

## OD PROŽNOSTI DO PREKARNOSTI DELA: STOPNJEVANJE NEGATIVNIH SPREMEMB NA ZACETKU 21. STOLETJA\*\*<sup>1</sup>

*Povzetek. Pred desetimi leti so analize razmer na trgu delovne sile v Sloveniji in svetu opozarjale na naraščajočo prožnost dela in zaposlovanja ter potrebo po ureničenju koncepta varne prožnosti. Novejše analize nakazujejo, da so spremembe v mnogih evropskih državah, med njimi tudi v Sloveniji, v zadnjem desetletju potekale v nasprotni smeri – vse manj delavcev ima perspektivo varne prožnosti dela, medtem ko je za večino, še posebej mlade, značilna vse večja prekarnost. Članek ima dva namena: prispevati k aktualni konceptualni razpravi o prožnosti in prekarnosti in na osnovi izbranih empiričnih podatkov predstaviti stanje v Sloveniji ter pripomoči k razumevanju opazovanih sprememb.*

*Ključni pojmi: prožnost, varna prožnost, prekarnost, prekariat, trg delovne sile, mladi*

### Uvod

Pred desetimi leti sva pri opisovanju razmer na trgu delovne sile v Sloveniji opazovala vse večjo prožnost dela in zaposlovanja ter predstavila takrat nov koncept varne prožnosti ter potrebo po razvijanju praks njegovega ureničenja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). Novejše analize nakazujejo, da so spremembe v razvitem delu sveta (ZDA in številnih evropskih državah) v zadnjem desetletju potekale v nasprotni smeri in da velikemu delu, še posebej mlajše delovne populacije grozi nezaželena prožnost brez varnosti, ki jo novejša literatura (Kalleberg, 2009, 2012; Standing, 2011, 2014) označuje s konceptom prekarnosti.

Namen tega članka je prispevati k razumevanju konceptov (varne) prožnosti in prekarnosti kot analitičnih instrumentov, s katerima analiziramo sodobne spremembe v sferi dela. Na osnovi izbranih empiričnih podatkov bova predstavila stanje v Sloveniji in ocenila spremembe v preteklem desetletju.

\* Dr. Aleksandra Kanjua Mrčela, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede; dr. Miroljub Ignjatović, docent na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

\*\* Izvirni znanstveni članek.

<sup>1</sup> Avtorja se zahvalujeta za koristne recenzentske pripombe in sugestije, ki so prispevale k kakovosti tega prispevka.

## Konceptualizacija naraščajoče prožnosti dela in zaposlovanja v sodobnih kapitalističnih gospodarstvih

Povečevanje prožnosti dela in zaposlovanja smo definirali kot "proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti na področju formalnega in neformalnega dela" (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). V desetletnem obdobju so procesi povečevanja prožnosti prispevali k pojavu konceptov prekarnosti in prekariata. Medtem ko prožnost ocenjujemo glede na okoliščine v katerih poteka (zaželeno/ nezaželeno), ima prekarost le negativno konotacijo – označuje razmere dela in zaposlovanja, ki imajo za posameznice in posameznike samo negativne posledice – zaposlitve, ki so z vidika delavcev negotove, nepredvidljive in tvegane (Kalleberg, 2009).

Konceptualizacija prožnosti je povezana z redefinicijo dela, za razširjanje pojmovanja dela – od (za industrijsko moderno družbo značilnega) modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne in tudi neformalne (in tudi neplačane) oblike dela. Destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična prožnost, zaposlovanje za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacije dela (funkcionalna prožnost, prostorska in časovna prožnost) so posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritiski, spreminjanje načinov dela in življenja) pozne (post)moderne družbe. Analize procesov povečevanja prožnosti so v literaturi prisotne od 80. let 20. stoletja. Obravnavale so tri vidike sprememb:

- z uvedbo novih tehnologij povzročeno naraščajočo prožnost pri urejanju gospodarstev (teza regulacijske šole o prehodu fordistične v postfordistično regulacijo);
- spremembe v načinu proizvodnje v sodobnih podjetjih (utemeljene na sodelovanju, znanju, majhnosti, prožnosti in kakovosti oz. na "prožni specializaciji" (Piorea in Sabela, 1984) namesto intenzifikacije, nadzora, množičnosti in velikosti) ter
- načine zaposlovanja in poklicnega razvoja (delitev delovne sile na jedro varnih in dobro plačanih za podjetje najpomembnejših delavcev ter na tiste, ki so za podjetje manj pomembni in nadomestljivi ter so jim na voljo le negotove zaposlitve in slabše delovne razmere; Atkinsonov koncept "prožnega podjetja" (Ransome, 1996; Gilbert et al., 1992). Prej značilne linearne poklicne poti in specializacije na enem področju je zamenjala graditev portfeljske kariere poti (Handy, 1994) – pridobivanje znanja in veščin na več področjih, kar naj bi omogočilo višjo stopnjo zaposljivosti.

Del analiz je zelo zgodaj razkrival neupravičeno navdušenost nad prožnostjo kot novim in boljšim načinom organizacije dela in življenja

posameznikov in posameznic. Harriette Bradley (2000) je ugotavljala, da je za pozitivno retoriko prožnosti (povečevanje podjetnosti, individualne izbire in svobode) skrita realnost mnogih delavcev, za katero so značilni slaba plača, negotovost in slabe delovne razmere. Kritična je bila do optimistične obravnave prožnosti kot novosti, ki naj bi delavcem omogočala beg od standardnih zaposlitev. Opozarjala je na nujnost analize dejavnikov, od katerih je odvisno, katere oblike in vrste prožnih zaposlitev so dejansko na voljo določenim skupinam zaposlenih. Najmanj prijazne in zaželenne oblike prožnega dela opravljajo nadpovprečno bolj pogosto ženske, neizobraženi delavci, invalidi, imigranti in pripadniki rasnih in etničnih manjšin (tudi drugače marginalizirane skupine na trgu delovne sile; Rowbotham, 1998). Številne avtorice in avtorji (Pollert, 1991; Hakim, 1990; Bradley et al., 2000) opozarjajo, da je bil koncept prožnosti pogosto uporabljen v preskriptivne namene, ne pa kot analitični model. Anna Pollert je že 1991 kritizirala "fetiš prožnosti" – uporabo koncepta, da bi se legitimizirali negativni učinki, ki jih spremembe pri delu imajo na zaposlene (intenzifikacija dela ob nižanju dohodkov). Ocenjevala je, da gre pri naraščajoči prožnosti za vse večjo ogroženost zaposlenih v jedrih, bolj kot za večanje razlik med privilegirano elito in manj zaščitenimi delavci na obrobju. Takšne ocene potrjujejo tudi kasnejše analize (Lilley, 1996; Bradley et al., 2000; Raich, 2001), ki opozarjajo na trende splošne negotovosti zaposlitev (še posebej v okoljih z močno neoliberalistično usmerjenostjo, npr. ZDA, Velika Britanija).

Po drugi strani so empirični podatki na prelomu stoletja kazali, da je obseg prožnega dela in zaposlovanja (delež zaposlitev za določen čas, povečevanje "nekvalitetnih" delovnih mest) omejen (Pollert, 1991) in, da trendi niso enoznačni ali vedno negativni za zaposlene (Ferner in Hyman, 1998; Bradley et al., 2000; Sarfati in Bonoli, 2002; EC, 2000). Celo nekatere novejšie analize kažejo, da se prožnost v različnih institucionalnih okoljih kaže na različne načine in ne pomeni vedno in nujno poslabšanja delovnih razmer in ni vedno (in za vse) povezana z nezaželeno negotovostjo (Muffels in Wilthagen, 2013). Pozitivni vidiki prožnosti s stališča posameznikov in posameznic se kažejo v večji možnosti izbire primerne časa in prostora za delo ter posledično lažjega usklajevanja različnih delov življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega itn.) in vrst dela (plačnega, gospodinskega, skrbstvenega, prostovoljnega, učenja). V tem smislu so prožnejše oblike zaposlovanja in dela osnova (in pogoj) vzpostavitve "multiaktivne družbe" (družbe, v kateri posamezniki in posameznice kombinirajo različne načine dela in vpetosti v različne sfere življenja, Beck, 2000; Rifkin, 1995; Gorz, 1999). Da bi jih lahko uporabljali v tem pozitivnem smislu, morajo biti te destandarizirane oblike zaposlovanja in dela "normalizirane" (Ignjatović, 2002), pridobiti morajo enak status kot (še vedno prevladujoče družbeno boljje vrednotene) standardne oblike zaposlovanja in dela.

Podatki o povečevanju revščine in ekonomske negotovosti v zadnjih letih v EU in ZDA (Standing, 2014), povečani neenakosti in vse manjša zaščita delavcev v Evropi (ETUI, 2014), obseg brezposelnosti in razširjenost negotovih služb, zaradi katerih Rossman (2013) sodobni kapitalizem opisuje kot "ureditev služb za enkratno uporabo", nam ne dovoljujejo sklepati, da se je prožnost "normalizirala" in da se uresničuje njen pozitivni potencial (razen v izjemnih primerih skandinavskih držav, ki dokazujejo, da je to mogoče, Muffels in Wilthagen, 2013).

Zaenkrat se kaže, da prožne oblike zaposlovanja uporabljajo predvsem delodajalci, države pa jih s svojimi politikami zaposlovanja spodbujajo, da bi povečali učinkovitost poslovanja/gospodarstva, ker naj bi prožnost omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje (globalno) poslovanje.<sup>2</sup> Delavke in delavci pa se temu prilagajajo, ker druge izbire nimajo. Negativne posledice intenzifikacije in povečevanja negotovosti zaposlovanja na mentalno in fizično zdravje zaposlenih (ILO, 2000; Wallace, 2002) lahko razumemo kot "brazilizacijo" zahodnih razvitih družb (povečevanje obsega negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja, ki so prej bile značilne za nerazvita gospodarstva tretjega sveta, danes pa povečujejo negotovost dela in življenja v razvitih (post)industrijskih družbah in tako jih spreminjajo v družbe negotovosti in tveganja; Beck, 1992, 2000). Raziskave (npr. Wallace, 2002) opozarjajo na vlogo, ki jo ima neformalni sektor (in neplačano delo) na prožnost formalnega sektorja ter na pomen, ki ga imajo za koncept prožnosti razprave o usklajevanju družinskega in delovnega življenja (in kot del tega o delitvi plačanega in neplačanega dela med spoloma).<sup>3</sup>

Del analiz opozarja, da pri negativnih vidikih prožnosti ne gre za nove prakse, ampak samo za drugačne načine in oblike intenzifikacije dela, ki so osrednjega pomena že pri osnovah taylorizma (Wood, 1989), osnovah kapitalističnega načina proizvodnje. Drugi pa v razvoju kapitalistične ureditve gospodarstva v novejšem obdobju vidijo procese globalizacije, bega kapitala iz nacionalnih okvirov ("konec ekonomskega nacionalizma", Reich, 2001) ter financializacije (Standing, 2014), strukturne spremembe in novo, kakovostno drugačno ureditev s specifičnimi posledicami za delavce. Beck (2001) jo poimenuje "politična ekonomija negotovosti" – gospodarski sistem, ki gradi na negotovosti atomizirane delovne sile. Sennett (2008)

<sup>2</sup> Prožnejše oblike zaposlovanja naj bi omogočale tudi ustvarjanje novih delovnih mest in s tem reševanje problema brezposelnosti. Po leta trajajoči debati o tem argumentu je OECD, kot eden njegovih glavnih zagovornikov priznala v 2006 *Employment Outlook-u*, da nima trdnih dokazov, da bi manjša varnost zaposlitve zagotavljala tudi manjšo brezposelnost (glej Ségol, B.).

