinos k razumevanju kompleksnosti pojava in kakovosti zaposlitve mladih precejšen in omogoča predvidevanja, kaj lahko pričakujemo na trgu dela v prihodnosti.

Mladi raziskovalci – nacionalni program za širitev slovenskega znanstvenega potenciala pod lupo

Država Slovenija že več desetletij razpisuje, financira in spremlja program Mladi raziskovalci¹ (od tu dalje MR), ki je po svojem obsegu (7.741 mest za MR do leta 2016) in trajanju (do danes že 34 let) edinstven med državami EU. Mnogi še pomnimo slogan na samem zagonu programa: »2.000 doktorjev znanosti do leta 2000«. To takrat optimalno število je bilo do danes več kot trikrat preseženo. V resnici je bila vizija programa, to je obogatitev znanstvenega potenciala države, dodelana v metodologiji izvedbe, torej uresničljiva. Izbrana populacija diplomantov, starih do 28 let, in na začetku tudi uspešnih strokovnjakov v gospodarstvu, starih do 35 let, je ob izpolnjevanju pogojev lahko kandidirala za nekaj let trajajoči status, ki je ob rednem osebnem dohodku omogočal zaključevanje višje ravni študija, da bi kandidati nadaljevali poklicno pot v raziskovalnem ali razvojnem delu na projektih ali v razvojnih oddelkih. Po zaključenem obdobju usposabljanja (za specializacijo, magisterij in doktorat od dveh do šestih let, za pretok v gospodarstvo do dveh let) naj bi se uspešni kandidati zaposlili v raziskovalnih zavodih (ali v gospodarskih družbah), ki so se ob pridobitvi MR obvezali, da jim bodo določili mentorje izmed uveljavljenih raziskovalcev in ponudili

¹ Od leta 1985 popularno ime skupine vključenih v projekt Mladi raziskovalci /MR so se poimenovali tudi novi raziskovalci, raziskovalci stažisti, posebna skupina pa tudi mladi raziskovalci za gospodarstvo.

delovno pogodbo za nedoločen čas (Baškovič, 2016). Zastavljena metodologija se je z leti spremenila v dveh vsebinskih danostih: ukinitve neformalnega izobraževanja strokovnjakov in specializantov ter opustitev obveznosti delodajalcev, da zaposlijo MR dlje od trajanja usposabljanja. Ob relativno stalnem kadrovskem načrtovanju so se nekateri elementi programa v posameznih letih odmikali od začetnega načrta: število razpisanih mest, razmerja med ciljnim vedami, na katerih so bila mesta razpisana, roki razpisa začetnega usposabljanja in način dodeljevanje mentorja. Vsekakor pa je bil to prestižni program države Slovenije na področju znanosti, saj je bilo ministrstvo za znanost leta 2005 objavljeno, da ga predstavi kot zgodbo o uspehu na *Science in Society Forumu 2005* v Bruslju. Zanimivo je ugotoviti, kako je bilo doseženo soglasje za nastanek tako zahtevnega in dolgoročnega programa med znanstveno sfero in odločevalci. Ciril Baškovič, nekdanji državni sekretar na ministrstvu za znanost, je to obrazložil: »... da je v tistem obdobju prišlo do učinkovitega soglasja in sodelovanja nekaj sorazmerno mlajših ljudi z raziskovalnimi in razvojnimi izkušnjami ter velikimi analitskimi sposobnostmi za družbena dogajanja. Ljudi, ki so zasedali nekaj akcijsko koristnih družbenih položajev. Ljudi, ki so bili dovolj drzni, da so v svoj razvojni pristop o pomenu inovacijske razvojne strategije za Slovenijo lahko prepričali zadosti drugih, vključno z odločujočimi institucijami oblasti« (Baškovič, 2016: 21).

Poleg uspeha začetnih strategov je za našo znanost in družbenopolitično stvarnost izredno pomembno, po svoje tudi presenetljivo, da nasledniki takratnih odločevalcev programa niso bistveno spreminjali v njegovem osnovnem poslanstvu ali ga celo ukinili.

Za takrat sta bila tudi spremljanje in dokumentiranje izvedbe programa s pomočjo računalniškega sistema inovacija. V različnih časovnih presledkih je bilo narejenih kar nekaj analiz. V analizi leta 1990 je npr. zanimiv podatek, da se je v različnih letih usposabljanje po vedah prilagajalo enkrat potrebam organizacij s področja gospodarstva, spet drugič pa obnovi visokošolskega kadra (Pečlin, 2016). Takratno upravno telo (Sekretariat za raziskovalno dejavnost), ki je sicer odločalo o nastavitvi MR po ciljnih ustanovah, je tudi spremljalo njihovo uspešnost in uspešnost raziskovalne skupine, pretok MR ob zaključku usposabljanja in razvojne možnosti področja, na katerem so se usposabljali. Odprtost raziskovalne skupine v svet, kar danes imenujemo internacionalizacija, je pomenilo povezovanje s tujino v obliki krajših izmenjav med inštituti in univerzami, v katere so bili vključeni tudi MR. Analiza v letu 1993 (Pečlin, Južnič, 1994) je poleg že naštetega vključevala tudi anketo med MR ob zaključku usposabljanja. Sklepne ugotovitve te analize so sicer poudarjale uspešnost programa, dale so tudi nekaj usmeritev za prihodnost programa; med drugim širitev področja usposabljanja v uporabno raziskovanje, boljše ujemanje med formalnim visokošolskim izobraževanjem in raziskovanjem, pri MR za gospodarstvo pa ujemanje raziskav s potrebami podjetij. Takrat problem zaposlovanja MR ob zaključku usposabljanja ni bil pomemben podatek. Na osnovi podatkov analize so odločevalci dobili več usmeritev za nadaljevanje programa. Analiza 2001–2003 (Pečlin, 2003) se je posebej posvetila vključevanju MR v program po vedah. Zanimivo je vedeti,

da je bil od vseh raziskovalcev v programu največji delež zaključenega usposabljanja na področju naravoslovja in informatike. Sistem spremljanja je omogočal ocenjevalni obrazec, ki je vključeval tudi oceno raziskovalnih skupin in mentorjev.

Leta 2001 je dobro sodelovanje med Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport ter Ministrstvom za gospodarstvo spodbudilo podporo gospodarstvu s poskusnim razpisom njemu namenjenih MR. Ta oblika je sicer povzela že predhodno usposabljanje strokovnjakov za gospodarstvo, vendar je nova vsebina programa izenačila pogoje in zahteve do kandidatov za obe obliki namembnosti.

Ob pregledu dokumentov, ki spremljajo program Mladi raziskovalci, je fokus našega raziskovalnega interesa usmerjen v področje, manj izpostavljeno analizam, to je humanistiki (delno tudi družboslovju), in sicer poglobiti vedenje o tej najmanj številčni skupini ter izvedeti, kaj ti MR menijo o programu. V prvih petih letih programa je bilo od 1.778 razpisanih mest le 73 mest namenjenih humanistični vedam. V analizi 2001 sta npr. jezikoslovje in zgodovinopisje na samem repu statistike o opravljenih usposabljanjih. Pred tem bolj naklonjena leta humanistiki so humanističnim raziskavam celo namenila prioriteto mesto, kar se kasneje ni več ponovilo.

Poskus preverjanja učinkovitosti mladih raziskovalcev humanističnih ved na manjšem vzorcu

Vrsta raziskave in metodologija

Ciljno usmerjena kvalitativna raziskava na manjšem vzorcu bivših MR si je zadala postaviti hipoteze in raziskovalna vprašanja o izvedbi programa usposabljanja nasploh ter z intervjuji pridobiti mnenje o njim dodeljenem statusu in učinkovitosti tega programa. Temeljni cilj raziskave je bil torej pridobiti predloge, kako izboljšati program MR, in jih ponuditi za izvedbo vsakokratnega usposabljanja. V našem primeru gre za sociološko raziskavo, in sicer analizirati izvedbo programa v teoriji in empirični praksi ter posledično na študiji primera opisati družbeni status MR v času usposabljanja in poklicne možnosti po njem. Fokus raziskave je usmerjen na populacijo MR s področja humanistike in delno družboslovja (vzorec). Induktivno zastavljene hipoteze in pridobivanje odgovorov na raziskovalna vprašanja so omogočili interpretacijo podatkov. Kvalitativni del raziskovanja obsega delno strukturiran intervju (zbiranje podatkov iz odgovorov na vnaprej določena vprašanja, telefonsko intervjuvanje po soglasno sprejetem urniku) na manjšem vzorcu (20 respondentov). Namensko vzorčenje sloni na vprašanjih o relevantnih lastnostih in vzgibih posameznika, njegovih pričakovanjih in mnenju o lastnem statusu in statusu MR v družbi nasploh. Pričakovane lastnosti MR avtorica te raziskave pozna, prav tako ciljne ustanove – univerze in raziskovalne zavode, zato je ne preseneča dobra odzivnost na vabilo k intervjuju. Struktura vprašalnika: voden intervju, vnaprej postavljena neusmerjevalna vprašanja, delno zaprtega (da/ne), delno odprtega

tipa; torej podrobno sledenje zastavljeni ideji. Kodiranje podatkov: identifikacija, razvrščanje tem v sorodne kategorije, interpretacija s primerjanjem odgovorov med seboj. Postopek intervjuvanja: zagotovljena anonimnost, pridobljeno soglasje intervjuvanca, zapisovanje med pogovorom po pripravljeni shemi. Termin opravljenih intervjujev: od 2. julija do 1. avgusta 2019.

Uporaba podatkov raziskave: identifikacija problema na omejenem vzorcu in evalvacija stanja s primeri v praksi. Posploševanje zaključkov raziskave je zaradi velikosti vzorca omejeno, njen cilj ni posploševanje, temveč razvijanje hipotez in razlaga določenih pojavov.

Hipoteze

H1: Država Slovenija je s projektom MR ponudila reden pritok raziskovalcev v raziskovalne inštitute in univerze. Po treh desetletjih je projekt Mladi raziskovalci še vedno uspešen, ciljno naravnan projekt.

H2: Zakonodaja in delodajalec zagotavljata MR spodbudno raziskovalno okolje in nadaljnjo karierno pot.

H3: Status MR je zaradi ugotovljenih pomanjkljivosti treba utrditi, sistemsko urediti in nadgraditi.

Raziskovalna vprašanja

RP1: Kako so bili s programom usposabljanja MR zadovoljni vključeni vanj?

RP2: Kako se MR po zaključku usposabljanja uveljavi kot raziskovalec?

RP3: Kako vpliva na raziskovalno delo vzporedno sodelovanje MR v raziskovalnem in pedagoškem procesu?

RP4: Kako je poskrbljeno za mentorje MR asistentom? Kakšna je njihova vloga?

RP5: Prispeva usposabljanje MR k večji motivaciji za vključevanje mladih v raziskovalno delo?

RP6: So MR na področju humanistike enakovredno vključeni v program?

Spremenljivke vzorca

Prvi sklop vprašanj vodenega intervjuja (A Splošni podatki) je z osmimi ciljno

usmerjenimi vprašanji ugotavljal biološko strukturo vzorca (spol, starost – želena med 25 in 40 let), izobrazbenost, spodbuda za odločitev postati raziskovalec/raziskovalka, prva zaposlitev na raziskovalnem področju, časovni zamik med iztekom pogodbe MR in delovno mesto, ki ga MR trenutno zasedajo.

Skupina 20 mladih raziskovalcev in raziskovalk ni bila spolno uravnotežena (14 žensk in 6 moških), njihova povprečna starost je bila 36,5 leta. Pogoj za pridobitev statusa (diplomo prve stopnje) so dosegli na univerzah, in sicer: 9 na Univerzi na Primorskem (pretežno na Fakulteti za humanistične študije in Pedagoški fakulteti), 9 na Univerzi v Ljubljani (pretežno na Filozofski fakulteti, pa tudi na Fakulteti za družbene vede, en primer na Fakulteti za šport), 1 na Univerzi v Mariboru (Ekonomska fakulteta) in 1 v tujini, na Univerzi Ca' Foscari v Benetkah. Status MR so ob vpisu na doktorski študij opravljali: 10 na javnem raziskovalnem zavodu (Znanstvenoraziskovalno središče Koper, Inštitut Jožef Stefan), 1 na zasebnem raziskovalnem zavodu (Trojina), 8 na univerzah (Univerza v Ljubljani, Univerza na Primorskem, Univerza v Novi Gorici), 1 MR pa je imel sestavljeno obdobje: javni raziskovalni zavod in tujina (Jožef Stefan in Univerza v Edinburghu).

Študijska področja na prvi visokošolski stopnji vključenih v raziskavo so: 16 humanistika (9 jezikoslovje z dialektologijo in prevodoslovjem, 2 jezikoslovje pedagoška smer, 3 zgodovinopisje, 2 antropologija), 4 družboslovje (geografija, ekonomija, šport: kibernetika v športu in kineziologija).

Spodbude, ki so usmerile respondente k odločitvi, da se posvetijo raziskovanju, sem razvrstila v tri skupine: družinsko okolje in usmerjeni interes v določeno vedo (7), mentor ali sodelujoči strokovnjak kot vzor (6), nadaljevanje študija ob vzporednem sodelovanju v raziskavah (6). Le eden je izjavil, da je bilo njegovo kandidiranje za MR golo naključje.

MR, ki obenem opravlja tudi delo asistenta, je običajna situacija, čeprav vsaj deloma vprašljiva. Dogaja se namreč, da poleg raziskovanja deluje tudi kot pomožni knjižničar ali lektor, zato je pogosto, da ob izteku pogodbe za obdobje usposabljanja nadaljuje delo na univerzi kot asistent ali knjižničar (v 7 primerih). Le 5 med vključenimi v raziskavo je nadaljevalo svoje raziskovanje na istem raziskovalnem zavodu ali na univerzi, drugi so svojo raziskovalno pot nadaljevali v nevladnem sektorju ali v razvojnem centru ali v tujini (v 3 primerih), spet drugi so se za premostitev vmesnega obdobja zaposlili v družinskem podjetju ali odšli na čakanje na Zavod RS za zaposlovanje (v 6 primerih). Brez premora, vmesnega prostega teka, je bilo le 8 respondentov, 3 so na delo v raziskovanju čakali tri mesece, 5 eno leto, 1 dve leti, 2 tri leta in 1 pet let.

Za ugotavljanje učinka usposabljanja kot MR je pomembno tudi, kakšen naziv so dosegli ali kakšno delovno mesto zasedajo ob trenutku intervjuvanja. 9 vključenih v raziskavo deluje na univerzi z nazivi docent (5), lektor (2), asistent z doktoratom (2). 7 je vključenih v raziskovalni zavod z nazivi višji znanstveni sodelavec (1),

znanstveni sodelavec (2), asistent z doktoratom (2) ali asistent (še s statusom MR, 1) ter podoktorski sodelavec v tujini (1). 4 vključeni v raziskavo opravljajo druga dela v šolstvu, športu, administraciji in kmetijstvu.

Analiza podatkov drugega in tretjega sklopa vprašanj z interpretacijo rezultatov

Drugi sklop (B Podpora in solidarnost delovnega okolja) in tretji sklop vprašanj vodenega intervjuja (C Pričakovanja in kariera) sta poizvedovala o okoliščinah trajanja in podpori vključenih in zadolženih v usposabljanju (sklop B) ter možnostih, ki sta jih MR po koncu usposabljanja omogočila delodajalec in financer oz. država (sklop C). Nekatera podvprašanja, ki so se porajala ob temeljnih, so vabila intervjuvanca, da poda svoje mnenje oz. predlaga izboljšave ali spremembe programa.

Sklop B: Podpora in solidarnost delovnega okolja

Vprašanje B1: Katere spodbude delodajalca ste pričakovali?

Čeprav se je večina vprašanih zavedala, da je bil status MR ugoden, toda časovno omejen, je pričakovala, da ima delodajalec določen načrt, kako v lasten razvojni načrt umestiti pridobljeni raziskovalni potencial. Spodbud niso doživeli (5), ugotovili so tudi, da inštitut /univerza nima strategije ali njim namenjenega kadrovskega načrta (4). Dodatna dela, ki so jim bila naložena, v mnogih primerih pedagoško delo (10 primerov asistent/asistentka pri predmetu svojega mentorja), to dokazujejo. V individualnih stikih so sicer ugotovili, da delodajalec ali predstojnik ceni njihovo delo (5), vendar zaradi neugodnih okoliščin (izpad sredstev zaradi neuspešnih prijav na razpise, tog ocenjevalni sistem posameznega raziskovalca, krčenje števila delovnih mest zaradi zakonskih določil – zloglasni ZUJF) se jim prihodnost ni zdela obetavna (4). Kljub vsemu so ohranili navdušenje nad raziskovalnim delom, izbrano vedo in mentorjem (3).

Vprašanje B2: Katere spodbude in pomoč sodelavcev ste najbolj cenili?

Več vrst spodbud so MR doživeli v neposrednem delovnem okolju, to je v raziskovalni skupini, bodisi od vodje raziskovalnega programa ali projekta in starejših raziskovalcev (6) bodisi od drugih MR in mlajših raziskovalcev (6). Timsko raziskovalno delo kot ciljna naloga skupine jih je oblikovalo (4), čeprav jih je včasih vznemirila tekmovalnost med raziskovalci v bitki za raziskovalni delež v projektu. Nekateri so bili pri svojem raziskovanju relativno samostojni (2) in so menili, da je izražena podpora le na deklarativni ravni. Posamezniki so dobro sodelovali z zunanjimi sodelavci (kibernetika v športu).

Vprašanje B3: Ob zaposlitvi kot MR v raziskovanju/visokošolskem izobraževanju ste imeli mentorja? Kakšna je bila njegova vloga?

MR imajo lahko istega mentorja pri raziskovalnem delu in doktorskem študiju, lahko sta pa mentorja različna. Čeprav je bil naš namen pridobiti mnenje MR o njegovem raziskovalnem mentorju, se je ob tem pojavilo tudi mnenje o mentorju pri doktoratu. Velik delež vprašanih (9) je menil, da je vloga mentorja pomembna in MR v podporo (pozitiven sodelovalni odnos, navajanje na kritičnost, širino). Poleg mentorja so pomembni tudi predstojniki inštituta/oddelka (4). Kar polovica vprašanih pa ni bila zadovoljna z mentorstvom, nekateri so mentorja celo zamenjali.

Vprašanje B4: Vaš neto osebni dohodek kot MR: od 600 do 900 evrov, od 900 do 1.200 evrov, več kot 1.200 evrov?

Ker je (osnovni) osebni dohodek v raziskovalni dejavnosti reguliran, je večina imela neto dohodek od 900 do 1.200 evrov, le eden je imel manj od tega razpona in eden več.

Vprašanje B5: Temeljni razlog za prenehanje zaposlitve v statusu MR v raziskovanju/visokošolskem izobraževanju?

Trajanje statusa vprašanih je bilo od 3,5 do 6 let. Slednje je bilo dodeljeno raziskovalki, ki je podaljšala običajno obdobje zaradi porodniške odsotnosti. Podaljšanje statusa brez nadomestila sta izkoristila 2 MR. Ob preteku pogodbe je bilo MR v 5 primerih ponujeno delno delovno razmerje, 9 je bila ponujena zaposlitev in nadaljevanje dela na raziskovalnih projektih oz. 3 med njimi sestavljeno delovno razmerje (raziskovalno in pedagoško delo), 2 sta odšla v drug poklic, 4 so ostali nezaposleni.

