

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Andrej Berdavs

Delo in prosti čas v ZDA in Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Andrej Berdavs

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

Delo in prosti čas v ZDA in Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

ZAHVALA

Na prvem mestu bi se rad zahvalil mentorju red. prof. dr. Miroslavu Stanojeviću za strokovno pomoč, nasvete pri izbiri literature in za njegovo potrpežljivost. Zahvaljujem se tudi vsem prijateljem, ki so me bodrili pri pisanju diplomske naloge, in bratu za njegov akademski zgled. Največja zahvala pa gre mojim staršem in starim staršem za neskončno mero razumevanja in za vso podporo v študijskih letih.

DELO IN PROSTI ČAS V ZDA IN SLOVENIJI

Delo in prosti čas sta dva osrednja dejavnika življenja posameznika. V nalogi sta postavljena v širši okvir kapitalizma, ki je zaščitni znak ZDA in od leta 1991 tudi Slovenije. Vse od trenutka, ko je človek izgubil lastnino nad zemljo, je začel svoj čas prodajati v obliki dela lastnikom kapitala. Delavec se je bil prisiljen boriti za svoje pravice, saj ga je delodajalec pogosto preobremenil z delom. Skozi čas so predstavnštva delavcev dosegla uzakonjeni 40-urni delovni teden. Kljub temu se nam danes vedno bolj zdi, da vedno več delamo in da imamo manj časa zase in za svojo družino. V nalogi preučujem ta pojav. Zanj krivim kapitalistično ureditev družbe in trga. V ZDA je že nekaj časa aktualna razprava, ali sta jim tržno gospodarstvo in pogosto uporabljena mehanizacija proizvodnje olajšala življenje in zagotovila več prostega časa ali pa je učinek ravno obraten in dejansko delajo več kot prej. Na začetku naloge predstavim in razložim kapitalizem, kako je nastal in kako se je razvijal. Nadaljujem s predstavitev ZDA, ki predstavljajo kapitalizem v najbolj čisti obliki. Nekaj besed posvetim njihovem gospodarstvu in dejstvom o pojavu podaljševanja delovnega časa. Na koncu predstavim Slovenijo in njeno zgodbo o tranziciji. Analiza obstoječih virov je pokazala, da je podaljševanje delovnika prisotno v ZDA in tudi v Sloveniji. Razlogi za to so v obeh preučevanih državah različni, kakor sta si med seboj različni tudi obe državi, tako po zgodovinskem dogajanju kot tudi po samem načinu razmišljanja posameznikov.

Ključne besede: prosti čas, kapitalizem, podaljševanje delovnika, ZDA, Slovenija

WORK AND LEISURE IN USA AND SLOVENIA

Work and leisure are two central factors of life of the individual. In my degree the orders were placed in the broader framework of capitalism, which is a trademark of the USA and since 1991, also Slovenia. Everything from the time when man loses the property over the land, he begins to sell his time to owners of capital, in the form of work. The workers were forced to fight for their rights because the employer often overburden them with work. Over time trade unions reach the legislation of 40 hour work weeks. However, it seems that today workers are day in day out working more and more and it feels like we have got less time for ourselves and our families. The task of examining is this phenomenon. For it I blame capitalism. In the USA has long been the recent debate whether, did the market economy and it often use of mechanisation in production, really gain more free time or is just the opposite effect and workers are actually doing more than before. At the beginning of my degree I present and explain capitalism. I continue with the presentation of the USA, which are representing capitalism in the most pure form. A few words focus on their economy and the fact of the occurrence prolonging working hours. At the end of degree I present Slovenia and its story of transition. Analysis of existing sources revealed that the extension of workday is present in the USA as well as in Slovenia. The reasons for the prolonging working hours are in each country different. The reasons are different as both countries are different in the the historical view or just in the way how people think.

Key words: leisure, capitalism, prolonging working hours, USA, Slovenia

KAZALO

UVOD

1 OPREDELITEV POJMOV11

1.1 DELO11

1.1.1 DELOVNI ČAS11

1.2 PROSTI ČAS12

1.2.1 ZGODOVINA PROSTEGA ČASA12

1.2.2 DEFINICIJA PROSTEGA ČASA13

1.2.2.1 ELEMENTI PROSTEGA ČASA14

1.3 KAPITALIZEM14

1.3.1 DEFINICIJA KAPITALIZMA14

1.3.2 RAZVOJ KAPITALIZMA16

1.3.2.1 LOČITEV PROIZVODNJE OD POTROŠNJE17

1.3.3 NAČELA KAPITALIZMA17

1.3.4 MODELI KAPITALIZMA19

1.4 SKLEP: DELO IN PROSTI ČAS V KAPITALIZMU21

2 DELO IN PROSTI ČAS V ZDA21

2.1 KAPITALIZEM V NAJBOLJ ČISTI OBLIKI22

2.1.1 PRODUKTIVNOST IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA23

2.2 KAPITALIZEM IN INTENZIFIKACIJA DELA V ZDA26

2.2.1 ZAČETKI INTENZIFIKACIJE DELA26

2.2.2 RAZLOGI PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA V ZDA25

2.2.3 DEMOGRAFSKI ELEMENTI IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA27

2.2.3.1 Moški in ženske27

2.2.3.2 Izobrazba in delovno mesto	30
2.2.4 ZAPOSLOVNA RENTA VZROK DOLGIH DELOVNIKOV.....	31
2.2.5 NAČIN PLAČILA IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA.....	32
2.3 SKLEP: ZDA DANES	35
3 DELO IN PROSTI ČAS V SLOVENIJI	36
3.1 USTANOVITEV DRŽAVE	36
3.2 GOSPODARSKE RAZMERE	37
3.2.1 STRATEGIJA MAJHNE DRŽAVE.....	37
3.2.2 PRIVATIZACIJA.....	38
3.2.3 GOSPODARSKA RAST.....	39
3.2.4 INFLACIJA.....	39
3.2.5 NOVA POZICIJA KOLEKTIVNIH PREDSTAVNIŠTEV.....	40
3.3 TRANZICIJA	42
3.3.1 VPLIV TRANZICIJE NA PROSTI ČAS.....	42
3.4 KAPITALIZEM IN INTENZIFIKACIJA DELA V SLOVENIJI	43
3.4.1 NESPREMENJENE VREDNOTE.....	43
3.4.2 INTENZIFIKACIJA DELA KOT EDINI MOŽEN IZHOD.....	44
3.5 PODALJŠEVANJE DELOVNIKA IN OBLIKE FLEKSIBILNOSTI	47
3.5.1 POZITIVNE IN NEGATIVNE OBLIKE FLEKSIBILIZACIJE DELA.....	49
3.5.2 POSLEDICE PREHODA V TRŽNO GOSPODARSTVO.....	51
3.6 SKLEP	52
ZAKLJUČEK	53
LITERATURA	56

SEZNAM PREGLEDNIC IN GRAFOV

a) Seznam preglednic

Preglednica 2.1: <i>Število plačanih ur</i>	27
Preglednica 2.2: <i>Število delovnih ur na teden</i>	28
Preglednica 2.3: <i>Število delovnih tednov na leto</i>	28
Preglednica 3.1: <i>Stopnja sindikaliziranosti, deljena na organizacije z več kot 50 % zaposlenih, ki so člani sindikatov, in na organizacije z manj kot 50 % zaposlenih, včlanjenih v sindikate</i>	40
Preglednica 3.2: <i>Negativni obliki zaposlovanja in njuni deleži uporabe v organizacijah EU, tranzicijskih držav in Slovenije</i>	48

b) Seznam grafov

Graf 2.1: <i>Udeležba žensk in moških v delovni sili, polno zaposleni vse leto</i>	28
Graf 3.1: <i>Letne stopnje rasti BDP (v %)</i>	38

UVOD

Delo in prosti čas sta del vsakdanjika vsakega posameznika. Koliko delati, da bo ostalo kar največ prostega časa, ki ga lahko z zasluženim dohodkom kar najbolj uživamo? Tudi sam se kot zaposlen za določen čas v velikem slovenskem podjetju vsak dan srečujem z vprašanjem, koliko delati in kolikšen del dneva nameniti počitku in sprostitvi. Zato se mi je tema zdela še toliko zanimivejša. Vedno bolj se nam namreč zdi, da delamo več in ne manj. Ali ta trditev drži, sem se odločil preveriti s primerjavo med Slovenijo in ZDA.

K odločitvi za to temo diplomske naloge me je spodbudilo zanimanje za ameriško družbo. Zanimajo me njihove interakcije v družbi, njihovo razmišljanje in način življenja. Spremljati jih ni težko, saj so medijsko najbolj izpostavljena država. Vsako odločitev ZDA je mogoče občutiti tudi v najbolj skritih kotičkih sveta.

Osredotočil sem se na dva osrednja pojma, ki najmočneje vplivata na način življenja posameznika – delo in prosti čas – in s tem poskušal odkriti, do kolikšne mere je naš vsakdan zavzet z delom.

ZDA sem primerjal s Slovenijo, mlado državo, ki je pred 17 leti stopila na pot samostojnosti in kapitalistične ureditve.

Delo, ki ga je Marx poimenoval gibalno razvoja, je osrednja dejavnost posameznika. Z njim se identificira v družbi. Delo vpliva na družbeni status, izobrazbo, politično usmerjenost. Njegova primarna funkcija v tržnem gospodarstvu je zagotavljanje preživetja, saj je čas, ki ga posameznik namenja delu, plačan. Z zasluženim denarjem kupujemo dobrine in storitve, ki zadovoljujejo naše potrebe. Najprej primarne, nato sekundarne.

Prosti čas je drugi pomemben dejavnik v življenju posameznika. To je čas, namenjen regeneraciji in zadovoljevanju potreb, ki jih znotraj dela ni mogoče zadovoljiti (družina, hobiji, šport itd.).

Kakšno je pravilno razmerje med delom in prostim časom? V sodobni družbi je prosti čas močno prevzet s trošenjem. Več kot delamo, več denarja zaslužimo, več lahko trošimo.

Vendar ne moremo neprestano delati. Kje je tista meja, ko delu namenimo tolikšno količino časa, da z njim nismo preobremenjeni in hkrati ravno prav zaslužimo, da lahko kakovostno preživljamo prosti čas?

Vedno bolj smo prevzeti z delom in zaslužkom. Kar naenkrat delamo preveč. S tem res zaslužimo zgleden dohodek, vendar ga nimamo časa porabiti, saj je časa, namenjenega sproščanju in trošenju, vedno manj.

Za nastalo stanje krivim kapitalizem. Poskušam ga prikazati kot dejavnik, ki je posamezniku tako močno vcepil idejo o potrebi ustvarjanja dobička, da je pozabil tudi na drugo plat življenja – uživanje življenja.

V diplomski nalogi posredno napadam in poskušam ovreči idejo, da je osemurni delovnik preprečil možnost izkoriščanja delovne sile in s tem delavcem omogočil, da uživajo prosti čas. Osemurni delovnik naj bi postavil razumno ločitev med delom in prostim časom. Omogočil naj bi zaščito prostega časa.

V diplomski nalogi spodbijam to idejo. Vprašanje, ki sem si ga postavil, je: **»Kako kapitalizem vpliva na delo in prosti čas?«** Odgovarjam s hipotezo: **»Kapitalizem intenzificira delo.«**

Diplomska naloga je sestavljena iz treh delov, ki predstavljajo analizo obstoječe literature in raziskav. Skozi te tri korake iščem dokaze, s katerimi bi lahko potrdil ali ovrgel hipotezo. Začnem s poglavjem, kjer razlagam ključne pojme, ki so potrebni za razumevanje problematike. Definiram prosti čas in delo. Nato še kapitalizem s tržnim gospodarstvom.

Drugo poglavje je v celoti namenjeno ZDA. Predstavim zgodovino gospodarstva, kako se je razvijalo in kakšno je stanje danes. Velik del je namenjen dokazovanju intenzifikacije dela, kje se je prvič pojavila in kako se je ohranjala skozi čas. Preverim, na kakšen način različni dejavniki, kot so starost, spol, izobrazba ali način plačila, vplivajo na povečevanje količine dela.

Zadnje poglavje je namenjeno Sloveniji in predstavitvi gospodarstva, ki je prestalo tranzicijo. Prav tako kot pri ZDA tudi pri Sloveniji poskušam dokazati intenzifikacijo dela. S tranzicijo smo uvedli kapitalizem. Zanima me, v kolikšni meri sledimo ZDA.