<sup>3</sup> Avtorica še posebej poudarja, da je v raziskovalnem projektu o prožnosti v Evropi posebno dimenzijo razumevanju prožnosti prispevalo vključevanje držav vzhodne Evrope (Slovenija, Češka, Madžarska, Bolgarija in Rumunija), za katere je koncept varne polne zaposlitve do nedavnega veljal za oba spola.

opredeljuje "novi kapitalizem" kot gospodarski okvir, utemeljen na nasprotnih načelih tistim, na katerih so ljudje do pred kratkim oblikovali svoje delovne in življenjske zgodbe ter osebne identitete. Sennett opozarja, da so spremembe osnova za nove neenakosti, nove in večje negotovosti za posameznike in fragmentacijo družbe (Kanjuo Mrčela, 2008). Za prej obstoječi "socialni kapitalizem" so bile po Sennettu značilne institucije, ki so posameznicam in posameznikom zagotavljale socialno vključenost in dolgoročno varnost družbenega položaja, celo na račun učinkovitosti. Novi kapitalizem je te stare, preveč toge, počasne in prevelike organizacije spremenil. Toda spremembe "ljudi niso osvobodile" (Sennett, 2008: 13), so pa prispevale še nove slabosti. Glavne značilnosti nove institucionalne zgradbe so kratkoročna usmerjenost, tekmovalnost in socialna izolacija. Zaposlitve za določen čas v začasnih delovnih skupinah spodbujajo razmerja med ljudmi, ki ne temeljijo na zavezanosti, ampak na prilagajanju hitro spreminjajočim se razmeram. Nove organizacije povzročajo odnose neenakosti, ki postajajo "Ahilova peta sodobnega gospodarstva" (ibidem: 54).<sup>4</sup> Neenakosti so povezane z družbeno distanco med bogatimi in revnimi.<sup>5</sup> To spominja na Beckovo tezo o "razmestitvi družbenega" v globaliziranem gospodarstvu, v katerem prihaja do paradoksa – medtem ko tisti, ki živijo geografsko blizu – revni in bogati – nimajo nič skupnega (ne ustvarjajo ene družbe), tisti, ki so geografsko oddaljeni, kljub temu živijo podobno in "skupaj". Posledica tega paradoksa sta lokalna družbena dezintegracija in globalna integracija.

Standing (2011) se pri analizi prekariata sklicuje na Bourdieuja, ki je opisal prekarnost kot "nov način dominacije", posledico prestrukturiranja gospodarstva, ki "sili delavce v podrejenost". Globalizacija in razdrobljenost trga delovne sile sta po njem ustvarili novo splošno in stalno stanje negotovosti delavcev. Standing (2014) opredeli prekariat kot poseben "družbeni razred v nastajanju", za katerega veljajo specifični pogoji in ki ima drugačne interese v primerjavi z drugimi delavci (s t.i. "salarizatom"). Za prekarne delavce je značilno pomanjkanje identitete in perspektive: "živijo v sedanjem trenutku, brez varne identitete ali občutka razvoja na osnovi dela in življenjskega stila" (2014: 16). Zaradi strukturnih pogojev so pahnjeni v kratkoročno usmerjenost, a brez profesionalne/poklicne identifikacije. Ne gre za homogeno skupnost – med prekarnimi delavci Standing prepozna

<sup>4</sup> Ilustracija naraščajočih neenakosti so razlike med plačami najvišjih menedžerjev in povprečno plačo v ZDA – medtem, ko so leta 1978 predsedniki uprav zaslužili 26,5 kratnik povprečne plače, so leta 2011 zaslužili 210 krat več kot je bila povprečna plača. Povprečna plača je v tridesetih letih zvišala 6 odstotkov, plače predsednikov uprav pa 725 odstotkov. Podobne čeprav ne tako izrazite razlike so prisotne v drugih državah (Mishel in Sabadish, 2012 v Standing, 2014).

<sup>5</sup> "Večja je družbena neenakost med njima – manj povezanosti čutila obe strani" (str. 55). V tem smislu vidi Sennett razliko med odnosom paternalističnega vodje, kakršen je bil, denimo, Ford do podrejenih delavcev, in (neobstoječim) družbenim razmerjem med italijanskim dizajnerjem in tajskimi šiviljami.

tri skupine – tiste, ki so “izpadli” iz skupnosti delavskega razreda in družin, so manj izobraženi in nezadovoljni outsiderji, ki krivijo druge prekarne delavce, da jim “odžirajo” delo in socialne pravice; tiste, ki so “drugi” – tradicionalno marginalizirani delavci – migranti, Romi, pripadniki etničnih manjšin, azilanti, hendikepirani in bivši zaporniki – nevidni, brez glasu in z najmanj moči; in tretja skupina – po Standingu naraščajoči del prekariata – izobraženi, mladi in frustrirani ljudje, ki so med izobraževanjem pričakovali obetavne karijerne poti, dočkala pa jih je realnost negotovosti in brezperspektivnosti.<sup>6</sup> Od te skupine Standing pričakuje voditeljsko, mobilizacijsko in razsvetljensko vlogo – ta skupina naj bi bila upanje in nosilka radikalne spremembe ekonomske in politične ureditve danes.

Statistični podatki nam ne omogočajo, da bi natančno ocenili število ljudi, ki so prekarni delavci. Zato uporabljamo kot “proxy” spremenljivke delež/število začasno zaposlenih, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, zaposlenih za določen čas, “samostojnih” podjetnikov, zaposlenih v klicnih centrih, stažistov, zaposlenih migrantov, (ocenjen) obseg sive ekonomije. Novejše analize za naraščajoči negotov del populacije, ki dela v nestandardnih oblikah dela, uporabljajo tudi oznake zaposleni revni, lumpenproletariat, podzaposleni, drugorazredni državljani ali nov nevaren razred kot prekariat označuje Standing (2011).

Podzaposleni, ki so vse večji del delovne populacije v novih prožnih organizacijah, so glede na delovni, ekonomski in družbeni položaj veliko bližje brezposelnim kakor zaposlenim. Podzaposleni so koncentrirani na nižjih delovnih mestih, s plačilom, s katerim ni mogoče preživeti, nimajo socialnih pravic (zdravstveno zavarovanje), pač pa podobne psihosocialne in zdravstvene težave kakor brezposelni. So del velike skupine poražencev novega kapitalizma (Sennet, 2008). Blayton in Noon (2001) razlikujeta tri oblike podzaposlenosti: časovno, finančno in izobrazbeno – podzaposleni delajo manj časa, kot bi radi, za manjše plačilo, kot bi ga potrebovali, in v službah/delih, na katerih ne uporabljajo dosežene izobrazbe.

Standing (2014) ugotavlja, da so vedno obstajali delavci v negotovih oblikah dela, vendar je za prekariat danes značilno “da je negotovo in nestabilno delo norma, a ne izjema”. Zagotovo so v zgodovini industrijskega kapitalizma obstajala obdobja primerljive ali še večje negotovosti delavstva, ampak je tudi res, da od industrijske revolucije do zmage neoliberalnega

<sup>6</sup> Paradoksalno je, da so v družbah in gospodarstvih, ki naj bi razvoj gradili na znanju, izobraženi mladi v enakem ali slabšem položaju kot starejši z manj znanja in formalne izobrazbe. Standing poroča o tem, da je leta 2012 v ZDA skoraj polovica univerzitetnih diplomantov bilo zaposlenih v službah, ki niso zahtevale diplome. Istega leta je v Veliki Britaniji tretjina novih diplomantov dobila službe, za katere niso potrebovali diplome, 6 % pa je sprejelo službe, ki ne zahtevajo kvalifikacij, kot so čiščenje zaprtih prostorov in ulic, postrežba hrane v solah in portirstvo v bolnicah. Analize kažejo, da je tudi ustvarjanje in razširjanje znanja podvrženo prekarizaciji.

koncepta urejevanja gospodarstev (in družbe) ni bilo tako dolgega obdobja poslabševanja delovnih in življenjskih razmer tako velikih delov populacije v razvitih industrijskih državah in povečevanja neenakosti med bogatimi in revnimi, kot je to značilno za preteklih trideset let.

Avtorji in avtorice razvrščajo posamezne oblike prožnosti na osnovi različnih dimenzij: delovnih razmer, pravnega oziroma pogodbenega statusa zaposlitve (ki se razlikuje po stopnji nadzora,<sup>7</sup> stopnji integracije in stopnji odvisnosti<sup>8</sup>),<sup>9</sup> ki je bolj ali manj določena z zakonsko (de)regulacijo<sup>10</sup> časa in prostora (Ignjatović, 2002; Wallace, 2002), prijaznosti ali neprijaznosti take oblike zaposlitve do posameznika, posameznice in/ali njegove/njene družine. V tabeli 2.1 so razvrščene oblike prožnega/prekarnega dela/zaposlovanja glede temeljnih dimenzij, po katerih poteka povečevanje prožnosti/prekarnosti. Gre za idealnotipsko predstavitev, medtem ko je v praksi razvrstitev oblik zaposlovanja in dela veliko težja, saj se pojavlja nešteto variacij in prekrivanj oblik prožnega zaposlovanja/dela,<sup>11</sup> v katerih se prepletajo različne dimenzije.

Kriteriji, ki smo jih uporabili za določanje položaja posamezne oblike prožnega zaposlovanja/dela – čas, delovne razmere/možnosti zaposlovanja in prostor – so osnovne dimenzije zaposlitve/dela posameznika/-ice. Ker se vsi trije kriteriji pojavljajo hkrati, je osnovni kriterij razvrstitve posameznih oblik zaposlitve/dela prevlada enega od treh kriterijev.

<sup>7</sup> "... stopnja, do katere je vsakodnevni nadzor možen in potreben" (Leighton in Syrett, 1989: 15).

<sup>8</sup> "... stopnja, do katere so delavci vpeti v finančno in organizacijsko kulturo" (Leighton in Syrett, 1989: 15) podjetja.

<sup>9</sup> Ti trije kriteriji delijo delavce na neposredno zaposlene v organizaciji (podjetju), samozaposlene in zunanje delavce (zaposlene v drugem podjetju ali agenciji ter na trgu delovne sile proste delavce).

<sup>10</sup> Trenutni trendi upada vpliva sindikatov, reorganizacije delovnega procesa in organizacijske strukture v podjetjih ter deregulacije osnovnih predpostavk delovanja trga delovne sile so v prvi plan postavili neposredno pogajanje med posameznikom/iskalcem zaposlitve in delodajalcem, kot rezultat tega pogajanja nastajajo številne nove oblike pogodb, ki obsegajo našete elemente zaposlovanja. Od neposrednega pogajanja (od pogajalske moči in interesov ene in druge strani ter zunanjih dejavnikov, kot so delavska zakonodaja, položaj podjetja na svetovnem trgu ter stanje gospodarstva na lokalni ravni, v regiji, državi in v svetu, kulturne značilnosti ipd.) pa je odvisno, kakšno obliko zaposlitve oziroma pogodbe si bo posameznik (ob predpostavki določene strokovne sposobnosti, izkušenj in primernosti/usposobljenosti za določeno delovno mesto) priporil.

<sup>11</sup> Pri razvrstitvi posameznih oblik prožnega zaposlovanja prihaja do velike zmede tudi zaradi vrste različnih nazivov in poimenovanj, ki se med seboj lahko prekrivajo, ni pa nujno, da pomenijo isto stvar.

Tabela 2.1 VRSTE PROŽNIH/PREKARNIH OBLIK DEL IN ZAPOSLOVANJA

| Čas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Delovne razmere / možnosti zaposlovanja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Prostor                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• delo za določen čas</li> <li>• delo s skrajšanim delovnim časom               <ul style="list-style-type: none"> <li>– trajno – začasno</li> <li>– fiksno – variabilno</li> </ul> </li> <li>• giblivi delovni čas (flexitime<sup>a</sup>)</li> <li>• zgoščeni delovni teden</li> <li>• letno določene ure</li> <li>• fazna, delna upokojeitev</li> <li>• sezonski delavci</li> <li>• priložnostni delavci</li> <li>• delavci na klic (zero-hours contracts)<sup>b</sup></li> <li>• začasna prekinitev kariere (sabbaticals)</li> <li>• podaljševanje delovnega časa/ nadurno delo</li> <li>• izmensko delo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• delitev dela/ delovnega mesta</li> <li>• kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest</li> <li>• rotacija delovnih mest</li> <li>• pogodbe za opravljeno delo</li> <li>• neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers)</li> <li>• neodvisni izvajalci/samostojni podjetniki (independent contractors/ portfolio work)</li> <li>• svetovalci</li> <li>• delavci najeti prek zaposlovalnih agencij</li> <li>• sposojeni delavci, delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja 'izvažajo' posamezne sklope opravil</li> <li>• pomožni, nadomestni delavci</li> <li>• delavci, ki jih subvencionira država</li> <li>• delavci najeti od skupine delodajalcev</li> <li>• stažisti<sup>c</sup></li> <li>• množično delo "crowd-labour"<sup>d</sup></li> <li>• sodelovalno zaposlovanje (collaborative employment)<sup>e</sup></li> <li>• delo na osnovi vavčerjev/vrednotnic<sup>f</sup></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• prožnost delovnega prostora (flexiplace)</li> <li>• delo na domu</li> <li>• teledelo</li> <li>• delavci na daljavo</li> <li>• sodelo ("coworking")<sup>g</sup></li> </ul> |

<sup>a</sup> Tuji, predvsem angleški pojmi/izrazi so uporabljeni v tem besedilu zato, ker gre za pojme, ki smo jih prevzeli iz tuje literature in so prisotni tako v praksi kot v strokovnih analizah (in celo zaenkrat prepoznani in uveljavljeni bolj kot slovenski prevodi), ocenili smo, da bi uporaba samo slovenskega prevoda zmanjšala razumljivost besedila.