Vprašanje B6: Pomoč prvega delodajalca pri iskanju naslednje zaposlitve/nadaljevanju vaše kariere poti?

Pomoč oz. pobudo za nadaljevanje raziskovalnega dela neposredno na istem inštitutu ali fakulteti je večinoma ponudil mentor ali predstojnik ali vodja raziskovalnega programa. V 11 primerih te pomoči ni bilo ali zanj ni bilo potrebe, ker je MR že deloval na tekočem projektu.

Vprašanje B7: Ste iskali pomoč svetovalne/socialne/pravne službe v okviru delodajalca ali izven?

Službe, ki bi svetovale ali usmerjale mlade v karieri, nastajajo šele v zadnjem času predvsem kot samostojne agencije ali drugačne ustanove za iskalce zaposlitev. V našem primeru je 11 MR ob izteku pogodbe tako svetovanje pogrešalo, 4 so se obrnili na sindikalnega zaupnika, 4 pa na kadrovske službe. 1 ni iskal pomoči. Tisti, ki so odšli na Zavod RS za zaposlovanje, so bili sicer deležni svetovalnih napotkov (usposabljanja), ki pa so bili za njihov profil neustrezni.

Vprašanja B8: Vaš trenutni status, zaposlitev?

Največ vprašanih deluje v visokem šolstvu (9) na mestu izvolitve v naziv ali z nižjim

nazivom. Eden z nazivom asistent z doktoratom je obenem koordinator študijskih programov. Raziskovalcev v raziskovalnih zavodih z ustreznimi nazivi je 7. Povsem druga dela opravljajo 4, in sicer kot profesor v srednjem šolstvu, vodja programske pisarne, knjižničar in samostojni vinogradnik – kmetijski svetovalec.

Sklop C : Pričakovanja in kariera

Vprašanje C1: Kaj lahko stori delodajalec (raziskovalna organizacija, univerza), da bi se vaša načrtovana karierna pot omogočila?

Pričakovane spodbude delodajalca (direktorja, predstojnika, rektorja ali dekana) so redke (3), za boljši uspeh posameznika in programa MR bi lahko bilo storjenega več. Pričakovali bi več informacij na samem začetku usposabljanja (obveznosti do Agencije RS za raziskovalno dejavnost in do delodajalca, možnosti in izzive znotraj ustanove), predvsem pa seznanitev s strategijo, ki si jo je posamezen raziskovalni zavod zastavil v zvezi MR (6). Znotraj manjše raziskovalne enote si sicer MR samostojno najde mesto, kar je veliko težje v večjih organizacijah. Veliko lahko pripomore k temu tudi raziskovalni mentor (2). Združevanje različnih del, ki niso vezana na raziskovalni projekt MR, je sicer izkoristek delodajalca, ni pa vselej v dobrobit usposabljanja MR (2). Neposredno obdobje po izteku pogodbe o usposabljanju je še posebno kritično (4). Tu bi lahko raziskovalna organizacija v dialogu z resornim ministrstvom in Agencijo RS za raziskovalno dejavnost (od tu dalje ARRS) našla izhod iz zagate, ki mnoge MR demotivira ali jih celo odvrne od nadaljnje poti v raziskovalni sferi. To, da raziskovalna organizacija pridobi podmladek, pomeni tudi določeno odgovornost zanj (4). Raziskovalna organizacija bi lahko doprinesla k premisleku, kako izboljšati program, obveščala javnost o uspehu svojih MR in sodelovala pri pogojih za njihovo vključevanje vanj (4). Tesno bi morala sodelovati z ARRS pri oblikovanju prioritetnih področij vsakoletnega razpisa, prizadevati bi si morala za več mest na področju humanistike (4). Izmenjava dobrih praks med raziskovalnimi organizacijami bi lahko postala norma (npr. obvezno obdobje dela MR v tujini ali medinstitucionalna izmenjava kot sestavni del usposabljanja).

Vprašanje C2: Kaj pričakujete od družbene ureditve, da bi se prikrita prekarnost v znanosti/visokem šolstvu preprečila ?

Čeprav se vprašani zavedajo ugodnosti usposabljanja kot MR (zagotovljen dohodek za čas, ko lahko z usposabljanjem dosežejo pogoje za status uveljavljenega raziskovalca), jih skoraj polovica meni, da je treba program usposabljanja premisliti in izboljšati (9). Časovni presledek med zaključkom usposabljanja in vstopom na raziskovalno pot je pogosto slepa pega (6), ki v mnogih primerih vodi v prikrito prekarnost (delo s študentskimi napotnicami, plačilo z avtorskimi honorarji, vpis med brezposelne na Zavodu RS za zaposlovanje). Poročila, ki jih MR pišejo za ARRS, izzvenijo v prazno, agencija ni pričakovano odzivna.

Visokošolsko politiko pri usposabljanju MR in neskladje med MR na univerzah

in raziskovalnih zavodih je nujno poenotiti (3). Poleg spremljanja uspešnosti MR kot stalne oblike njihovega usposabljanja bi ARRS morala premisliti o načinih nadaljevanja znanstvene kariere uspešnih MR z oblikovanjem posebnih podoktorskih razpisov.

Vprašanje C3: Poznate stanje prekariata na teh področjih v sosednjih državah/državah EU?

Večina vprašanih programov pomlajevanja v raziskovanju ne pozna (11), vedo pa, da je tudi v drugih okoljih težko postati uveljavljen raziskovalec, še posebno v Italiji in Avstriji pa tudi v Nemčiji. Avstrija je sicer v zadnjem času uvedla razpise za podoktorske projekte, dobro prakso so spoznali v Združenem kraljestvu (po začetnem usposabljanju raziskovalec lahko kandidira na vmesno obdobje financiranja, v katerem pripravlja projekte, s katerimi kandidira na razpisih).

Vprašanje C4: Bi odšli iz Slovenije, če bi se vam ponudila zaposlitev, ki bi vam omogočila večjo varnost in bi bila za vas izziv?

Vprašani se zavedajo, da je Slovenija v primerjavi s sosednjimi državami še vedno socialna država in je skrb za mlade kadre v raziskovanju v njenem razvojnem programu (5). Nekateri bi se preizkusili v tujini in si poiskali delo v bolj perspektivnem raziskovalnem okolju (5). Obmejne dežele (Furlanija - Julijska krajina, avstrijska Koroška) so jim blizu in poznajo tveganja v zaposlitvah (2). Kar nekaj bi jih odšlo, vendar bi se vrnil (7) ali pa bi odšli le za kratek čas (štipendije, izmenjave) (4). Nekateri med tistimi, ki se še niso odločili, vidijo delo v tujini kot odprto možnost in o njej še razmišljajo (5).

Vprašanje C5: Ste pripravljeni vztrajati na načrtani poti/delovnem področju ali bi zamenjali poklic za večjo varnost?

Le 5 vprašanih bi zamenjalo ali je že zamenjalo poklic (4) po sili razmer. Razmišljajo, da bi bili z delovanjem v gospodarstvu bolje plačani (2). Ostalih 15 se je izreklo, da je poklic raziskovalca njihova izbira za življenjsko pot.

Vprašanje C6: Kako vpliva vaš status na načrtovanje družine, osebni standard, vzpostavljane družbene mreže?

Večina vprašanih si je že ustvarila družino (12). Kar sedmim je v času statusa MR morala za ustrezen življenjski standard pomagati družina ali partner. Sicer so menili, da je bil njihov standard primeren statusu, tj. skromen, vendar ustrezen (7). Največja težava je bilo dejstvo, da so zaradi svojega delovnega razmerja za določen čas imeli težave z urejanjem družinskega življenja z morebitnimi bančnimi krediti. Ugotavljajo tudi, da je status, tako kot je bil urejen v času njihovega usposabljanja, stresno obdobje. Različni psihološki pritiski, ki jih povzročajo pogoji statusa, materialna negotovost po statusu, zapostavljenost znotraj raziskovalne skupine, so jih zaznamovali (5). Še posebno so to občutile raziskovalke, mlade mamice, ki so ob materinstvu kljub podaljšanjem lovile roke za zaključek usposabljanja (8).

Večina se ni povezovala znotraj stanovskih združenj (Združenje mladih raziskovalcev, Mlada akademije, študentske organizacije). 1 je deloval v ŠOUL Iskra pri manifestacijah proti komercializaciji znanosti in 1 je prisostvoval okrogli mizi Mlade akademije. Ugotavlja pa, da prav ta stori premalo za svojo promocijo, ne informira in ne vabi mladih v raziskovanju k sodelovanju.

Vprašanje C7: Koliko osebnega angažmaja ste pripravljeni sprejeti za spremembo stanja na področju prekariata v Sloveniji?

Vprašani niso pokazali veliko zanimanja za to, da bi se vključili v dejavnosti urejanja problemov zaposlitve mladih v raziskovanju (14). 2 sta se v času statusa obrnila na sindikat raziskovalcev, 4 so bili vključeni v prizadevanja za regulacijo statusa (podaljšanje). Vsi bi želeli več dosegljivih informacij o tem nacionalnem programu.

Vprašanje C8: Se vam zdi prikrita prekarnost na področju raziskovalnega dela ali visokošolskega izobraževanja v razmerju do drugih poklicev resen problem?

Vprašani se zavedajo, da je status MR izredna izkušnja, izziv za vsakega, ki se odloči za delo v raziskovanju. Med usposabljanjem so spoznali, da ni lahko postati dober raziskovalec, zahteva čas, neposredne (pre)izkušnje in trdo delo s pomočjo bolj izkušenih. Vedo tudi, da so vložena javna sredstva precejšnja in ne bi bilo prav, da ne bi dala želenih učinkov. Usposabljanje sovпада z najlepšimi leti življenja, ko si mlad človek ustvarja družino, gradi svojo osebnost ob izbranem poklicu, zato oboje terja kar nekaj požrtvovalnosti, truda in prizadevnosti, obenem pa odgovornost do prevzetih dolžnosti (11).

Nekatere demotivira negotovost, ki sledi zaključku usposabljanja (prehodno obdobje), in sorazmerno nizek osebni dohodek (7). Za raziskovalke je materinstvo v času usposabljanja odločilni dejavnik pri njegovem zaključevanju. V visokošolskem izobraževanju pa je v prehodih od univerze na raziskovalni zavod ali z ene univerze (fakultete) na drugo precej ovir (4). Uspešnosti usposabljanja botruje več dejavnikov: vrsta in velikost ustanove, kjer opravljajo usposabljanje, raziskovalno okolje in mentor ter pogoji, ki jih predpisuje financer. Prijava prvih projektov, ko lahko samostojno kandidirajo na nacionalnih in drugih razpisih, je omogočena šele po zaključku usposabljanja. V tem obdobju običajno ne izkazujejo dovolj dobrih dosežkov, da bi bili lahko uspešni na razpisih (9).

Vprašani, ki se jim ni uspelo dejavno vključiti v tekoče projekte svojega mentorja, so imeli tudi nekaj predlogov glede na izkušnje pri premagovanju ovir in stisk. Nekaj predlogov za prosti tek po izteku pogodbe MR: za najmanj 6 mesecev naj bi država še naprej financirala (vsaj v višini 50 %) njihovo raziskovalno delo. Raziskovalni zavod, ki kandidira na razpis za MR, naj bi oblikoval poseben sklad, ki bi ga namenili najboljšim MR ob zaključku usposabljanja za pripravo projektov, MR naj bi po zaključku statusa pridobil sredstva za mednarodno izmenjavo ali pomoč pri vključitvi v tujo raziskovalno ustanovo. Agencija za raziskovalno dejavnost naj bi s premišljenim monitoringom podelila najboljšim avtomatski prehod na podoktorski

projekt. Razmerje med razpisi za usposabljanje MR in razpisi podoktorskih projektov naj bo strateško premišljeno glede na potrebe raziskovalnih organizacij (predlagano razmerje 60 : 40).

Zaključki s predlogi za izboljšanje programa Mladi raziskovalci in za preprečitev prikrite prekarnosti mladih v znanosti

Z raziskavo na manjšem vzorcu smo s študijo primera želeli prikazati, da tudi v Sloveniji, ki s programom Mladi raziskovalci vzorno ureja pomlajevanje znanstvenega potenciala, obstaja na tem področju prikrita prekarnost, ki jo je težko sistemsko ugotoviti. V našem primeru smo s posebnim vprašalnikom in kvalitativno obdelavo podatkov ugotavljali posebnosti in ovire, ki spremljajo usposabljanje MR na poti do kariernega cilja in ali/če imajo te značilnosti prekarnosti. Da to ni problem le slovenskega raziskovalnega področja, dokazujejo tako nekateri podatki iz raziskav o zaposljivosti mladih v raziskovanju v drugih državah (Španija, Nemčija) kot tudi izsledki domačih analiz (1990, 1993, 2003).

Danes prekarnost kot področje raziskovanja presega ožje sociološke raziskave, te so številčnejše med nižjekvalificiranimi prekarnimi delavci. Nanje opozarjajo tako sindikalna združenja kot civilne pobude, vendar je tudi med to populacijo toliko različnih vrst prekarnosti, da jih raziskovalci težko razvrstijo v kategorije, natančneje opredelijo in obdelajo. Mladi v visokem šolstvu in raziskovanju se še posebno težko opredelijo kot „prekarci“, kajti njihova pot do uveljavitve v poklicu je vezana na tradicijo odvisnosti od višje usposobljenih kolegov, na točno določeno normirane postopke in vrsto naključnih okoliščin področja/vede, za katero se usposabljaajo. Zaradi kompleksnosti vsega tega tudi sami sebe ne razumejo/vidijo kot prekarne delavce.

Nacionalni program Mladi raziskovalci si je ob nastanku pred tremi desetletji postavil vizijo in poslanstvo ter metodologijo izvedbe, ki so z manjšimi izboljšavami in spremembami bolj ali manj enaki tudi danes. Analize, ki so periodično ugotavljale uspešnost programa, so zaznale nekatere pomanjkljivosti, ki so bile večinoma odpravljene ali vsaj delno pokrite pri vsakoletnih razpisih. Politična in gospodarska nihanja države v različnih obdobjih so program prilagajala stanju, večje spremembe programa, ki bi odpravile negotovost mladih po usposabljanju, vzpostavile času in potrebam družbe ustrezna razmerja med vedami in vse deležnike (uporabnike, financerje in širšo družbo) vključevala v proces nadgradnje programa, pa se niso uveljavile. Tako kot javnost ne prepozna vrednosti raziskovalne dejavnosti za razvoj družbe nasploh, še manj prepozna program Mladi raziskovalci kot vrednoto in razvojno strategijo za doseg znanstvene odličnosti.

Ciljno usmerjena sociološka raziskava na manjšem vzorcu MR, pretežno s področja humanistike, je s kvalitativno obdelavo podatkov iz strukturiranega vprašalnika ovrgla

ali potrdila tri hipoteze in odgovorila na raziskovalna vprašanja. Študija primera o statusu in možnostih MR v raziskovanju in visokem šolstvu nam s kodiranjem podatkov omogoča identifikacijo problema in evalvacijo stanja s primeri v praksi. Posploševanje zaključkov raziskave nam zaradi velikosti vzorca omogoča razlago določenih pojavov, vendar le omejeno posploševanje dejstev o stanju.

Mreža vključenih raziskovalnih zavodov (2 javna in en zasebni) in visokošolskih zavodov v program (tri domače univerze in ena v tujini), predhodno izobraževanje MR v visokošolskih zavodih (4 slovenski in eden v tujini) ter sedem izbranih ved humanistične in družboslovne smeri vendarle dajejo avtorici raziskave vpogled v obravnavano področje ter omogočajo potrditev hipotez, ki si jih je v ta namen zastavila. Glede na predhodno omenjene analize in naše študije primera lahko potrdimo, da je program Mladi raziskovalci po treh desetletjih še vedno uspešen ciljno naravnani razvojni projekt (H1). Od 20 vključenih v študijo je pri mejni starosti (40 let) že 11 uveljavljenih raziskovalcev ali visokošolskih učiteljev in 3, ki so tik pred tem statusom. Samo 4 so po uspešno zaključenem usposabljanju zaposleni v dejavnostih, ki niso neposredno raziskovalne. Večina je ostala v domačem raziskovalnem okolju. Razmišljajo o tem, ali si želijo oditi v tujino, vendar bi odšli za kratek čas in bi se po nekem določenem obdobju vrnili v Slovenijo. Zavedajo se, da je skrb za mlade v raziskovanju v primerjavi z nekaterimi sosednjimi evropskimi državami v Sloveniji trajna in načrtovana. Poklic raziskovalca so si izbrali in v njem vztrajajo (15).

Da zakonodaja in delodajalec zagotavljata MR spodbudno raziskovalno okolje in nadaljnjo (uspešno) karierno pot (H2), lahko le delno potrdimo. Čeprav so se vključeni v raziskavo večinoma zavedali, da je status MR časovno omejen, so pričakovali, da bo imel delodajalec določen načrt, kako umestiti v lasten razvojni trend pridobljeni raziskovalni potencial. Največ spodbud so doživeli v neposrednem okolju (raziskovalni skupini ali pri mentorju), manj se je delu z njimi posvetilo vodstvo raziskovalne organizacije ali univerze. Predvsem so si želeli več informacij o svojem statusu, raziskovalnem okolju, več pogojev za napredovanje in opravljanje nalog za uspešno usposabljanje tako od delodajalca kot od financerja. Ugotavljajo, da je status MR v javnem raziskovalnem zavodu drugačen, ugodnejši od enakega statusa na univerzah. Preseneča jih tudi, da so poročila, ki jih MR pišejo za ARRS, bolj formalna obveznost.

Najbolj problematično zanje je obdobje na začetku kariere, to je po zaključenem usposabljanju. Tekoče, neposredno raziskovalno delo brez prekinitve na isti ustanovi, ki jih je usposabljala, je doseglo le 5 vključenih v raziskavo. V drugo raziskovalno okolje so odšli 4. Čakanje na Zavodu RS za zaposlovanje ali na drugačno obliko pomožne dejavnosti je preizkusilo kar 8 vprašanih. Časovni presledek med zaključkom usposabljanja in vstopom na raziskovalno pot je zagotovo slepa pega, ki vodi v prikrito prekarnost.

Kritika na račun obstoječega stanja in predlogi za izboljšanje potrjujejo, da je treba status MR utrditi in sistemsko urediti (H3). Iz lastnih izkušenj so vprašani ugotovili,

da bi lahko za izboljšanje programa veliko storila raziskovalna organizacija ali univerza sama. Tesno sodelovanje z ARRS bi lahko smotrneje postavljalo prioriteta področja vsakoletnega razpisa, v katerem je opaziti zlasti nižanje števila razpisanih mest na področju humanistike. Nekatere dobre prakse posameznih raziskovalnih institucij bi kazalo izmenjavati in jih implementirati ter na ta način neposredno doprinesti k izboljšanju programa. Javnost bi morala več izvedeti o uspešnosti programa Mladi raziskovalci in na ta način bolje ceniti potencial mladih v raziskovanju. Tako za laično kot strokovno javnost ter za nosilce in oblikovalce javnega mnenja, predvsem pa za politične odločevalce (poslanci in državni svetniki), naj bi financer pripravljali programe osveščanja in ozaveščanja (adherence) o strateškem razvojnem pomenu takih programov, kot je razvojni program MR.