1 OPREDELITEV POJMOV

1.1 DELO

»Delo je smotrna dejavnost, je proizvodnja uporabnih in menjalnih vrednosti ter generično bistvo človeka. Delo lahko opredelimo tudi kot čas, skozi katerega ljudje zadovoljujemo materialne (fiziološke potrebe, potreba po varnosti), socialne (potreba po ljubezni, pripadnosti) in personalne potrebe (potreba po samospoštovanju) ter zagotavljamo produkcijo dobrin in opravljanje storitev in uslug.« (Svetlik 1988, 11)

»Delo razdelimo na formalno in neformalno delo. Formalno delo poteka v delovnih organizacijah. Te organizacije predstavljajo sistem formalnih in urejenih aktivnosti med ljudmi. Formalno delo urejajo interni akti in zakoni. Priznan mu je status dela, družba pa ga skuša regulirati.« (Svetlik 1988, 11)

Aktivnosti, ki se ne opravljajo v delovnih organizacijah in niso določene s formalnimi pravili, nimajo priznanega statusa formalnega dela. Pri neformalnem delu gre bodisi za neplačano produkcijo dobrin in storitev (pomoč sosedov pri gradnji hiše, varstvo otrok, hišna opravila ...) ali pa za plačano delo, vendar zunaj organizacij (siva ekonomija). Za neformalno delo je najbolj značilno, da bistvo ni proizvodnja, ki ji cilj predstavlja dobiček. Neformalno delo ni družbeno priznано in ga ni mogoče legalizirati, pogosto pa je tudi manj cenjeno in prezrto. (Svetlik 1988, 11–12)

Glavna razlika med formalnim in neformalnim delom je v menjavi, ki pri neformalnem delu ni vedno prisotna.

1.1.1. DELOVNI ČAS

»Delovni čas pomeni časovno omejeno obdobje, v katerem delavec praviloma dela. Ta časovna omejitev je določena na enoto dneva, tedna, leta.« (Dobrin 1979, 7)

Delovno in druga življenjska področja človeka so ozko povezana in urejanje delovnega časa močno vpliva na celotno delavčevo ekonomijo časa.

Dolžino delovnega časa vsaka družba ureja in omejuje s pravnimi normami iz varstvenih in ekonomskih razlogov. Varstveni vidik pomeni varovanje delavčeve delovne sposobnosti, da jo lahko z enako intenzivnostjo uporablja v vsej razpoložljivi delovni dobi. Da lahko to delovno sposobnost ohranja, mu mora biti zagotovljen ustrezen prosti čas.

Ekonomski vidik pa predstavlja potrebo po urejanju delovnega časa, da ustreza potrebam družbe, potrebnemu obsegu proizvodnje in potrebam delavcev po prostem času. Posamezne oblike delovnega časa, ki jih lahko v grobem razdelimo na dve večji skupini – togega na eni in spremenljivega delovnega časa na drugi strani – morajo biti pravno urejene. (Dobrin 1979, 7–9)

Cilj vsakega podjetja je čim učinkovitejša izraba delovnega časa. Prizadeva si, da bi učinkoviti delovni čas, to je čas, v katerem delavec dejansko dela, zavzemal čim večji obseg v razpoložljivem delovnem času. Delavec teži h krajšemu delovnemu času, kar mu prinaša več prostega časa. Vendar pretirano krajšanje delovnega časa ni priporočljivo zaradi ekonomskih, zaposlitvenih, tehnoloških in strukturnih razlogov. (Strojin 1982, 62)

Strojin tudi dobro opiše situacijo, zakaj delovni čas v prihodnosti ne bo krajši. »Če prosti čas ni namenjen zgolj lenarjenju, pomeni porabo. Potovanja, počitnice, ekskluzivni športi terjajo življenjsko raven, ki jo je treba ustvariti z delom, marsikdaj tudi v podaljšanem delovnem času.« (Strojin 1982, 62)

1.2 PROSTI ČAS

1.2.1 ZGODOVINA PROSTEGA ČASA

Povedati je treba, da prosti čas ni preprosto druga stran delovnega časa. Prosti čas postane pomemben v tistem obdobju industrijskega razvoja (kot posledica tehničnega napredka na eni strani in organiziranega pritiska delavskega razreda na drugi strani), ko se začne pojavljati presežek časa, ki ni nujno potreben za ustvarjanje materialne proizvodnje in presežkov vrednosti.

Prosti čas kot proizvod industrializirane družbe postaja sestavni del življenja in družbene afirmacije. Danes ima značaj porabe, ker je, kot pravijo ekonomisti, prosti čas potrošnja, ki

išče razpoložljiva materialna sredstva. Sodoben človek vse bolj postaja suženj porabe. Pomemben vidik prostega časa v kapitalizmu je vsekakor njegova komercializacija. Ustvaril je velike poslovne možnosti in je pomemben vir dobička za kapital. Komercialno oskrbovanje prostega časa obvladujejo velika podjetja, ki skrbijo za široko paleto načinov preživljanja prostega časa. Te korporacije prepričujejo posameznika o potrebah prostega časa. Industrija prostega časa pa ustvarja nove izdelke in storitve in nato poskuša prepričati potrošnike, da jih kupijo. (Haralambos 1999, 266)

1.2.2 DEFINICIJA PROSTEGA ČASA

Oprelitev prostega časa je odvisna od pomena, ki ga ima za določeno socialno skupino ljudi v določenem zgodovinskem obdobju, od pomena, ki ga pripisujejo delu, in ne nazadnje od pojmovanja samega koncepta časa. Prosti čas ponavadi opredeljujemo s pojmi, kot so: izven delovni čas, čas izven družbenih in delovnih obveznosti, odvečen čas, čas počitka ...

»Prosti čas kot množični pojav je produkt industrijske družbe, za katero je značilno ločevanje med delovnim in bivalnim okoljem, med produkcijo, reprodukcijo in potrošnjo.« (Černigoj Sadar v Svetlik 1996, 197)

Po Božoviću (Božović 1979, 20–21) je francoski sociolog Georges Friedmann ločil prosti in osvobojeni čas ter ju definiral. Menil je, da je »osvobojeni čas« celoten čas izven obveznega dela. Vendar to ni čas, v katerem bi se izrazila človekova svobodna volja. V modernem svetu to ni čas, osvobojen eksistencialnih težav in drugih omejitev industrializirane družbe. »Prosti čas« po Friedmannu označuje tisti časovni interval, ki je osvobojen vseh obveznosti. V tem času se osebnost posameznika izrazi po lastni volji in se razvije, če posameznik poseduje sposobnosti in sredstva.

»Prosti čas sestoji iz številnih dejavnosti, prek katerih posameznik lahko izrazi svojo lastno svobodno voljo – po počitku, zabavi, izpopolnjevanju svojega znanja, izboljšanju svojih sposobnosti ali po povečanju svojega prostovoljnega sodelovanja v družbenem življenju – potem, ko je opravil svoje poklicne, družinske in socialne obveznosti.« (Černigoj Sadar 1976, 9)

1.2.2.1 ELEMENTI PROSTEGA ČASA

Prosti čas sestavlja več ključnih elementov. Nobena od naslednjih karakteristik sama po sebi ne označuje pojma prostega časa, temveč to dosežejo le vsi elementi skupaj. Prosti čas je antiteza delu kot ekonomski funkciji, prijetno pričakovanje ali spominjanje, minimum neprostovoljnih obveznosti v zvezi z različnimi socialnimi vlogami, psihološka percepcija svobode, tesna povezanost s kulturnimi vrednotami, vključitev celotnega obsega intenzitete doživljanja in zavzetosti posameznika in pogosto, toda ne nujno, aktivnost, za katero so značilni elementi igre. (Božović 1976, 27)

1.3 KAPITALIZEM

Različne družbe so organizirane v okviru alternativnih gospodarskih sistemov. Ekonomija preučuje različne mehanizme, ki jih lahko uporabijo družbe za alokacijo svojih redkih virov. V splošnem ločimo dva v temeljih različna načina organiziranja gospodarstva. Pri prvem vlada sprejema večino gospodarskih odločitev, pri drugem pa te odločitve sprejema trg. V resnici ni nobeno gospodarstvo oblikovano popolnoma po teoretičnih načelih. (Samuelson in Nordhaus 2002, 8)

Trg rešuje večino gospodarskih vprašanj v veliki večini demokratičnih držav. Imenujemo jih tržna gospodarstva. Posamezniki in zasebne družbe sprejemajo pomembne odločitve o proizvodnji in potrošnji. Sistem trgov, cen, dobičkov in izgub, spodbud in nagrad določa, kateri proizvodi se bodo proizvajali in na kakšen način se bodo proizvajali. Proizvajajo se tiste dobrine, ki prinašajo največji dobiček, z najcenejšo metodo. Potrošnje določajo posameznikove odločitve, kako potrošiti plače in dohodke od premoženja, ki jih prinaša njihovo delo in lastništvo nad premoženjem. (Samuelson in Nordhaus 2002, 8)

1.3.1 DEFINICIJA KAPITALIZMA

Kapitalizem je gospodarska ureditev, ki temelji na zasebni lastnini in trgu. Njegovi začetki segajo v srednji vek, ko so rokodelci začeli izpodrivati fevdalce, razcvet pa se je začel z industrializacijo. Alvin Toffler (Toffler 1980) opisuje industrializacijo kot drugi »val«, ki je

zaznamoval svetovno organiziranost oziroma način delovanja sodobnih družb. Industrializem je ključni element kapitalizma, ki je omogočil njegovo razširitev po vsem svetu.

Poglavitna elementa kapitalističnega gospodarskega sistema sta zasebna lastnina in decentralizirano odločanje. Zaradi zasebne lastnine je vpliv politike na podjetje omejen, planiranje proizvodnje je prepuščeno lastnikom kapitala. Pomemben element je tudi tržna koordinacija, kar pomeni, da je trg kraj, kjer se srečata ponudba in povpraševanje ter vplivata na ceno, količino in vrsto dobrin. V tako oblikovani družbi prevladuje ideologija liberalizma, ki zagotavlja načelo, da je vodenje treba prepustiti trgu, država pa naj se ne vmešava. (Wikipedia 2008)

Kapitalizem ima tako kot vsi politično-gospodarski sistemi lastno ideologijo in politično teorijo. Temelji na ideji, da je na popolnoma svobodnem trgu, kjer nastopajo manjša podjetja, mogoče z zaposlovanjem delavcev z minimalnimi stroški ustvarjati maksimalni obseg proizvodnje po najnižji možni ceni. Dejansko pravih kapitalističnih gospodarstev ni. So le gospodarstva, ki se nahajajo na različnih ravneh od minimalne do maksimalne zasebne lastnine in regulacije. (Robertson 2002, 51)

Celotno delovanje kapitalističnega sistema je povezano z rastjo (kapitala, dobička, proizvodnje ...). Na prvi pogled se zdi takšen pogled nekoliko brezoseben ali celo neetičen, vendar so učinki uspešne rasti vidni tudi v posameznikovem zasebnem življenju. Z večanjem gospodarske rasti in BDP se večja življenjski standard ljudi. Bogatenje peščice ljudi lahko z negativne strani gledamo kot izkoriščevalsko in nepravično ali celo krivično do ostalih. S pozitivne strani lahko »brezobzirnemu« kapitalističnemu sistemu pripišemo visoko stopnjo rasti, nenehen razvoj, odpiranje novih proizvodenj in panog, gradnjo šolske in zdravstvene infrastrukture. Tako imajo tudi najrevnejši sloji družbe nekaj od kapitalističnega sistema. Teorija »trickle-down« govori, da hitra rast BDP množici prinese koristi, kot so zaposlitev in druge gospodarske priložnosti. Vendar je na prvem mestu gospodarska rast, šele nato je na vrsti boj z revščino. Pojavlja se tudi obraten pojav, ki ga predstavlja teorija »trickle-up«. Ponavadi je prepogosto prisoten. Takrat je kapitalizem v korist srednjemu razredu in bogatim, revni so pozabljeni. (Todaro 1997, 163 - 725) Dober predstavnik slabih lastnosti so tudi ZDA, ki jih lahko označimo kot predstavnico najbolj kapitalističnih med kapitalističnimi gospodarstvi. Kapital, zemlja in finančna sredstva so pretežno v zasebni lasti. V kapitalizmu posamezniki in zasebna podjetja največ privarčujejo, so lastniki večine premoženja in dobijo večino dobička iz svojih naložb. (Samuelson in Nordhaus 2002, 248)

Kapitalistični sistem bi lahko označili kot izkoriščevalski, saj gre za akumulacijo virov, ki temelji na izkoriščanju sredstev v proizvodnji in trgovini. Kapitalistično izkoriščanje je neenaka menjava, v kateri kapitalist pobere zaslužek iz gospodarske menjave samo zato, ker je zakonsko upravičen do proizvodnih sredstev oziroma je njihov lastnik. Poznamo dve vrsti izkoriščanja, primarno in sekundarno. Primarno izkoriščanje ima obliko dobička, ki nastaja pri neenaki menjavi z delovno silo, v kateri kapitalist kot lastnik podjetja dobi ves presežek vrednosti (dodana vrednost) v proizvodnji. Sekundarno izkoriščanje pa je neenaka menjava med bogatimi in revnimi posamezniki znotraj države ter tudi med samimi revnimi in bogatimi državami. (Boswell in Chase-Dunn 2000, 21)

1.3.2 RAZVOJ KAPITALIZMA

Na začetku je večina ljudi živela v majhnih nomadskih skupinah, ki so se ukvarjale z lovom, ribolovom, nabiranjem plodov in čuvanjem drobnice. Približno pred 10 tisoč leti je prišlo do poljedelske revolucije, ki predstavlja prvi »val« v človeški zgodovini. Oblikovala se je poljedelska družba. Ko se je »val« širil po zemeljski obli, je vzpostavljajl naselbine, vasi, obdelavo zemlje in nasploh nov način življenja. (Toffler 1980, 31) Značilna za takratno obdobje je bila razširjena družina, ki je živela ločeno od drugih družin. Ljudje so bili samozadostni, le malo dobrin so proizvajali za menjavo na trgu.