<sup>b</sup> Eurofound (2010) umešča delo na klic skupaj s pogodbami za manj kot 6 mesecev, skrajšanim delovnim časom krajšim kot 10 ur na teden, ter pogodbami brez določenih ur v "zelo atipična pogodbene ureditve". Medtem ko je do nedavnega to bila marginalna oblika zaposlovanja, jo je leta 2013 uporabljala več kot polovica univerz v Veliki Britaniji in je tako bilo zaposlenih 100.000 delavcev v bolnicah National Health Services in večina skrbstvenih delavk in delavcev (uradna številka je 300.000) ter devet desetih zaposlenih v Mc Donaldovih restavracijah v Veliki Britaniji; Standing, 2014).

<sup>c</sup> Standing (2014) poroča o globalnem fenomenu stažistov – izobražene armade mladih delavcev, ki so, da bi dobili izkušnje in v upanju, da gre za dokazovanje delodajalcu, ki bo po stažiranju ponudil službo, pripravljeni delati brez omejitev, varnosti in plačila (obstajajo celo plačana stažiranja).

<sup>d</sup> V do nedavnega nepredstavljeni obliki dela, danes delajo milijoni ljudi po celem svetu (od leta 2009 je ocenjenih 1,3 milijonov naraslo na 6 milijonov v letu 2011 (Standing, 2014). S konkurenčno ceno in roki izvedbe tekmujejo za delo, ki je ponujeno na internetnih platformah (Amazon's, Mechanical Turk, CrowdFlower, CloudCrowd, oDesk, eLance). Gre za večinoma visoko izobražene delavce, ki so brez pravic ali zaščite, opravljajo pa slabo plačano delo na domu in nimajo garancije, da bo opravljeno delo sprejeto in plačano. Tudi podjetja, kot je npr. IBM, za del svojega dela najemajo delavce na ta način.

<sup>e</sup> Sodelovanje samozaposlenih, mikro podjetnikov s ciljem preseči omejitve zaradi majhnosti in profesionalno izolacijo (Eurofound, 2015).

<sup>f</sup> Delavec je plačan na osnovi vavčerjev, katere delodajalec kupi pri avtorizirani ustanovi. Vavčer vključuje tudi prispevke za socialno varnost (Eurofound, 2015); primer so slovenske vrednotnice za plačevanje npr. pomoči pri gospodinjstvem delu.

<sup>g</sup> V svetu in Sloveniji je vse več prostorov, ki jih skupaj najamejo (večinoma mladi) strokovnjaki v "novih", ustvarjalnih poklicih in področjih dela, in tam "delajo sami skupaj" ("working alone together"; Kanjuo Mrčela, 2013).

## Prihodnost dela: varna prožnost ali manifest prekariata?

Delo v sodobnih družbah ima zelo pomembno mesto v življenjih ljudi in tudi strateških dokumentih držav. S časom se pomen dela za posameznika sicer spreminja – med drugim tudi zaradi dekomodifikacije (Esping Andersen, 1990), ki jo povzroča delovanje države blaginje. V zadnjem času je opaziti trend ponovne komodifikacije – povezovanja odvisnosti posameznikovega položaja v družbi in stopnje njegove socialne varnosti z njegovim položajem na trgu delovne sile. Koncept varne prožnosti išče alternativo varnosti, ki jo je ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost in na njej utemeljena socialna varnost), ki bi ustrezala potrebam in zahtevam današnjega časa. Analize prožnosti so pred desetletjem poudarjale potrebo po spodbujanju takšnih oblik prožnosti, ki bi omogočale hkratno učinkovitost podjetij in gospodarstev ter kakovost življenja in dela posameznikov in posameznic, kasnejše analize prekarnosti pa opozarjajo na številne negativne ekonomske in tudi politične posledice zdrs vse večjega dela delovnega prebivalstva v prekarno delo (ali grožnjo pred njim) in predlagajo celovitejše oz. radikalnejše rešitve, ki bi urejale težave naraščajočega dela sodobnega delavstva.

Standing (2014) meni, da je del prekariata nosilec radikalnih sprememb, ki zahtevajo novo in drugačno ureditev delovnih in zaposlovalnih razmer, ne pa vračanje na staro ("standardno") ureditev. Meni, da je to ključna razlika med proletariatom in prekariatom – medtem ko prvi želi več spodobnih služb, drugi želi zbežati iz sveta služb – od instrumentaliziranega dela in togih oblik zaposlovanja.

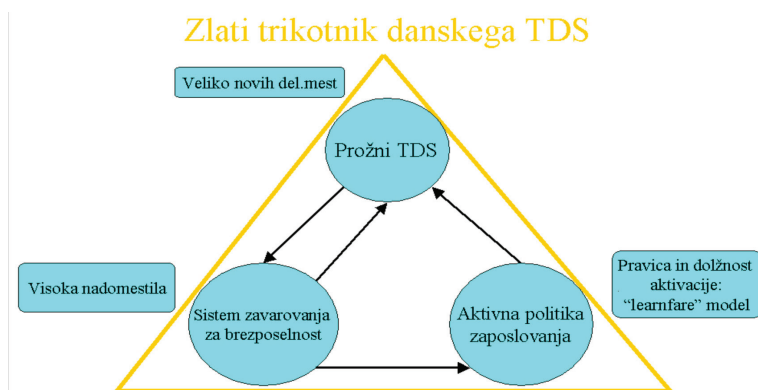
Preseganje klasičnih oblik zaposlovanja in iskanje drugačnih zagotovil socialne varnosti in družbene vključenosti nista novi temi v sociološki literaturi. Številne analize (Aronowitz in DiFazio, 1994; Glucksmann, 1995; Rifkin, 1995; Pahl, 1997; Beck, 2000) so predvidevale potrebo po redistribuciji in revalorizaciji dela – plačanega/formalnega in neplačanega/neformalnega ter reformi države blaginje. S pomočjo novih tehnologij in spremenjenih družbenih vrednot bi lahko presegli dogmo o (plačanem) delu kot edinem viru identitete, statusa, socialne varnosti. Osvoboditev od rutinskega, prisilnega dela v hierarhičnih organizacijah odpira možnosti dejanskega državljanstva in civilne aktivnosti (Aronowitz in Difazio (1994). Uravnovešenost različnih načinov dela in življenjskih sfer zahteva po Becku (2000) možnost kombinacije plačanega dela (s krajšim delovnim časom), civilnega dela (ki so mu ekvivalentne in enako cenjene obveznosti starševstva) in redistribucije družinskih obveznosti med moškimi in ženskami.

Čeprav omenjeni koncepti razvoja zvenijo utopistično, se jim nekateri že obstoječi primeri dobrih praks v posameznih evropskih državah približujejo. Uspešne izkušnje (npr. na Danskem in Nizozemskem) presegajo neoliberalistične recepte reševanja ekonomskih problemov. Tako zmanjšujejo že dolgo

časa obstoječ strah "evroskleroze" z opozarjanjem, da obstajajo različne poti doseganja večje prožnosti in da je za uspešno zadovoljevanje potreb delodajalcev in posameznikov nujno razumeti družbeno-ekonomski kontekst.

V literaturi je pogosto omenjen danski primer uspešnega usklajevanja prožnosti in potreb po kakovostnem in uravnovešenem življenju. "Danski zlati trikotnik" trga delovne sile (Kongshøj in Madsen, 2002), ki je predstavljen z grafom 3.1, sestavljajo trije povezani deli: prožno zaposlovanje (ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in s tem konkurenčnost), sistem visoke socialne varnosti (ki preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo) in aktivna politika zaposlovanja (usposabljanje in izobraževanje kot temelja zaposljivosti). Sistem želi zagotoviti kroženje pozitivnih vplivov visoke mobilnosti na trgu delovne sile, socialne varnosti in pravice/dolžnosti izobraževanja (model "learnfare"). Zanimiva značilnost tega modela je, da delno razširja definicijo dela, saj upošteva odsotnost zaradi skrbi za otroke kot enega od legitimnih razlogov začasne odsotnosti z delovnega mesta (poleg izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj).

Graf 3.1: ZLATI TRIKOTNIK DANSKEGA TRGA DELOVNE SILE



Vir: Kongshøj in Madsen, 2002 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004

Retorika ravnovesja med prožnostjo zaposlovanja in socialno varnostjo zaposlenih je tudi vključena v dokumente in politike EU (npr. luksemburške smernice leta 1998, Sporočilo Evropske komisije o oceni petih let izvajanja evropske strategije zaposlovanja, 2002,<sup>12</sup> evropska strategije zaposlovanja "Strategija polne zaposlitve in boljših delovnih mest za vse", 2003).<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Skupno poročilo Sveta Evrope in Evropske komisije o zaposlovanju (2002) opredeljuje uravnovešeno med prožnostjo in varnostjo kot enega od kazalnikov kakovosti dela (kot % zaposlenih, ki delajo krajši delovni čas in za določen čas).

<sup>13</sup> Tudi koncept 'spodobnega dela' Mednarodne organizacije dela govori o uravnovešanju zadovoljevanja potreb in ciljev delavcev in delodajalcev ter zagotovitvi socialne vključenosti (Servais, 2001).

Varnost, osredotočena na stabilnost delovnega razmerja, in razpoložljivost varnostnih mrež v primeru izgube službe se nadomešča z bolj dinamičnim pristopom varnosti kot nediskriminacijo med oblikami delovnih pogodb in razmerij ter doseganjem in ohranjanjem zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnost na delovnem mestu in med delovnimi mesti. V tej luči sta dostopnost izobraževanja in razvoja kariere ključna vidika varnosti pri delu. Tudi novejša literatura poudarja prav razlikovanje med varnostjo zaposlenosti in zaposljivosti kot ključno za definiranje varne prožnosti (Muffels in Wilthagen, 2013).

Zagovorniki varne prožnosti (npr. Muffels in Wilthagen, 2013) in nove postprekarne ureditve (npr. Standing, 2014) se torej strinjajo, da je nemogoča in nezaželena vrnitev v preteklost standardnega dela in socialne varnosti, utemeljene na fiksnem delovnem mestu v enem podjetju/organizaciji s fiksnim delovnim časom. Medtem ko prvi zagovarjajo varnost, utemeljeno na zaposljivosti (employability) namesto zaposlenosti (employment), zagovorniki postprekarne ureditve iščejo varnost zunaj delovnega mesta (v univerzalnem temeljnem dohodku in kozmopolitskih vrednotah).