Čeprav je skrb za pomlajevanje znanstvenega potenciala v Sloveniji trajna in načrtovana, ima sistem uresničevanja programa v postopkih in izvedbi pomanjkljivosti, ki mladim občutno onemogočajo tekoče in stabilno usposabljanje, uspešno napredovanje v karieri ali celo, zaradi nekaterih nedodelanih postopkov, neuspeh za vključene vanj (opustitev usposabljanja, prekarno delovno razmerje v raziskovanju ali zunaj te dejavnosti). Premislek o usmerjenem razpisu in ustreznem razmerju med številom mest za MR in številom razpisanih podoktorskih projektov je nujen. Ti dve od države financirani ponudbi sta sestavna dela iste politike za mlade v raziskovanju.

Analiza odgovorov sodelujočih v strukturiranem intervjuju ponudi večino odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja. K njihovi življenjski odločitvi so pripomogli predhodni študij, mentor na prvi stopni ali cenjeni strokovnjak, s katerim so sodelovali, ali spodbude, ki so prihajale iz družinskega okolja. Še posebno je bilo nadaljevanje v programu naravno za tistih šest, ki so bili vključeni v raziskovalno delo že v času predhodnega študija. Večina je tudi po usposabljanju odločno potrdila, da je biti raziskovalec njihov cilj in življenjska pot, torej lahko na RP1 (Kako so bili s programom usposabljanja MR zadovoljni vključeni vanj?) odgovorimo pozitivno.

Ker je že omenjena ugotovitev vprašanih, da je pot do uveljavitve posameznika kot raziskovalca (ugled, reference, odmevni raziskovalni rezultati) dolga, je večina med njimi pogrešala več pomoči raziskovalnega mentorja ali vodstva raziskovalne organizacije po zaključenem usposabljanju. Iskanje pomoči na Zavodu RS za zaposlovanje ali pri sindikalni organizaciji vsekakor ni prava pot. ARRS bi morala povzeti nekatere izhodiščne cilje programa in jim slediti s podoktorskimi programi, ki bi jih morala nameniti predvsem najboljšim MR. Na ta način bi zasledovala temeljno poslanstvo programa: pomladiti, izboljšati in odpreti novim izzivom slovensko znanstveno odličnost. Na RP2 (Kako se MR po zaključku usposabljanja uveljavi kot raziskovalec?) lahko odgovorimo, da je treba za lažjo raziskovalno pot mladih v raziskovanju sistemsko nadgraditi nacionalni program usposabljanja in s premišljenimi ukrepi odpraviti skrito prekarnost med raziskovalci na začetku kariere.

Mnenja o tem, ali vzporedno pedagoško delo vpliva na raziskovanje MR (RP3), so različna. Prenašati nova znanja v pedagoško prakso in iz prakse izluščiti pobude

za nadaljnje in globlje raziskovanje so preizkusili tisti, ki so bili kot asistenti svojega mentorja vključeni v raziskovanje, povezano s predavanji ali vajami v predavalnicah. Manj navdušeni so bili tisti MR, ki so „krpali luknje“ v pedagoškem procesu ali celo opravljali spremljajoča dela pedagoškega procesa. Ta so jih preobremenila in jim jemala čas in voljo do raziskovanja. Pedagoški in raziskovalni proces morata biti povezana, vendar kakovostno, ciljno in spodbudno za manj izkušene pedagoge, kar MR nedvomno so.

Doprinos mentorja k uspešnemu usposabljanju MR je ključen. Vključeni v študijo so pohvalili mentorja, ki je znal svetovati, spodbujati in usmerjati, ne da bi MR pri tem občutil odvisnost od njegove volje in podrejenost. Če mentor in MR sodelujeta tudi širše (pri objavah, konferencah in mednarodnih izmenjavah) in se jima pri timskem delu pridružujejo tudi drugi raziskovalci, je za MR raziskovalno okolje ustvarjalno in vznemirljivo, spodbuja ga k raziskovalnemu nemiru. Na RP4 (Kako je poskrbljeno za mentorje MR asistentom? Kakšna je njihova vloga?) lahko pripomnimo, da ob dejstvu, da je bila kar polovica vprašanih z mentorjem nezadovoljna, je treba vlogo mentorja v programu preučiti v luči novih dognanj participatornega pristopa.

Zanimanje za pridobitev statusa MR je veliko, vsako leto je več prijav na razpis kot dodeljenih mest. V naši študiji so sicer od 20 vključenih 4 opustili prizadevanja, da bi postali uveljavljeni raziskovalci. Vztrajnost pri drugih, ki so kar nekaj časa po zaključku usposabljanja iskali možnosti nadaljnje zaposlitve kot raziskovalci, je bila sicer poplačana, vendar za določeno ceno (izpad dohodka, brezposelnost, prekarne zaposlitve, skromen življenjski standard). Te preizkušnje je doživela več kot polovica vključenih v študijo, kar pomeni, da so za premagovanje ovir na karierni poti zmogli ohraniti prepričanje o pravilnosti svoje izbire. Še zlasti so veliko vztrajnosti pokazale raziskovalke – mlade mamice. Na vprašanje, ali usposabljanje MR prispeva k večji motivaciji za vključevanje mladih v raziskovalno delo (RP5), je težko odgovoriti pritrdilno. Program usposabljanja MR je nedvomno preizkus, ki ga uspešno opravijo vztrajni, hevristično usmerjeni in odgovorni mladi ljudje, ki jim je raziskovalno delo izziv.

Ker je bila v študiji primera več kot polovica MR s področja humanističnih ved, lahko na osnovi njihovih mnenj in podatkov iz predhodnih analiz ugotovimo, da so sicer enakovredno vključeni v program (RP6), vendar je mest na področju humanistike vedno najmanj med vedami.

Pričujoča študija primera je razprla razsežnost slovenske raziskovalne politike, ki se v tem ozkem segmentu nacionalnega programa Mladi raziskovalci sooča s problemi, ki so nasploh prisotni v raziskovalni dejavnosti danes. Raziskovalne ustanove, tako javni zavodi kot univerze, pomlajevanje intelektualnega in raziskovalnega potenciala potrebujejo, vendar tradicija in zadovoljstvo z dejanskim stanjem postopoma slabita učinke vloženih javnih sredstev in truda vključenih v program. Če slovenska znanost, predvsem odločevalci v raziskovalni dejavnosti, želijo še naprej načrtno in premišljeno ohranjati prednosti tega programa, morajo preseči nekatere težave, ki

ga spremljajo. Te lahko združimo v tri večje pomanjkljivosti: neobstoječa strategija spremljanja mladih v znanosti po usposabljanju in s tem pojav prikrite prekarnosti na tem področju, neustrezno razmerje med letnim razpisom mest mladih raziskovalcev in številom podoktorskih projektov ter neujemanje raziskovalnega področja MR z znanstveno odličnostjo mentorjev. Tudi zakonske ovire v statusu MR, ki jih zaradi neskladij med življenjem in zakonodajo srečujejo, bo treba odpraviti.

S posebnimi razpisi, namenjenimi najuspešnejšim MR po zaključenem usposabljanju, bi zagotovili učinkovito vračanje družbenih vlaganj v znanost. V okviru institucionalnega financiranja raziskovalnih organizacij bi bila sredstva, namenjena za program usposabljanja MR, o katerih številu, prioritetnih področjih in oblikah mentorstva bi se v sodelovanju z njimi dogovorila ARRS, bolje izkoriščena in bi uspešneje zagotavljala kontinuiteto slovenske znanstvene odličnosti.

Zanimiva okrogla miza, ki jo je organizirala Mlada akademija ([*Kaj pomeni biti znanstvenik/ca?*](#) Kemijski inštitut, 14. 6. 2019), je poleg širše problematike mladih v znanosti pri nas odprla tudi dilemo, ali je znanost to, kar predpisujejo pravilniki ARRS, kar se raziskuje v raziskovalnih institucijah ali je lahko tudi kaj drugega. Se mladi doktorji znanosti, ki iščejo svoje mesto, zaposlitev ali institucionalni okvir, ob tem pa raziskujejo, sledijo znanstveni metodi in objavljajo svoje raziskovalne dosežke, tudi štejejo za znanstvenike? Vprašanje, ki si ga postavljajo mladi v znanosti o svojem poklicu, je pomembno in glede na vse bolj dinamično dogajanje v raziskovanju in spremembah v družbenih razmerjih bomo morali nanj čim prej tudi odgovoriti.

Literatura

1. Baškovič, Ciril (2016). Rojstvo programa Mladih raziskovalcev, 18–23. >30: *Več kot 30 let programa Mladi raziskovalci*. ARRS.
2. Bourdieu, Pierre (1998): *Acts of Resistance. Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press. (Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale. 1998. Paris).
3. Millar, Kathleen (2017). Toward a critical politics of precarity. *Sociology Compass*, 11(6). 1–11.
4. Peacock, Vita (2016). Academic precarity as hierarchical dependence in the Max Planck Society. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 6 (1): 95–119. 6, Number 1 | Spring 2016. <https://doi.org/10.14318/hau6.1.006>. (7. 07. 2019)
5. Pečlin, Stojan (2003). Bibliometrijska analiza raziskovalnih skupin z vidika njihovega funkcioniranja: magistrsko delo. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
6. Pečlin, Stojan (2016). Izvajanje in analitično spremljanje programa Mladi raziskovalci, 24–35. >30: *Več kot 30 let programa Mladi raziskovalci*. ARRS.
7. Pečlin, Stojan in Južnič, Primož (1994). Mladi raziskovalci – analiza projekta, 629–637. *Teorija in praksa*, letnik 31, šte. 7–8.
8. Poglajen, Črt (2017). *Skozi oči prekariata*. Samozaložba. <<http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-L8QEJ9J> (21. 7. 2019)
9. Schwaller, Corinne. Precarity everywhere? *Allegra lab*, 15. december 2017. <https://allegralaboratory.net/precarity-everywhere/>

Viri

10. EASA AGM Seminar “On Politics and Precarities in Academia: Anthropological Perspectives” Institute of Social Anthropology, University of Bern, Switzerland November 16–17, 2017.
11. Oxford English dictionary on line: <https://public.oed.com/blog/word-stories-precarius/> (7. 7. 2019).
12. Slovar slovenskega knjižnega jezika, SSKJ, <https://fran.si> (2. 07. 2019).

Ana Jagodic

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

NEFORMALNO SKRBSTVENO DELO KOT VIDIK PREKARIZACIJE

Povzetek

Prispevek izpostavlja razširjenost in feminiziranost neformalnega neplačanega skrbstvenega dela ter na podlagi znanstvene literature in izbranih mednarodnih raziskav analizira njegov vpliv na položaj neformalnih oskrbovalk in oskrbovalcev na trgu dela. Intenzivna neformalna oskrba starejših in oseb z ovirami deluje kot dejavnik prekarizacije, kar se odraža v nižjih stopnjah participacije na trgu dela, pogostejši vključenosti v delo s skrajšanim delovnim časom, nižjih dohodkih in pokojninah ter v večjih težavah z usklajevanjem plačanega dela in zasebnega življenja. O prekarizaciji je zato pomembno razmišljati v navezavi na neplačano delo in vsakdanje življenje, upoštevajoč razmerja v gospodinjstvu in sorodstvena omrežja ter delitev skrbstvenega dela znotraj njih, torej kot o prekarizaciji življenja in ne zgolj plačane zaposlitve.

Ključne besede: skrbstveno delo, neformalna oskrba starejših in oseb z ovirami, trg dela, prekarizacija, spol.

Informal Care Work as an Aspect of Precarization.

Abstract

The article highlights the extent and feminization of informal unpaid care work and analyses its impact on the position of informal carers on the labour market, based on scientific literature and selected international research. Intensive informal care for older people and people with disabilities acts as a factor of precarization, which is reflected in lower levels of labour market participation, increased participation in part-time work, lower income and pensions, and greater difficulties in reconciling paid work and private life. It is therefore important to think of precarization in relation to unpaid work and daily life, taking into account household relationships, kinship networks and the division of care work within them. Thus, precarization should be viewed as precarization of life rather than precarization of employment.

Keywords: care work, informal care for older people and people with disabilities, labour market, precarization, gender.

Uvod

Posameznice in posamezniki skozi celoten življenjski potek vstopamo v različne skrbstvene vloge in izstopamo iz njih ter smo pod spreminjajočimi se pogoji udeleženi v dajanju ali prejemanju skrbi. Skrbstveno delo, ki ga razumemo kot izvajanje storitev oskrbe, je lahko bolj ali manj formalizirano ter hkrati plačano ali neplačano. Je izrazito feminizirano ter obenem ekonomsko in simbolno razvrednoteno (Hrženjak, 2018a; Mooney, Statham in Simon, 2002). V prispevku se osredotočamo na neformalno neplačano skrb za starejše osebe in osebe z ovirami. Večina skrbstvenega dela je namreč opravljena neformalno in neplačano¹, pri čemer večji delež opravijo ženske (Colombo et al. 2011; Eurofamcare, 2006). Staranje prebivalstva in druge demografske spremembe vplivajo na naraščajočo potrebo po oskrbi starejših ter ustvarjajo skrbstveni deficit (Colombo et al. 2011; Pickard et al. 2012; Pickard 2015), nerazpoložljivost in nedostopnost formalne oskrbe ter politike refamilizacije pa pritisk na neformalne skrbnice in skrbnike še povečujejo (Hrženjak 2016a; Hrženjak 2018a).

Raziskava Eurofamcare (2006) je pokazala, da je 41 % ljudi, ki opravljajo neplačano skrbstveno delo, hkrati vključenih tudi v plačano zaposlitev. 15 % zaposlenih oskrbovalk in oskrbovalcev je zaradi obremenjenosti s skrbjo za starejše zmanjšalo število plačanih delovnih ur, večini izmed njih so se zato zmanjšali tudi prihodki (Eurofamcare, 2006). Prispevek izhaja iz teze, da usklajevanje neformalne oskrbe in plačane zaposlitve za oskrbovalke in oskrbovalce lahko pomeni preobremenitev, skrbstveno delo pa je pomemben dejavnik prekarizacije položaja na trgu dela. Izvajanje intenzivne oskrbe negativno vpliva na njihovo (psihično in fizično) zdravje ter zaposlitev, doživljajo tudi socialno izključenost, saj jim pogosto primanjkuje časa, izpostavljeni so tveganju revščine, manjši udeležbi na trgu dela ter dodatnim stroškom, ki so povezani s skrbstvenimi aktivnostmi, pri čemer je z neformalnim skrbstvenim delom pogosto nesorazmerno obremenjen en družinski član, običajno ženska (Triantafillou et al., 2010: 15). Skrbstveno delo se kaže kot dejavnik prekarizacije njihovega položaja na trgu dela skozi skrajševanje delovnega časa, predčasno upokojevanje, odrekanje kariernim priložnostim in napredovanjem ter bolniške odsotnosti, ki rezultirajo tudi v nižjih pokojninah in višjih stopnjah revščine v starosti (Hrženjak, 2016b; Hrženjak, 2018a; Mooney, Statham in Simon, 2002).

V prvem delu prispevka na podlagi znanstvene literature ter izbranih mednarodnih raziskav izpostavljamo razširjenost ter feminiziranost neformalnega neplačanega skrbstvenega dela ter analiziramo njegov vpliv na plačano zaposlitev delovno aktivnih oskrbovalk in oskrbovalcev. Študije namreč kažejo, da ima predvsem intenzivna neformalna oskrba starejših in oseb z ovirami pomembne posledice za položaj na trgu dela (Colombo et al. 2011; Triantafillou et al., 2010). V drugem delu prispevka se osredotočamo na pomen teh podatkov za razumevanje preknosti ter iskanje

1 Zaradi odstopanj v definiciji skrbstvenega dela sta zbiranje in primerjava kvantitativnih podatkov o obsegu neformalnega neplačanega skrbstvenega dela metodološko otežena (Eurofamcare, 2005: 24; Zigante, 2018: 10).

ustreznih ukrepov. Izpostavljamo razumevanje prekarizacije v navezavi na neplačano delo in vsakdanje življenje, upoštevajoč razmerja v gospodinjstvu in sorodstvena omrežja ter delitev skrbstvenega dela znotraj njih, torej kot prekarizacijo življenja in ne zgolj plačane zaposlitve (Clement et al., 2009).

Kdo zagotavlja velike količine neformalnega skrbstvenega dela?

Neformalno neplačano skrbstveno delo najpogosteje opravljajo ožje družinske članice ali člani (pa tudi širši sorodniki, prijatelji, sosedje), ki za tovrstno delo niso strokovno usposobljeni, zanj niso plačani in niso v pogodbenem razmerju ter zato tudi niso deležni socialnih pravic iz delovnega razmerja (Triantafillou et al., 2010: 11). Opravljajo širok razpon skrbstvenih nalog, katerih obseg, intenzivnost, vrsta in trajanje niso določeni.

Po raziskavi Eurofamcare (2006), ki temelji na podatkih iz šestih evropskih držav, so med oskrbovalci starejših oseb v večini ženske (76 %), povprečna starost je 55 let (v razponu od 15 do 96 let), oskrbovalke in oskrbovalci pa so partnerice in partnerji oskrbovane osebe (22 %), njihovi otroci, snahe ali zeti (60 %). Med neformalnimi oskrbovalci je 41 % zaposlenih, 56 % jih živi v istem gospodinjstvu ali isti stavbi kot oskrbovanci. Za skrbstveno delo porabijo v povprečju 46 ur na teden, povprečno trajanje skrbi je 60 mesecev (Eurofamcare, 2006). Triantafillou et al. ugotavljajo, da oskrbovalci starejših najpogosteje pripadajo starostni skupini 45–65 let, veliko neformalnih oskrbovalk in oskrbovalcev pa pripada tudi starostni skupini 65–80 let, ki ni več aktivna na trgu delovne sile (Triantafillou et al., 2010: 7). Podatki Evropske raziskave o kakovosti življenja 2016 kažejo, da v evropskih državah ženske pogosteje kot moški skrbijo za starejše ali osebe z ovirami, razlike v pogostosti oskrbovanja pa so največje v starostni skupini 50–64 let (Eurofound, 2018).

V Sloveniji osebno nego ali praktično pomoč članu družine, ki živi v drugem gospodinjstvu, prijatelju ali sosedu redno nudi približno 48.000 oseb (6,56 %), starih 50 let ali več, redno pomoč pri osebni negi v istem gospodinjstvu pa približno 37.000 oseb (6,13 %) (Nagode in Srakar, 2015). Neformalni oskrbovalci in oskrbovalke v primerjavi s celotnim vzorcem Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanju v Evropi (SHARE) izstopajo zaradi slabšega finančnega položaja in po tem, da večinoma prihajajo iz ruralnega okolja. Oskrbo in pomoč izven gospodinjstva najpogosteje zagotavljajo staršem, drugim sorodnikom in otrokom, oskrbo znotraj istega gospodinjstva pa partnerjem, staršem in drugim sorodnikom (Nagode in Srakar, 2015). Hvalič Touzery (2009) v svoji raziskavi potrjuje, da so med neformalnimi oskrbovalkami in oskrbovalci večinoma starejše ženske. Tretjina za oskrbo starejših porabi več kot 40 ur na teden, oskrba večinoma traja več let (pri skoraj polovici oskrbovalk in oskrbovalcev celo več kot pet let), večina z oskrbovano osebo živi v istem gospodinjstvu, dve petini oskrbovalk in oskrbovalcev je zaposlenih,

prav toliko tudi upokojenih (Hvalič Touzery v Hlebec, 2009: 111–112). Podatki Evropske raziskave o kakovosti življenja 2007 za Slovenijo nadalje pokažejo razlike v pogostosti oskrbovanja starejših sorodnikov med moškimi in ženskami, ki so manjše pri starostni skupini 35–49 let (14 % žensk in 12 % moških skrbi za starejše sorodnike večkrat na teden ali pogosteje) ter večje pri starostni skupini 50–64 let (20 % žensk in 7 % moških skrbi za starejše sorodnike večkrat na teden ali pogosteje) (Eurofound, 2010: 23).