Bistvo vsake civilizacije je vprašanje, od kod črpa energijo. V družbah prvega vala sta se uporabljali energija človeških in živalskih mišic ter energija vetra, sonca in vode. Uporabljali so se obnovljivi viri energije.

Vse industrijske družbe, ali kot jih Toffler poimenuje družbe drugega »vala«, energijo pridobivajo iz premoga, plina in nafte. V primerjavi z družbami prvega vala energija ni več obnovljiva. Kljub temu je ideologija industrijskih družb, vsaj na začetku, temeljila na mnenju, da so zaloge goriv neomejene. Energijo uporabljajo elektromehanski stroji, ki nadomestijo in povečajo moč mišic, v sisteme zbrane pod eno streho (tovarne). Nova tehnologija, ki jo je poganjal nov energetski sistem, je odprla vrata množični proizvodnji. (Toffler 1980, 44) Način proizvodnje vpliva tudi na spremembo načina distribucije produktov.

Drugi val je v celoti zamenjal *tehno-sfero* (Toffler 1980, 46) poljedelske družbe prvega vala z industrijsko *tehno-sfero*. Spremenila pa se je tudi *socio-sfera* (Toffler 1980, 46). Družina je postala manjša (ni več razširjena kot v poljedelski družbi), gibljivejša in s tem bolj prilagojena novi *tehno-sferi*.

Potrebna je bila tudi sprememba v *info-sfero*. (Toffler 1980, 51) Hitra proizvodnja in distribucija zahtevata hiter in učinkovit prenos informacij. Tako kot sta postali množični proizvodnja in distribucija, je postalo množično tudi informiranje. (Toffler 1980, 54) Informacijski kanali (časopis, TV, radio) posredujejo v glave ljudi na milijone informacij, tako kot proizvodnja trg polni z milijoni proizvodov.

1.3.2.1 LOČITEV PROIZVODNJE OD POTROŠNJE

Naslednja značilnost drugega vala oziroma industrializacije in s tem kapitalizma je ločitev dveh osnovnih funkcij, ki spremljata posameznika. Ločili sta se proizvodnja in potrošnja. V družbi prvega vala ali še pred tem so ljudje proizvajali zase, le malo dobrin je bilo namenjenih menjavi oziroma potrošnji. Ti dve opravili sta bili združeni v eno. Industrijska revolucija pa je »zabila« klin za ločitev potrošnje od proizvodnje. Ti dve dejavnosti sta sedaj strogo ločeni. (Toffler 1980, 56)

Predstavljajmo si, da je gospodarstvo sestavljeno iz dveh delov: del A (proizvodnja za zadovoljevanje lastnih potreb) in del B (proizvodnja za trg in prodajo). V družbah prvega vala je bil del A veliko večji od dela B. Po industrijski revoluciji se je to razmerje spremenilo. Del B je postal večji od dela A. Nujen element je postal trg kot mehanizem menjave (Toffler 1980, 59), saj je bila potrebna koordinacija menjave med proizvajalci in potrošniki.

»Ta razcep ni oblikoval samo politike, temveč tudi kulturo, saj je ustvaril v zgodovini najbolj k denarju usmerjeno, najbolj grabežljivo, najbolj komercialno in najbolj preračunljivo civilizacijo.« (Toffler 1980, 60)

1.3.3 NAČELA KAPITALIZMA

Način, kako deluje kapitalistična družba in kako naj se obnašajo njeni posamezniki, je določen z več načeli. Industrializem in s tem kapitalizem sestavlja šest medsebojno povezanih načel, ki programirajo vedenje milijonov: (Toffler 1980, 65)

○ STANDARDIZACIJA

Najbolj poznano načelo kapitalizma je standardizacija. Teodore Veil (v Toffler 1980: 65) je med prvimi dojel pomembnost tega pojma. Standardiziral je ameriško telefonsko-telegrafsko podjetje in s tem modelom postavil vzor za vse ostale proizvodnje dobrin in storitev. Način standardizacije so kmalu posvojile vse organizacije. Standardizirano je vse: plačilni sistemi, način dela, določanje odmorov, delovni procesi, merske enote, učni programi itd.

○ SPECIALIZACIJA

Standardizacija in delitev dela sta povzročili specializacijo. Posameznik v tovarni, pri izdelavi celotnega izdelka, sodeluje le pri enem delu sestave celote in se za svoj del specializira. Delo je zato monotono. Specializirano delovno mesto ne potrebuje celotnega človeka, temveč le del. (Taylor v Toffler 1980, 70)

○ SINHRONIZACIJA

Časovna usklajenost je v kapitalizmu nujna. Zato so na delovna mesta uvedene naprave za merjenje časa – ura. Tako kot pri prejšnjih načelih se je potreba po sinhronizaciji pojavila najprej znotraj delovnega procesa in se pozneje prenesla na vse organizacije v družbi. Stroj s svojo hitrostjo narekuje ritem. Temu ritmu se morajo prilagoditi vsi: delavci, ki upravljajo stroj, ter tudi drugi stroji in njihovi upravljavci, da skupaj naredijo končni proizvod. Pojavila se je medodvisnost delovnih mest.

○ KONCENTRACIJA

Koncentriralo se je vse: ljudje v mestih, proizvodnja v tovarnah, energija v fosilnih virih in kapital v velikih organizacijah.

○ MAKSIMIZACIJA

»Ločevanje proizvodnje in potrošnje je v vseh družbah drugega vala povzročilo obsedenost z velikostjo in rastjo. Znano je bilo načelo, da velike serije nižajo stroške. Značilnosti proizvodnih prostorov so se prenesle tudi na druga okolja. 'Veliko' postane sinonim za učinkovito.« (Toffler 1980, 75)

○ CENTRALIZACIJA

Centraliziralo se je vodstvo, tako podjetij kot oblasti. Koncentrirani kapital, energija in ljudje so pripomogli k maksimizaciji, vendar je bilo treba centralizirati informiranje in vodenje. (Toffler 1980, 78)

Kapitalizem je z industrializacijo razbil družbo na stotine med seboj nepovezanih delov, ki jih je bilo nato treba ponovno povezati v novo celoto. Zato so v teh družbah postajali vedno pomembnejši »integratorji« (Toffler 1980, 83), ki so bili dejanski upravljavci družb drugega vala. V rokah so imeli pravo oblast, saj so delili vloge in razporejali delo (direktorji, administratorji, birokrati ...). Integratorji so se na vrh povzpeli tako v kapitalističnih kot v socialističnih družbah. Vodilnega položaja ni zavzel niti lastnik kapitala niti delavec.

1.3.4 MODELI KAPITALIZMA

Po Amblu (na podlagi specifičnih institucionalnih značilnosti in njihovih značilnih medsebojnih dopolnjevanj) ločimo pet modelov kapitalističnega sistema (Amable 2003, 104–106):

○ **Tržno usmerjeni kapitalizem:**

- ✓ *Trg proizvodov:* dereguliran; pomembna cenovna konkurenca; malo ovir za podjetništvo; nizka stopnja administrativne regulacije; nizka stopnja državnega nadzora.
- ✓ *Trg dela:* nizko varstvo delavcev; kratki odpovedni roki; možnost hitre zaposlitve za določen čas; nizka stopnja koordinacije ali centralizacije pri pogajanju o plačah, fleksibilne plače.
- ✓ *Finančni sistem:* visoko varstvo manjšinskih lastnikov; razpršeno lastništvo velikih in srednje velikih družb; velik finančni trg; odprt trg za prevzeme in odkupe.
- ✓ *Socialni sistem:* nizka stopnja socialne varnosti; zasebno financiran pokojninski sistem; nevmešavanje države.
- ✓ *Izobraževalni sistem:* tekmovalno usmerjen; visoke vpisnine.
- ✓ *Države:* ZDA, Kanada, Avstralija, Velika Britanija.

○ **Socialdemokratski kapitalizem:**

- ✓ *Trg proizvodov:* reguliran; visoka stopnja državne intervencije; pomembna je kakovostna konkurenca.
- ✓ *Trg dela:* zmerno varstvo delavcev, močni sindikati; aktivne politike zaposlovanja.
- ✓ *Finančni sistem:* velik poudarek na lastništvu; preprost finančni trg; trg nenaklonjen prevzemom in odkupom.
- ✓ *Socialni sistem:* visoka stopnja socialnega varstva; močna državna intervencija.
- ✓ *Izobraževalni sistem:* javni izobraževalni sistem; javno financiranje; poudarek na kakovostnem primarnem in sekundarnem izobraževanju.
- ✓ *Države:* Danska, Finska, Švedska.

○ **Azijski kapitalizem:**

- ✓ *Trg proizvodov:* bolj vodeno kot regulirano tržno tekmovanje; pomembna tako cenovna kot kakovostna konkurenca; prisotnost države.
- ✓ *Trg dela:* varstvo zaposlenih; omejena zunanja fleksibilnost.
- ✓ *Finančni sistem:* na bančništvu temelječ finančni sistem; ni interesa za prevzeme ali odkupe.
- ✓ *Socialni sistem:* nizka stopnja socialne varnosti.
- ✓ *Izobraževalni sistem:* zasebni sistem financiranja; kakovostno terciarno izobraževanje; izobraževanje v korporacijah.
- ✓ *Države:* Japonska, Koreja.

○ **Kontinentalni evropski kapitalizem:**

- ✓ *Trg proizvodov:* zmerno pomembna cenovna konkurenca; dokaj visoka kakovostna konkurenca; slaba zaščita pred tujimi organizacijami.
- ✓ *Trg dela:* visoko varstvo delavcev; stabilnost služb; zmerno močni sindikati; konfliktni industrijski odnosi.
- ✓ *Finančni sistem:* nizka varnost zunanjih lastnikov; trg nenaklonjen prevzemom in odkupom; finančne institucije nadzirajo organizacije; preprost finančni trg; visoka koncentracija bank.
- ✓ *Socialni sistem:* visoka stopnja socialnega varstva; korporativistični sistem; ugodnosti so večinoma vezane na zaposlitev.

- ✓ *Izobraževalni sistem:* javni izobraževalni sistem; poudarek na sekundarnem izobraževanju; visoka stopnja standardizacije.
- ✓ *Države:* Avstrija, Belgija, Nemčija, Francija, Irska, Švica, Nizozemska, Norveška.

○ **Mediterranski kapitalizem:**

- ✓ *Trg proizvodov:* cenovno konkurenčen; državna intervencija; pomembna so majhna podjetja; zmerna zaščita pred tujimi organizacijami.
- ✓ *Trg dela:* visoka varnost zaposlitve (velika podjetja); omejeno začasno delo; možnost konflikta delodajalec-delojemalec.
- ✓ *Finančni sistem:* nizka varnost zunanjih lastnikov; trg nenaklonjen prevzemom in odkupom; finančne institucije nadzorujejo organizacije; na banki temelječe vodenje, preprost finančni trg.
- ✓ *Socialni sistem:* zmerna stopnja socialne varnosti; visoka prisotnost države.
- ✓ *Izobraževalni sistem:* šibko javno financiranje; šibko terciarno izobraževanje; vseživljenjsko izobraževanje ni prisotno.
- ✓ *Države:* Italija, Španija, Grčija, Portugalska.

1.4 SKLEP: DELO IN PROSTI ČAS V KAPITALIZMU

Delo se v prvotnih družbah ni pojavljalo kot nedeljiva in diferencirana aktivnost. Člani zgodnjih ljudstev so največ časa porabili za reprodukcijo in za ohranitev življenja. Vprašanja trajanja delovnega časa pri prvotnih skupnostih ni bilo. Prosti čas je bil del enotnega časa. Človek, ki še ni poznal tovarne in njenega industrijskega delovnega ritma, je živel v skladu z naravnim ritmom življenja. Delovne ure niso bile določene. Ves dan je bil »delovnik«, kolikor je to dopuščalo obdobje svetlobe od jutra do večera. Človek ni imel prostega časa – in obratno, imel ga je na pretek, saj ni imel zakoličenega delovnega časa.

Prosti čas je bil sprva namenjen zgolj počitku, pozneje pa so ga začele izpolnjevati tudi druge vsebine. Proces industrializacije je povzročil diferenciacijo družbenih institucij in njihovih funkcij na vseh področjih življenja. Kot sem že zgoraj omenil, je »nevidni klin« določil meje med področji proizvodnje in potrošnje, ali z drugimi besedami, razdelil področja plačanega dela, družine in prostega časa. Prosti čas kot družbeni pojem množičnega značaja je vezan na pojav industrijske revolucije, z njo pa tudi delovni čas kot časovno omejen in vsebinsko homogeniziran segment celotnega človekovega časa. Kapitalizem je obdobje, v katerem se je

natančno definirati prosti čas. Še nikoli prej ni bilo tako jasne razmejitve med delom in prostim časom.