Mnogi kritični analitiki prožnosti in prekarnosti v ekonomski sferi, ki je v interesu (globaliziranega) kapitala in na račun (vedno večjega dela) delavstva, povezujejo (zaželeno) prihodnost ekonomske ureditve z razvojem politične ureditve oz. prihodnostjo politične ureditve. Sennett (2006) analizira, kako (lahko) kultura novega kapitalizma – kultura hitrosti in površnosti, ki uporablja retoriko svobode, prožnosti in osebnega potenciala – vpliva na politično sfero. Ugotavlja, da je kultura sprememb in odsotnosti obžalovanja za tem, kar smo imeli nekoč, lahko podlaga močne progresivne drže. Zapuščanje starih principov birokratske organizacije – preskakovanje hierarhičnih ravni, nagrajevanje potenciala, ne pa dosežka in kultura, ki temelji na “instantnih” zadovoljstvih in neomejenih ciljih, ustvarjajo okolje, v katerem je mogoče začutiti svobodo in demokratični potencial. Strast, povezana s preseganjem tega, kar ljudje “vedo, uporabljajo ali potrebujejo”, je lahko temelj progresivne politike: sanje M. L. Kinga so presegle obstoječe rutine, njegova privlačnost je temeljila na obljubi osebne potenciala. V tem smislu lahko razumemo porabniško strast kot “drugo ime za svobodo”. Ta Sennettov najboljši scenarij je blizu temu, kar Beck ponuja kot optimalen scenarij razvoja “postnacionalne politične civilne družbe”, utemeljene na civilnem delu in kozmopolitskih vrednotah ali konceptu “multiaktivne družbe” Andreja Gorza, zasnovani na kulturi socialne vključenosti, samoorganizirane skupnosti in kohezivnosti.<sup>14</sup>

Toda Sennett ugotavlja, da nove institucije ne bodo spodbudile progresivne politike, ker “je kultura novega kapitalizma prilagojena posebnim

---

<sup>14</sup> Po mnogih lastnostih so scenariji sodobnih avtorjev podobni logiki ureditve Utopije Thomasa Moora iz 16. stoletja, kar govori o univerzalnosti in relativni nespremenljivosti iskanja dobre družbe.

dogodkom, enkratnim transakcijam [...]; za progresivno politiko pa so potrebni dolgoročni odnosi in akumulirane izkušnje” (2008: 178), medtem ko so “porabniki-gledalci-državljeni” ujeti v politični marketinški teater in (paradoksalno!) namesto v progresivni politiki (v kateri državljani verjamejo v skupen projekt) “aktivno sodelujejo v lastni pasivizaciji”: državljani “izbirajo” politične opcije na osnovi nepomembnih detajlov (npr. marketinga osebnostnih lastnosti političnih voditeljev) namesto na osnovi dejanskih vsebinskih vprašanj, ker se od državljanov ne pričakuje, da se bodo ukvarjali s komplicirano realnostjo življenj, ampak da bodo le površno prevzemali recepte iz poslovnega sveta (npr. zmanjševanje stroškov javnih storitev, ne glede na to, kakšne posledice bo to imelo za uporabnike). Dejanska demokracija bi zahtevala pripravljenost državljanov, da se poglobijo in razumejo politične probleme, uporabnikom prijazna politika pa se opira na kulturo površnosti, ki jo razvijajo prožne organizacije, v katerih je poglobljanje znamenje preozke usmerjenosti (Kanjuo Mrčela, 2008).

Novejši Standingov politični manifest (2014) prav tako gradi na načelih celovite nove ureditve ekonomskega, političnega in družbenega. Manifest prekariata v 29 členih določa “novo progresivno vizijo Dobre Družbe” (glej Prilogo 1). Standing povzema že večkrat predstavljene kritike neoliberalnega modela tekmovalnega tržnega gospodarstva in utilitaristične politike (angleške) socialdemokracije, ki je zapustila zamisel o boljši družbi, utemeljeni na “doseganju sreče za večino”, vrednotah solidarnosti, empatije, socialne pravičnosti, in tako ustvarila “vakuum na levici, verjetno prvič v zgodovini”.<sup>15</sup> Standing se v Manifestu zavzema za prerazdelitev petih ključnih redkih virov – varnosti (ki manjka prekariatu – socialne, ekonomske, kulturne, politične), časa, kakovostnega prostora, izobraževanja in finančnega kapitala.

## Prožnost v Sloveniji – primerjava z Evropo

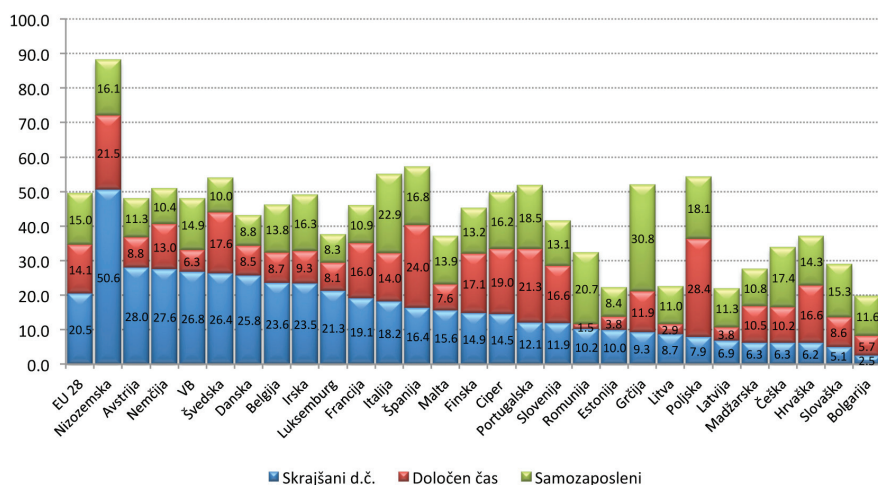
Globalnim trendom povečanja prožnosti se ni mogel izogniti niti slovenski trg delovne sile, ki se je v zadnjem desetletju in pol spremenil iz relativno togega v bolj prožen trg delovne sile. Čeprav po svojih značilnostih v mnogo čem še ne dosega najbolj prožnih trgov delovne sile v EU, pa so deleži nekaterih oblik prožnega zaposlovanja (delo za določen čas) že presegli povprečje EU, deleži nekaterih skupin (mladi zaposleni za določen čas

<sup>15</sup> Opisana nemoč leve, da zaradi spremenjenih prioritet volilnega telesa, tudi ko pridobi izvršno oblast, spremeni utilitaristično politiko je (bila) značilna tudi za druge države in je tlakovala pot razkranjanju moči tradicionalnih socialdemokratskih strank in razvoju novih akterjev na levici – gibanj, strank, posameznikov in posameznic, ki so ponujali alternativo strankarski, profesionalni politiki. Nezadovoljni državljani so strankarsko politiko vse bolj nediferencirano zavračali – ali z apatijo in politično abstinenco ali podpirajoč nove politične opcije ne glede na njihovo realno možnost, da prinesejo spremembo (glede na institucionalno moč, politične izkušnje, koherentnost oz. obstoj političnega programa).

med vsemi zaposlenimi mladimi) pa so med najvišjimi v EU. V tem poglavju bomo predstavili trende povečanja prožnosti in trenutno stanje v Sloveniji.

Primerjava (Graf 4.1)<sup>16</sup> treh najpogostejših oblik prožnega zaposlovanja v razvitih državah EU in Sloveniji – skrajšani delovni čas, delo za določen čas in samozaposlenost – pokaže, da slovenski trg delovne sile le po deležu zaposlenih za določen čas (8. mesto) že presega evropsko povprečje. Po drugih dveh deležih pa je v drugi polovici držav EU – v obeh primerih (po deležu samozaposlenih in deležu zaposlenih s skrajšanim delovnim časom) je na 18. mestu. Tudi po skupnem deležu vseh treh oblik prožnega zaposlovanja je Slovenija v drugi polovici držav EU (spet 18. mesto). Ta zelo 'mehanski' pogled na deleže zaposlenih v obravnavanih prožnih oblikah zaposlovanja ne govori nič o vsebini (delovnih razmerah, plačilu, intenziteti dela ...) in kakovosti teh oblik v posameznih državah, vendar nam daje osnovno informacijo o razširjenosti posameznih oblik prožnosti v državah EU in jih postavlja v določen kontekst. Prav tako nam govori o tem, da imajo posamezne oblike prožnega zaposlovanja različno 'moč' v posameznih državah, ki je posledica njihove različne 'usmerjenosti' pri uporabi posameznih oblik. Tako lahko ugotovimo, da sta pomen in razvitost posameznih oblik prožnega zaposlovanja zelo različna v razvitih državah EU in temeljita na stopnji gospodarskega in tehničnega razvoja, pa tudi na zgodovinskem razvoju ter političnih in kulturnih dejavnikih, ki usmerjajo gospodarski razvoj teh držav in delovanje trgov delovne sile.

Graf 4.1: DELEŽI ZAPOSLENIH V NEKATERIH PROŽNIH OBLIKAH ZAPOSLOVANJA V DRŽAVAH EU 2014 (2. četrtletje)



Vir: Eurostat, 2015

<sup>16</sup> Države so razvrščene po velikosti deleža zaposlenih s skrajšanim delovnim časom.

Iz grafa 4.1 lahko razberemo še nekaj zanimivih dejstev. Osnovna ugotovitev pa je, da je v letu 2014 v povprečju na ravni EU že skoraj 50 % vseh zaposlenih bilo zaposleno v predstavljenih prožnih oblikah zaposlovanja.<sup>17</sup> Med državami z več kot 50-odstotnim deležem zaposlenih v prožnih oblikah zaposlovanja so Nizozemska, Nemčija, Švedska, Italija, Španija, Portugalska, Grčija in Poljska. Nizozemska izstopa predvsem z visokim deležem zaposlenih s skrajšanim delovnim časom (ki je večji kot seštevek deležev vseh treh prožnih oblik zaposlovanja v večini držav), čeprav je tudi delež zaposlenih za določen čas med najvišjimi v EU. Po drugi strani pa prisotnost mediteranskih držav (Španija, Italija, Portugalska in Grčija), katerih ekonomije so se znašle po začetku ekonomske krize leta 2008 v posebej slabem položaju, med državami z več kot 50-odstotnim deležem prožnih oblik zaposlovanja pa do določene mere relativizira pomen vsesplošnega povečanja prožnosti za razvoj sodobnih gospodarstev. Namesto tega je pri bolj razvitih državah EU opaziti predvsem spodbujanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom od polnega (40 ur na teden), ki pa je v relativno močni pozitivni korelaciji z bruto domačim proizvodom na prebivalca v teh državah (Ignjatović, 2012). Z drugimi besedami, v bolj razvitih državah EU je uvajanje skrajšane delovnega časa preferirana oblika prožnega zaposlovanja, ki naj bi si jo tudi prebivalci teh držav lahko privoščili zaradi visokega BDP na prebivalca (pod pogojem, da je ta v praksi relativno enakomerno razporejen med vsemi prebivalci).

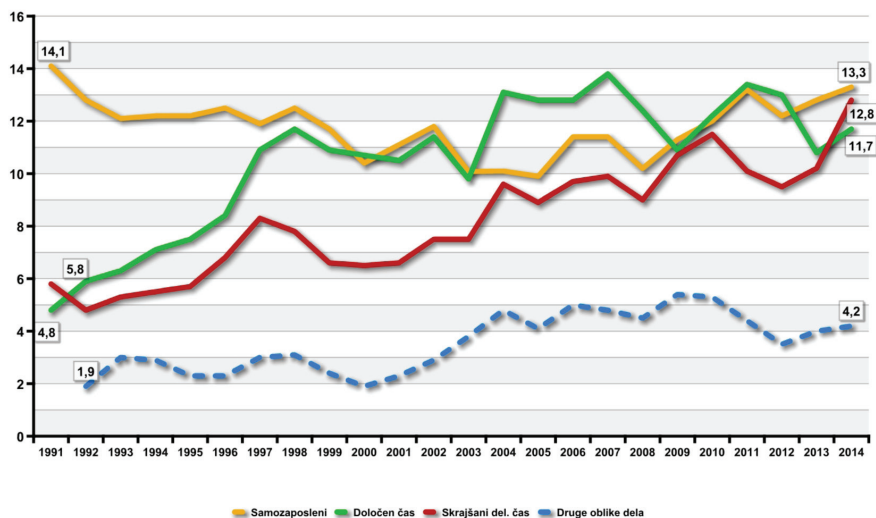
Natančnejša analiza kazalnikov povečanja prožnosti (Ignjatović, 2002, 2012) pokaže obstoj določenih skupin držav, ki uporabljajo podobne oblike in načine fleksibilizacije. Wallaceova (2002) pa na osnovi primerjave poteka povečanja prožnosti v različnih evropskih državah ugotavlja, da obstaja velika razlika med politično obremenjenim diskurzom prožnosti in načini povečanja prožnosti, ki potekajo v praksi.

### *Vrste prožnosti*

Pregled predstavljenih podatkov nas lahko privede do sklepa, da je slovenski trg delovne sile v primerjavi z drugimi trgi držav EU še relativno tog in neprožen. Vendar nam graf 4.2, ki kaže gibanje deležev zaposlenih v določenih oblikah fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 1991–2013, pokaže, da so se v tem obdobju vendarle zgodili določeni pomembni premiki na slovenskem trgu delovne sile.

<sup>17</sup> Čeprav gre pri tem prikazu za določeno precenjenost skupnega deleža fleksibilno zaposlenih, saj je v praksi možno prekrivanje različnih oblik fleksibilnega zaposlovanja (npr. oseba zaposlena za določen čas lahko hkrati dela s skrajšanim delovnim časom).