Šadl in Hlebec (2018) na podlagi podatkov iz reprezentativne raziskave o uporabnikih socialne oskrbe na domu in njihovih družinskih oskrbovalcev preučujeta spolne razlike pri družinski oskrbi ostarelih staršev v Sloveniji ter ugotavljata, da hčere oskrbujejo starše ne glede na okoliščine, sinovi pa se aktivirajo predvsem, ko živijo s starši v skupnem gospodinjstvu ter glede na raven resursov (nižja izobrazba, nižji dohodek). Spolne razlike ugotavljata tudi pri intenziteti pomoči pri osnovnih in podpornih opravilih, ti dve vrsti oskrbe hčere izvajajo intenzivneje kot sinovi (Šadl in Hlebec, 2018). Kruijswijk et al. (2015) v svoji raziskavi potrjujejo spolno zaznamovanost neformalnega skrbstvenega dela ter ugotavljajo, da se skrbstvene obveznosti moških in žensk razlikujejo po intenzivnosti in vrsti oskrbe, ki jo ti zagotavljajo.

Neformalno neplačano skrbstveno delo je večinski in ključni del oskrbe starejših in oseb z ovirami, hkrati pa ostaja družbeno in ekonomsko razvrednoteno. Velika količina neformalnega skrbstvenega dela, ki je temeljna za delovanje družbe, je nevidna, obenem pa izrazito neenakomerno porazdeljena, saj neformalno oskrbo v veliki večini še vedno zagotavljajo ženske. Neformalno skrbstveno delo sicer razbremenjuje stroške javne socialne oskrbe, vendar ima veliko skritih pozasebljenih stroškov za oskrbovalke in oskrbovalce, ki se kažejo v vplivih na njihovo psihično in fizično zdravje² ter položaj na trgu dela (Hrženjak, 2018a: 79; Rodrigues et al., 2013; Triantafyllou et al., 2010: 15). V nadaljevanju se osredotočamo predvsem na vpliv neformalnega neplačanega skrbstvenega dela na prekarizacijo zaposlitve.

Neformalno neplačano skrbstveno delo kot dejavnik prekarizacije

V državah Evropske unije 12 % delovno sposobnega prebivalstva (18–64 let) zagotavlja redno oskrbo (večkrat na teden ali vsak dan) starejši osebi ali osebi z ovirami, pri čemer to velja za 9 % moških ter 15 % žensk. 7 % prebivalstva zagotavlja redno oskrbo ob hkratni vključenosti v plačano zaposlitev, 5 % prebivalstva pa so neformalne oskrbovalke in oskrbovalci, ki niso vključeni na trg dela. V Sloveniji je situacija podobna, 8 % prebivalstva zagotavlja redno oskrbo ob hkratni vključenosti v plačano zaposlitev, 5 % prebivalstva pa so neformalne oskrbovalke in oskrbovalci,

2 Negativen vpliv na zdravje je značilen za določene skupine neformalnih oskrbovalk in oskrbovalcev, tj. za partnerice in partnerje starejših oskrbovanih oseb, oskrbovalke in oskrbovalce, ki živijo v istem gospodinjstvu z oskrbovano osebo, ter za tiste, ki zagotavljajo oskrbo dalj časa oz. intenzivneje (Rodrigues et al., 2013: 7).

ki niso aktivni na trgu dela (Eurofound, 2017). Večina neformalnih oskrbovalk in oskrbovalcev, starih od 18 do 64 let, je torej vključena v plačano zaposlitev. Neformalno skrbstveno delo ima pomembne posledice tako za kakovost njihovega življenja kot tudi za položaj na trgu dela (Eurofamcare, 2006; Eurofound, 2018; Triantafillou et al., 2010). Zagotavljanje oskrbe je lahko nepredvidljivo, časovno, fizično in psihično zahtevno in kot tako težko združljivo s plačano zaposlitvijo.

V državah OECD so oskrbovalci starejših ali oseb z ovirami redkeje vključeni v plačano zaposlitev. Tisti, ki so vključeni v plačano zaposlitev, v povprečju delajo 2 uri na teden manj kot zaposleni, ki niso neformalni oskrbovalci, ter so večinoma vključeni v delo s skrajšanim delovnim časom (Colombo et al. 2011: 91). Vpliv neformalnega skrbstvenega dela na participacijo na trgu delovne sile je značilen v primeru zagotavljanja intenzivne oskrbe (20 ur na teden ali več) in pri bivanju v skupnem gospodinjstvu (Colombo et al. 2011: 93). Med aktivnim prebivalstvom opravljanje neformalnega skrbstvenega dela pomeni tudi večje tveganje revščine, kar še zlasti velja za ženske (Colombo et al. 2011: 97).

Podobno tudi Triantafillou et al. (2010) na podlagi podatkov raziskave SHARE ugotavljajo, da je stopnja zaposlenosti v starostni skupini 50–65 let odvisna od intenzivnosti oskrbe. Natančneje so tisti, ki opravljajo intenzivnejšo oskrbo, manj verjetno vključeni na trg delovne sile in tisti, ki opravljajo manj intenzivno oskrbo, bolj verjetno vključeni na trg delovne sile. Hkrati pa so tisti, ki opravljajo manj intenzivno oskrbo, bolj verjetno vključeni na trg delovne sile kot tisti, ki oskrbe ne opravljajo (Triantafillou et al., 2010: 17). Nadalje Carmichael in Charles pokažeta, da so neformalne oskrbovalke in oskrbovalci manj verjetno vključeni v plačano delo, zaposlene neformalne oskrbovalke in oskrbovalci pa zaslužijo manj kot enako kvalificirane posameznice in posamezniki, ki oskrbe ne zagotavljajo, pri čemer intenzivnejša oskrba pomeni večje zmanjšanje dohodka (Carmichael in Charles, 2003).

Podatki za evropske države in za Slovenijo kažejo, da oskrba starejših običajno traja več let (Eurofamcare, 2006; Hvalič Touzery v Hlebec, 2009), kar lahko pomembno zaznamuje karijerne poteke oskrbovalcev ter hkrati vpliva na njihovo finančno stanje in dohodke. Tudi Hvalič Touzery (2009) navaja kompleksnost odnosa med neformalno oskrbo starejših ter zaposlenostjo oskrbovalca. Udeležba v plačanem delu vpliva na neformalno oskrbo (v količini časa, ki ga oskrbovalec lahko nameni neformalni oskrbi), predvsem pa obremenjenost z neformalnim skrbstvenim delom vpliva na položaj oskrbovalk in oskrbovalcev na trgu delovne sile, kar se lahko izraža v skrajševanju delovnega časa, pogostejših odsotnostih, potencialno manjših možnostih za napredovanje, izstopu s trga delovne sile ali težji vrnitvi na trg delovne sile po koncu oskrbovanja (Hvalič Touzery v Hlebec, 2009: 112).

Hkratna obremenjenost s plačano zaposlitvijo in neformalno oskrbo pogosto pomeni tudi težko usklajevanje obveznosti, časovno stisko, manj prostega časa ali časa, preživetega z drugimi družinskimi člani (Mooney et al., 2002). Podatki

Evropske raziskave o kakovosti življenja 2016 (Eurofound, 2018) kažejo, da zaposlene oskrbovalke in oskrbovalci težje usklajujejo delo in zasebno življenje kot zaposleni brez skrbstvenih obveznosti, pri čemer pa oskrbovalke in oskrbovalci poročajo o lažjem usklajevanju dela in zasebnega življenja v državah s celovitejšimi režimi dolgotrajne oskrbe (Danska, Finska in Švedska). Na splošno ženske pogosteje kot moški poročajo o težavah z usklajevanjem plačanega dela in odgovornosti, povezanimi s skrbjo za druge (40 % žensk in 35 % moških dokaj težko ali zelo težko usklajuje plačano delo z odgovornostmi, povezanimi s skrbjo za druge), razlika je še posebno velika pri neformalnih oskrbovalcih, ki so zaposleni za poln delovni čas (49 % žensk in 33 % moških dokaj težko ali zelo težko usklajuje plačano delo z odgovornostmi, povezanimi s skrbjo za druge). O težjem usklajevanju plačanega dela in neformalne oskrbe poročajo tudi tisti z najnižjimi dohodki (Eurofound, 2018: 46).

Pri usklajevanju plačanega dela in neformalne oskrbe se kažejo razlike po spolu in dohodku, kar izpostavlja skrb kot razsežnost spolnih in razrednih neenakosti. Oskrba otrok ter starejših in oseb z ovirami je eden izmed glavnih razlogov za odsotnosti žensk s trga delovne sile, hkrati pa so ženske v Evropski uniji, predvsem zaradi skrbstvenih obveznosti, kar štirikrat bolj verjetno vključene v zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (European Institute for Gender Equality, 2016: 35). Tudi v Sloveniji je več žensk kot moških zaposlenih za krajši delovni čas. V letu 2018 je bilo v zaposlitev s skrajšanim delovnim časom vključenih 9,7 % zaposlenih, natančneje 5,9 % moških ter 14,3 % žensk, razlika med spoloma v deležu zaposlitve s skrajšanim delovnim časom pa v zadnjih letih narašča (Eurostat, 2019a). Prav tako je več žensk kot moških v zaposlitev s skrajšanim delovnim časom vključenih neprostovoljno (Eurostat, 2019b).

V več evropskih državah, tudi v Sloveniji, velja za ženske nižja povprečna starost ob upokojitvi, med glavnimi vzroki pa raziskave navajajo skrbstveno delo, slabše zdravje ter slabše zaposlitvene možnosti. Na ravni Evropske unije med osebami, stari od 50 do 69 let, ki prejemajo pokojnino, ženske pogosteje kot moški kot razlog za ekonomsko neaktivnost navajajo družinske ali skrbstvene obveznosti (6 % upokojenih žensk ter 2 % upokojenih moških) (Burkevic et al., 2015). Viitanen na podlagi podatkov za 13 evropskih držav proučuje vpliv oskrbe starejših na participacijo na trgu delovne sile za ženske ter pokaže, da obremenjenost žensk z oskrbo starejših narašča s starostjo oskrbovalk ter negativno vpliva predvsem na ženske srednjih let (za katere velja nižja stopnja vključenosti na trg delovne sile, ki se nadaljuje do upokojitve) ter na samske ženske (za katere velja večja stopnja tveganja revščine na starost kot posledica nižje stopnje vključenosti na trg delovne sile) (Viitanen, 2009).

Kako lahko posameznice in posamezniki usklajujejo plačano delo in neformalno oskrbo, ključno vpliva na skrajševanje delovnega časa, odsotnost z dela in na izstop ali prekinitve zaposlitve, kar pomembno vpliva tako na njihov trenutni finančni položaj kot tudi na pokojnine in tveganje revščine v starosti. V Sloveniji beležimo relativno visok pokojninski razkorak, ki je v letu 2012 znašal 24 % (v državah Evropske unije je znašal povprečno 38 %) in je v trendu zmanjševanja (Burkevic et al., 2015), ter relativno visoke razlike v stopnjah revščine starejših (v letu 2018 je stopnja tveganja

revščine znašala 12,9 % za moške ter 22,3 % za ženske, starejše od 65 let, ter 12 % za moške ter 28,1 % za ženske, starejše od 75 let) (Statistični urad Republike Slovenije, 2019). Neenakosti v starosti, ki jih ugotavljamo s pokojninskim razkorakom ter stopnjami tveganja revščine v starosti, so odraz strukturnih neenakosti med spoloma, ki se nalagajo skozi celoten življenjski potek (vključenost na spolno asimetričen trg dela, obremenjenost z neformalnim neplačanim skrbstvenim delom idr.) (Hrženjak, 2016b; Leskošek v Ule et al., 2018).

Študije potrjujejo vpliv neformalnega neplačanega skrbstvenega dela na položaj oskrbovalk in oskrbovalcev na trgu delovne sile, ki se kaže predvsem v primeru zagotavljanja intenzivne oskrbe. Odraža se v nižjih stopnjah participacije na trgu dela, pogostejši vključenosti v delo s skrajšanim delovnim časom, v nižjih dohodkih in pokojninah ter večjih težavah z usklajevanjem plačanega dela in zasebnega življenja. Skrbstvene obveznosti na odločitve posameznice in posameznikov glede spremembe zaposlitvenega statusa vplivajo v interakciji s številnimi drugimi dejavniki. Mooney et al. (2002) med dejavniki, ki posameznice in posameznike spodbujajo k temu, da ostanejo v plačani zaposlitvi brez večjih sprememb, navajajo finančne okoliščine, zadovoljstvo na delovnem mestu in predanost delu ter možnosti, da delo ponudi predah od zagotavljanja neformalne oskrbe. Po drugi strani naraščajoča zahtevnost in stresna narava številnih zaposlitev, negativni vplivi plačanega dela na zdravje in počutje, možnosti predčasne upokojitve ter različne osebne okoliščine in dogodki lahko spodbudijo posameznice in posameznike k temu, da zapustijo trg dela ter se posvetijo neformalni oskrbi starejših (Mooney et al., 2002).

Prekarizacija življenja in iskanje rešitev

Navedeni vplivi neformalnega neplačanega skrbstvenega dela na položaj oskrbovalk in oskrbovalcev na trgu dela ter kompleksnost okoliščin, v katerih posameznice in posamezniki usklajujejo plačano delo z neformalno oskrbo, nakazujejo, da je poleg upoštevanja različnih dimenzij prekarnosti zaposlitve, kot so na primer trajanje in kontinuiteta zaposlitve, nadzor nad delovnimi pogoji, delovnopravna zaščita in možnosti sindikalnega zastopanja, socialni prispevki, višina dohodka idr. (Rodgers in Rodgers, 1989), o njej smiselno hkrati razmišljati tudi v navezavi na neplačano delo in vsakdanje življenje zaposlenih.

Clement et al. (2009) proučujejo prekarnost z intersekcionalne perspektive ter izpostavljajo prekarnost življenja namesto ožjega razumevanja prekarnosti zaposlitve. Prekarna življenja obsegajo prekarno zaposlitev ter različne socialne okoliščine, kot so razmerja v gospodinjstvu, sorodstvena omrežja ter dostop do socialnovarstvenih storitev. Koncept utemeljujejo na prepletenosti plačane zaposlitve in trga dela s socialno državo ter gospodinjstvi (in razmerji ter delitvijo skrbstvenega dela znotraj njih) (Clement et al., 2009). Tudi Standing (2011) se nanaša na prekarnost življenja:

biti prekariziran v tem kontekstu pomeni biti podvržen pritiskom in izkušnjam, ki vodijo v prekarno eksistenco, v življenje v sedanosti, brez varne identitete ali občutka razvoja (Standing, 2011: 16). Prekariat zaznamuje izguba nadzora nad svojim časom, pri čemer je pomembna količina časa posvečena skrbstvenemu delu (in jo je zahtevno meriti), skrb pa se kaže kot področje nasprotujočih si pritiskov (Standing, 2011: 125). Čas je torej pomembna dimenzija skrbi, ki je hkrati izrazito spolno zaznamovana. Skrbstveno delo v zasebni sferi je namreč razpršeno in nikoli zaključeno, kar se izraža v časovni revščini tistih, ki ga opravljajo (večinoma žensk), ter pomembno vpliva na njihove dohodke, možnosti izobraževanja, aktivnega državljanstva in počitka (Hrženjak, 2018a: 29–30).

Hrženjak (2018b) proučuje družbeno organizacijo skrbi kot dejavnik prekarizacije dela z analizo posamičnih položajev, v katerih se nahajajo formalne in neformalne skrbstvene delavke, ter ugotavlja, da so vsi delovni položaji in statusi na področju nege in pomoči na domu prekarni, pri čemer velja, da bolj kot je status tržen, hibriden ali neformalen, večja je prekarnost in nasprotno, na pogoje dela pa ključno vplivajo načini, kako država organizira skrb za starejše (Hrženjak 2018b). Neformalno neplačano skrbstveno delo je še vedno večinski del oskrbe starejših in oseb z ovirami, kar je pomembno upoštevati tudi pri oblikovanju politik in ukrepov. Ključno je upoštevati tako potrebe prejemnikov skrbi kot tistih, ki oskrbo s svojim (neplačanim) delom zagotavljajo. Meje med formalno in neformalno oskrbo so vedno bolj zabrisane, pojavljajo se tudi hibridni položaji (v Sloveniji je primer tega institut družinskega pomočnika) (Hlebec, 2014: 13). Za kakovostno neformalno oskrbo starejših je pomembno razumevanje odnosa med formalnimi in neformalnimi izvajalci oskrbe, ki je vedno bolj usmerjeno k prepričanju o komplementarnosti različnih oskrbovalcev starejših (Hlebec, 2014: 19). Kakšen je odnos med formalno in neformalno oskrbo ter kako ta odnos s svojimi politikami strukturira država, pa je izrednega pomena tudi za oskrbovalke in oskrbovalce.

Neformalna oskrba in njena intenzivnost imata pomembne posledice za položaj oskrbovalcev na trgu delovne sile, na usklajevanje skrbstvenega dela ter plačane zaposlitve pa ključno vplivajo trije dejavniki. To so število ur, namenjenih neformalni oskrbi (intenzivnost oskrbe), razpoložljivost formalne oskrbe ter politike, ki neformalnim oskrbovalcem omogočajo usklajevanje skrbstvenega dela s plačano zaposlitvijo (Rodrigues et al., 2013: 21). Navedeno implicira, da prekarizacije ne povzročajo in regulirajo le politike trga dela, temveč je pomembno njihovo součinkovanje s skrbstvenimi politikami in politikami enakosti.

Tudi v Sloveniji sta trg dela zaznamovali fleksibilizacija in intenzifikacija dela. Deleži prožnih oblik zaposlovanja in drugih oblik dela naraščajo, poleg tega se vedno večji del delovne sile sooča s poslabševanjem delovnih razmer, z nižanjem življenjskih in delovnih standardov ter s tveganjem revščine. Hkrati ženske kljub še vedno značilni visoki udeležbi v zaposlitvah s polnim delovnim časom ostajajo v slabšem položaju na trgu dela, kar je tudi odraz dvojne obremenitve žensk (s plačanim delom ter z neplačanim gospodinjskim in skrbstvenim delom) (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2015).

Med različnimi posledicami negotovosti zaposlitev ter intenzifikacije dela za posameznice in posameznike ter družbo je tudi težje usklajevanje plačanega dela z (zlasti skrbstvenimi) obveznostmi v zasebnem življenju. Trg dela je prepleten z družbeno organizacijo skrbi, politike prožnosti trga dela pa utrjujejo normo idealnega delavca brez skrbstvenih obveznosti, ki se lahko prilagaja zahtevam delodajalca, zato se oskrbovalke na trgu dela soočajo s številnimi omejitvami, ki imajo zanje tudi negativne ekonomske posledice (Hrženjak, 2018a). Za uspešno usklajevanje dela in zasebnega življenja so ključni ukrepi države, prakse delodajalcev ter odzivi posameznic in posameznikov. Tako na družbeni kot na organizacijski ravni pa se kaže, da kljub izrazitemu prenašanju skrbi za starejše na družino potreba po vključevanju strategij plačanega dela in skrbi za starejše ostaja spregledana, čeprav je hkrati upoštevana pri skrbi za otroke (Hrženjak, 2016a).