V začetnem obdobju kapitalizma se je delovni čas neprestano podaljševal, pogosto pa tudi prekoračil fizične zmožnosti delavca. To je bila posledica nerazvitih proizvodnih sil in tudi naraščajoče lakote lastnikov kapitala po čim večji akumulaciji kapitala. Prosti čas v sodobnem pomenu besede je rezultat razvoja proizvodnih sil moderne industrijske družbe. Po drugi svetovni vojni je prišlo do hitrih družbeno-ekonomskih sprememb, ki so neposredno vplivale na obseg, distribucijo in način preživljanja zunaj delovnega časa.

2 DELO IN PROSTI ČAS V ZDA

2.1 KAPITALIZEM V NAJBOLJ ČISTI OBLIKI

Po letu 1945 je ves svet zavidal ZDA njihov kapitalizem. V pičlih petih letih so se ZDA preoblikovale v vojaško ekonomijo, ki je proizvedla več kot Sovjetska zveza, Japonska, Nemčija in Velika Britanija skupaj. Vendar ne samo v vojaški industriji, tudi v nekaterih civilnih industrijah. Produktivnost je bila legendarna, dobički industrije najvišji in tehnološka prednost se je zdela neulovljiva.

Gospodarstvo ZDA temelji na zasebni lastnini in na legalni pravici ustvarjanja zasebnih dobičkov s proizvodnjo in menjavo na trgu. Prepoznavno je tudi po borzi, davku na dohodek in po specifičnem sistemu socialne varnosti.

Ameriški kapitalizem se pogosto predstavlja kot najbolj individualističen in liberalen. Temelj tega sistema je trg. Velika fluktuacija delavcev predstavlja pomemben element poslovanja korporacij, saj lahko prosto najemajo ali odpuščajo delovno silo. Sindikati so šibki in regulacija zaposlovanja minimalna. Dajatve za socialno podporo so majhne in obdavčitve oseb in organizacij minimalne. Socialna podpora je nizka in strogo nadzorovana. Vendar ZDA uspešno dokazujejo, da so sposobne ustvarjati delovna mesta. Problem je, da je, vsaj po evropskih merilih, večina slabo plačana. Od delavcev se pričakuje, da so mobilni in zaradi dela pripravljeni zapustiti dom, obenem tudi, da so pripravljeni sprejeti slabo plačano delo z zavedanjem, da je socialna podpora v ZDA zadnji ščit pred propadom, saj je skromna in je

podpora v primeru brezposelnosti na voljo le šest mesecev v višini pičlih 36 % povprečne plače. (Coates 2002, 34)

Antimonopolna politika je močna. Tipično ameriško podjetje je v lasti delničarjev, večinoma so to finančne institucije, kot so pokojninski skladi, ki potem kupujejo in prodajajo svoje deleže na borzi in ustvarjajo dobiček. Podjetja delujejo v visoko tekmovalnem okolju, kjer jim vedno grozijo prevzemi. Javnega lastništva skoraj ni. Sistem je skoraj popoln predstavnik kapitalizma. Njegovi zagovorniki poudarjajo sposobnost ustvarjanja delovnih mest in visoko inovativnost. Kritiki pa nasprotujejo ideji promocije potrošništva, ustvarjanju sistema neenakosti in opozarjajo na pomanjkanje socialnega varstva.

V ZDA je zvezni (*»federal«*) prispevek ključnega pomena. Zvezne investicije v razvoj, še posebej v obrambo, so pomemben vir financiranja industrije visoke tehnologije. Vojaška industrija, ki je bila zgrajena med hladno vojno in jo je pozneje vzdrževal Pentagon, predstavlja glavno gonilno silo nacionalne industrije. Vojaška industrija ZDA ima ogromno kupno moč. V zagonu je sposobna obdržati vse veje gospodarstva. Kljub moči jo še dodatno ščitijo z zakoni, kot je »kupuj ameriško« (*»Buy America Act«*) (Coates 2002, 39), ki zapoveduje, naj javna proizvodnja sodeluje z ameriški dobavitelji.

2.1.1 PRODUKTIVNOST IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA

ZDA od leta 1948 samo petkrat ni uspelo zvišati produktivnosti na letni ravni. Današnja produktivnost bi lahko dosegla standard iz leta 1949 s samo polletnim delovnikom ali s tem, da bi bili vsi delavci vsako drugo leto na celoletnem plačanem dopustu. A kljub temu se to ni zgodilo. Vsako leto se je delovni čas podaljšal in nikoli skrajšal, kljub rasti produktivnosti. Kadar se produktivnost poveča, imamo na izbiro dve možnosti: ali v krajšem času proizvedemo isto količino proizvoda ali pa z nespremenjenim vložkom dela proizvedemo večjo količino proizvoda. ZDA se niti enkrat niso odločile za skrajšanje delovnega časa. Namesto tega so se vodstva podjetij in zaposleni z njimi raje odločali za dvig plačila (višje letne plače, višje božičnice, trinajsta plača) kakor za skrajševanje delovnika, s čimer bi zaposleni pridobili več prostega časa. Vzrok temu se pripisuje trgu, ki s svojo bogato ponudbo spodbuja željo potrošnika po denarju, da si želi kupovati izdelke in v njih išče zadovoljstvo.

Del vzroka se skriva tudi v odsotnosti »trga prostega časa«. Zaposleni svojih »letnih povišanj plač« ne morejo prodati oziroma zamenjati, da bi si s tem zagotovili dodaten dopust, krajši delovnik ali podaljšan vikend. (Schor 1993, 2) Delodajalci jim te možnosti ne ponudijo. Povišanje plačila jim predstavlja dejstvo in ne možnosti, kjer je druga izbira zamenjava za proste dneve. Odločitev za intenzivnejše delo in s tem povišanje plačila ni bila nikoli izbrana javno. Odločali so se delodajalci sami. O tem se ni nikoli razpravljalo in k odločitvi se ni nikoli povabilo zaposlenih.

2.2 KAPITALIZEM IN INTENZIFIKACIJA DELA V ZDA

2.2.1 ZAČETKI INTENZIFIKACIJA DELA

Zametki izginjanja prostega časa kot posledica kapitalizma so se pojavili že v 14. stoletju v tekstilni industriji v Evropi. Lastniki tekstilnih delavnic so se na krizo odzvali z zmanjšanjem plačila zaposlenim, hkrati pa so poskušali še dodatno intenzificirati delovnik s strožjim nadzorom in dodatnimi urami. Vpeljali so nadzor zaposlenih s časom oziroma uro na delovnem mestu. Delovne ure (*»werklocken«*) so bile mišljene kot naprave, ki merijo čas na delovnem mestu. S tem je bil določen čas za delo ali odmor in je bil pod nadzorom delodajalcev. Ura je nadomestila sonce. Določitev časa z uro, ki jo je prinesla kriza v tekstilni industriji, je povzročila zavedanje časa. Njena posledica sta bili tudi nastanek ekonomije časa in bitka, kdo bo lastnik časa. Čas je postal valuta: čas ne »teče« več, vendar se troši. (Schor 1993, 50)

Čas je postal pomembna ekonomska vrednota, ki je močno vplivala na poslovanje in njegov uspeh. Vedno večji trg (svetovni) in naraščajoča konkurenca v tekstilni industriji sta privedla do odkritja, da trg sam implicira potrebo po izkoriščanju delovne sile. Kdor je zmožen delavce prepričati v večji vložek njihovega časa v delo (dodatne ure oziroma nadure), preživi na trgu. Tisti, ki jih prepriča več, je uspešnejši in lahko postavlja višjo normo, ki je potrebna za preživetje podjetja na trgu.

Z rastjo kapitalizma se je podaljševal tudi delovni čas. Prve spremembe, ki so se odražale na svetovni ravni in niso bile omejene na samo eno panogo, so se pojavile v 18. stoletju. Daljši delavniki so bili prisotni že v domačih delavnicah, tudi na podeželju, kjer so v glavnem kmečke ženske delale za dodaten zaslužek poleg rednih vsakdanjih delovnih nalog. Količina

časa, ki so ga ljudje posvečali takšnemu delu, je bila različna. Od nekaj ur do 8, 10 ali 12 ur na dan.

Izven domačega okolja se je vzrok za podaljševanje delovnika skrival v prilastitvi delovnih navad delodajalcev. Ritma ni določala več narava ali potreba delavca po delu, ker bi rad preživel. Kmetovalci, najeti za dan, mesec ali sezono, so bili izpostavljeni strožjim pravilom in večjemu nadzoru najemnika. Delovne navade so oblikovali delodajalci, ki so določali delovni ritem z nadzorom časa, in ne več narava s svojim ritmom menjave dneva in noči ter letnih časov.

Prve tovarne, ki so se pojavile proti koncu 18. stoletja, so omogočile delodajalcem še večji nadzor. S prihodom umetne razsvetljave se je »delovni dan« raztegnil pozno v noč, kar je še dodatno podaljšalo delovni čas. (Schor 1993, 50)

Druga sprememba, ki je vplivala na dolžino delovnega časa, je bila povezana s puritanskim načinom mišljenja, ki se je zelo dobro ujema s kapitalistično ideologijo. Ukinjeni so bili skoraj vsi dela prosti prazniki in uveden je bil delovni teden z le enim prostim dnevom. (Schor 1993, 51)

»Daljši delovnik in povečanje delovnih dni v letu sta dramatično zvišala število ur dela. Če je angleški kmet pred 17. stoletjem delal od 1440 do 2300 ur na leto, je sredi 19. stoletja angleški ali ameriški kmet delal med 3150 do 3650 ur na leto.« (Schor 1993, 51)

2.2.2 RAZLOGI PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA V ZDA

Glavni vzroki, ki podaljšujejo delovni čas, so:

1. povečuje se število »mesečnikov« (»moonlighters«);
2. vedno več delavcev opravlja nadurno delo;
3. dopusti so krajši.

Vir: Schor (1993, 31).

Z izrazom »mesečniki« poimenujemo vedno večji del delovno aktivnega prebivalstva v ZDA, ki opravlja po dve zaposlitvi. Za več dela se najpogosteje odločijo zaradi želje po preživetju meseca brez finančne stiske. Podatek iz leta 1989 kaže, da je delež delavcev z dvema

zaposlitvama 6-odstoten (7 milijonov). Verjetno je številka še večja, saj veliko posameznikov ta podatek raje skrije (davki, siva ekonomija, pravila delodajalcev).

Vedno več ameriških delavcev pristaja na podaljšane urnike. Recesija v osemdesetih letih 20. stoletja je povzročila množično odpuščanje. Ko je kriza minila, so se podjetja izognila dragemu ponovnemu najemanju delavcev tako, da so obstoječim delavcem oziroma tistim, ki so obdržali delo, naložila daljše urnike. V to so jih prepričala z nadurami, ki so bile 1,5-krat več plačane. Tako se je proizvodnim delavcem od konca krize in do leta 1987 število nadur povečalo, kot bi delali 5 dodatnih delovnih tednov na leto. Delavcem nadurno delo ni odveč. Večina je mnenja, da šele z nadurami zaslužijo omembe vredno plačilo, ki omogoča brezskrbno preživetje meseca.

Tretji vzrok je krajšanje dopustov. Dopusti ameriških delavcev so še posebej kratki, če dolžino primerjamo z dopusti evropskih delavcev. Večina evropskih delavcev ima z zakonom in še s kolektivno pogodbo določen in zagotovljen en mesec plačane odsotnosti z dela. (Jacobs in Gerson 2004, 21)

Na ameriškem trgu delovne sile prihaja do dvojnosti. Na eni strani so delavci, ki delajo preveč, in na drugi strani tisti, ki delajo premalo oziroma manj, želeli pa bi delati več.

Kapitalizem z zagotavljanjem dolgih delovnikov enih povzroča nezaposlenost ali podzaposlenost drugih. Ne smemo pozabiti, da v ZDA živi del prebivalstva, ki ima prostega časa »preveč«. Povečevanje dela večine namreč spremlja prisilno nedelo manjšine. Delež te manjšine se je v zadnjih 20 letih več kot podvojil. Prihaja do neskladij. V osemdesetih letih je v proizvodnem sektorju ZDA izgubilo zaposlitev več kot milijon delavcev. Tistim, ki so zaposlitev obdržali, pa se je število nadur povečevalo za več kot 50 na leto. Vedno več je tudi tistih, ki niso po lastni volji polzaposleni oziroma zaposleni za polovični delovni čas. Sedemkrat se je povečalo število tistih, ki delajo samo del dneva in si želijo zaposlitev za poln delovnik, in štirikrat se je povečalo število tistih delavcev, ki delajo le del leta. Gledano v celoti, leta 1969 7 % delovne sile ni moglo pridobiti želene zaposlitve. Po 20 letih se je ta delež več kot podvojil in dosegel 17 %. (Schor 1993, 39)

Trend naraščanja podzaposlenosti in nezaposlenosti kaže na motečo nesposobnost trga delovne sile ZDA. Gospodarstvo je vedno manj sposobno zagotoviti delo za svoje prebivalce.

Kapitalizmu cilj predstavlja dobiček. Takšnemu sistemu polna zaposlenost ne pomeni nobene vrednosti oziroma to zanj ni cilj.