Graf 4.2: GIBANJE DELEŽEV ZAPOSLENIH V POSAMEZNIH OBLIKAH PROŽNEGA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI V OBDOBJU 1991–2014



Vir: Statistični urad RS, ADS 1991–2014

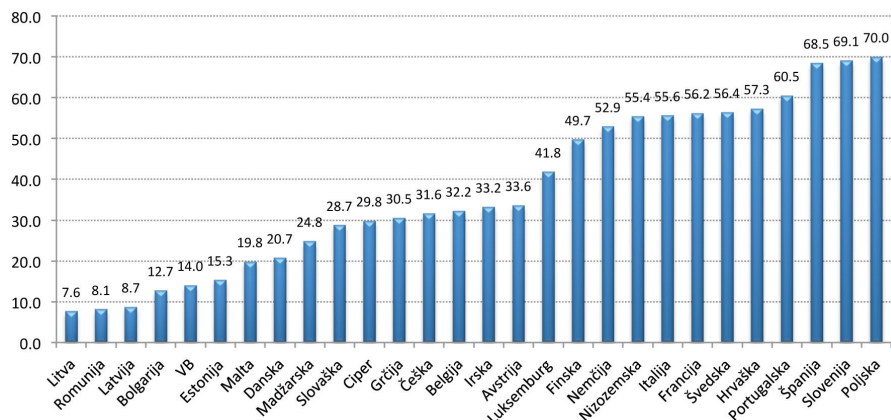
a) *Zaposlovanje za določen čas*. Rast deleža zaposlitev za določen čas je bila posebej hitra v devetdesetih letih 20. stoletja, ko se je ta v razmeroma kratkem obdobju več kot podvojil. Kasneje se je trend rasti nekoliko umiril (10,5% v letu 2001 in 11,7% v letu 2014), vendar se je rast nadaljevala, predvsem na račun nastanka novih delovnih mest, med katerimi prevladujejo prav delovna mesta, kjer je možna zaposlitev za določen čas. Tako se je delež prostih delovnih mest, ki zahtevajo tako zaposlitev povečal s približno dveh tretjin vseh novih prostih delovnih mest na začetku novega stoletja na več kot 80% v letih 2011 in 2012 (Vlada RS, 2012). Najnovejše spremembe delovnopravne zakonodaje (Zakon o delovnih razmerjih) leta 2013 so nekoliko omejile zaposlovanje za določen čas, kar se kaže tudi v manjšem znižanju deleža tako zaposlenih v novih zaposlitvah (v februarju 2014 je ta delež bil 71,1%) in v nekoliko nižjem deležu tako zaposlenih sploh. Primerjava med letoma 2004 in 2014 pokaže, da se je delež zaposlenih za določen čas znižal za 1,4 odstotne točke. Spolna struktura tako zaposlenih je dokaj izenačena: med delovno aktivnimi moškimi je v drugem četrtletju 2014 bilo zaposlenih 11,9% za določen čas, med delovno aktivnimi ženskami pa 11,7%.

Po drugi strani pa še vedno dokaj visok delež novih zaposlitev za določen čas kaže na določeno povečanje prožnosti trga delovne sile predvsem z vidika povpraševanja (delodajalcev). Na to povpraševanje pa odgovarja predvsem mlajša delovna sila (stari med 15 in 24 leti), ki nima veliko delovnih izkušenj, kot tudi ne osebnih izkušenj z zaposlitvijo za nedoločen čas s

polnim delovnim časom. Zato je prožnejša glede sprejemanja zaposlitve za določen čas, predvsem pa zato, ker nima veliko alternativ.

To pomanjkanje alternativ pri izbiri vrste delovnega razmerja vpliva na 'zgostitev' mladih v določenih prožnih oblikah zaposlovanja, predvsem v zaposlitvah za določen čas, in kot bomo videli na naslednjih straneh, zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom. Pri obeh oblikah je delež tako zaposlenih mladih med vsemi delovno aktivnimi mladimi med najvišjimi v EU. Še posebej je to res v primeru zaposlitev za določen čas (graf 4.3), kjer je slovenska mladina nekaj let imela najvišji delež, v letu 2014 pa jo je za malenkost prehitela poljska mladina.

Graf 4.3: DELEŽ ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS MED DA MLADIMI (15–24) ADS 2014/2



Vir: Eurostat, 2015

b) *Delo s skrajšanim delovnim časom.* Če je delež zaposlitev za določen čas hitro rasel predvsem v devetdesetih letih 20. stoletja, je hitrejša rast deleža dela s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji opazna predvsem od začetka 21. stoletja naprej. Tako je v letu 2014 delež delovno aktivnih, ki delajo s krajšim delovnim časom, dosegel 12,8% (SURs, 2015).

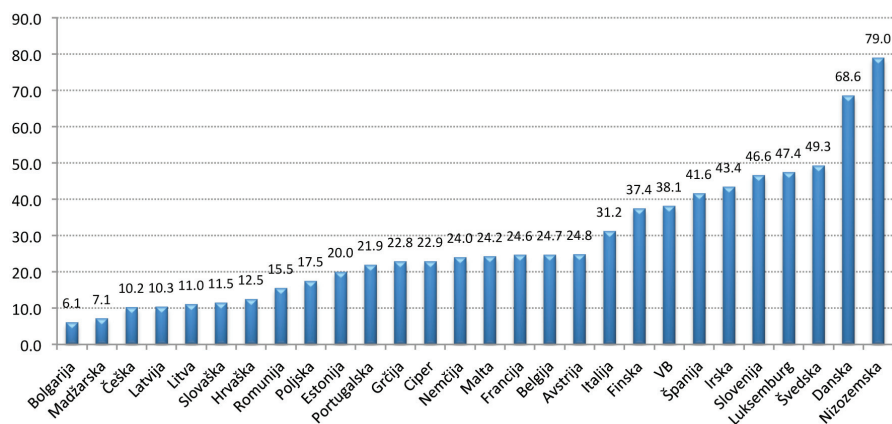
Primerjava med letoma 2004 in 2014 pokaže, da se je delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom povečal za 2,6 odstotne točke. Na to povečanje so, posebej po letu 2008, vplivali tudi nekateri sprejeti zakoni, s katerimi so do določene mere začasno omejili učinke gospodarske krize. Ne glede na te zakone in določene ukrepe aktivne politike zaposlovanja pa je treba ugotoviti, da regulacijsko, torej ofenzivno spodbujanje te oblike zaposlitve ni bilo posebno dorečeno ali celo zaželeno. V celoti gledano, v Sloveniji ni šlo za proaktivno strategijo povečanja prožnosti trga delovne sile, ampak bolj za običajno, defenzivno strategijo sprotnega prilagajanja trga dela na izzive iz okolja.

Delo s skrajšanim delovnim časom se počasi feminizira – leta 2001 je med zaposlenimi v tej obliki zaposlitve bilo 44,4% moških in 55,6% žensk, leta 2014 pa je bilo 40,3% moških in 59,7% žensk. Primerjava za leto 2014 (2 četrletje) z državami EU pa pokaže, da je delež moških, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, (med vsemi zaposlenimi) v Sloveniji (7,6%) nekoliko manjši, kot je povprečje v EU-28 (8,9%), medtem ko je delež žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom bistveno manjši v Sloveniji (14,8%) kot je povprečje EU-28 (32,4%) (EUROSTAT, 2015).

Pri tem je treba ugotoviti, da v Sloveniji tako pri delodajalcih kot delojemalcih še vedno prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je bila prevladujoča zaposlitev z nedoločenim delovnim časom s polnim delovnim časom. To velja tudi za ženske, ki v drugih evropskih državah predstavljajo večino zaposlenih s skrajšanim delovnim časom. Tako ne prihaja niti do ekonomskega 'pusha' niti do socialnega 'pulla' (ob dejstvu, da plače zaposlenih s skrajšanim delovnim časom po navadi, vsaj v državah z nizkim bruto domačim proizvodom na prebivalca, ne zadostujejo za zagotavljanje spodobnega življenjskega standarda), ki bi zahtevala močnejše uvajanje in uporabo te oblike zaposlovanja. Hkrati pa tudi socialna politika oziroma socialna država s svojo strukturiranostjo in svojimi socialnimi ukrepi oziroma storitvami ne spodbuja te oblike zaposlovanja.

Po drugi strani pa je, kot je bilo že nakazano, delo s skrajšanim delovnim časom prožna oblika zaposlovanja, v kateri se povečuje delež mladih. Tako se tudi po tem kazalniku (graf 4.4) Slovenija uvršča med države EU z relativno visokim deležem mladih (46,6%), zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, med vsemi delovno aktivnimi mladimi.

*Graf 4.4: DELEŽ MLADIH, ZAPOSLENIH ZA SKRAJŠANI DELOVNI ČAS MED DA MLADIMI (15–24) ADS 2014/2*



Vir: Eurostat, 2015

Da povečevanje prožnosti slovenskega trga delovne sile poteka predvsem na račun mladih v starostni skupini od 15 do 24 let, je razvidno tudi iz tabele 4.1. Primerjava med letoma 2000 in 2014 pokaže povečanje obeh deležev (zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in za določen čas), predvsem pa izredno povečanje deleža mladih, starih med 15 in 24 let, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom. Oba deleža sta za okrog 5-krat (4,8 in 5,1) večja od deležev tako zaposlenih v starostni skupini 25 do 74 let. Na to, da gre pri teh dveh oblikah zaposlovanja predvsem za problematiko starostne skupine 15 do 24 let, pa opozarja ohlapnejša definicija mladosti (od 15 do 29 let), pri kateri se deleža zaposlenih v omenjenih prožnih oblikah zaposlovanja skoraj razpolovita (s 46,6 % na 24,7 % oziroma z 69,1 % na 49,2 %) med mladimi delovno aktivnimi osebami.

*Tabela 4.1: DELEŽ ZAPOSLOITEV S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM IN ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS MED DELOVNO AKTIVNIMI PO STAROSTI, V LETIH 2000 IN 2014:*

|                       | 15–24 |      | 15–29 |      | 25–74 |      |
|-----------------------|-------|------|-------|------|-------|------|
|                       | 2000  | 2014 | 2000  | 2014 | 2000  | 2014 |
| Skrajšani delovni čas | 13,4  | 46,6 | 9,2   | 24,7 | 5,0   | 9,6  |
| Določen čas           | 43,2  | 69,1 | 28,0  | 49,2 | 9,3   | 13,5 |

Vir: Eurostat, 2015

Predstavljeni podatki kažejo na nekakšno “getoizacijo” mladih v določenih prožnih oblikah zaposlovanja, ki pomenijo večje tveganje tako na trgu delovne sile kot v življenju nasploh.

c) *Samozaposleni*. Delež samozaposlenih je bil v Sloveniji v zadnjih dvajsetih letih, ob manjših nihanjih na relativno visoki ravni (14,1 % v letu 1991, 11,1 % v letu 2001 in 13,3 % v letu 2014). Po tem deležu je Slovenija blizu povprečju EU (15,0 %) (EUROSTAT, 2015). Samozaposlovanje ima dvojen pomen.

Po eni strani je bilo kot izhod iz stanja brezposelnosti in kot oblika oblikovanja prostih delovnih mest spodbujano tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, posebej v času ekonomske krize po letih 1991 in 2008. V obdobju po 2008 je bilo samozaposlovanje spodbujano kot ukrep aktivne politike zaposlovanja, ki naj bi pomagal brezposelnim osebam, da postanejo spet ekonomsko aktivne in neodvisne od državne pomoči. Medtem ko je subvencija za samozaposlitev v znesku 4.500 € (pod pogojem, da brezposelne osebe ostanejo samozaposlene za najmanj dve leti) pomagala veliko brezposelnim osebam pri zagonu nove dejavnosti, so predstavniki sindikatov kritični do takih ukrepov. Trdijo namreč, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Zavod RS za zaposlovanje s takim ukrepom spodbujata povečanje deleža negotovih oblik zaposlitve

in dovoljujeta prakso lažnega samozaposlovanja, predvsem v gradbeništvu. To se dogaja predvsem, ko delodajalec sili svoje zaposlene, da ustanovijo zasebna podjetja, prek katerih še naprej opravljajo enake naloge za enega delodajalca kot v času, ko so bili pri njem zaposleni. Na ta način delodajalci zmanjšujejo stroške dela. Subvencija za samozaposlitev je bila ukinjena v začetku leta 2014, ko je bila nadomeščena z novim ukrepom, imenovanim Podjetno v svet podjetništva.