Pomembne razlike med evropskimi državami in regijami v vplivu neformalne oskrbe starejših na plačano zaposlitev oskrbovalk in oskrbovalcev kažejo na velik pomen skrbstvenih politik na tem področju (Rodrigues et al., 2011: 7). V Sloveniji sistem skrbi za starejše (v nasprotju s sistemom skrbi za otroke) sledi načelom refamilizacije, privatizacije in rezidualnosti ter se spreminja v smeri od države k družini tako z vidika storitev kot z vidika stroškov (Hrženjak, 2016a: 1496). Država odlaša z ureditvijo področja dolgotrajne oskrbe, družine pa so zaradi individualizacije visokih stroškov oskrbe pogosto primorane prevzeti odgovornost za oskrbo starejših (kljub javni mreži institucionalnega varstva in določenega obsega pomoči na domu ter delnemu občinskemu sofinanciranju pomoči na domu) (Hrženjak, 2016a: 1497). Tudi plačana odsotnost z dela zaradi skrbi za starejše ni ustrezno urejena.

Ob upoštevanju obstoječih neenakosti na področju neplačanega dela so načini, na katere je urejena skrb, ključni za položaj žensk na trgu dela ter za zmanjševanje ali povečevanje obstoječih neenakosti. Izhod iz plačanega dela, predčasno upokojevanje zaradi opravljanja neformalne oskrbe, sprejemanje netipičnih oblik zaposlitve ipd. vplivajo na priložnosti na trgu dela, dohodek, tveganje revščine in socialno izključenost v sedanjosti ter v starosti, zato je vse to še toliko pomembneje prepoznati kot posledico družbenih pričakovanj in delovanj na strukturni ravni ter ne zgolj kot osebno izbiro posameznic, ki zagotavljajo neformalno oskrbo.

Zaključek

Študije kažejo, da ima neformalno neplačano skrbstveno delo večinski delež pri oskrbi starejših in oseb z ovirami, pri čemer več oskrbe zagotavljajo (starejše) ženske (Colombo et al., 2011; Eurofound, 2017; Eurofamcare, 2006). Neenakost med spoloma se kaže tako pri pogostosti kot pri intenzivnosti neformalne oskrbe (Eurofound, 2017), ki je ključna za vpliv obremenjenosti z neformalnim skrbstvenim delom na življenje oskrbovalk in oskrbovalcev. Intenzivna neformalna oskrba namreč negativno vpliva na položaj na trgu delovne sile, kar se kaže v opustitvi zaposlitve ali zmanjšanju delovnih ur, prav tako pa negativno vpliva na zdravje oskrbovalk in oskrbovalcev (Colombo et al. 2011; Rodrigues et al., 2013). Prekarizacija zadeva tako ženske kot moške, vendar neenaka obremenitev žensk z neformalnim skrbstvenim delom te postavlja v slabši položaj na trgu dela ter jih dodatno izpostavlja prekarnim oblikam zaposlitve. Prekarizacija pa se ne kaže zgolj v pogostosti netipičnih oblik zaposlitve, temveč tudi v težjem usklajevanju plačanega dela, skrbstvenih obveznosti ter zasebnega življenja, v pomanjkanju prostega časa in časa z družino ter v težjem načrtovanju lastnega življenja zaradi nepredvidljivosti, razdrobljenosti in obsega skrbstvenih obveznosti. V tem kontekstu lahko o prekarizaciji razmišljamo na ravni vsakdanjega življenja. Negotovost, značilna zanjo, je razširjena onkraj plačane zaposlitve ter zaznamuje vsa življenjska področja, sferi produkcije in reprodukcije pa sta tako prepleteni, da ne moremo več govoriti zgolj o prekarizaciji plačane zaposlitve, temveč raje o prekarizaciji življenja (Casas Cortez, 2014; Clement et al., 2009).

Kako razumemo prekarizacijo, je ključno tudi pri iskanju ukrepov za njeno omejevanje. Za regulacijo so temeljne politike trga dela, hkrati pa se kaže tudi pomemben učinek skrbstvenih politik ter politik enakosti. Obseg in pomen neplačanega skrbstvenega dela sta običajno spregledana kljub njegovi vrednosti za družbo ter kljub posledicam in stroškom za tiste, ki ga opravljajo. Soočamo se s skrbstvenim primanjkljajem, refamilizacija, privatizacija in individualizacija oskrbe starejših pa negativne učinke na oskrbovalke in oskrbovalce še poglobljajo. Na trgu dela so v neenakem položaju, kar negativno vpliva na njihovo finančno in socialno varnost tako v sedanjosti kot v starosti. Te probleme je treba reševati na družbeni oz. na politični ravni ter oblikovati ukrepe v smeri priznanja delavskih in socialnih pravic ter oblikovanja javnih in dostopnih skrbstvenih storitev. Pomembno se je zavedati, da imajo vsi ukrepi, ki vplivajo na organizacijo oskrbe starejših in oseb z ovirami, posledice tudi za neenakosti med spoloma (ter ekonomske in druge neenakosti, ki so pogosto spregledane). Neformalnim oskrbovalkam in oskrbovalcem je treba omogočiti izbiro (in ustrezno podporo) tako glede opravljanja in obsega neformalnega skrbstvenega dela kot tudi zaposlitve. Prekarizacijo moramo obravnavati tako z vidika plačanega kot tudi neplačanega dela.

Literatura

1. Burkevica Ilze, Anne Laure Humbert, Nicole Oetke in Meerle Paats (2015): Gender gap in Pensions in EU: Research note to the Latvian Presidency. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostopno prek <https://eige.europa.eu/publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency#downloads-wrapper>, 3. 10. 2019.
2. Casas-Cortés, Maribel. 2014. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 26 (2): 206–226.
3. Clement, Wallace, Sophie Mathieu, Steven Prus in Emre Uckardesler. 2009. Precarious lives in the new economy: comparative intersectional analysis. V *Gender and the Contours of Precarious Employment*, ur. Leah F. Vosko, Martha MacDonald, Iain Campbell, 240–255. New York: Routledge.
4. Colombo, Francesca, Ana Llena-Nozal, Jérôme Mercier in Frits Tjadens (2011): *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care*. Paris: OECD Publishing.
5. Eurofamcare (2005): *Supporting Family Carers of Older People in Europe: The Pan-European Background Report*. Dostopno prek <https://www.ukc.de/extern/eurofamcare/publikationen.php>, 3. 10. 2019.
6. Eurofamcare (2006): *Services for Supporting Family Carers of Dependent Older People in Europe: The Trans-European Survey Report*. Dostopno prek <https://www.ukc.de/extern/eurofamcare/publikationen.php>, 3. 10. 2019.
7. Eurofound (2010): *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1002en.pdf, 3. 10. 2019.
8. Eurofound (2017): *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf, 3. 10. 2019.
9. Eurofound (2018): *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf, 3. 10. 2019.
10. European Institute for Gender Equality (2016): *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>, 3. 10. 2019.
11. Hrženjak, Majda (2016a): Primerjava sistemov skrbi za otroke in starejše v Sloveniji v kontekstu politik defamilizacije in refamilizacije. *Teorija in praksa* 53 (6): 1484–1501.
12. Hrženjak, Majda (2016b): Ekonomska neenakost žensk z vidika spolnega pokojninskega razkoraka. *Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti – Delavci in delodajalci* XVI (4): 609–625.
13. Hrženjak, Majda (ur.) (2018a): *Razsežnosti skrbstvenega dela*. Ljubljana: Sophia.
14. Hrženjak, Majda (2018b): Družbena organizacija skrbi kot dejavnik prekarizacije dela. V: Črt Poglajen, Črt Kostevc in Nataša Dernovšček Hafner (ur.), *Prekarnost in*

- družbena negotovost: interdisciplinarni pogledi na prekariat, 138–150. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
15. Hvalič Touzery, Simona (2009): Družinska oskrba bolnih starih družinskih članov. V: Valentina Hlebec (ur.), *Starejši ljudje v družbi sprememb*, 109–125. Maribor: Aristej.
 16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2015): Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–381.
 17. Kruijswijk, Wilco, Barbara da Roit in Marcel Hoogenboom (2015): Elasticity of Care Networks and the Gendered Division of Care. *Ageing and Society* 35 (4): 675–703.
 19. Leskošek, Vesna (2018): Perspektiva življenjskega poteka pri analizi revščine starejših žensk. V: Mirjana Ule, Tanja Kamin in Alenka Švab (ur.), *Zasebno je politično: kritične teorije vsakdanjega življenja*, 207–217. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
 20. Mooney, Ann, June Statham in Antonia Simon (2002): *The pivot generation: Informal care and work after fifty*. Bristol: The Policy Press.
 21. Nagode, Mateja in Andrej Srakar (2015): Neformalni oskrbovalci: kdo izvaja neformalno oskrbo, v kolikšnem obsegu in za koga. V: Boris Majcen (ur.), *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji: prvi rezultati raziskave SHARE*, 232–243. Ljubljana: IER.
 22. Pickard, Linda, Raphael Wittenberg, Adelina Comas-Herrera, Derek King in Juliette Malley (2012): Mapping the future of family care: receipt of informal care by older people with disabilities in England to 2032. *Social Policy and Society* 11 (4): 533–545.
 23. Pickard, Linda (2015): A growing care gap? The supply of unpaid care for older people by their adult children in England to 2032. *Ageing and Society* 35 (1): 96–123.
 24. Rodgers, Gerry in Janine Rodgers (ur.) (1989): *Precarious Employment in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselj: International Institute for Labour Studies.
 25. Rodrigues, Ricardo, Katharine Schulmann, Andrea Schmidt, Niki Kalavrezou in Manos Matsaganis (2013): The indirect costs of long-term care. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostopno prek https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=the+in+direct+costs+of+long-term+care&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0, 3. 10. 2019.
 26. Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
 27. Šadl, Zdenka in Valentina Hlebec (2018): Družinska oskrba ostarelih staršev in spolne razlike v Sloveniji. *Teorija in praksa* 55 (4): 732–761.
 28. Triantafyllou, Judy, Michel Naiditch, Kvetoslava Repkova, Karin Stiehr, Stephanie Carretero, Thomas Emilsson, Patrizia Di Santo, Rastislav Bednarik, Lydia Brichtova, Francesca Ceruzzi, Laura Cordero, Tasos Mastroyiannakis, Maite Ferrando, Karl Mingot, Joachim Ritter in Diamantoula Vlantoni (2010): Informal care in the long-term care system: European Overview Paper. Dostopno prek http://interlinks.euro.centre.org/sites/default/files/WP5%20Informal%20care_ExecutiveSummary_FINAL_1.pdf, 3. 10. 2019.
 29. Viitanen, Tarja K. (2009): Informal Eldercare across Europe: Estimates from the European Community Household Panel. *Economic Analysis & Policy* 40 (2): 149–178.

30. Zigante, Valentina (2018): *Informal care in Europe: Exploring Formalisation, Availability and Quality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8106&furtherPubs=yes>, 3. 10. 2019.

Viri

31. Eurostat (2019a): *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*. Dostopno prek https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsq_eppga, 3. 10. 2019.
32. Eurostat (2019b): *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)*. Dostopno prek https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_eppgai, 3. 10. 2019.
33. Statistični urad Republike Slovenije (2019): *Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno*. Dostopno prek https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__08_zivljenjska_raven__08_silc_kazalniki_revsc__10_08672_stopnja_tveg_revscine/0867206S.px/table/tableViewLayout2/, 3. 10. 2019.

Kristina Klecin

RTV Slovenija – Regionalni RTV Center Koper – Capodistria

Jurka Lepičnik Vodopivec, Nina Krmac

Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta

POMEN NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE TER PRIZNAVANJE NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V JAVNEM ZAVODU RTV SLOVENIJA

Povzetek

Prispevek prikazuje študijo primera javnega zavoda RTV Slovenija, ki se osredotoča na pridobivanje nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) znotraj zavoda. V okviru kvalitativne raziskave so bile izluščene težave, kot so različna poimenovanja med delovnim mestom in NPK, pomanjkanje ustreznih NPK, ki so ključnega pomena za zavod, preširoko zastavljeni poklicni standardi NPK, togost vstopnih pogojev ter ne nazadnje priznavanje NPK kot alternativne izobrazbe. Ugotovljeno je bilo, da NPK v svoji celovitosti povezuje različne deležnike, ki so povezani v nek ciklični krog soodvisnosti. Posamezniku, ki se odloči za potrjevanje svojih neformalnih znanj, ponuja NPK možnost vstopanja v delovna razmerja, kjer je določena izobrazba pogoj za zaposlitev ali pa napredovanje na delovnem mestu. Organizacija na tak način ureja delovnoppravna vprašanja ter zmanjšuje prekarno delo. Razhajanja v poimenovanju med delovnim mestom in NPK ne vplivajo na negativen izid. Poklicni standardi v postopku določajo pozitiven rezultat. Glede na to, da je formalna izobrazba v javnem sektorju pogoj za zaposlitev, je v zaključku podan predlog, da se v delovno mesto vnese NPK kot alternativna izobrazba. Ponujene rešitve, predstavljene v prispevku, so lahko v pomoč vsem podjetjem, ki želijo s pomočjo NPK zmanjšati prekarno delo.

Ključne besede: management človeškega kapitala, management znanja, organizacijska kultura, organizacijsko učenje, motivacija, nacionalna poklicna kvalifikacija.

The Importance of National Vocational Qualifications and Recognition of Non-Formal Education and Training at RTV Slovenia Public Institution

Abstract

The article includes a case study of RTV Slovenija public institution which focuses on obtaining the national vocational qualification (NVQ) within the institution. The conducted qualitative research study has identified the following issues: discrepancies in the names of posts and NVQs, lack of adequate NVQs which are crucial for the institution, too broadly formulated qualification standards of the NVQ, rigidity of the entry conditions, and the recognition of the NVQ as an alternative education. The study shows that the integrity of the NVQ connects various stakeholders which form a sort of circle of mutual dependency. The NVQ offers individuals seeking to validate their non-formal skills a chance to take up employment which require a certain education, either as a condition for employment or promotion. This way, the organisation addresses issues related to labour legislation and reduces precarious work. The discrepancies in the names of posts and NVQs do not contribute to a negative outcome. Qualification standards contribute to a positive outcome of the procedure. Given the fact that formal education is a condition for employment in the public sector, the conclusion of the research study proposes that the NVQ is added to the post as alternative education. The solutions contained in the article can be adopted by all companies which strive to reduce precarious work with the help of the NVQ.

Keywords: *human capital management, knowledge management, organisational culture, organizational learning, motivation, national vocational qualification.*

Uvod

V družbi znanja je človeški kapital eden izmed najpomembnejših konkurenčnih dejavnikov uspešnosti tako za posameznika na življenjski poti kot tudi za podjetja. Prav zato si danes podjetja prizadevajo za krepitev znanja in želijo v svoje delovno okolje pridobiti najboljše strokovnjake, ki so opremljeni z visoko stopnjo znanja in samoodgovornosti ter pripravljeni na spremembe (Dimovski, Panger in Žnidaršič, 2003). Pot do znanja je zahtevna in lahko prinaša ovire, za spoznavanje novega pa moramo imeti željo. Motivacijski procesi lahko potekajo zavedno, z uporabo volje, ali nezavedno, v človeku se sprožijo vsakič, ko nastane potreba, ki jo moramo zadovoljiti. Kadar si nekaj želimo ali hočemo, kadar se nam zdi vredno, takrat smo za doseganje cilja motivirani (Cankar, 2006).

Znanja, veščine in spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili med opravljanjem različnih poklicev, s prostovoljnim delom, z življenjskimi izkušnjami, s prostočasnimi dejavnostmi in samoučenjem, lahko danes s postopkom preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije (v nadaljevanju NPK) formalno priznavamo kot strokovno usposobljenost posameznika za opravljanje poklica na določeni ravni. Postopek NPK posameznika pripelje do nacionalne listine – certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji. Ta pa ne velja le znotraj nekega podjetja, temveč je v večini primerov priznan tako na nacionalni kot na evropski ravni (Drofelnik, 2014). Pridobitev certifikata NPK omogoča posamezniku fleksibilnost in mobilnost na trgu dela, lažjo zaposljivost, predvsem pa priznavanje njegovih spretnosti, znanj in kompetenc, ki povečujejo njihovo ekonomsko in socialno vrednost.

V javnem zavodu je določena stopnja formalne izobrazbe za posamezno delovno mesto pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Uvajanje NPK, s katero posamezniki potrjujejo svoja neformalno pridobljena znanja, je možnost primerne redne zaposlitve. RTV Slovenija izvaja 23 NPK, ki pokrivajo različna področja dela zavoda. Posamezniki pridobijo poklicno kvalifikacijo na peti in šesti zahtevnostni ravni. Pridobitev certifikata pomeni za posameznika mobilnost na trgu dela, znotraj javnega zavoda pa redno zaposljivost oz. napredovanje na višja in bolj plačana delovna mesta.

Na tak način je javni zavod zaposlil več kot sto dolgoletnih sodelavcev, ki so s svojim delom prispevali k uspešnosti organizacije, a niso imeli ustrezne formalne izobrazbe za zaposlitev na določeno delovno mesto. Predvsem gre tu za poklice, za katere šolski sistem ne ponuja ustreznega izobraževanja. Da je prišlo do tako uspešne realizacije in zmanjševanja prekarnege dela, je bilo treba odpraviti kar nekaj težav, kot so različna poimenovanja med delovnim mestom in NPK, pridobitev ustreznih NPK, ki so ključnega pomena za zavod, odpraviti preširoko zastavljene poklicne standarde, zmanjšati togost vstopnih pogojev ter ne nazadnje priznavanje in vnos NPK kot alternative izobrazbe v opise delovnih mest.

V primerih, kjer so bili posamezniki zaposleni na delovnih mestih s pomočjo NPK in nadaljevali z opravljanjem nalog na višji zahtevnostni stopnji glede na njihovo

delovno pogodbo, so bile kasneje zaradi odpravljanja neskladnosti med pogodbami in opravljanjem dejanskega dela sklenjene nove delovne pogodbe z odbitkom plačilnih razredov za nedoseganje ustrezne izobrazbe glede na delovno mesto, ki so ga na novo zasedli. To je narekovala novejša sodna praksa delovnih sodišč.