Zgoraj omenjene disfunkcije trga delovne sile ZDA pa delodajalci sprejemajo pozitivno. Delodajalci ločijo med »prostimi« in »neprostimi« delavci. »Prosti« profesionalci in menedžerji so redko sindikalno organizirani in jih »Fair Labor Standards Act« iz leta 1938 slabo ščiti, kar še bolj pripomore k dolgim delovnim tednom. (Jacobs in Gerson 2004, 37) Delodajalec namreč ni z zakonom zavezan, da mora izplačati nadure profesionalcem, ki delajo več kot 40 ur na teden. Ker dodatna ura »prostih« delavcev ne stane več, jim delodajalci naložijo več dela. Ko se je v ZDA leta 1938 pisal »Fair Labor Standards Act«, je bil približno eden izmed sedmih delavcev (14,8 %) prepoznan kot profesionallec ali menedžer. Do leta 1995 se je ta delež podvojil na 28,3 %. Ti delavci, nezaščiteni kot so, opravljajo najdaljše delovnike.

2.2.3 DEMOGRAFSKI ELEMENTI IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA

Povečanje števila ur, preživetih na delovnem mestu, je prizadelo prav vse: višji, srednji in nižji menedžment, delavce, ženske, moške in mladostnike.

2.2.3.1 Moški in ženske

Izpostavljene so predvsem ženske, ki so se začele zaposlovati v veliko večji meri kot prej, čas, ki ga namenjajo gospodinjskemu delu, pa se ni veliko skrajšal (manj, kot se je podaljšal čas, ki ga preživijo pri plačani zaposlitvi). Ženske naj bi povprečno v tednu naredile 65 delovnih ur plačane zaposlitve. Moški ne nadomeščajo izpada gospodinjskega dela žensk, ker tudi sami veliko delajo.

V petdesetih in šestdesetih letih prejšnjega stoletja je v ZDA prevladovala družina petih članov, od katerih je le eden imel plačano zaposlitev. Vsi ob takšni trditvi pomislimo na očeta, ki vsako jutro odhaja na delo in se do pete ure popoldne vrne. V veliki meri je to stereotip. Že v tistem času je v ZDA skoraj četrtina poročenih žensk imela plačano zaposlitev. V devetdesetih letih je ta delež narasel na 60 %. Podoben trend je zaznati tudi pri mladostnikih. V šestdesetih letih se je njihov delež udeležbe v plačani zaposlitvi začel dvigati. Leta 1990 je že kar 57 % mladostnikov opravljalo delo za plačilo. In ne samo to, da jih vedno več dela,

vedno več jih dela vedno daljše delovnike. Tudi oni niso izvzeti iz trenda povečevanja oziroma podaljševanja delovnega časa.

Delež moških, ki imajo plačano zaposlitev, pada. Vedno manj moških ima plačano zaposlitev. Leta 1948 je delalo 89 % moških, leta 1987 pa je ta delež padel na 78 %. Razloga za ta pojav je treba iskati v posledici določila, da se morajo moški upokojevati pri 65. letu, in v dejstvu, da vedno več mlajših moških posveča pozornost dolgoletnemu izobraževanju.

Podatki, ki so bili pridobljeni za obdobje 18 let (1969–1987), kažejo, da je ob koncu obdobja povprečna zaposlena oseba delala 163 ur več na leto kot na začetku obdobja, kar je primerljivo z dodatnim delovnim mesecem (izračun vključuje le tiste s polno zaposlenostjo).

Preglednica 2.1: *Število plačanih ur.*

ŠTEVILO PLAČANIH UR			
<i>Leto</i>	1969	1987	SPREMEMBA
Vsi sodelujoči	1786	1949	163
Moški	2054	2152	98
Ženske	1406	1711	305

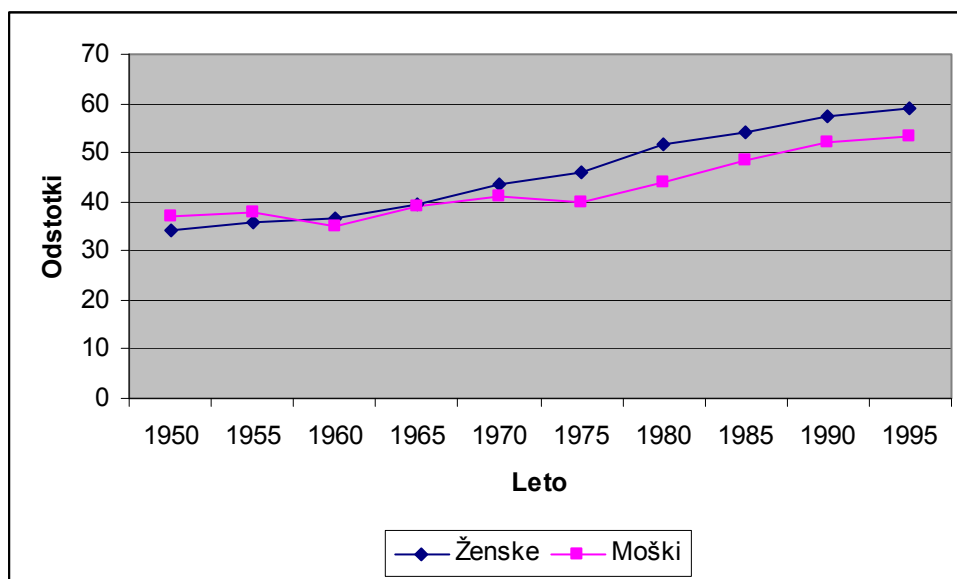
Vir: Schor (1993, 29). Zajeti so le polno zaposleni delavci.

Če si povečanje dela ogledamo po spolu, ugotovimo velike razlike. Ženskam se je v obdobju od 1969. do 1987. leta čas, preživet na delovnem mestu, povečal za 305 ur na leto, moškim v istem obdobju za 98.

Kot sem že omenil, se je podaljševanje delovnika dotaknilo prav vseh. Raziskave so potrdile, da se dela več ur v tednu in več tednov v letu.

Glavni razlog rasti števila delovnih ur na letni ravni se skriva v povečanju deleža polno zaposlenih žensk. V obdobju, ko je bilo povečevanje števila ur najizrazitejše, se je vzporedno večal tudi delež zaposlenih žensk. (Jacobs in Gerson 2004, 23)

Graf 2.1: Udeležba žensk in moških v delovni sili, polno zaposleni vse leto



Vir: Jacobs in Gerson (2004, 25).

V primerjavi s časom izpred nekaj desetletij danes večina delovne sile dela polni delovni čas. Naraščanje števila polno zaposlenih žensk nedvomno povečuje tudi število delovnih tednov v letu. Vse to je posledica zavzetosti delavk za svojo ekonomsko neodvisnost in za delo zunaj doma.

Preglednica 2.2: Število delovnih ur na teden.

DELOVNE URE NA TEDEN			
	Leto	1969	1987
Vsi sodelujoči		39,8	40,7
Moški		43,0	43,8
Ženske		35,2	37,0

Vir: Schor (1993, 30).

Preglednica 2.3: Število delovnih tednov na leto.

DELOVNI TEDNI NA LETO			
	Leto	1969	1987
Vsi sodelujoči		43,9	47,1
Moški		47,1	48,5
Ženske		39,3	45,4

Vir: Schor (1993, 30). Zajeti so le polno zaposleni delavci.

Tisti posamezniki, ki imajo delo, od njega redko izostanejo. Vedno manj je plačane odsotnosti (dopust, bolniška). Pogosto si delavci tudi sami podaljšujejo delovnik, saj na delo prihajajo prej in pozneje odhajajo z njega, ker jih je strah, da bodo izgubili delo. V ZDA so že v letu 1980 zaposleni letno izgubili za tri in pol dni plačane odsotnosti. (Schor 1993, 30)

Rezultati raziskav kažejo, da je prosti čas pred nekaj leti prenehal rasti in se je tudi začel krčiti. Liana Sayer (Jacobs in Gerson 2004, 27) je podala podatke o delovnem času žensk (vključila je plačano delo, delo doma, vzgojo otrok in nakupovanje), ki je s 480 minut dnevno v letu 1965 padel na 430 minut v letu 1975 in se potem povzpел na 507 minut v letu 1998. Pri moških je zaznala podoben trend. Leta 1965 so na dan delali 491 minut, leta 1975 je delovni čas padel na 441 minut dnevno in potem spet poskoči na 481 minut leta 1998. Zadnjih 25 let prisoten trend kaže na zmanjševanje prostega časa.

Trend se je še dodatno potrdil s podatki Liane Sayer (Jacobs in Gerson 2004, 29), ki je vzela pod drobnogled zaposlene starše. Delovni čas matere (plačano in neplačano delo) je s 504 minut dnevno v letu 1965 padel na 463 minut v letu 1975 in potem poskočil na 547 minut dnevno v letu 1998. Očetje niso na boljšem. Leta 1965 so delali 500 minut dnevno, leta 1975 494 minut in leta 1998 540 minut dnevno.

2.2.3.2 Izobrazba in delovno mesto

Delovni teden je vedno daljši, kar je posebej značilno za moške profesionalce in menedžerje. Eden od treh (37,2 %) delavcev med poklici iz zgoraj omenjenih kategorij dela 50 ali več ur na teden, medtem ko v drugih poklicih 50 ur ali več na teden dela en delavec od petih. Pri ženskah je delež malo manjši. Ena od šestih je zaposlena z dolgim delovnikom v profesionalnih ali menedžerskih poklicih, v drugih poklicih ena od štirinajstih.

Razlike v dolžini delovnega tedna so vidne tudi pri doseženi stopnji izobrazbe. Dva od petih Američanov, ki sta dosegla najmanj univerzitetno izobrazbo, delata 50 ali več ur na teden. (Jacobs in Gerson 2004, 35) Zanimivo je razmerje med doseženo izobrazbo in delovnim mestom. Prihaja namreč do razhajanj med željeno količino dela in dejansko količino dela, ki jo delavec opravi. Skladnost med željo koliko si delavec želi delati in dejansko količino dela dosežejo moški, ki nimajo srednješolske izobrazbe. Le ti si želijo delati veliko. Saj tudi

morajo, da zaslužijo omembe vreden dohodek. Manj ur želijo delati moški in ženske z univerzitetno izobrazbo, saj opravljajo najdaljše delovnike na trgu delovne sile ZDA.

2.2.4 ZAPOSLOTVENA RENTA VZROK DOLGIH DELOVNIKOV

Posvetimo še nekaj pozornosti »zaposlitveni renti«, ki jo je vpeljal Henry Ford. Za uspešen delovni proces so potrebni prisotni, pridni in disciplinirani delavci. V času pred uvedbo rente so imeli zaposleni vse prej kot zgoraj naštete lastnosti. V kapitalizmu so delavci plačani po urah. Plačani so za svoj čas. V interesu delodajalca je, da za kupljeni čas dobi kar največ. Z nakupom časa delavcev se delodajalec spremeni v »šefa«, ki mora svoje delavce najbolje izkoristiti. Disciplinirati delavce ni bilo lahko. Na delo so zamujali ali sploh prihajali neredno. Fluktuacija zaposlenih je bila velika. Težko jih je bilo zadržati. Delodajalci so takšne navade poskušali zajeziti z denarnimi kaznimi, nadzorniki, odpuščanjem in tepežem (predvsem otrok in sužnjev).

Ford je 1914. leta uvedel dva pristopa nadziranja svojih delavcev. Prvi pristop je predstavljala uvedba tekočega traku. Uvedel pa je še novo finančno strategijo spodbujanja delavcev, ki jo je poimenoval »pet dolarjev na dan« (*»a five dollar day«*). Pet dolarjev na dan je predstavljalo »korenček« za zaposlene, da mu sledijo. Imenujemo jih tudi »zaposlitvena renta«. (Schor 1993, 61) Zaposlitvena renta je predstavljala delavcu vrednost delovnega mesta. Višja kot je bila, več je bilo delovno mesto vredno, bolj verjetno ga delavec ni hotel izgubiti. Ker je H. Ford povečal svojo rento, je naredil delo oziroma službo v njegovi tovarni bolj vredno, kot pa so bile službe v drugih tovarnah. Splošno priznana renta v tistih časih je bila dva dolarja. Ford je s plačilom petih dolarjev na dan tako svojim zaposlenim dal tri dolarje več zaposlitvene rente.

Višja je renta, bolj se delavec trudi na delovnem mestu, saj si ne želi izgubiti takšnega dela. Predstavlja mu motivacijo, zato je pripravljen bolj delati, hoditi na delo redno in točno ter ubogati pravila delodajalca. (Schor 1993, 62) Če se delovni čas podaljša, to zviša delovno rento. Če predpostavimo, da je zaposlitvena renta razlika med plačilom na delovnem mestu in plačilom, ki ga delavec prejme, ko je brezposeln, je pristanek na podaljševanje delovnega časa (želja po daljšem delovniku) pričakovana posledica.