Po drugi strani pa je visok delež samozaposlenih značilnost predvsem družb z razvitimi določenimi panogami, kot sta kmetijstvo in turizem. Problem, ki pri tem nastaja, je, da spodbujanje samozaposlovanja kratkoročno sicer vpliva na zmanjšanje brezposelnosti v določeni družbi, vendar pa se hkrati povečuje delež oseb, ki so nase prevzele večji del tveganja za lastno socialno varnost (same morajo skrbeti za zdravstveno, pokojninsko zavarovanje), kar ob večji stopnji umrljivosti mikropodjetij pomeni tudi večje tveganje za ponoven prehod v brezposelnost in tudi za padec pod prag revščine.

d) *Agencijski delavci*. Zagotavljanje delavcev drugim delodajalcem je še eno področje, ki postaja vedno bolj pomemben del slovenskega trga delovne sile. Tako je v Sloveniji v začetku leta 2015 že več kot 90 podjetij (leta 2009 le 41) pridobilo koncesijo za opravljanje te dejavnosti, ki omogoča delodajalcem zniževanje stroškov dela (zaposlovanja) in najemanje delavcev le za čas, ko jih nujno rabijo. Po drugi strani pa, čeprav naj bi agencijski delavci imeli enake pravice kot zaposleni pri delodajalcih, se v praksi dogaja veliko kršitev njihovih pravic (od nižjega plačila za enako delo kot zaposleni pri delodajalcu, prek izostanka različnih ugodnosti, ki jih prejemajo zaposleni, do krajšega dopusta in drugačnega obravnavanja bolniških). S tem se poslabšuje njihov položaj na trgu delovne sile in povečuje tveganje za zmanjševanje njihove socialne varnosti.

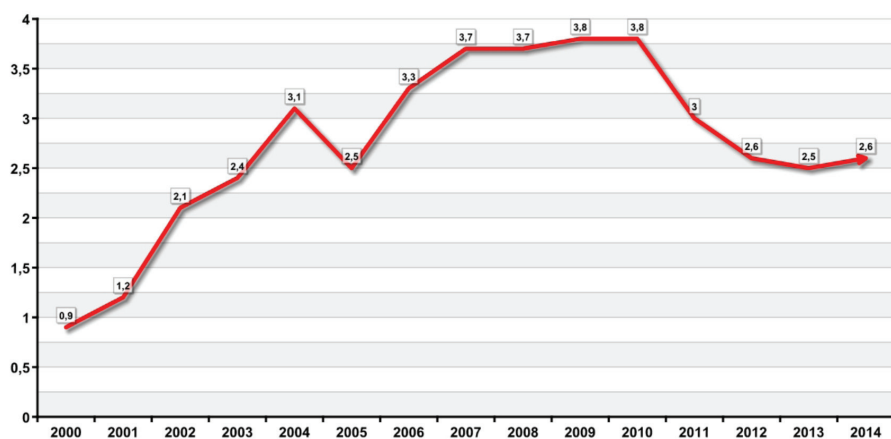
e) *Druge oblike dela*. Poleg navedenih oblik prožnega zaposlovanja je v slovenskem trgu dela od začetka novega stoletja opazna tudi rast deleža tako imenovanih 'drugih oblik dela'. Posebej hitra rast je bila med letoma 2000 in 2004, ko se je delež delovno aktivnih v teh oblikah dela povečal z 2 % na 5 %. V drugem četrtletju 2014 je ta delež znašal 4 %.

V primeru drugih oblik dela gre za kategorijo, ki vsebuje različne oblike dela, ki so namenjene posebnemu segmentu iskalcev zaposlitve (kot je na primer študentsko delo za dijake in študente) ali ki zaradi specifičnosti pogodb in razmerja med izvajalcem in stranko ne spadajo pod delovno-pravno zakonodajo (pogodbe o delu: avtorske in podjetniške pogodbe), ko gre za neposredno plačilo (na roke) ali ko gre za osebe, vključene v javna dela oziroma v programe vajeništva in prakse.

Študentsko delo predstavlja največji del v deležu drugih oblik dela (v drugem četrtletju 2014 je ta delež znašal 2,6 %) in je v prvem desetletju 21.

stoletja (ko se je delež med delovno aktivnimi povečal za več kot štirikrat – graf 4.5) postalo relativno pomemben segment slovenskega trga delovne sile. Študentsko delo je po definiciji občasno ali začasno delo, ki ga lahko opravlja (prek študentskih napotnic, izdanih od za to pooblaščenih organizacij – večinoma študentskih servisov) le določen segment slovenske populacije – dijaki in študenti. Tako definirano naj bi omogočalo mladim predvsem seznanjanje s trgom dela pred dejanskim/dokončnim vstopom nanj, pridobivanje delovnih izkušenj, s katerimi bi si olajšali ta vstop, in možnost dodatnega zaslужka v času študija, kar bi lahko pomenilo postopno ekonomsko in tudi socialno osamosvojitev. Po drugi strani naj bi študentsko delo omogočalo delodajalcem uporabo zelo prožne in poceni delovne sile za določena opravila in hitro prilagajanje trenutnim potrebam na trgu, hkrati pa ta oblika omogoča tudi selekcijo potencialnih in primerno izobraženih kadrov. Tako je študentsko delo kratkoročno ugodno tako za državo (nižji stroški financiranja študija, prihodek od koncesij študentskih servisov<sup>18</sup>) kot za delodajalce (nižji stroški dela) in študente (financiranje študija, finančna samostojnost in izboljšanje življenjskega standarda). Zaradi številnih anomalij, ki so se pojavile v praksi v zvezi s študentskim delom (pogosto se je občasno in začasno delo podaljševalo čez dovoljene meje in je že mejilo na delo za določen čas, pogoste so bile tudi nepravilnosti pri uporabi študentskih napotnic) in želje po izboljšanju socialnega položaja mladih, ki so uporabljali to obliko dela, je bilo treba sprejeti določene popravke.

Graf 4.5: ŠTUDENSKO DELO – DELEŽ MED VSEMI DELOVNO AKTIVNIMI, 2000–2014



Vir: SURS, ADS

<sup>18</sup> Leta 2008 je bilo v Sloveniji približno 50 koncesionarjev, v začetku leta 2015 pa je ta številka padla na 28.

Tako so z začetkom februarja 2015 začele veljati spremembe, vključene v Spremembe zakona o uravnavanju javnih financ (ZUJF-C). Nove spremembe ne spreminjajo osnovne mehanizme in namena študentskega dela – začasna in občasna dela za dijake in študente bodo še naprej potekala prek posrednikov na podlagi napotnic, predvsem v elektronski obliki in brez dodatnih upravnih bremen ali omejitev tako za študente in delodajalce. Ključne spremembe v novi zakonodaji se nanašajo na vključitev te vrste dela v sistem socialne varnosti in določitvi minimalne urne postavke. Z vključitvijo študentskega dela v različne oblike socialnega zavarovanja (pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za nesreče pri delu in poklicne bolezni) se je nekoliko povečala ekonomska in socialna varnost tistih, ki so vključeni v študentsko delo. Hkrati je bila določena tudi minimalna urna postavka pri 4,5€ bruto (3,8€ neto). Vse to po drugi strani pomeni, da je študentsko delo postalo nekoliko dražje za same delodajalce, vendar je to kljub uvedbi novih prispevkov in s tem sorazmernim povečanjem stroškov za delodajalce še vedno ena izmed najcenejših in najbolj prožnih oblik zaposlovanja na slovenskem trgu dela.

Poleg študentskega dela je opazno naraščanje tudi uporabe pogodb o delu. Na splošno, pri pogodbah o delu gre za oblike dela, ki sodijo pod pogodbe civilnega prava, in so opredeljene v Zakonu o obligacijskih razmerjih. V primeru pogodbe o delu se izvajalec zavezuje, da bo opravil dejavnost, kot je proizvodnja ali popravilo stvari, fizično ali umsko delo itd., medtem ko se stranka zavezuje plačati za te pogodbene dejavnosti. Plačilo se določi s pogodbo, če ni že vnaprej določeno z obvezno tarifo ali nekaterimi drugimi obveznimi akti. Ena od pomembnejših razlik med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu je, da pogodba o delu omogoča nižje stroške dela (plačila za socialne prispevke) za stranko kot pogodba o zaposlitvi.

Za razliko od pogodbe o zaposlitvi je pogodbi o delu tudi veliko težje slediti, ker po civilnem pravu stranka ni obvezna, da poroča o podpisu pogodbe. Tako je edini relativno zanesljiv vir o številu oseb, ki so delale na podlagi pogodb o delu, Davčna uprava Republike Slovenije, saj je vsaka oseba dolžna poročati vir in višino dohodka, prejetega v tekočem letu. Nekateri tako dostopni podatki kažejo, da so pogodbe o delu v glavnem uporabljala kot dodatni vir dohodka posameznika, in ne kot primarna dejavnost. Od začetka leta 2014 je delo na podlagi pogodbe o delu postalo manj donosno za delavce kot doslej. Zaradi spremembe zakonodaje so se prispevki za socialno varstvo, ki jih delavci plačujejo, povečali za 22,4%, kar pomeni, da delavci dobijo za isto količino opravljenega dela nižji neto dohodek kot v preteklosti. Po drugi strani pa je, kot že rečeno, pogodba o delu za stranko/delodajalca še vedno mnogo cenejša različica pogodbe kot pogodba o zaposlitvi. Prav zato poskušajo nekateri delodajalci izkoristiti to obliko tudi, če gre za odnos med delavcem in delodajalcem, ki zahteva uporabo pogodbe

o zaposlitvi. Zakon namreč predpisuje, da delavec ne sme opravljati dela po pogodbi o delu, če obstajajo elementi delovnega razmerja in če izpolnjuje predpisane pogoje za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi.

## Naraščanje prekariata tudi v Sloveniji

Poleg naraščanja deležev prožnih oblik zaposlovanja in drugih oblik dela pa se slovenski trg delovne sile vse bolj srečuje tudi z drugimi posledicami globalizacije na eni strani in želje podjetnikov po zniževanju stroškov na drugi. Oba trenda (poleg ekonomske krize in drugih dejavnikov) pomembno vplivata na poslabševanje delovnih razmer, nižanje življenjskih in delovnih standardov ter splošno naraščanje tveganja revščine v slovenski družbi. Ti trendi zajemajo vedno večji del slovenske delovne sile.

### *Psihosocialna tveganja*

Na poslabševanje delovnih razmer na slovenskem trgu delovne sile kažejo številne raziskave, med katerimi je tudi Peta evropska študija o delovnih razmerah, ki jo je financirala Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. Raziskava, ki je bila izvedena leta 2010, temelji na poročilih reprezentativnih vzorcev zaposlenih v evropskih državah o njihovih delovnih razmerah in psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu.

Ena pomembnejših ugotovitev raziskave za Slovenijo (Kanjuo in Ignjatović, 2012) je, da slovenski delavci in delavke v primerjavi z evropskim povprečjem delajo več in so manj zadovoljni z delovnimi razmerami. Že prej ugotovljeno naraščanje intenzivnosti dela je potrjeno tudi s to raziskavo, saj je delež delavcev in delavk, ki delajo nad 70 ur na teden (upoštevano je tako plačano kot neplačano delo), v Sloveniji večji kot v EU 27. Poudariti je treba, da pri številu ur (plačanega in neplačanega) dela obstaja velika razlika med spoloma v EU 27 in Sloveniji, vendar pa je v Sloveniji ta razlika bistveno večja, saj 17,3 % moških in kar 41 % žensk dela več kot 70 ur na teden.

*Tabela 4.2: DELAVCI, KI DELAJO VEČ KOT 70 UR NA TEDEN (%)\**

|        | Slovenija | EU 27 |
|--------|-----------|-------|
| skupaj | 28,1      | 21,8  |
| moški  | 17,3      | 13,6  |
| ženske | 41,0      | 31,7  |

\*(indeks plačanega in neplačanega dela)

Vir: Kanjua in Ignjatović, 2012.

Poslabševanje delovnih razmer (delno zaradi ekonomske krize, delno pa zaradi že omenjenih drugih dejavnikov) na slovenskem trgu dela povzroča

povečanje nezadovoljstva z razmerami med slovenskimi delavci. Tudi v primerjavi z delavci iz EU 27 so slovenski delavci manj zadovoljni z delovnimi razmerami, nekoliko bolj nezadovoljne so ženske, ki v nasprotju s povprečjem v EU 27 večkrat poročajo o nezadovoljstvu in manjkrat o velikem zadovoljstvu kakor moški.

*Tabela 4.3: DELAVCI, KI NISO ZADOVOLJNI Z DELOVNIMI RAZMERAMI (%)*

|        | Slovenija | EU 27 |
|--------|-----------|-------|
| skupaj | 25,8      | 15,7  |
| moški  | 24,7      | 15,7  |
| ženske | 27        | 15,6  |

Vir: Kanjuo in Ignjatović, 2012.