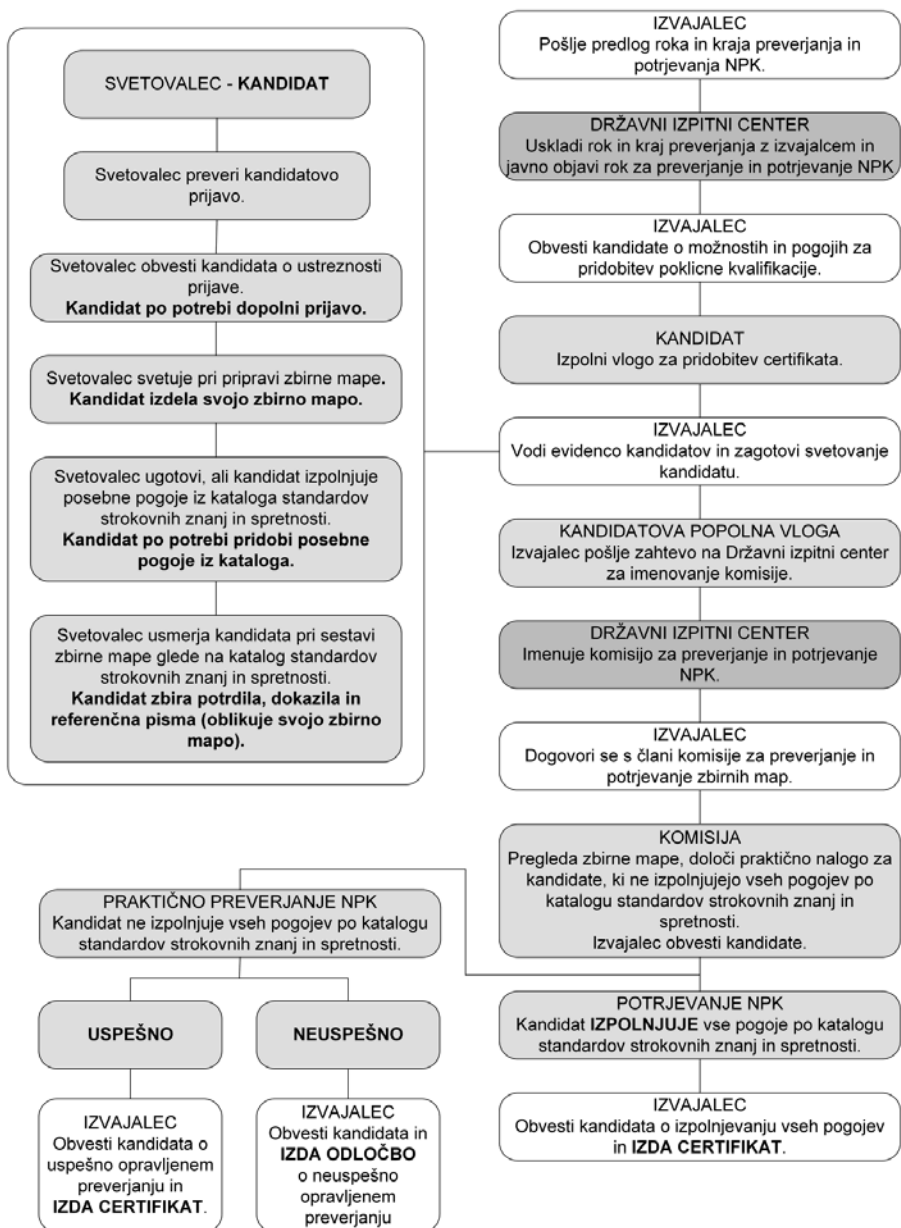
Priznavanje in potrjevanje neformalnega in priložnostnega znanja s pomočjo nacionalne poklice kvalifikacije

V 80. in 90. letih 20. stoletja se je v Evropi ob bok formalnemu znanju postavilo tudi znanje, ki so ga posamezniki pridobili ob delu, z nadaljnjim izobraževanjem in učenjem za boljšo kakovost osebnega življenja ter vključevanja v družbo. Memorandum o vseživljenjskem učenju (Komisija evropske skupnosti, 2000) je najpomembnejši evropski dokument in osnova za oblikovanje politike vseživljenjskega učenja. Dokument ne poudarja le formalnega izobraževanja in učenja, temveč postavlja v ospredje tudi priložnostno učenje kot pogost, a spregledan način pridobivanja znanja. Memorandum ni usmerjen samo na procese pridobivanja znanja, ampak tudi na učne dosežke in izide, ki imajo neko veljavo le takrat, ko so prepoznavni in ovrednoteni (Svetina, 2013). Prve pobude so bile v Sloveniji zaznane v 90. letih prejšnjega stoletja, formalizirale pa so se leta 2000 z vzpostavitvijo sistema preverjanja in potrjevanja NPK in s sprejetim Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Marentič in Krapež Kunčič, 2013).

Kot je razvidno iz spodnje slike 1, v postopku preverjanja in potrjevanja NPK nastopajo posamezniki (kandidati), svetovalci, izvajalci NPK v sodelovanju z Državnim izpitnim centrom ter komisije oz. ocenjevalci. Vloga vsakega izmed njih je v postopku natančno opredeljena.

SLIKA 1: Prikaz celotnega postopka potrjevanja in preverjanja NPK (Kozjak, 2016) (1 stran)

POSTOPEK PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NPK



NPK omogoča lažje prehajanje iz ene dejavnosti v drugo in iz enega podjetja v drugega, potrjevanje različnih kompetenc, znanj in spretnosti iz katalogov NPK pa omogoča posamezniku konkurenčnost na trgu dela tako v Sloveniji kot v državah EU (Brečko, 2006; Drofenik, 2014).

Posameznik, ki opravi NPK, ima možnost napredovanja v vertikalni in tako pridobi tudi osnovo za morebitno nagrajevanje podjetja. Tam, kjer delujejo izobraževalni sistemi znotraj podjetja, NPK znižuje stroške kadrovanja, saj tudi sami, če izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje na razpisu, ki ga razpiše Državni izpitni center (v nadaljevanju RIC), postanejo izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje NPK (Drofenik, 2014).

RTV Slovenija je javni zavod posebnega kulturnega in nacionalnega pomena, ki opravlja javno službo na področju radijske in televizijske dejavnosti. S svojim delom zadovoljuje demokratične, socialne in kulturne potrebe državljanov Republike Slovenije in Slovencev po svetu, pripadnikov slovenskih narodnih manjšin v Italiji, Avstriji in na Madžarskem ter italijanske in madžarske narodne skupnosti v državi Sloveniji. RTV Slovenija ima pet večjih produkcijskih centrov, večje število dopisniških lokacij ter zaposluje 1.915 delavcev in okoli 300 rednih, honorarnih sodelavcev (Strategija razvoja RTV Slovenija 2011–2015, 2011).

Vizija, poslanstvo in strateški cilji RTV Slovenija predvidevajo takšno strategijo kadrovskega prestrukturiranja, ki zagotavlja preobrazbo javnega zavoda v znanjsko organizacijo, zato podpira izobraževanje in usposabljanje zaposlenih ter certificiranje delovnih izkušenj. Sledi smernicam učeče se organizacije in vlaga v zaposlene, v njihovo strokovno in osebnostno rast. Tako tvori podlago za dvig in kakovost programske produkcije (Strategija razvoja RTV Slovenija 2011–2015, 2011).

Udejanjanje te preobrazbe je tesno povezano z vrsto aktivnosti in usmerjenega delovanja vodstvene ekipe. Le organizacija, v kateri je učenje trajen in stalen proces, lahko namreč zagotavlja vlogo vodilnega in uspešnega podjetja. Izobraževalni center, ki deluje pod RTV Slovenija, je tako postal središče in vezni člen med izobraževalnimi potrebami, ki jih narekuje hitro se spreminjajoče medijsko okolje.

Naloga izobraževalnega središča (v nadaljevanju IS) je izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Glavna področja, ki jih izobraževalni center izvaja, so:

- izobraževanje za vodstvene kadre,
- izobraževanje radijske in televizijske tehnike ter izvedbe,
- govorno usposabljanje radijskih in televizijskih novinarjev in voditeljev,
- izvajanje postopkov NPK in certificiranja NPK (prav tam).

IS RTV Slovenija je v okviru RTV Slovenija začel delovati leta 2003, dve leti pozneje pa je bil tudi formalno ustanovljen, kar je dalo možnost za vsestranski in celovit razvoj programov izobraževanja in strokovnega usposabljanja. IS nudi storitve

vsem organizacijskim enotam RTV Slovenija in je zato organiziran kot samostojna strokovna služba na ravni zavoda, njegov vodja pa odgovarja pomočniku generalnega direktorja za HRM (Izobraževalno središče RTV Slovenija, 2005–2013).

Produkcija multimedijskih vsebin se z vse obsežnejšimi tehnološkimi pristopi nenehno spreminja, kar zagotovo prinaša izrazite spremembe na področju usposabljanja in izobraževanja kadrov. Žal je Slovenija zapostavila formalno pridobivanje ustreznih znanj na tem področju, hkrati pa so se potrebe po tovrstnem kadru zaradi množičnega porasta multimedijskih produkcijskih sistemov izrazito povečale. Nenehno usposabljanje in izkustveno učenje novozaposlenih, ki so se brez potrebnih temeljnih znanj s področja snemanja in obdelave avdiovizualnih vsebin vključevali v delovni proces, je vplivalo na začetek dejavnosti in vključevanja RTV Slovenija v proces NPK. Intenzivno sodelovanje zavoda s Centrom RS za poklicno izobraževanje in Državnim izpitnim centrom je privedlo do certificiranja NPK na V. in VI. stopnji zahtevnosti in omogočilo pokriti vse sistematizirane potrebe, ki izhajajo iz specifičnih medijskih profilov (Kralj, 2010).

Vseh 23 NPK, katerih izvajalec je Javni zavod RTV Slovenija, pokriva naslednja področja: oblikovalce zvoka in osvetljave, montažerje slike in zvoka, oblikovalce maske, TV-snemalce, kamermane, organizatorje medijskih vsebin, tajnice režije in skript, medijske arhivarje, glasbene urednike in voditelje, rekviziterje, scenske mojstre in kašerje.

O raziskavi

Namen raziskave je temeljil na iskanju možnosti za vnos NPK asistenta zvoka in oblikovalca zvoka v katalog opisov delovnih mest kot alternativno izobrazbo ter podati predloge za vzpostavitev sistema zaposlovanja delavcev RTV Slovenija z dolgotrajnimi izkušnjami, a brez ustrezne formalne izobrazbe, s pomočjo NPK.

V okviru raziskave smo si zastavili naslednji raziskovalni vprašanja:

- Kaj je NPK, kako poteka ter katere so prednosti, ki jih po mnenju intervjuvancev NPK ponuja zaposlenemu in delodajalcu?
- Kako odstopanja med poimenovanjem NPK in delovnim mestom določajo izid postopka priznavanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega znanja?

Zbiranje podatkov je potekalo v Javnem zavodu RTV Slovenija in v Centru RS za poklicno izobraževanje. V prvi fazi so bili izpeljani polstrukturirani intervjuji, v drugi fazi pa je potekala analiza dokumentov, kot so katalog opisov delovnih mest, poklicni standardi NPK in delovne pogodbe. Primerjali smo poklicne standarde NPK s poklicnimi standardi v opisih delovnih mest. Na podlagi primerjave je bil v zaključku oblikovan predlog z vnosom NPK v posamezne opise delovnih mest kot alternativno možno izobrazbo, ki je posamezniku omogočala zaposlitev oz. napredovanje na delovnem mestu.

V raziskavo so bile vključene osebe, ki so na različne načine povezane z NPK.

Sodelujoče osebe:

Oseba 1 – generalni direktor RTV Slovenija. Za to funkcijo se skriva triindvajsetletna delovna kariera na RTV Slovenija. Od snemalca in montažerja zvoka ter realizatorja predvajanja programov do razvojnega inženirja in nato vodje radijske produkcije. Sledilo je delovno mesto tehničnega direktorja RTV Slovenija in nato še dolgoletna funkcija generalnega direktorja. Pozneje je vsemu temu sledila tudi pomembna funkcija v izvršnem odboru EBU (European Broadcasting Union), največjem medijskem združenju na svetu.

Oseba 2 – operativni inženir v radijski produkciji, trideset let zaposlen na RTV Slovenija, ki je trenutno v postopku potrjevanja in preverjanja NPK oblikovalec zvoka. Po končanem srednješolskem šolanju se je zaposlil v takrat zelo znanem podjetju Digitron Buje. Na Radiu Koper/Capodistria je postal zvokovni realizator. Delal je v predvajanju programa, po potrebi odhajal na terenska snemanja ali ozvočenja ter opravljal snemanja oddaj v studijski produkciji. Z leti je napredoval v operativnega inženirja in sprejel delo v radijski razdelilnici. Odločil se je za postopek potrjevanja in priznavanja NPK oblikovalca zvoka, ki mu bo prinesel certifikat strokovne usposobljenosti na VI. ravni zahtevnosti opravljanja poklica.

Oseba 3 – dolgoletni zunanji sodelavec RTV Slovenija, ki je že pridobil certifikat NPK (asistent zvoka) ter se ustrezno zaposlil. Že kot dijak je začel delati na Radiu Koper/Capodistria, nato je kot samostojni podjetnik stopil na poklicno pot tonskega tehnika. Trinajst let je sodeloval kot zunanji sodelavec RTV Slovenija, nakar se je odločil in pridobil certifikat NPK asistent zvoka, ki mu je priznal strokovno usposobljenosti na V. ravni zahtevnosti opravljanja poklica ter se tako redno zaposlil.

Oseba 4 – samostojna strokovnjakinja za kadrovske zadeve v kadrovski službi RTV Slovenija. Na Fakulteti za družbene vede je diplomirala na kadrovskem področju in pridobila naziv univerzitetne diplomirane sociologinje kadrovsko-menedžerske smeri. Njena prva zaposlitev je bila v koordinaciji TV-programov na Televiziji Slovenija. Pred petnajstimi leti začela delati v Kadrovski službi RTV Slovenija.

Oseba 5 – samostojna svetovalka v postopkih NPK v Izobraževalnem središču RTV Slovenija, ki se petnajst let ukvarja s svetovanjem v postopkih NPK. Delo, ki ga opravlja, zajema svetovanje v postopkih preverjanja, potrjevanja, pri katerih posamezniki potrjujejo neformalna znanja.

Oseba 6 – višja svetovalka na področju NPK v Centru RS za poklicno izobraževanje. Zaposlena je na oddelku za povezovanje trga dela in izobraževanja. Od vsega začetka dela na razvoju poklicnih standardov in na razvoju katalogov, ki so podlaga za NPK. Poleg tega se je sčasoma začela tudi intenzivneje ukvarjati s postopkom implementacije sistema NPK v prakso. Trenutno se ukvarja tudi z izobraževanjem članov komisije in svoje delo nenehno razvija in nadgrajuje.

Oseba 7 – podpredsednik Sindikata delavcev radiodifuzije Slovenije in predsednik sveta delavcev. To funkcijo profesionalno opravlja že osem let. Na RTV Slovenija je zaposlen že 37 let. Pozna sistem delovanja ustanove in razmere pri odločanju na različnih področjih dela.

Podatki, prikazani v nadaljevanju, so bili obdelani deskriptivno in so del obširne študije, opravljene v sklopu magistrskega dela „Vloga nacionalne poklicne kvalifikacije ter priznavanje neformalnega izobraževanja in usposabljanja v izbranem zavodu“ (Klecin, 2017). Uporabljena je bila tudi tehnika tematske mreže, ki temelji na treh korakih, tj. krčenje besedila, eksploracija besedila ter integracija odkritij z analizo (Roblek, 2009).

NPK in prednosti, ki jih ponuja posamezniku in delodajalcu

Na podlagi analize odgovorov smo oblikovali tri kategorije, ki se navezujejo na NPK.

Prednosti NPK za posameznika in organizacijo

Odzivnost NPK se kaže predvsem v prednostih, ki jih ta ponuja posamezniku in organizaciji. Generalni direktor RTV Slovenija izpostavi, da pridobitev certifikata omogoča posamezniku fleksibilnost in mobilnost znotraj zavoda. Prav tako s pomočjo NPK lažje zaposlijo nove sodelavce, saj je v javnem zavodu zahtevana formalna izobrazba pogoj za redno zaposlitev in NPK ponujajo možnost alternativne izobrazbe.

Operativni inženir, ki svoje delo uspešno opravlja trideset let, na vprašanje, kaj meni, katere prednosti mu bo ta prinesla, pove, da je vesel, ker ta možnost obstaja. NPK, za katero se je odločil, pa mu prinaša možnost potrjevanja določenih znanj, ki si jih je pridobil na delovnem mestu na VI. zahtevnosti ravni opravljanja poklica. To pa pomeni možnost migracije s sedanjega delovnega mesta na novo, zahtevnejše delovno mesto. Nekoliko drugačne razloge zaznamo pri dolgoletnem zunanjemu sodelavcu RTV Slovenija, ki svoj pristop k potrjevanju NPK asistent zvoka vidi predvsem v priložnosti, da se je lahko po dolгих letih redno zaposlil.

Strokovnjakinja za kadre ima enak pogled in izpostavlja predvsem izboljšanje poklicnega položaja.

Samostojna svetovalka v postopkih NPK v Izobraževalnem središču RTV Slovenija doda, da je NPK za zavod izrednega pomena, saj je na tak način uredil mnoga dolgoletna neurejena delovna razmerja in zmanjšal prekarno delo.

Podpredsednik Sindikata delavcev radiodifuzije Slovenije pove, da so nekateri dolga leta delali kot honorarni sodelavci, saj niso mogli vzpostaviti delovnega razmerja. Potrjevanje vseh teh neformalnih znanj in spretnosti pa je posamezniku dalo možnost, da je pridobil pogoje za redno zaposlitev. Opozori pa na določen problem, NPK namreč dosegajo priznavanja znanj in spretnosti le do VI. ravni zahtevnosti.

Višja svetovalka v Centru Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, ki ima enak pogled kot predhodniki, doda, da je od podjetja odvisno, kako bo integriralo NPK v kadrovske politiko. V tistih podjetjih, ki so sprejela NPK kot sistem razvoja in nagrajevanja delavcev, se NPK kot alternativna izobrazba pojavlja kot pogoj za zaposlitev ali napredovanje in pomeni stalen strokovni razvoj kadrov.

Prednosti, ki jih zaznavamo na področju NPK, povezujejo posameznike in organizacijo v medsebojno odvisnost. Učinek tako na prve kot tudi na druge je pozitiven, saj NPK razrešuje marsikatero pereče vprašanje na delovnopravnem področju. NPK kot alternativna izobrazba ponuja posamezniku možnost sklepanja delovnega razmerja. Organizacija na tak način zmanjšuje prekarno delo in v tej povezavi je NPK higienik. Ker NPK omogoča organizaciji tudi nagrajevanje, posamezniku pa možnost vertikalnega napredovanja, jo v tem primeru razumemo kot motivacijski element.

Ob izpostavljenih prednostih bi lahko reševanje prekarne dela s pomočjo NPK imelo tudi negativne posledice, če bi delodajalec NPK začel uporabljati kot hitrejšo in lažjo alternativo rednemu izobraževanju. A možnosti za tako zlorabo je kljub vsemu malo. NPK dejansko ne predstavlja nevarnosti za standardizirane poklice, saj ne gre za alternativo tradicionalnemu študiju, ampak za koncept priznavanja kompetenc za natančno določen poklic, ki so jih posamezniki pridobivali z dolgoletnimi izkušnjami in so rezultat opravljenega dela. Gre torej za instrument priznavanja kompetenc preteklega dela dotedanjih sodelavcev in ne za trenutno zapolnjevanje potreb po delu z novimi delavci.

Ob novi zaposlitvi ima še vedno prednost formalna izobrazba. Če posameznik nima primerne formalne izobrazbe in ima primerno NPK, se seveda ta upošteva, a zgolj za točno določen poklic. Res je, da ob pridobitvi certifikata NPK posameznik nima osvojenih vseh poklicnih standardov kot pri dolgoletnem formalnem izobraževanju, vendar gre za specifične poklice, omejene na VI. raven zahtevnosti, za katere pa običajno ni formalnega izobraževanja. Poleg tega posamezniki, ki vstopajo v delovno razmerje s primerno formalno izobrazbo običajno na V. stopnji, na svoji karierni poti osvojijo veliko specifičnih znanj in veščin za kakovostno opravljanje dela, kar jim nato NPK tudi formalno prizna.