Delodajalci si želijo pridno delovno silo z ne previsoko fluktuacijo zaposlenih. Ne želijo konstantno iskati in zaposlovati nove delovne sile. Pomemben razlog za to so »fringe benefits«. *Fringe benefits* ali stroški na zaposlenega se določajo po osebi in ne na čas, ki ga ta preživi na svojem delovnem mestu. Sem spadajo dodatki oziroma dajatve, kot so pokojninsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, plačan dopust, plačana bolniška odsotnost itd. Te »dajatve« delodajalcu pomenijo strošek. Zato je njegov interes, da ima čim manj zaposlenih, ki delajo več, in s tem zmanjšuje te stroške. (Schor 1993, 66)

Delodajalci imajo raje 48-urni delovni teden, višjo zaposlovalno rento in manjše število zaposlenih ter s tem nižje stroške.

Visoka renta vodi v dolg delovnik. Dolg delovnik naredi zaposlene bolj odvisne od podjetja, saj jim zmanjka časa, da bi se lahko ukvarjali še s čim drugim. Odvisnost pa pripelje do kontrole, ki vodi v dobiček.

Bolje plačan posameznik se je tudi veliko prej pripravljen zadolžiti, saj si z višjim dohodkom lahko privošči večje izdatke. Dolgove je treba odplačati, zato je treba obdržati zaposlitev z visoko zaposlitveno rento.

Nekateri poklici ali kar cele industrijske panoge so še posebej povezane z daljšimi delavniki. Službe z najvišjimi rentami pripadajo profesionalcem (belim ovratnikom) in proizvodnim delavcem (modrim ovratnikom) z najboljšimi plačami. Ti imajo tudi najdaljše delavnike. Na drugi strani obstajajo zaposlitve, kjer so zaposlitvene rente nizke ali pa jih sploh ni. Predvsem v storitvenem sektorju je tako. Tukaj se dolgi delavniki ne pojavljajo. (Schor 1993, 65)

2.2.5 NAČIN PLAČILA IN PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA

Nastanek delavskega razreda in vzpostavitev svetovnega trga sta tlakovala pot podaljševanju delovnega časa in zmanjševanju količine prostega časa. Kapitalisti so obdržali način nagrajevanja dela iz predkapitalističnega obdobja. Delavce so plačevali za obdobje: dan, teden, mesec, sezono ali leto. S takšnim načinom plačevanja je bilo v interesu delodajalcev, da so iz delavcev »iztisnili« kar največ delovno aktivnega časa. Plačilo je bilo namreč fiksno. Za svoj denar so delodajalci želeli dobiti kar največ. Vsaka dodatna ura dela je bila za delodajalca brezplačna.

Tudi po uvedbi plačila po učinku (na kos) se trend povečevanja delovnega časa ni spremenil. Logičen sklep pri takšnem nagrajevanju dela bi bil, da dolgi delovniki niso v interesu delodajalcev, saj morajo vsak kos plačati. Če se bo delalo veliko, se bo tudi veliko proizvedlo, kar pa bo pripeljalo do prevelikih stroškov za delodajalca. Vendar temu ni bilo tako. Plačilo za kos je bilo nizko, zato je bilo treba delati veliko za zelo majhno plačilo. V tej logiki se skriva začaran krog. Ker so vsi delali veliko oziroma vedno več, so s tem plačilo še bolj znižali, zato so morali delati še več itn. Začetki nagrajevanja po učinku so se odvijali v bivalnih prostorih delavcev, kjer je celotna družina (predvsem ženske in otroci) delala za dodaten zaslužek. Ko se je ta način plačevanja preselil v tovarne oziroma v bolj nadzorovano okolje, se stanje ni spremenilo. (Schor 1993, 58) Sistem plačila po učinku je ohranjal delavce prezaposlene in revne.

Delavčeva želja po zmanjšanju količine dela in po bolj sproščenem življenju je povzročila povezavo plačila za delo z dejanskim časom, preživetim na delovnem mestu. Uvedeno je bilo plačilo na uro. Glavna ideja te povezave je bila, da bo plačilo po urah ali še manjših enotah odpravilo željo delodajalcev po dolgem delovniku, ker jih bo to enostavno preveč stalo. Dodatne ure niso bile več brezplačne. Vendar sta se v tem času pojavila dva nova dejavnika, ki sta prepričala delodajalce v presežno delo zaposlenih. Pojavili sta se mehanizacija delovnih procesov in zgoraj omenjena »zaposlitvena renta« (*employment rent*).

Mehanizacija delovnih procesov je za delodajalce predstavljala vedno večji strošek. Veliko so vlagali v strojno opremo. Ker je bil to zelo drag proces, je bil interes delodajalcev, da bi bile te naložbe čim bolj polno izkoriščene. Drago naložbo je bilo treba odplačati. Zato so se dolgi delovniki ohranili. Stroji so morali biti v pogonu 24 ur na dan. Poleg tega je bilo delodajalcem v interesu, da so zaposlovali najmanjše možno število ljudi, s čimer so nižali stroške. Tako so morali delavci delati v dveh izmenah, 12 ur na eno izmeno, kar je predstavljalo optimizacijo dela za lastnike kapitala. Dve izmeni sta bili veliko manjši strošek kot tri. Razlog za manjše število zaposlenih je bil tudi v težavi najti delavce, ki so znali upravljati stroje. Težko je bilo najti tudi tiste, ki so si takšnega dela sploh želeli. Količina delovnih ur se ni zmanjšala. Končni rezultat mehanizacije je bilo povečanje oziroma ohranitev *statusa quo* glede dolžine delovnega časa. (Schor 1993, 59)

Tretja, najbolj uporabljena oblika delavske pogodbe po vrsti je plačilo za določeno obdobje dela, tedenska ali mesečna plača (*salary*). Tudi ta način nagrajevanja podaljšuje delovnik. V

ZDA so tako v veliki meri plačani profesionalci (profesionalci, menedžerji). Večina je na delovnem mestu od 60 do 80 ur na teden. Od njih vodstvo zahteva, da skoraj vsak svoj trenutek posvetijo delu. To je prvi vzrok za dolge delavnike. Drugi vzrok se skriva v tem, da je takšnih delovnih mest malo in so močno zaželena zaradi dobrega plačila, dodatkov in ugleda, ki ga zaposlen pridobi z delovnim mestom. Povpraševanje po njih je večje kot ponudba. Zato je kljub odhodu posameznika ali cele skupine z delovnega mesta vedno mogoče najti dovolj novih delavcev, ki si želijo to delo in so ga pripravljeni ohraniti z vlaganjem maksimuma. Ta razlaga je bila izpeljana iz argumenta, da bi si delavci lahko sami zmanjšali število delovnih ur, če bi enotno odstopili od dela in rekli, da delajo le toliko in nič več. Vendar temu ni tako, ker se vedno najde dovolj tistih, ki so pripravljeni delati več.

Lahko si predstavljamo piramido. Dobre službe so na vrhu. Njihova ponudba je omejena. V spodnjem delu so slabše službe in večje število delavcev, ki si želijo na boljša delovna mesta. Tako se vedno najdejo delavci, ki bi za višje plačilo delali tudi po 80 ur tedensko in s tem postavljali normo ostalim. (Schor 1993, 65)

150 let je trajal boj delavskega razreda, da si je zmanjšal število ur dela na dan. Uspelo mu je doseči 8-urni delovnik. Leta 1930 so začeli zadnjo bitko za 6-urni delovnik. Ideja je nastala v obdobju recesije, ko dela ni bilo. S krajšim delovnikom so želeli spodbuditi zaposlovanje. S 30-urnim delovnim tednom bi morali delodajalci zaposliti odpuščene delavce. Vendar so delodajalci temu močno nasprotovali iz dveh razlogov. Krajši delovnik bi prinesel polno zaposlenost. To bi vplivalo na zaposlitveno rento, ki bi se znižala in izgubila svojo vrednost spodbude za delo. Možnost odpustitve z delovnega mesta bi izgubila »vzgojno« lastnost. Delodajalci bi s tem izgubili nadzorno funkcijo, saj odpustitev z delovnega mesta ne bi več predstavljala grožnje delavcem. Zaradi polne zaposlenosti bi bili delavci redka dobrina na trgu, ki imajo vedno možnost dobiti zaposlitev. Zaradi redkosti bi bili za delodajalce dražji, ker bi jih morali intenzivno iskati in jih veliko tudi dodatno izobraževati za določeno delovno mesto.

Brezposelnost določenega deleža delovno aktivnega prebivalstva prispeva k čezmernemu delu ostalih. Z boljšo porazdelitvijo dela bi pozitivno vplivali na vse akterje v gospodarstvu. Vendar to ni v interesu lastnikov kapitala. Sindikati in delavske organizacije na drugi strani pa izgubljajo vpliv, tako da ni nikjer več prave pobude za skrajševanje delovnega časa.

2.3 SKLEP: ZDA DANES

Petdeseta in šestdeseta leta prejšnjega stoletja so v ZDA predstavljala obdobje prosperitete. V povojnem obdobju je bilo dela dosti, svetovna konkurenca pa je bila šibka. Število ur dela na zaposlenega se v tem obdobju skoraj ni spreminjalo. Leta 1969 se je delovni čas začel podaljševati. V tem času se je gospodarstvo soočilo s krizo, ki so jo zaznamovale podražitve naftnih derivatov in upočasnitev rasti produktivnosti ter naraščajoča mednarodna konkurenca. (Schor 1993, 79) Podjetja so se odzvala s tem, da so velik del rešitve krize preložila na zaposlene (delati več za manj). Podaljšanje delovnega časa so delodajalci dosegli na dva načina:

- zahtevali so več dela za isto plačilo – skrajšali so dolžino odmorov ter plačanih dopustov in bolniških odsotnosti, vedno bolj se je uvajalo tudi nadurno delo;
- konstantno so nižali urne postavke; s tem so znižali plače zaposlenim in sebi stroške poslovanja ter hkrati prisilili delavce v podaljšane delovnike z nadurnim delom.

Če so zaposleni želeli obdržati tedanji standard, so morali delati več. Nekateri za to krivijo zaposlene same, saj so si izbrali podaljšan delovni čas. Vendar, kot bomo videli v nadaljevanju, to ni res. Pritisk po podaljševanju delovnega časa je prihajal od delodajalcev.

ZDA predstavljajo najbolj potrošniško usmerjeno družbo v zgodovini človeštva. Nekoč popolnoma obrobna dejavnost, kot je nakupovanje, je postala strast celotnega naroda.

Povprečni Američan troši dvakrat več, kot je trošil pred 40 leti. To ne velja samo za razrede, ki imajo temu primeren dohodek. Trend je prisoten v vseh družbenih in dohodkovnih razredih, tudi v tistih z najnižjimi dohodki. Eksplozija potrošnje 1980. leta je bila drugačna kot potrošnja v zgodnejših desetletjih, ko si je lahko to razvado (ali način preživljanja prostega časa) privoščilo le 20–40 % populacije, ki je imela temu primerno visoke dohodke.

Dohodek je vedno bolj neenako porazdeljen. Populaciji v spodnji četrtini družbene porazdelitve se je življenjski standard močno poslabšal. Ostali so družbeni standard obdržali le s presežnim delom oziroma z večjim vložkom časa v delo. Če se delovnik ne bi podaljševal, bi bila povprečna letna plača ob koncu osemdesetih let v ZDA nižja, kakor pa je bila na začetku desetletja. (Schor 1993, 109) Osemdeseta leta so bila posebna leta, ki so zaključevala obdobje »obilja« petdesetih, šestdesetih in sedemdesetih let. Rast cene nafte in

posledični gospodarski šoki so prispevali k znižanju plač. Američani so navajeni izobilja in trošenja. Zato so v želji nesprenjanja (nezmanjševanja) teh dveh navad delali več. Potrošništvo povojnega obdobja je močno vplivalo na dojetanje časa in na to, kako ga preživljati. Prebivalci ZDA so se navadili na materialne nagrade, s tem pa so se odrekli oziroma pozabili na prosti čas. Potrošnja je zanje nekaj, kar daje zadovoljstvo ali celo pomen življenju. Na delovnem mestu in doma se napredek ameriške družbe kaže v kopičenju dobrin in ne v povečevanju prostega časa. (Schor 1993, 112)

Potrošnja je vplivala na daljše delovnike. Materializem ni prispeval k manjši napetosti ali k manjši odtujenosti na delovnem mestu in ni prispeval k manjši ogroženosti zdravja na delovnem mestu. Nagrade materializma so vidne zunaj delovnega mesta. S tem se vrnemo na teze, zapisane v izhodišču naloge. Gospodarstvo sistematično spodbuja potrošnjo s tem, da redno zvišuje plačila za delo (na letni ali mesečni ravni), nikoli pa se ne odloči za zmanjšanje delovnega časa oziroma povečanje količine prostega časa.

ZDA so potemtakem družba, ki je ujeta v delo in potrošnjo ter v delo in še malo večjo potrošnjo. Cikel dela in potrošnje črpa svojo moč iz rasti produktivnosti, ki se vedno vrednoti z denarjem in nikoli s časom. (Schor 1993, 126)

3 DELO IN PROSTI ČAS V SLOVENIJI

3.1 USTANOVITEV DRŽAVE

Minulo desetletje predstavlja obdobje slovenske neodvisnosti in hkrati označuje prehod iz socialističnega sistema v kapitalizem.