Poslabšanje razmer na slovenskem trgu dela, predvsem pa odpuščanje in majhna zmožnost proizvodnje novih delovnih mest so povečali tudi občutek zaposlitvene negotovosti med delovno silo v Sloveniji. Ta je občutno večja od povprečja v EU 27: več od četrte anketiranih moških (27,4 %) in žensk (26,5 %) se boji, da bodo v naslednjih šestih mesecih izgubili delo.

Povečanje zaposlitvene negotovosti na slovenskem trgu dela pa je vplivalo tudi na dejstvo, da slovenski delavci ne glede na zdravstveno stanje veliko pogosteje hodijo na delo (59,2 %) kakor v povprečju delavci v EU 27 (39,2 %). Kar 63,1 % žensk in 55,9 % moških v Sloveniji poroča o prezencizmu (prisotnosti na delovnem mestu kljub bolezni). V primerjavi s povprečjem v EU 27 je v Sloveniji tudi več delavcev, ki v zadnjih 12 mesecih niso bili na bolniškem dopustu.

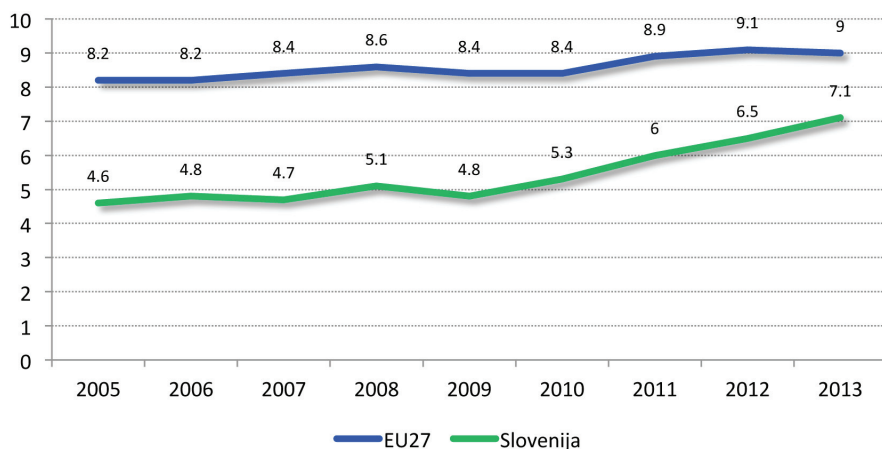
Ob navedenih značilnostih slovenskega trga dela ne preseneča, da skoraj polovica moških (48,4 %) in 40 % žensk v Sloveniji meni, da delo večinoma slabo vpliva na njihovo zdravje. V primerjavi s povprečjem v EU 27 je bistveno več slovenskih moških in skoraj dvakrat več slovenskih žensk, ki menijo, da delo večinoma slabo vpliva na njihovo zdravje (najpogosteje omenjane zdravstvene posledice so živčnost, težave s spanjem in mišična napetost). Poleg tega je 42,9 % anketirancev (38,6 % moških in 47,9 % žensk) poročalo, da so v zadnjih 12 mesecih trpeli zaradi splošne utrujenosti, 10,1 % anketirancev (7,7 % moških in 12,9 % žensk) pa, da so v zadnjih 12 mesecih trpeli zaradi depresije ali tesnobe.

Izpostavljenost psihičnemu nasilju (opredeljenemu kot sovražno dejanje, ki ga sistematično izvaja ena ali več oseb in je usmerjeno proti drugi osebi, zato da jo razvrednotijo, ponižajo ali osamijo, zaradi česar nazadnje zapusti delovno mesto) je doživela desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških.

## Tveganje revščine

Vpliv ekonomske krize, naraščanje deležev atipičnih, nestandardnih oblik zaposlovanja in dela ter nekoliko podhranjen (z ukrepi varčevanja prizadet) sistem socialne varnosti povzročajo še eno, zelo pomembno posledico – naraščanje tveganja revščine na slovenskem trgu delovne sile. Spodnji graf (4.6) zelo nazorno kaže, kako so se razmere poslabševale z začetkom ekonomske krize v Sloveniji. Medtem ko je slovenski sistem socialne varnosti dokaj uspešno deloval do leta 2008, se je stopnja tveganja revščine od leta 2009 začela zelo hitro približevati evropskemu povprečju.

Graf 4.6: ZAPOSLENI REVNI (STOPNJE TVEGANJA REVŠČINE ZA ZAPOSLENE), 2005–2013



Vir: Eurostat, 2015

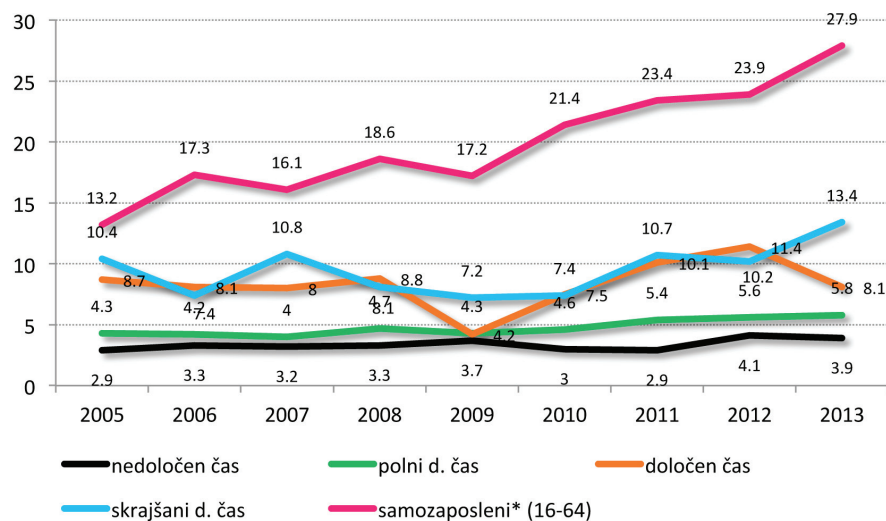
Vpliv naraščanja deleža atipičnih oblik delovnih pogodb na slovenskem trgu dela je seveda dvojen.

Na eni strani je povečanje deleža atipičnih pogodb o zaposlitvi in delu pričakovana prilagoditev slovenskega trga dela na svetovne trende in zahtevano konkurenčnost slovenskih podjetij. Na srednji ravni (podjetja) omogoča delodajalcem določeno prožnost in zmanjšanje stroškov (dela), povezanih s proizvodnjo blaga ali storitev.

Na drugi strani pa ima le manjši del delovne sile koristi od atipičnih pogodb o zaposlitvi in delu. Za večji del delovne sile atipične pogodbe zaposlovanja in dela prinašajo bolj negativne posledice, ki so povezane predvsem z nižjimi plačami in nižjo socialno varnostjo. Oboje vodi k povečanju tveganja revščine za tiste skupine delovno aktivnega prebivalstva, ki so bolj vključeni v takšne oblike zaposlitev/delovnih pogodb.

Podatki (graf 4.7) o stopnji tveganja revščine za standardne (nedoločen čas in polni delovni čas) in atipične pogodbe o zaposlitvi (za določen čas, skrajšani delovni čas in samozaposlitev) kažejo na zelo različne razmere in ravni tveganja revščine za ti dve skupini. Medtem ko je tveganje revščine za zaposlene za nedoločen in polni delovni čas v opazovanem obdobju zelo nizko in se je le malo povečalo proti koncu tega obdobja, pa je tveganje revščine za vse tri atipične oblike opazno višje in tudi opazno narašča od začetka krize. Posebej je to značilno za osebe, ki so izbrale samozaposlitev kot obliko zaposlitve. O tem poročajo tudi druge analize (Leskošek et al, 2013).

Graf 4.7: STOPNJE TVEGANJA REVŠČINE ZA DOLOČENE OBLIKE ZAPOSLOTITVE, 2005–2013



Vir: Eurostat (SILC) 2015, \*SURS

### Trend prekarizacije

Obdobje tranzicije v Sloveniji ni prineslo dramatičnega povečanje negotovih in neakovostnih oblik zaposlovanja. Na primer, za ženske na trgu delovne sile je še vedno značilna visoka udeležba v zaposlitvah s polnim delovnim časom, kar kljub še vedno perečim problemom (segregacije na trgu delovne sile, vrzeli v plačah in še posebej nadpovprečni obremenjenosti žensk z neplačanim delom v gospodinjstvu in skrbstvenim delom) predstavlja osnovo ekonomske enakopravnosti žensk. Po drugi strani pa so oblike prožnega dela, ki jih uporabljajo najrazvitejša gospodarstva in ki omogočajo kvalitetnejše delo in lažje uravnavanje različnih obveznosti

zaposlenih (prostorske in časovne oblike prožnosti), skoraj neobstoječe na slovenskem trgu delovne sile. "Prijazne" oblike pa so uporabljene izrazito redko in večinoma samo takrat, če so v interesu delodajalcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Analiza empiričnih podatkov za Slovenijo je pokazala, da se je od relativno togega in neprožnega trga delovne sile po tranziciji stopnjevala negotovost in intenzifikacija dela in zaposlovanja, posebej v obdobju krize za tiste, ki so obdržali službe. Pri tem se starostni vidik izkaže kot zelo pomemben. Posebej izpostavljena skupina, ko gre za dela za določen čas so mladi (15–24 let). To lahko pomeni, da morajo tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo, sprejemati manj varne (še vedno tudi manj zaželeni) oblike zaposlovanja, ki tako postajajo področje uvajanja na trg delovne sile in pridobivanja izkušenj. Po drugi strani je v predstavljenem vzorcu povečanja prožnosti zelo verjetno skrita tudi diskriminacija starejših (neizobraženih, brezposelnih), ki tudi takšnih zaposlitev ne dobivajo več.

## Sklep

Konceptualizacija naraščajoče prožnosti in prekarnosti dela in zaposlovanja v zadnjih desetletjih ter predstavljeni empirični podatki kažejo na dva vidika opazovanih sprememb:

1. Potencialno pozitiven vidik sprememb: povečevanje prožnosti je povezano z razširjanjem koncepta in prakse dela – od ozke definicije dela kot plačane zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (značilno za moderno industrijsko družbo) k širši definiciji dela, ki vključuje družbeno marginalizirane in nevrednotene oblike dela in načine zaposlovanja (krajši delovni čas, določen čas, kombiniranje obdobj aktivnosti v plačanem delu in neplačanih aktivnostih, kot so učenje, skrb za otroke in starejše, prostovoljno delo, politična dejavnost).
2. Negativen vidik in nevarnost sprememb: povečevanje prekarnosti dela in zaposlovanja, če prožnost ne spremlja hkratna "normalizacija" statusa prožnih/prekarnih oblik dela in zaposlovanja (njihovo sprejemanje in institucionalno urejevanje kot enakovrednih oblik tistim, ki so do sedaj bile osnova družbene varnosti in vključenosti), pomeni intenzifikacijo dela in povečanje negotovosti dela/življenja posameznik in posameznikov, ki tako nosijo največje breme negativnih posledic in tveganj, povzročenih s spremembami, značilnimi za trg delovne sile (demografske spremembe, globalizacija gospodarstva).

Pri premišljevanju o spremembah in zaradi mnogih dokazov o nesposlovanju dostojanstva človeka pri delu danes je mogoče podvomiti o samoumevnosti madridskega grafita, ki ga ima Standing (2014) za metaforo

potrebe po zapuščanju "starih" ciljev in načinov njihovega doseganja: "The worst thing would be to return to the old normal." (Najslabše bi se bilo vrniti k staremu normalnemu). Mogoče bi optimalen scenarij razvoja ter konsenz političnih in ekonomskih akterjev o realističnih spremembah lahko temeljil na priznavanju, da obstaja hujše od "starega normalnega": to pa je naraščanje "novega nenormalnega", in, da bi bilo treba postoriti neopravljeno delo – zagotoviti, da "univerzalne" pravice svobode, bratstva in enakosti dejansko dosežemo za vse, ki so pogosto izključeni kot "drugi" (po starosti, spolu, nacionalni pripadnosti, barvi kože, spolni orientaciji ...). Predstavljeni empirični podatki ne kažejo na uspešnost strategij sprememb, ki so kombinacija prožnejšega plačnega dela ter ustvarjanja varnih ekonomskih in družbenih okvirov prožnosti.