Uvrščanje NPK ob bok formalnemu izobraževanju tako ni bližnjica ali krajša pot do formalne izobrazbe, saj se ob pridobitvi certifikata NPK posamezniku priznavajo le znanja in spretnosti na določeni zahtevnostni stopnji in za določen poklic. Vertikalno karierno napredovanje in zasedanje drugih delovnih mest na isti ali na višji zahtevnostni stopnji še vedno omogoča samo formalna izobrazba, zato ni nevarnosti, da bi prišlo do deprofesionalizacije poklicev na teh zahtevnostnih ravneh in zato do povečevanja prekarizacije.

Deležniki v postopkih NPK

Iz analize lahko izpostavimo posameznike, organizacijo, svetovalce in ocenjevalne komisije v postopkih NPK, delavski svet, sindikate ter zunanje socialne partnerje, ki so povezani s postopkom ugotavljanja in priznavanja neformalnega priložnostnega znanja.

Institucionalna raven, ki združuje organizacijo in posameznika, je po besedah generalnega direktorja RTV Slovenija področje, ki šele zadnja leta pridobiva na svoji veljavi in pomembnosti. Partnerstvo na tej ravni zajema povezovanje potreb organizacije v smislu usklajevanja delovnih mest z NPK, da se uredijo pravice in potrebe posameznikov.

RTV Slovenija kot izvajalka postopkov NPK aktivno sodeluje v neposredni izpeljavi procesa za konkretnega posameznika. V našem primeru operativni inženir in dolgoletni zunanji sodelavec pristopata k NPK zaradi različnih potreb. Prvi, da bi potrdil poklicno usposobljenost in tako izkoristil možnost migracije s sedanjega delovnega mesta na novo, zahtevnejše delovno mesto, drugi pa pojasnjuje, da je kot dolgoletni zunanji sodelavec videl predvsem možnost redne zaposlitve.

V postopkih sodelujejo tudi strokovnjaki kot člani komisije, ki ocenjujejo in vrednotijo znanje, spretnosti in kompetence. Svetovalka za NPK v Centru RS za poklicno izobraževanje pripomni, da bi morali postopek usposabljanja in dela članov komisije na centru izboljšati, saj meni, da jih je treba opolnomočiti do te mere, da bi znali preverjati tudi temeljna znanja.

Biti svetoalec v postopkih NPK pomeni biti motivator, kjer oba, tako svetovanec kot svetoalec, skupaj oblikujeta neko metodologijo dela.

Tudi kadrovico smo povprašali o tem, kakšni sta njena vloga in povezanost s postopki NPK. Razložila nam je, da v bližnji prihodnosti ni pričakovati dopolnitev formalnih programov, ki bi v celoti zadostile potrebam Javnega zavoda RTV Slovenija, saj so ti programi izrazito specifični, tako da NPK ostaja še naprej pomembna alternativa formalni izobrazbi.

Kakšno vlogo imajo in v kakšni povezavi so NPK in delavski svet ter sindikati, nam razloži podpredsednik Sindikata delavcev radiodifuzije Slovenije, ki pravi, da so že pred leti pričeli s pobudami in predlogi za NPK, ki so bile potrebne za ustanovo. Tako kadrovica kot tudi podpredsednik sindikata razložita, da je šlo predvsem za poklice, ki nimajo možnosti formalnega izobraževanja. Menita, da je bilo pomembno, da so tem ljudem, ki so sicer znanja imeli, omogočili njihovo certificiranje in so se nato lahko tudi primerno zaposlili.

Kakovostno sodelovanje različnih deležnikov pri NPK zagotavlja širok nabor prednosti posamezniku in organizaciji. Kot smo lahko ugotovili, je to toliko pomembnejše za

organizacijo, ki ima specifične poklice, za katere ni formalnega izobraževalnega programa. Ker gre za dokaj nov proces, je pomembno spodbujanje k sodelovanju vseh zainteresiranih.

Postopek preverjanja in potrjevanja NPK

Osebna zbirna mapa je orodje, s katerim posameznik prek štirih procesov skupaj s svetovalcem ugotavlja, dokumentira, potrjuje in preverja ter priznava svoja neformalna in priložnostno pridobljena znanja.

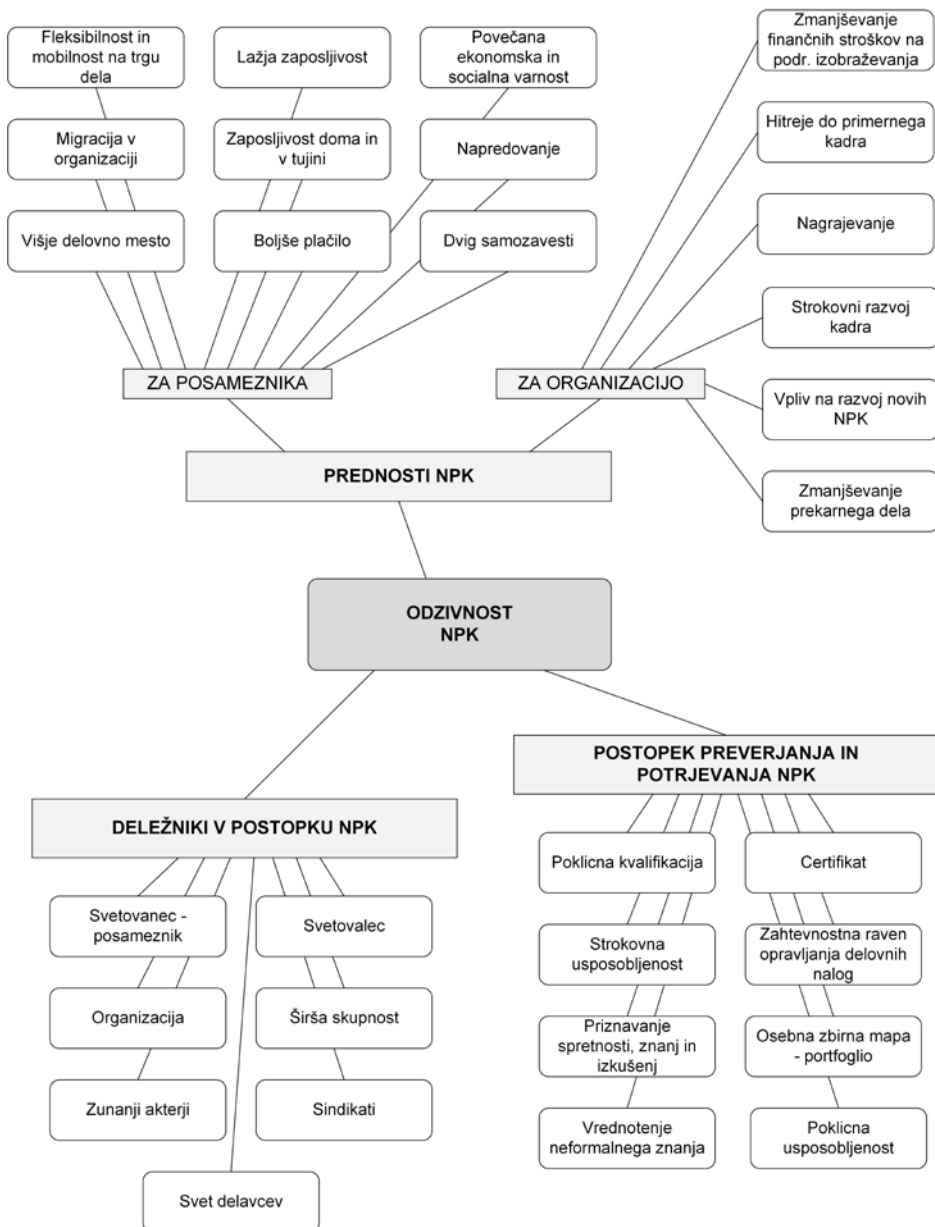
Tudi svetovalka omeni osebno zbirno mapo in poudari, da je portfelj kot oblika dela izjemno dobro sprejet.

Operativni inženir v radijski produkciji o zbirni mapi pove, da je to način, s katerim je z dokumenti in s praktičnimi izdelki kronološko prikazal svoje dolgoletno pridobljeno znanje. Podoben pogled na postopek ima tudi dolgoletni zunanji sodelavec. Pove nam, da je sam postopek potekal brez večjih zapletov. Svetovanje je bilo korektno, portfelj je zanj pomemben dokument.

Analiza odgovorov je pokazala, da NPK povezuje različne deležnike. Sam postopek potrjevanja in preverjanja povezuje predvsem posameznika v vlogi svetovanca in svetovalca, ki pri postopku izhajata iz namena in ciljev svetovanca. Osebna zbirna mapa je sredstvo, s katerim posameznik dokumentira svoje dolgoletne izkušnje in jih kronološko razvrsti v smiselno celoto.

Prikazana tematska mreža zaokrožuje odzivnost NPK.

SLIKA 2: Tematska mreža odzivnosti NPK



Učinki zaznanih težav v postopkih NPK

Na podlagi analize odgovorov smo zaznali težave deležnikov, a so ti tudi podali predloge za razrešitev nastalih težav v prid pozitivnega izida postopkov NPK.

Težave različnih deležnikov

Nacionalna poklicna kvalifikacija je dokaj nov sistem in iz odgovorov je zaznati nekaj težav, ki pa na izid postopkov NPK ne vplivajo negativno. Zaslugo gre pripisati predvsem dejstvu, da je močno prisotna pozitivna naravnost vseh deležnikov pri usklajevanju interesov v korist pozitivnega izida postopkov NPK.

Generalni direktor izpostavi, da so pri usklajevanju NPK in delovnih mest naleteli na določene težave predvsem zaradi različnega poimenovanja, ter pojasnjuje, da gre to pripisati dejstvu, da je bila nova sistemizacija delovnih mest opravljena veliko prej, preden so se pričele prve aktivnosti na področju NPK. Doda, da je to področje, ki šele zadnja leta pridobiva na veljavi predvsem v času, ko je RTV Slovenija začela intenzivno urejati delovnopravne statute stalnih pogodbenih sodelavcev.

Tudi svetovalka v Izobraževalnem središču RTV Slovenija izpostavi enak problem in pove, da je skladnost poklicnih standardov med NPK in opisi delovnih mest tisto, kar odloča o pozitivnem izidu postopka NPK.

Zaposleni, ki že vrsto let opravlja delo operativnega inženirja, se je odločil, da pristopi k potrjevanju NPK kot oblikovalec zvoka. Glede težav nam je izpostavil, da kot operativni inženir v radijski razdelilnici nadzoruje in skrbi za kakovost signala in povezave z oddajniki, vendar je zaradi uvajanja novih digitalnih tehnologij prišlo do združevanja delovnih nalog, zato tudi snema in oblikuje radijske oddaje. Med vstopne pogoje pri potrjevanju NPK sodijo tudi dokazila, kot so delovne pogodbe, s katerimi posameznik izkazuje delovne izkušnje. Tu se je pokazala pomanjkljivost. Iz delovnih pogodb ni jasno razvidno, da kot operativni inženir na tem delovnem mestu sočasno opravlja tudi naloge oblikovalca zvoka. Vzroki za nastalo težavo, nam razloži kadrovnica v kadrovske službi RTV Slovenija, so povezani predvsem z uvrstitvijo zavoda pod okrilje javnega sektorja. RTV Slovenija je namreč ob vstopu v javni sektor leta 2008 sprejela ob novem plačnem sistemu tudi nove opise delovnih mest. Zaradi lažjega razumevanja nastale problematike v nadaljevanju pojasni, da se je opis delovnih mest skrčil z več kot 1000 na 350 opisov, kar je vodilo k združevanju opisov in k oblikovanju precej splošnih delovnih nalog. Spremembe in dopolnitve oz. posodobitve teh opisov pa so možne samo ob vnovičnih pogajanjih med socialnimi partnerji.

Podpredsednik Sindikata delavcev radiodifuzije Slovenije prizna, da obstajajo neskladja med sistemizacijo delovnih mest in NPK, kar je včasih težava, vendar pogajanja prinesejo pozitivne rezultate.

Kadrovica razloži, da v prvotnem aktu o sistemizaciji delovnih mest NPK ni bila navedena kot alternativna izobrazba za posamezna delovna področja, v javnem sektorju pa je ravno določena izobrazba pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Iz tega naslova je veliko ljudi sodelovalo z zavodom kot zunanji sodelavci, saj niso mogli skleniti delovnega razmerja. V nadaljevanju razloži, da so to sicer dopolnili, vendar poudari, da bo treba narediti še korak naprej, da bi dosegli optimalne rešitve.

Višja svetovalka na področju NPK v CPI izpostavi, da se jim najbolj zatika pri usmeritvi široko zastavljenih poklicnih standardov, saj širše kot je zastavljen poklicni standard, bolj kot ta pokriva širši nabor delovnih nalog, manj je potrjevanj NPK. Razloži nam, da posamezniki, ki se odločajo za potrjevanje svojih znanj, delajo na ožjih sklopih, kot jih pokriva segment poklicnega standarda, zato določenih nalog nikoli ne osvojijo.

Dolgoletni zunanji sodelavec je vrsto let opravljal delovne naloge na področju radijskih zvez, oglašanja s terena, prenosov oddaj in snemanja oddaj v studijski produkciji. Vsa našeta dela posegajo na VI. raven zahtevnosti opravljanja delovnih nalog. RTV Slovenija mu je ponudila redno zaposlitev, vendar zaradi vstopnih pogojev, ki jih predvideva NPK – oblikovalec zvoka, ni izpolnjeval pogojev. Kot je že omenila višja svetovalka v CPI, bi morali izboljšati tudi postopke usposabljanja in dela članov ocenjevalne komisije, da bi znali preverjati tudi temeljna znanja in na tak način omogočiti posameznikom, da bi se lahko brez določenih vstopnih pogojev prijavili v postopek potrjevanja in preverjanja NPK. Žal to še ni možno. RTV Slovenija kot izvajalka NPK v danem trenutku ni razpolagala s primerno NPK, kjer bi bila vstopni pogoj osnovnošolska izobrazba, in hkrati pokrivala znanja na področju zvoka. Ker pa je zavod sprejel NPK kot sistem razvoja, ki omogoča zaposlovanje točno določenega kadra, in kot izvajalec lahko neposredno vpliva na razvoj in oblikovaje potrebnih kvalifikacij, je pridobil potrebno NPK asistent zvoka z ustreznimi vstopnimi pogoji in na tak način omogočil dolgoletnemu zunanjemu sodelavcu redno zaposlitev.

Predlogi za razrešitev nastalih težav

Nastale težave je treba zagotovo reševati sistemsko in ne naključno, da bomo lahko zagotavljali uspešnost izvajanja NPK.

Omenili smo razhajanja v poimenovanju med delovnim mestom in NPK. Generalni direktor predlaga, da bi primerjali opise poklicnih standardov NPK z opisi delovnih mest ter poiskali ujemanja in na tak način uskladili vsa delovna mesta, ki jih lahko pokriva določena NPK. Pomembna je skladnost poklicnih standardov, da je zagotovljen pozitiven izid postopka NPK. Enako mnenje poda tudi višja svetovalka v CPI.

Glede na to, da je v javnem sektorju določena izobrazba pogoj za zaposlitev, generalni direktor RTV Slovenija vidi rešitev v ureditvi sistemizacije delovnih mest, kjer je v delovno mesto treba nujno vnesti NPK kot alternativno izobrazbo ter tako omogočiti

sklepanje novih pogodb o zaposlitvi in vertikalno napredovanje zaposlenih na delovnem mestu.

Zaradi uvajanja novih digitalnih tehnologij je prišlo do združevanja delovnih nalog. Med vstopne pogoje v postopkih NPK sodijo tudi dokazila, kot so delovne pogodbe, s katerimi posameznik izkazuje delovne izkušnje. Tu se je pokazala pomanjkljivost, kajti iz delovnih pogodb včasih ni dovolj jasno razvidno, katere naloge posameznik opravlja. Generalni direktor razloži, da bo treba osvežiti opise delovnih mest ali pa takim sodelavcem v delujočem okolju pripraviti aneks k pogodbi zaradi opravljanja različnih delovnih nalog. K temu doda še obrazložitev, da je treba usklajevanje izvesti ob sodelovanju različnih sindikatov, ki morajo s spremembami soglašati. Pri tem pa spremembe ne smejo biti v škodo delavcem oz. je treba večje zahtevnosti dela tudi primerno ovrednotiti in spremeniti plačilne razrede.

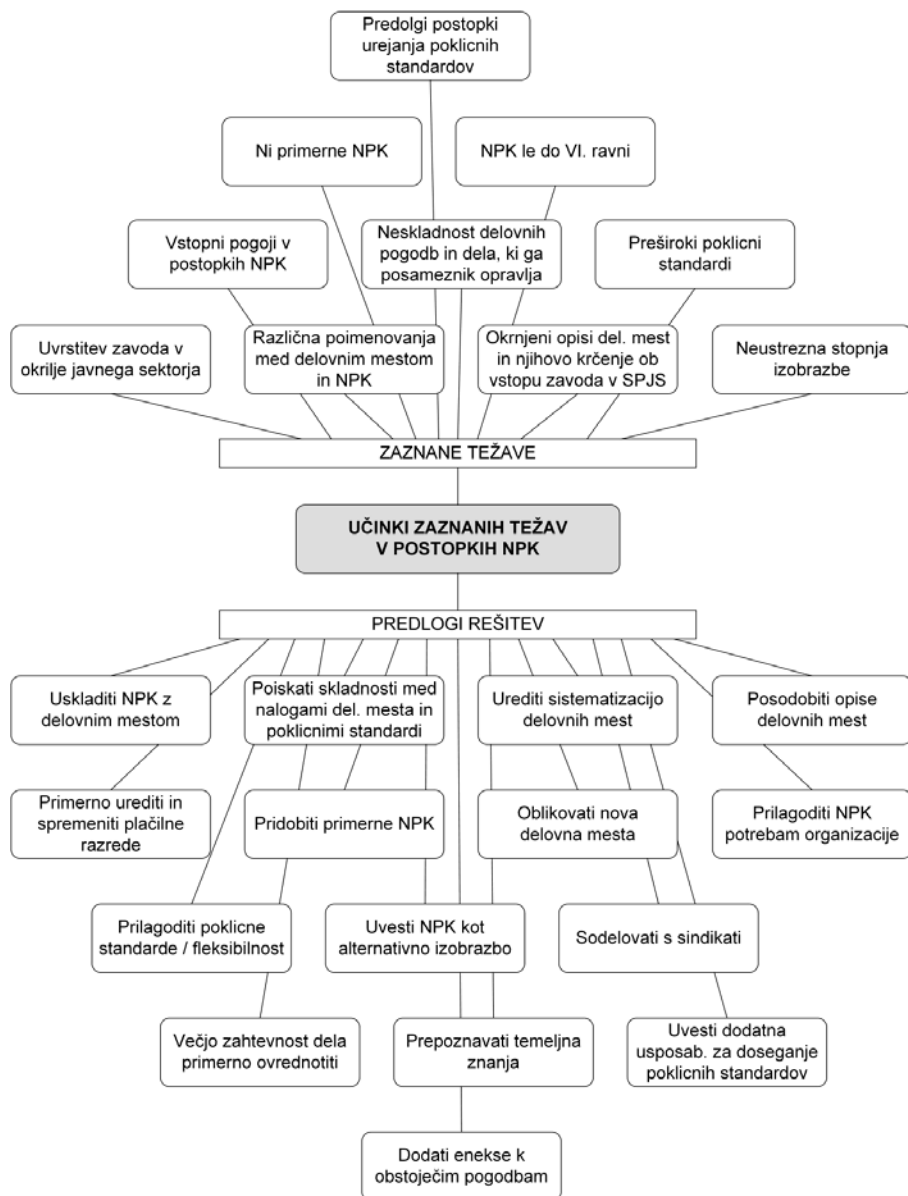
Omenili smo, da je prišlo v zavodu RTV Slovenija zaradi uvrstitve pod okrilje javnega sektorja do združevanja opisov, ki pa so precej splošni, zato je rešitev v dopolnitvi posameznih opisov in umeščanje NPK kot alternativne izobrazbe v delovna mesta, za katera posameznik lahko pridobi primeren certifikat.