Slovenija je bila najrazvitejša država nekdanje Jugoslavije in je znotraj enopartijskega okvira nekako odstopala. »Slovenija, ki je imela manj kot 10 % jugoslovanskega prebivalstva, je ustvarjala skoraj petino jugoslovanskega BDP, četrtno celotnega izvoza ter tretjino jugoslovanskega izvoza na zahodne trge.« (Stanojević 2001, 74–75) To je v večji meri pripomoglo, da se je naša država v procesu tranzicije dokaj dobro znašla.

Med republikami nekdanje Jugoslavije je prihajalo do precejšnjih razlik. Republika Slovenija je bila glavna zunanjetrgovinska posrednica, kar pomeni, da je sodelovanje s tržnimi gospodarstvi vzpostavila že pred osamosvojitvijo. (OECD, Gospodarski pregledi 1997, 1)

Konec leta 1990 se je slovenski narod na plebiscitu odločil za neodvisno državo, ki je bila razglašena 25. junija 1991. Sledila je desetdnevna osamosvojitvena vojna, po kateri je Slovenija vse bolj pridobivala mednarodno podporo in nato postopoma tudi mednarodno priznanje.

Ob osamosvojitvi se je Slovenija soočila z izgubo trga nekdanje Jugoslavije, kar jo je močno prizadelo, saj je bila pred razpadom Jugoslavije z drugimi republikami močno povezana – prodaja na ta območja je predstavljala eno četrtno skupne prodaje. Še tesnejša pa je bila vez na področju industrijskih trgov, kjer je bila kar tretjina slovenskih prodaj namenjena nekdanjim jugoslovanskim republikam. (OECD, Gospodarski pregledi 1997, 20)

Slovenija je, upoštevajoč skupino tranzicijskih držav, med prvimi dosegla ponovno gospodarsko rast, do česar je prišlo leta 1993. Prestrukturiranje je pomenilo preusmeritev gospodarstva od industrijskih dejavnosti k storitvam. V letih 1992 in 1993 se je inflacija močno zmanjšala, saj je v tem času padla z 200 % na 20 %. Omeniti je treba še, da je Slovenija že nekaj mesecev po osamosvojitvi uvedla lastno valuto – slovenski tolar. (OECD, Gospodarski pregledi 1997, 26)

3.2 GOSPODARSKE RAZMERE

3.2.1 STRATEGIJA MAJHNE DRŽAVE

Slovenija je majhna država, ki je podedovala visoko centralizirano industrijo, ob tem pa je zaradi svoje majhnosti obsojena na nadpovprečno vključevanje v mednarodno menjavo. To potrjujem s primerom kompleksa slovenske strojne industrije. Ta industrija je bila nosilni izvozni sektor in integrator velikih ekonomskih interesov celotnega slovenskega gospodarstva. Po razpadu jugoslovanskega trga je bila ta industrija izpostavljena močnim dezintegracijskim procesom. Njena mednarodna konkurenčnost je bila vprašljiva. To pa še zdaleč ni edina neugodna posledica, ki je nastala zaradi izklapljanja Slovenije iz gospodarskega sistema nekdanje federacije. Nadalje, razpad jugoslovanskega trga je impliciral naglo

restrukturacijo/dekoncentracijo gospodarstva in skupaj s procesom privatizacije (prehod na tržno gospodarstvo) povzročil veliko spremembo socialne strukture, kar seveda zapleta mrežo interesov.

3.2.2 PRIVATIZACIJA

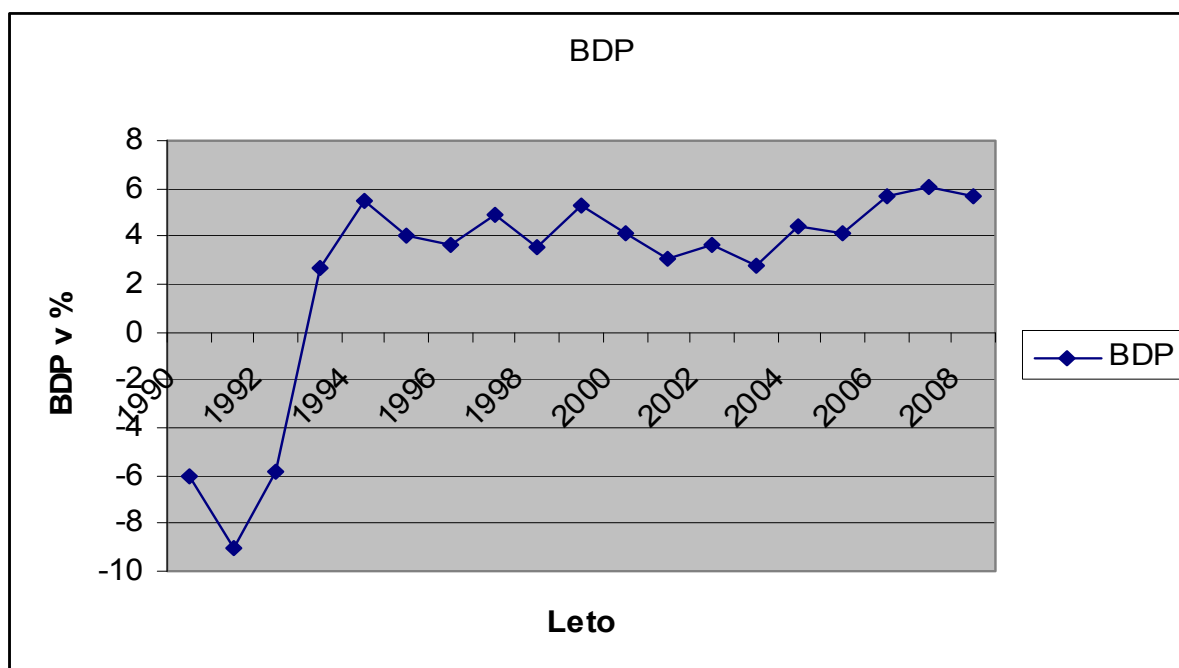
Privatizacija je tema, o kateri so v Sloveniji v zadnjem desetletju veliko govorili ekonomisti, pravniki in politiki. Sprememba lastništva je ena od največjih sprememb v deželah nekdanjega vzhodnega bloka v prehodu iz realsocializma v postsocializem. Slovenija kljub svojemu specifičnemu izhodiščnemu položaju ni izjema, saj je bil eden od prvih korakov prehoda prav iskanje ustrezne oblike lastniškega preoblikovanja gospodarstva. Dva koncepta privatizacije pojasnjujeta temelje sedanje privatizacijske zakonodaje. Aleksandra Kanjuo Mrčela (Kanjuo Mrčela 1994, 108) pojasnjuje dva koncepta takole.

Leta 1991 se je pojavil Mencingerjev koncept lastninjenja, ki je temeljil na postopni decentralizirani privatizaciji, v kateri naj bi imeli glavno besedo managerji in zaposleni v podjetjih; ti bi odkupili podjetja, v katerih so zaposleni. Vloga države naj bi bila izključno zunanje regulativne narave. Zlasti politično konzervativnejši in protikomunistični del vlade se s predlogom ni strinjal, ker je, po njihovem mnenju, preveč moči prepuščene tistim, ki so jo imeli prej («rdečim» direktorjem in samoupravljavcem). Temu je sledil Sachsov koncept, ki je ustrezal novi politični eliti in je bil popolno nasprotje prvemu konceptu. Največja podjetja naj bi bila poddržavljena; to bi se kombiniralo z razdeljevanjem certifikatov vsem državljanom Slovenije. Osrednja vloga države pa bi zagotovila odločilni vpliv na potek privatizacije vladajoči politični eliti. Po dolgi in obsežni razpravi je bila konec leta 1992 sprejeta sedanja privatizacijska zakonodaja, ki je kompromisna rešitev – zajema elemente enega in drugega koncepta in je bila sprejemljiva za vse privatizacijske akterje. Zakonodaja, skupaj s kasnejšimi spremembami in dopolnitvami, združuje 'kuponsko privatizacijo' (razdelitev lastniških certifikatov vsem državljanom) in notranje odkupe, omogoča pa tudi druge oblike lastninskega preoblikovanja.

3.2.3 GOSPODARSKA RAST

Ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja je bilo slovensko gospodarstvo v velikih težavah. Letne stopnje rasti BDP so bile v tem obdobju negativne, »dno« pa je bilo doseženo leta 1992. Po letu 1993 slovensko gospodarstvo dosega zmerno gospodarsko rast (po letnih stopnjah med 3,5 % in 5,3 %).

Graf 3.1: *Letne stopnje rasti BDP (v %)*



Vir: SURS (2008).

»Ob koncu devetdesetih let je slovenski BDP na prebivalca dosegel 10.000 USD, kar je raven BDP na prebivalca v nekaterih manj razvitih članicah EU. Po tem kazalcu je Slovenija najrazvitejša država v prehodu, saj dosega 70 % povprečja EU.« (Slovenian Economic Mirror 3/2003 v Stanojević in drugi 2001, 76)

3.2.4 INFLACIJA

Inflacija se je po letu 1995 znižala na enoštevilno stopnjo in se do uvedbe davka na dodano vrednost sredi leta 1999 znižala na 4,3 %. S pomočjo restriktivne denarne politike, počasnejšega naraščanja deviznega tečaja, politike nadzorovanih cen ter

dohodkovne politike je bila dosežena cenovna stabilizacija. Uvedba DDV, ki ji je sledilo naraščanje cen nafte in tečaja dolarja, nato pa še dodatno povečevanje davčnih obremenitev in hitrejša rast reguliranih cen so prispevali, da se je inflacija ponovno dvignila proti 8 do 9 %. (Šušteršič 2002, 101–103)

3.2.5 NOVA POZICIJA KOLEKTIVNIH PREDSTAVNIŠTEV

Obdobje ustvarjanja prvih privatizacijskih konceptov na Slovenskem se ujema z obdobjem velikih sprememb, ki jih je doživelo sindikalno gibanje v Sloveniji. Oboje je posledica razpada in zapuščenja socialističnega sistema. Sindikati so v tem obdobju profilirali svojo novo vlogo, ki je definirana s spremenjenim položajem sindikalnih članov v razmerah ekonomske krize. »Zaposleni hitro izgubljajo pravice iz prejšnjega obdobja – varnost glede zaposlitve in zagotovljen osebni dohodek sta del zgodovine, kajti ustvarja se trg delovne sile s svojimi zakonitostmi.« (Kanjuo Mrčela 1994, 110)

Premik v tržno gospodarstvo je prinesel kar nekaj nasprotij. Tranzicijske države so značilne po tem, da je moč sindikatov vedno manjša in da stopnja sindikaliziranosti v organizacijah upada. To pa ne velja za Slovenijo. Stopnja sindikaliziranosti je v slovenskih organizacijah ostala visoka. Posredna participacija je zato zelo močna.

Neposredna participacija v slovenskih postkomunističnih organizacijah ni razvita oziroma je prisotna v nizkih deležih. Zaposleni so izključeni iz managerskega odločanja, organizacije delovnega procesa in finančne participacije.

Danes bi bilo realno pričakovati, da bo stopnja sindikaliziranosti nižja oziroma zelo majhna (zaradi prehoda v tržno gospodarstvo), vendar temu ni tako. Stopnja sindikaliziranosti se je v slovenskih organizacijah ohranila na visoki ravni. Kar 74,2 % organizacij ima stopnjo sindikaliziranosti večjo od polovice (51 % ali več zaposlenih, ki so člani sindikata). Pričakovano zmanjšanje vpliva sindikatov se s prehodom v kapitalistični sistem ni zgodilo. (Stanojević 2004, 118)

Preglednica 3.1: *Stopnja sindikaliziranosti, deljena na organizacije z več kot 50 % zaposlenih, ki so člani sindikatov, in na organizacije z manj kot 50 % zaposlenih, včlanjenih v sindikate*

	Manj kot 50 %	Več kot 50 %
EU-25	45,5 %	39,7 %
Tranzicijske države	56,0 %	31,2 %
Slovenija	23,3 %	74,2 %

Vir: Stanojević (2005, 342).

S prehodom v kapitalizem so bile delavske interesne organizacije vedno bolj izključene iz podjetij. Nekdanji delavski sveti so bili ob tranziciji izključeni iz strateškega odločanja. Preimenovanje v svete delavcev odraža njihovo marginalizacijo. Iz tega razloga so sindikati pridobivali na svoji moči. Delavci so želeli močno predstavništvo svojih interesov, ki se bo znalo postaviti po robu upravljavcem organizacij. Sindikati so oblikovali zaščitniško, ekonomsko usmerjeno držo – zahtevajo pravično plačilo za svoje člane. Obenem se distancirajo od samoupravne preteklosti in podpirajo »jasno razdelitev vlog«. To pomeni, močan sindikat kot predstavnik in zaščitnik dela nasproti predstavnikom kapitala na drugi strani. Hkrati se z redefiniranjem vloge sindikatov ustvarjajo tudi novi in se odcepljajo nekateri deli »starega« sindikata.