#### LITERATURA

- Aronowitz, S. in W. DiFazio (1994): *The Jobless Future: Sci-Tech and the Dogma of Work*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Beck, U. (1992): *Risk Society*. London: Sage.
- Beck, U. (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, H. et al. (2000): *Myths at Work*. London: Polity Press.
- Crompton, R., D. Gallie in K. Purcell (ur.) (1996): *Changing forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- ETUI (2014): *Benchmarking Working Europe 2014*. Brussels: European Commission.
- EUROFOUND (2010): *Flexible forms of work: "Very atypical" contractual agreements*. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (15. 4. 2015).
- EUROFOUND (2015): *New forms of employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2000): *European social statistics – Labour Force survey results 1999*.
- Evropska komisija in Evropski Svet (2002): *Joint Employment Report*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social](http://europa.eu.int/comm/employment_social) (12. april, 2003).
- Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-identity*. Stanford: Stanford University Press.
- Gilbert, N; R. Burrows in A. Pollert (1992): *Fordism and Flexibility: Divisions and Change*. London: Macmillan.
- Glucksmann, M. A. (1995): *Why "Work"? Gender and the "Total Social Organization of Labour"*. *Gender, Work and Organization*. Vol. 2. No. 2: 63–75.
- Grint, K. (1998): *Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Handy, C. (1994): *The empty raincoat*. London: Hutchinson.
- Hakim, C. (1979): *Occupational Segregation by Sex (Research Paper No. 9)*. Department of Employment. London: HMSO.
- Holmer, J. in J. C. Karlsson (1997): *Work – Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.

- Holt, H., I. Thaulow (1996): Formal and Informal Flexibility in the Workplace. V Lewis, S., Lewis, J., (eds.), *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*. London: SAGE Publications.
- Hörning, K., A. Gerhard, M. Michailow (eds.) (1995): *Time Pioneers. Flexible Working Time and new Lifestyles*. Cambridge: Polity Press.
- Ignjatović, M., A. Kramberger (2000): Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V Tkačik, B. (ur.): *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje (zbornik)*. Radenci, 13.–15. 11. 2000. Ljubljana: Statistični urad RS.
- Ignjatović, M. (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: FDV.
- Ignjatović, M. (2012): Labour Market Flexibility and Security in the EU. V *Teorija in praksa*, let. 49, 6/2012: 901–921.
- Jenson, J. (1989): The talents of women and the skills of men: flexible specialization and women. V Wood, S. (ur.): *The Transformation of Work: Skill, Flexibility and the Labour Process*. London: Unwin Hyman.
- Kalleberg, L. A. (2009): Precarious Work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74 (1): 1–22.
- Kalleberg, L. A. (2012): *Good Jobs, Bad Jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kanjuo Mrčela, A. (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa*, let. 39, 1/2002.
- Kanjuo Mrčela, A. (2008): Kako danes socializirati kapitalizem?. V: Sennett, R. *Kultura novega kapitalizma*, (Rdeča zbirka). Ljubljana: Založba / \*cf., 2008, 139–153.
- Kanjuo Mrčela, A. in M. Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. Svetlik, I. in B. Ilić (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Kanjuo Mrčela, A. (2012): “Coworking” – “revolucija na delovnih mestih” ali obliž na rane socialno izoliranih delavcev? *Ekonomska demokracija*, letn. 16, št. 6, 3–5.
- Kanjuo Mrčela, A., M. Ignjatović (2012): *Psychosocial risks in the workplace in Slovenia*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, cop. 2012. (Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/45/en/1/EF1245EN.pdf>)
- Leighton, P. E., M. Syrett (1989): *New Work Patterns: putting policy into practice*. London: Pitman Publishing.
- Leskošek, V., S. Smolej, L. Rihter, R. Boškić, B. Kresal, M. Breznik (2013): *Revščina zaposlenih*. Ljubljana: Sophia.
- Lewis, S., J. Lewis (1996): *Rethinking Employment: A Partnership Approach*. V Lewis, S., J. Lewis (eds.), *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*. London: SAGE Publications.
- Milkman, R. (1998): “The New American Workplace: High Road or Low Road?” v Thompson, P. in C. Warhurst: *Workplaces of the Future*. London: Macmillan Press.
- Muffels, R. in T. Wilthagen (2013): *Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of*

- Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security. *Sociology Compass* 7/2: 111–122, 10.1111/soc4.12014.
- Pahl, R. E. (1997): "Bringing Work to Life". V Holmer, J. in J. C. Karlsson: *Work – Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- Piore, M. J. in C. F. Sabel (1984): *The Second Industrial Divide: Possibilities and Prosperity*. New York: Basic Books Inc.
- Pogačar, P. (2014): Analiza učinkov reforme trga dela v letu 2013. [http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CFYQFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sindikatsindikat-pergam.si%2Fimages%2Fuploads%2Fprezentacija\\_peter\\_poga%25C4%258Dar\\_-\\_analiza\\_trga\\_dela\\_2014.ppt&ei=5YDUVI-6J9CP7AbtioCwBg&usq=AFQjCNHpvOx1MfNNxpEFzHfPiAnliB\\_8A&sig2=OLQBUGNfmOhS2JCH1IJoXA](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CFYQFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sindikatsindikat-pergam.si%2Fimages%2Fuploads%2Fprezentacija_peter_poga%25C4%258Dar_-_analiza_trga_dela_2014.ppt&ei=5YDUVI-6J9CP7AbtioCwBg&usq=AFQjCNHpvOx1MfNNxpEFzHfPiAnliB_8A&sig2=OLQBUGNfmOhS2JCH1IJoXA)
- Pollert, A. (1991): *Farewell to Flexibility?* Oxford: Blackwell.
- Reich, R. B. (2001): *The Future of Success*. London: Heinemann.
- Ransome, P. (1996): *The Work Paradigm: A Theoretical investigation of concepts of work*. Avebury: Aldershot.
- Ransome, P. (1999): *Sociology and the Future of Work: Contemporary discourses and debates*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- Rifkin, J. (1995): *The End of Work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam.
- Robertson, J. (1985): *Future Work*. Aldershot: Gower Publishing Co. Ltd.
- Rossmann, P. (2013): Establishing rights in the disposable jobs regime. *International Journal of Labour Research* 5 (1): 23–40.
- Rowbotham, S. (1998): Weapons of the weak: homeworkers' networking in Europe. *European Journal of Women's Studies*, št. 5.
- Sarfati, H. in Bonoli, G. (ur.) (2002): *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?* Hampshire: Ashgate.
- Ségol Bernadette. The European Central Bank and the Progressive Labour Market. Dostopno na: <http://www.progressiveeconomy.eu/content/european-central-bank-and-progressive-labour-en>
- Sennett, R. (2008): *Kultura novega kapitalizma (Rdeča zbirka)*. Ljubljana: Založba / \*cf.
- Servais, J. M. (2001): Future Work and Related Security v Blanpain, R. in Engels, C. (ur.): *The ILO and the Social Challenges of the 21<sup>st</sup> Century*. The Hague: Kluwer Law International.
- Statistični urad RS (1991–2002): *Datoteke Ankete o delovni sili 1991–2001*.
- Svetlik, I. (ur.) (2001): *Upravljanje človeških virov. Mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Thomas, K. (1999): *The Oxford Book of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Thompson, P. in C. Warhurst (1998): *Workplaces of the Future*. London: Macmillan Press
- Toš, N. (ur.) (1999): *Vrednote v prehodu II: SJM 1990–1998*. Ljubljana: FDV.
- Toulmin, S. (1997): "From Feudal Serfs to Free Agents: The Future of Employment". V Holmer, J. in J. C. Karlsson, *Work – Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.

- Valby, S. (1989): Flexibility and the Changing Sexual Division of Labour. V Wood, S. (ur.): The Transformation of Work: Skill, Flexibility and the Labour Process. London: Unwin Hyman.
- Vlada Republike Slovenije (2012): Delež pogodb za določen čas krepko čez 80 odstotkov in še narašča.
- Wallace, C. (ur.) (2002): Housholds, Work and Flexibility. Research Report 1: Critical Review of literature and discourses about flexibility. Vienna: Institute for Advanced Studies.
- Wood, S. (ur.) (1982): The Degradation of Work? Skill, Deskilling and the Labour Process. London: Hutchinson.
- Wood, S. (ur.) (1989): The Transformation of Work: Skill, Flexibility and the Labour Process. London: Unwin Hyman.
- Worsley, R. (1998): Millenium Paper Future Work and Lifestyles. London: Age Concern.

*Priloga 1. MANIFEST PREKARIATA (Predstavitev po Standing, 2014)*

Prvih pet členov govori o spremembi definicije, distribucije in regulacije dela.

1. člen: redefinirati delo kot produktivno in reproduktivno dejavnost (vrednotiti neplačano, skrbstveno delo)
2. člen: reformirati statistiko dela, da bo upoštevala vse oblike dela
3. člen: spremeniti prakse zaposlovanja (skrajšati, poenostaviti in poeniti postopke, plačati čas iskalcem zaposlitve)
4. člen: regulirati prožno delo (omogočiti pravice stažistom,<sup>19</sup> agencijskim delavcem, tem, ki opravljajo množično delo ("crowd-work/labour"))
5. člen: spodbujati svobodo združevanja (sindikati, ampak še pomembnejše profesionalna in druga združenja)

Naslednjih pet členov je namenjenih obnovi profesionalnih/poklicnih skupnosti.

6. člen: izoblikovati mednarodni poklicni akreditacijski sistem
7. člen: ukiniti državno licenciranje in obnoviti profesionalno avtonomijo
8. člen: spremeniti poklicno regulacijo, tako da se prepreči dominacija elit
9. člen: spodbujati sodelovalno pogajanje znotraj profesionalnih skupnosti (npr. med zdravniki in medicinskimi sestrami)
10. člen: spodbujati poklicno socialno varnost

Naslednji členi so namenjeni izboljšavam migracijske politike, ki bi migrante izenačila v pravicah z ostalimi na trgu delovne sile.

11. člen: preprečiti izvoz delovne sile
12. člen: preprečiti brezpravnost migrantov
13. člen: prenehati razredno osnovano migracijsko politiko
14. člen: obravnavati migrante kot enakopravne drugim na trgu delovne sile
15. člen: prenehati nagrajevati diskriminacijo in tako preprečiti socialni apartheid

---

<sup>19</sup> Standing (2014) omenja Evropsko deklaracijo kvalitetnega pripravništva in stažiranja iz 2012, ki določa standarde kakovosti (plačilo, omejeno trajanje, neprodajljivost, informiranost o obveznostih in pravicah).

Naslednji členi so namenjeni reformiranju socialne politike ter spremembam ekonomske in politične ureditve.

- 16. člen: zagotoviti enake pravice pred zakonom za vse
- 17. člen: odpraviti pasti revščine in prekarnosti
- 18. člen: ukiniti teste za socialne transferje
- 19. člen: prenehati z demonizacijo hendikepiranih
- 20. člen: takoj ustaviti pogojevanje socialnih transferjev s prisilnim delom ("workfare")
- 21. člen: regulirati oz. omejiti obseg premostitvenih<sup>20</sup> in študentskih<sup>21</sup> kreditov
- 22. člen: institucionalizirati pravico na finančno znanje in svetovanje
- 23. člen: dekomodificirati izobraževanje in postaviti razsvetljenske zamisli v središče.
- 24. člen: ukiniti subvencioniranje, vključno z večino davčnih olajšav
- 25. člen: razvijati institucionalizacijo univerzalnega temeljnega dohodka
- 26. člen: razdeliti kapital skozi suverene sklade, tako da so vsi, ki prispevajo v družbo, udeleženi v finančnem premoženju in dobijo iz naslova naravnih bogastev in tehnološke inovacije
- 27. člen: obnoviti skupno (fizična, družbena in informacijska dobra) in omejiti zasebno
- 28. člen: oživeti deliberativno demokracijo in dekomodificirati politiko
- 29. člen: demarginalizirati dobrodelnost, ki pa ne sme postati nadomestek za državno politiko socialnih pravic

---

<sup>20</sup> Krediti, ki jih delavci najemajo, da bi premostili čas do naslednje plače, ker jim prejšnja ne pokrije stroškov. Njihov obseg se je v Veliki Britaniji povečal za 300 odstotkov od 2010 do 2012, ko jih vzame več kot milijon ljudi na mesec. Standing (2014) navaja oceno, da 12 milijonov Američanov na leto vzame premostitveni kredit, v glavnem za pokrivanje vsakdanjih stroškov.

<sup>21</sup> Naraščajoči stroški, ki jih študentje in njihove družine plačujejo za pridobivanje izobrazbe (brez garancije in vse bolj tudi upanja, da jim bo ta zagotovila službo in možnost, da kredite vrnejo), je po Chomskem tudi način discipliniranja državljanov, ki bodo bolj skrbeli, kako odplačati kredite kot kako spremeniti družbo (po Standingu, 2014).