Podpredsednik sindikata pove, da so neskladja v sistemizaciji reševali tako, da so spremenili ali prilagodili opise delovnih mest. Izkazalo se je namreč, da so se z razvojem tehnologije spremenila tudi delovna mesta. Spremenili so opis ali pa kreirali novo delovno mesto glede na to, da so se v praksi pokazale kvalifikacije, ki jih je bilo treba priznati s pomočjo NPK in ljudem omogočiti zaposlitev.

Ker je RTV Slovenija tudi izvajalka postopkov NPK in ima tako možnost neposredno vplivati na razvoj in zaposlovanje točno določenega kadra, lahko v primeru, da v naboru NPK, ki jih izvaja, ni primerne NPK, poda predlog za oblikovanje nove.

Tematska mreža na naslednji sliki prikazuje poleg naštetih težav tudi predlagane rešitve na področju preširoko zastavljenih poklicnih standardov.

SLIKA 3: Učinki zaznanih težav v postopkih NPK



Primerjava poklicnih standardov NPK z delovnimi nalogami v posameznih opisih delovnih mest

Spodaj prikazana preglednica je nastala na podlagi analize in primerjave poklicnih standardov in katalogov spretnosti NPK ter opisi delovnih mest v Javnem zavodu RTV Slovenija. Skladnost poklicnih standardov NPK in nalog posameznih delovnih mest vpliva na pozitiven izid postopkov NPK.

Oblikovana preglednica ne pokriva samo potreb RTV Slovenija, pač pa omogoča reševanje kadrovskih zapletov tudi na področju gledališča in scenske umetnosti, arhivov ter producentov videoprodukcije, ki se prepletajo z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo in spletnimi platformami.

Tabela 1: Pokritost delovnih mest V JZ RTV SLOVENIJA Z NPK NA V. IN VI. stopnji zahtevnosti

Naziv v katalogu NPK	Razred zahtevnosti	Delovno mesto RTV
Asistent kamere (m/ž)	V.	Asistent TV-snemalca (m/ž) V.
Asistent montaže slike in zvoka (m/ž)	V.	Asistent montažer (m/ž) V.
Asistent zvoka (m/ž)	V.	Zvokovni tehnik (m/ž) V.
Glasbeni redaktor (m/ž)	VI.	Glasbeni redaktor (m/ž) VI.
Kamerman (m/ž)	VI.	Kamerman (m/ž) VI.
Medijski arhivar (m/ž)	VI.	Medijski arhivar (M/Ž) VI.
Montažer slike in zvoka (m/ž)	VI.	Montažer multimedije (m/ž) VI. Montažer slike in zvoka (m/ž) VI.
Oblikovalec maske (m/ž)	VI.	Oblikovalec maske (m/ž) VI.
Oblikovalec osvetljave (m/ž)	VI.	Programer osvetljave (m/ž) VI.
Oblikovalec zvoka (m/ž)	VI.	Oblikovalec zvoka TV/RA Produkcije (m/ž) VI.
Organizator produkcije med. vseb. (m/ž)	VI.	Organizator izvedbe (m/ž) VI.
Osvetljevalec (m/ž)	V.	Tehnik osvetljave (m/ž) V.
Realizator oddaj (m/ž)	VI.	Realizator oddaj (m/ž) VI.
Radijski napovedovalec moderator (m/ž)	VI.	Spiker (m/ž) VI.
Rekviziter (m/ž)	V.	Rekviziter mojster (m/ž) V. Rekviziter (m/ž) V.
Scenski oblikovalec (m/ž)	V.	Scenski slikar mojster V (m/ž) Scenski mizar mojster V (m/ž) Oblikovalec plastike in stiropora mojster (m/ž) V.
Snemalec (m/ž)	VI.	Snemalec (m/ž) VI.

Tajnik režije (m/ž)	VI.	Tajnica režije I (m/ž) Tajnica režije skript (m/ž) VI.
Televizijski voditelj (m/ž)	VI.	Ni oblikovanega delovnega mesta na tej zahtevnostni stopnji
Video oblikovalec (m/ž)	VI.	Oblikovalec videa (m/ž)
Upravljaavec scenskih elementov in naprav (m/ž)	V.	Monter scene mojster (m/ž) V.
Asistent režije (m/ž)	VI.	Asistent režije (m/ž) VI.
Tehnični realizator medij, vsebin (m/ž)	VI.	Montažer slike in zvoka (m/ž) Inženir predvajanja (m/ž) VI.

Doslej je v Javnem zavodu RTV Slovenija pridobilo verificirano listino NPK kar 753 kandidatov, kar kaže na uspešnost in odzivnost posameznikov ter zavoda na NPK. Omenili smo, da ima zavod izredno specifična dela, ki jih formalna izobraževanja ne pokrivajo, zato v preglednici najdemo tudi NPK radijski napovedovalec – moderator, čeprav RTV Slovenija tovrstnega delovnega mesta na tej zahtevnostni stopnji ne ponuja. Ker pa zavod premore veliko kakovostnega znanja na tem področju, se je prijavil kot izvajalec, saj na tak način omogoča priznavanje tovrstnih kompetenc ne samo svojim zaposlenim, ampak tudi širši javnosti.

Sklepne ugotovitve

NPK v svoji celovitosti povezuje različne deležnike. Sam postopek potrjevanja in preverjanja povezuje predvsem posameznika in svetovalca, ki pri postopku izhajata iz namena in ciljev svetovanja. Osebna zbirna mapa je sredstvo, s katerim posameznik dokumentira svoje dolgoletne izkušnje in jih kronološko razvrsti v smiselno celoto.

Iz odgovorov lahko razberemo različnost, ki udeležence povezuje v neki ciklični krog soodvisnosti. Na eni strani imamo udeležence, ki so zaradi različnih življenjskih okoliščin opustili formalno izobraževanje oz. dokončali nižjo stopnjo formalnega izobraževanja in jim priznavanje neformalno pridobljenih znanj ter spretnosti pomeni možnost njihovega formalnega priznavanja. Na drugi strani pa imamo udeležence, ki razumejo njihovo potrebo in oblikujejo formalnopravne postopke priznavanja znanj, spretnosti in veščin ter omogočajo njihovo implementacijo v prakso..

V javnem zavodu je določena stopnja formalne izobrazbe za posamezno delovno mesto pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Uvajanje NPK, s katero posamezniki potrjujejo svoja neformalno pridobljena znanja, je možnost za primerno redno zaposlitev. RTV Slovenija izvaja 23 NPK, ki pokrivajo različna področja dela zavoda. Posamezniki pridobijo poklicno kvalifikacijo na četrti, peti in šesti zahtevnostni ravni. Pridobitev certifikata pomeni za posameznika mobilnost na trgu dela, znotraj javnega zavoda pa redno zaposljivost oz. napredovanje na višja in bolje plačana delovna mesta.

Na tak način je javni zavod zaposlil več kot sto dolgoletnih sodelavcev, ki so s svojim delom prispevali k uspešnosti organizacije, niso pa imeli ustrezne formalne izobrazbe za zaposlitev na določeno delovno mesto. Predvsem gre tu za poklice, za katere šolski sistem ne ponuja ustreznega izobraževanja. Da je prišlo do tako uspešne realizacije in zmanjševanja prekarnege dela, je bilo treba odpraviti kar nekaj težav, kot so različna poimenovanja med delovnim mestom in NPK, pridobitev ustreznih NPK, ki so ključnega pomena za zavod, odpraviti preširoko zastavljene poklicne standarde, zmanjšati togost vstopnih pogojev ter ne nazadnje priznavanje in vnos NPK kot alternative izobrazbe v opise delovnih mest.

Opravljen raziskava je prikazala ključno težavo, na katero je RTV Slovenija naletela pri izvajanju postopkov NPK. Gre za razhajanja v poimenovanju med delovnim mestom in NPK. Nastalo težavo gre pripisati dejstvu, da ob pripravi nove sistemizacije delovnih mest z vstopom zavoda v javni sektor aktivnosti okoli NPK še niso bile vzpostavljene. Začele so se mnogo pozneje, NPK šele zadnja leta dobiva večjo veljavo in prepoznavnost.

Kot pa smo ugotovili, je skladnost poklicnih standardov NPK in nalog posameznih delovnih mest tisto, kar vpliva na pozitiven izid postopkov NPK, zato smo podali predlog in primerjali poklicne standarde NPK z delovnimi nalogami v posameznih opisih delovnih mest. Tako smo povezali NPK z ustreznim delovnim mestom. Ugotovili smo, da NPK pokrivajo različna delovna mesta in zaradi široko zastavljenih poklicnih standardov tudi več kot eno delovno mesto.

Zaključni del prispevka prikazuje realno stanje in hkrati prinaša predloge, ki zagotavljajo uspešnost izvajanja postopkov NPK kot tudi umeščanje NPK v sistemizacijo delovnih mest kot alternativne izobrazbe in na tak način oblikovanje sistema, ki omogoča urejanje delovnega razmerja delavcev z dolgoletnimi izkušnjami, a brez ustrezne formalne izobrazbe.

Glede na to, da je določena formalna izobrazba v javnem sektorju pogoj za zaposlitev, smo podali predlog, da se v delovno mesto vnese NPK kot alternativna izobrazba. Tako se posameznikom omogoči sklepanje novih zaposlitvenih pogodb in vertikalno napredovanje, zavodu pa urejanje delovnopravnih statusov stalnih pogodbenih sodelavcev ter zmanjševanje prekarnege dela. Kompleksnost zaznanih težav zahteva sodelovanje različnih sindikatov, saj morajo ti soglašati s spremembami, ki pa ne smejo biti v škodo delavcem.

V primerih, kjer so bili posamezniki zaposleni na delovnih mestih s pomočjo NPK in nadaljevali z opravljanjem nalog na višji zahtevnostni stopnji glede na njihovo delovno pogodbo, je zavod k pogodbi oblikoval aneks o večopravnosti ter tako zagotovil pravično plačilo za opravljeno delo. Kasneje so zaradi odpravljanja neskladnosti med pogodbami in opravljanjem dejanskega dela zaposleni sklenili nove delovne pogodbe z odbitkom plačilnih razredov za nedoseganje ustrezne izobrazbe glede na delovno mesto, ki so ga na novo zasedli. To je narekovala novejša sodna praksa delovnih sodišč.

Ob zaključku velja razmisliti o spremembah, ki jih prinaša nova digitalna tehnologija. Prišlo je namreč do združevanja delovnih nalog različnih delovnih mest. Med vstopne pogoje v postopkih NPK sodijo tudi dokazila, kot so delovne pogodbe, s katerimi posameznik izkazuje delovne izkušnje. Tu se je pokazala pomanjkljivost, kajti iz delovnih pogodb včasih ni dovolj razvidno, katere naloge posameznik opravlja. V tem kontekstu predlagamo osvežitev opisov delovnih mest ali pa da se s takimi sodelavci v delovnem okolju sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi zaradi združevanja delovnih nalog različnih delovnih mest.

Ponujene rešitve ne veljajo le za organizacijo RTV Slovenija, lahko so v pomoč vsem drugim podjetjem, ki se srečujejo s podobnimi težavami in želijo s pomočjo NPK zmanjšati oz. odpraviti prekarno delo. Skupek zapisanih težav in ponujenih rešitev kliče po nujnosti tesnega sodelovanja vseh deležnikov v postopku, torej vključevaje svetovanca, svetovalca, sindikatov, sveta delavcev, Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje ter Državnega izpitnega centra. Slednji imajo moč besede za spreminjaje obstoječega stanja.

Literatura in viri

1. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
2. Cankar, I. (2006). *Motivacija odraslih za izobraževanje*. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
3. Dimovski, V., Panger, S. in Žnidaršič, J. (2003). *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Enota za založništvo.
4. Drofenik, K. (2014). *Nacionalna poklicna kvalifikacija za podjetja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
5. *Izobraževalno središče RTV Slovenija*. (2005–2013) Dostopno preko <http://izobrazevanje.rtvlo.si/> (17. 9. 2019).
6. Klecin, K. (2017). *Vloga nacionalne poklicne kvalifikacije ter priznavanje neformalnega izobraževanja in usposabljanja v izbranem zavodu*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.
7. Komisija evropske skupnosti (2000). *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Delovno gradivo. Dostopno preko <https://linux.acs.si/memorandum/prevod/> (15. 8. 2019).
8. Kozjak Jezernik, J. (2016). *Postopek potrjevanja in preverjanja NPK*. Zloženska. Ljubljana: Državni izpitni center.
9. Kralj, B. (2010). NPK za podjetja. V K. Drofenik, (ur.), *Izobraževalno središče RTV Slovenija*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
10. Marentič, U. in Krapež Kunčič, B. (ur.) (2013). *Poklicni standardi in nacionalne poklicne kvalifikacije 2000–2012*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
11. Roblek, V. (2009). Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi. *Management*, 4 (1): 53–69.
12. *Strategija razvoja RTV Slovenija 2011–2015*. (2011). Dostopno prek https://www.rtvlo.si/files/ijz/strategija_rtv_slo_2011_-_2015.pdf (20. 8. 2019).
13. Svetina, M. (2013). Vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja v luči koncepta vseživljenjskosti učenja. V T. Vilič Klenovšek in U. Pavlič (ur.), *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih* (str. 14–36). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
14. Vogrinc, J. (1977). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

O urednikih zbornika

Uredniki pričujoče znanstvene monografije so: Črt Poglajen (glavni urednik), Metka Tekavčič (ekonomski del), Danilo Türk (pravni del) in Aleksandra Kanjuo Marčela (interdisciplinarni del). V razmisleku o rešitvah, ki bi odpravile obseg in posledice prekarnosti so aktivno sodelovali skupaj ali vsak posebej že na več dogodkih, ki so odstirali probleme prekarnosti, med drugim velja izpostaviti skupno sodelovanje na Nacionalni konferenci o odpravi prekariata v letu 2019, njihov prispevek je za intenzivacijo in poglobljanje diskurza pomemben zlasti, ker se problema lotevajo iz znanstvenega polja različnih ved in različnih vidikov preučevanja.

Črt Poglajen

Črt Poglajen se s proučevanjem prekarnosti ukvarja od leta 2016. Kot direktor Inštituta za študije prekariata sodeluje v znanstvenih projektih, ki se osredotočajo na to področje. Kot urednik spletnega portala Skozi oči prekariata, edine spletne strani, ki je v celoti posvečena prekariatu, je na izbrano temo do sedaj izvedel več kot 250 intervjujev s predstavniki države, sindikatov, delodajalcev, civilne družbe in Evropske unije. Črt Poglajen je bil pobudnik in sourednik štirih zbornikov, ki odstirajo vprašanja prekarnega dela, kot avtor s prispevki odstira tako razmisleke o družbeni odgovornosti (Bohinc, 2018) kot tudi k razmisleku o univerzalnim temeljnem dohodku (Dragoš, 2019) in trajnostnosti (Poglajen, Kovačič, Maraž, Žalac, 2021). Organiziral je 28 dogodkov, ki so ob problematiki prekariata združili predstavnike vseh ključnih deležnikov socialnega dialoga, bil je tudi koordinator Nacionalne konference o odpravi prekarnosti.

Metka Tekavčič

Metka Tekavčič je redna profesorica in dekanja Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. V svojem strokovnem delu se posveča temam kot so: strateško odločanje, organizacijske strukture in ekonomska demokracija, pri obravnavi prekarnosti pa je sodelovala tako na znanstvenem področju s prijavi raziskovalnih projektov, kot na širšem družbenem kontekstu ob pripravi strokovnih publikacij in pomembnih dogodkov. Na Nacionalni konferenci o odpravi prekarnosti je ob doc. dr. Roku Spruku z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani vodila ekonomski panel, leta 2018 pa je na fakulteti gostila Okroglo mizo o aktualnem stanju prekarnosti, na kateri so se ji ob ministru za gospodarstvo, Zdravku Počivalšku, ministrici za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, dr. Anji Kopač Mrak, predsednici Gospodarske zbornice Slovenije, Sonji Šmuc in Črtu Poglajnu, pridružila še prof. dr. Bogomir Kovač in prof. dr. Ivan Svetlik.

Danilo Türk

Danilo Türk je kot zaslužni profesor Univerze v Ljubljani in redni profesor Pravne fakultete Univerze v Ljubljani strokovnjak za mednarodno pravo in mednarodne odnose. Pripravil je več kot 100 strokovnih del s področja človekovih pravic, zaščite manjšin, temeljev mednarodnega prava, razvoja mednarodne ekonomske ureditve ter koeksistence kultur in različnih ver. Je avtor prvega izvirnega slovenskega učbenika mednarodnega prava. Bil je veleposlanik Republike Slovenije pri OZN (1992-2000) in pomočnik generalnega sekretarja OZN Kofija Annana za politične zadeve (2000-2005). Po vrnitvi v Slovenijo je bil tretji Predsednik Republike Slovenije v mandatu 2007-2012, trenutno je predsednik Madridskega kluba, ki združuje več kot sto nekdanjih demokratično izvoljenih predsednikov držav in vlad. Njegov prispevek je v diskusiji o prekarnosti pomemben tako z državnškega kot s strokovnega zornega kota. S sodelovanjem na Nacionalni konferenci o odpravi prekarnosti je diskusijo o odpravi prekarnosti umestil med ključne teme strokovnega diskurza, na politični ravni pa je to storil že leta 2016 v kandidaturi za generalnega sekretarja Organizacije združenih narodov.

Aleksandra Kanjuo Mrčela

Aleksandra Kanjuo Mrčela je redna profesorica Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani in predstojnica Centra za preučevanje organizacij in človeških virov ter doktorske šole Univerze v Ljubljani. Že vrsto let je članica ekspertnih mrež Evropske komisije na področju zaposlovanja, socialne vključenosti in enakosti spolov. Med temami, ki se jim posveča kot raziskovalka, so: delo in zaposlovanje, ekonomska enakost spolov, industrijski odnosi, ekonomska demokracija, delavsko lastništvo, varnost in zdravje pri delu in psihološka tveganja na delovnem mestu. V sodelovanju s sodelavci Fakultete za družbene vede je velik del raziskovalnega dela posvetila razumevanju prekarnosti in prožnosti dela ter proučevanju posledic prekarne delo. Rezultate raziskovalnega dela objavlja in predstavlja na dogodkih v Sloveniji in tujini. Je urednica časopisa Social Politics, ki ga izdaja Oxford University Press. Na Nacionalni konferenci o odpravi prekarnosti je vodila interdisciplinarni panel, ki je povezoval širok diapazon področij.