»Z uvajanjem privatizacije je potekalo tudi ukinjanje participacije delavcev v delavskih svetih. Nekaj časa je bil položaj nepregleden in neurejen: v nekaterih podjetjih je bila družbena lastnina, pa ni bilo delavskih svetov, nekje je bila mešana ali zasebna lastnina, pa so delavske svete ohranili ipd.« (Lukšič 1994, 16) Samoupravljanje se je razgrajevalo, zaposleni niso imeli novih mehanizmov za soodločanje v podjetjih in zavodih, sindikati pa so se vse bolj gibali v smeri zahtev po večji udeležbi zaposlenih v lastnini podjetja kot pravičnem poplačilu za minulo delo, ki so ga zaposleni vlagali v podjetja.

Redefiniranju vloge sindikatov je sledilo oblikovanje centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj in tripartitnega neokorporativističnega načina urejanja industrijskih odnosov na družbeni makro ravni.

»Kooperativnost starih predstavništev, ki je temeljila na vključitvi v strateško odločanje, je bila nadomeščena z opozicijskim, bolj konfliktno naravnanim delovanjem, ki je temeljilo

izključitvi iz strateškega odločanja. Razmerja med delodajalci in delojemalci so se strukturirala v smeri konfliktnega ('mi in oni') obrazca.« (Stanojević 2004, 120)

3.3 TRANZICIJA

Spremljajoči dejavniki uvajanja tržnega gospodarstva so pojavi, ki so socialističnim družbam tuji, tako na primer propadanje velikih tovarn in podjetij.

Zaposlene je prizadelo drastično izgubljanje pravic, ki so bile dotlej nekaj običajnega. Med negativnimi učinki tranzicije je prebivalstvo najmočneje prizadela hitro rastoča brezposelnost. Ta je bila predvsem posledica strukturnih premikov v gospodarstvu. »Ena od posledic transformacijske depresije je bilo tudi opazno zmanjšanje delovno aktivnega prebivalstva. Po registrskih virih se je v dobrem desetletju (od 1988 do 1998) zmanjšalo za več kot dvesto tisoč.« (Ignjatović 2001, 94) Tu gre predvsem za posledice predčasnega upokojevanja, s katerim se je reševal problem brezposelnosti.

Sicer pa ima Slovenija približno dva milijona prebivalcev, od katerih jih je 900.000 v kategoriji aktivnega prebivalstva. Začetno obdobje tranzicije sta zaznamovali koncentracija brezposelnosti med nekvalificiranimi delavci in naraščanje brezposelnosti v visoko industrializiranih regijah. Rast zaposlovanja je zasluga predvsem individualnega sektorja, zlasti samozaposlenih in zaposlenih pri njih.

V socialističnem sistemu je bila visoka stopnja delovno aktivnega prebivalstva (brezposelnosti skoraj ni bilo) umetno vzdrževana. V obdobju tranzicije so procesi prilagajanja novim trgom in novim lastninskim razmerjem močno zmanjšali obseg aktivnega prebivalstva. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v Sloveniji povečala z 1,6 % v letu 1987 na 14,4 % v letu 1997. (Hanžek 1998, 67)

3.3.1 VPLIV TRANZICIJE NA PROSTI ČAS

V osemdesetih letih sta bila sobota in nedelja dneva, prosta delovnih obveznosti. V obdobju tranzicije in pozneje z rastjo kapitalizma v Sloveniji sta bila dneva ob koncu tedna vedno pogosteje delovna dneva. Prosta sobota in nedelja s povsem fiziološkega vidika sicer nimata pravega pomena, a sta socialno dragocena za življenje z družino in prijatelji.

Socialistični sistem je skoraj slehernemu delavcu omogočal združevanje poklica in družinskega življenja. Zaposleni so preživeli na delovnem mestu povprečno 8 ur na dan, delo pa ni bilo tako psihično obremenjujoče kot danes. Za preživljanje prostega časa je v prejšnjem sistemu skrbelo podjetje (podjetja so imela v lasti vikende in prikolice v kampih).

3.4 KAPITALIZEM IN INTENZIFIKACIJA DELA V SLOVENIJI

3.4.1 NESPREMENJENE VREDNOTE

Za slovensko gospodarstvo je značilen prenos vrednot iz prejšnjega sistema v novo kapitalistično usmeritev. Le-te močno vplivajo na odnos do dela in količino dela v novem sistemu. Dve glavni vrednoti slovenskih delavcev sta delo in družina.

Tako smo zelo podobni ZDA. Le vzroki za povečanje količine dela so drugačni. Delavce v ZDA ženeta potrošnja in družba zadovoljevanja vedno novih potreb. V načelu tudi naši delavci delajo veliko, ker si želijo zadovoljiti potrebe, vendar sta pravi vzrok trdega dela vrednoti prejšnjega sistema.

Ob osamosvojitvi in prehodu v kapitalistični sistem je moralo slovensko gospodarstvo na temelju starih vrednot postaviti nove smernice in cilje. Reinstitucionalizacija slovenskega sistema industrijskih odnosov se je morala osredotočiti na reintegracijo delavskih interesov v novi post-komunistični družbeni red. (Stanojević 2004, 112)

Delavski interesi so imeli prednost v novem sistemu. Zagotavljala se je relativno visoka raven plač, ki je v začetku devetdesetih let temeljila na relativno dobrem razvojnem izhodišču Slovenije, pozneje pa na gospodarski rasti. Vzporedno se je oblikoval centraliziran – tog sistem kolektivnih pogajanj. (Stanojević 2004, 113) Ta je omogočil, da so bile zahteve delavcev v vodstvih podjetij dobro »slišane«.

Prva značilnost novega sistema industrijskih odnosov je stabilno plačilo za delo, ki ga zagotavlja sistem kolektivnih pogajanj. Druga značilnost je visoka stopnja zagotavljanja varne zaposlitve za večino delovno aktivne populacije. »V komunizmu je bila varna zaposlitev ključni motiv zaposlenih (Arzenšek v Stanojević 2004, 113) ter temelj 'velike koalicije' med

delavci in politično elito.« (Županov v Stanojević 2004, 113) Varna zaposlitev je centralna vrednota, ki se je kot takšna ohranila tudi skozi obdobje tranzicije in je prisotna tudi še, ko je Slovenija že prepoznana kot kapitalistična država.

Raziskave s konca devetdesetih let kažejo, da je v Sloveniji delež zaposlenih, ki so vključeni v najstabilnejšo obliko delovnega razmerja, visok. Leta 2001 jih je bilo zaposlenih približno 70 %. (Stanojević 2005, 343)

Delodajalci so morali sprejeti standarde prejšnjega sistema, ki so dobro skrbeli za varno zaposlitev. Kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, gre zaslugo pripisati tudi močnemu delavskemu predstavništvu.

3.4.2 INTENZIFIKACIJA DELA KOT EDINI MOŽEN IZHOD

V primerjavi z varnim zavetjem trga nekdanje Jugoslavije se je s tranzicijo za slovenske organizacije situacija radikalno spremenila. Ostal je domači trg, ki pa ni bil dovolj velik za preživetje. Podjetja so svoje storitve in proizvode morala ponuditi na tujih trgih Evrope in drugih kontinentov. Tu so se spopadla s tržnim gospodarstvom v pravem pomenu besede.

Okolje, v katerem delujejo slovenske organizacije, ima dve značilnosti. Nanj delujejo močni konkurenčni pritiski tujega trga, na drugi strani pa je prisoten visoko institucionalno reguliran notranji trg delovne sile.

Novo nastalo situacijo, v kateri se je znašla Slovenija, lahko poskušamo razložiti s kontingenčno teorijo, ki govori o demokratizaciji managerskega odločanja kot o potrebnem koraku za preživetje organizacije na trgu. Glede na to, da so se slovenska podjetja usmerila na tuje trge, bi bilo najbolje, če bi bila numerična fleksibilnost na trgu delovne sile visoka in delovna sila poceni. Tako bi podjetja lahko prosto uporabljala numerično fleksibilnost in se lažje prilagajala situaciji na trgu.

Vendar trg delovne sile, kot bo nakazano pozneje, ni fleksibilen. V veliki meri je »tog«. Zahteve delavcev so jasne in dobro zastopane.

Izvozna podjetja so bila v času prehoda v tržno gospodarstvo najbolj izpostavljena pritiskom, kako optimalno obvladati situacijo, v kateri so se znašla. Morala so doseči visoko raven

konkurenčnosti, če so želela preživeti. Pri tem jih je oviral »tog« trg delovne sile v Sloveniji. Za izvozna podjetja bi bilo idealno, če bi zgoraj omenjena kontingenčna teorija veljala v slovenskem gospodarstvu.

»In ravno teh prijemov ta večina tradicionalnih organizacij v 90. letih ni mogla uporabljati. Plače so bile zaradi sindikalnih pritiskov v kontekstu centralnih kolektivnih pogajanj fiksirane na relativno visoki ravni. Standard varne zaposlitve je bil sploh 'nedotakljiv', saj je izviral iz širših bojev in (političnih) menjav. Večina slovenskih izvoznikov je bila ujeta v kombinacijo notranje in zunanje togosti.« (Stanojević 2004, 122)

Na drugi strani organizacije iz notranjega sektorja (domači trg) delujejo v varnem, relativno zaprtem okolju. Te organizacije so še najbolj podobne zaščitenim organizacijam iz časa komunizma. V takšnem okolju toge nedemokratske podjetniške strukture omogočajo preživetje.

Če organizacije na domačem trgu uspejo preživeti z nedemokratskimi podjetniškimi strukturami, potemtakem se mora v izvoznih podjetjih pojavljati demokratizacija podjetniških struktur. Drugače ne bi preživela. Raziskave zadnje trditve niso nikoli potrdile. Izvozna podjetja so na tujih trgih konkurirala in preživela s togimi podjetniškimi strukturami.

Iz zgoraj napisanega lahko ugotovimo, da je nedemokratskost managerskega odločanja prisotna. To je dejstvo, s katerim so morala podjetja uspeti na trgu. Organizacije bi to lahko sprejele kot negativni dejavnik in se ne bi niti trudile konkurirati. Vendar so dejstvo izkoristile sebi v prid. Nedemokratskost je postala orodje konkurenčnosti slovenskih izvoznih podjetij na tujih trgih. Toga managerska struktura je morala sodelovati s kolektivnimi predstavništvi.

»Omenili smo, da je bilo v prejšnjem zaprtem okolju poslovno odločanje podrejeno socialnim funkcijam podjetja.« (Županov v Stanojević 2004, 124) »Interni koordinacijski mehanizmi so bili togi, saj so bile te organizacije fordistično strukturirane. Ko so se organizacije naenkrat odprle tujemu trgu, so se cilji prestrukturirali. Socialne funkcije organizacij so bile radikalno omejene ter dislocirane v območje menjav znotraj mehanizma kolektivnega interesnega predstavljanja. Zaposlene se v novem sistemu izloči iz procesa odločanja. Vsa podjetniško organizacijska vprašanja so se premaknila v območje izključne kompetence managementa.

Kljub tej spremembi se organizacije niso mogle znebiti zapuščine prejšnjega sistema: fordistične organizacijsko-tehnične strukture.« (Stanojević 2004, 124)

»To je bil ključni rezultat orisanih sprememb. V novem konkurenčnem okolju so stari koordinacijski mehanizmi začeli funkcionirati kot ključni organizacijski resurs tradicionalnih organizacij.« (Stanojević 2004, 124)

Kot sem omenil, so podjetja togost prejšnjega sistema sprejela kot resurs in ga izkoristila sebi v prid. Togost omogoča kontrolo. Managerji so poostri nadzor dela. Delavci so bili učinkovitejši. Intenzivnejše delo so podprli sindikati.

»Te organizacije so imele le en sam, zelo ozek izhod. Ob visoko definiranih socialnih standardih je bil sistematičen dodatni delovni vložek neizogibni pogoj njihovega preživetja. Morale so se osredotočiti na intenzifikacijo dela.

»Zelo verjetno je, da je v večini slovenskih organizacij iz izvoznega sektorja osvobojeni tradicionalni management na temelju podedovanih »koordinacijskih rutin« redefiniral delovne prakse. Ker drugega izhoda ni imel, je verjetno vpeljeval nove, bolj zahtevne delovne standarde in bolj trdo kontrolo izvajanja. Le s temi prijemi je lahko zagotavljal zadostno stopnjo konkurenčnosti podjetja.« (Stanojević 2004, 125)

Zaščitene in rigidne organizacije starega sistema so preživele na odprtem močno konkurenčnem tujem trgu. Ohranile so konkurenčnost.

»Če povzamemo, delavci v Sloveniji delajo bolj trdo kot prej. Delo za plačilo zavzema večino njihovega časa, zagotovo več, kot je povprečje v EU. Trend, ki zagotovo ogroža ravnovesje med delom in življenjem.« (Stanojević 2005, 351)

Rečemo lahko, da sta tranzicija in s tem prihod kapitalističnega sistema povzročila intenzifikacijo dela. Intenzifikacija dela je odgovor na izziv, ki nam ga je prinesel kapitalizem.

3.5 PODALJŠEVANJE DELOVNIKA IN OBLIKE FLEKSIBILNOSTI

V Evropi imajo države z vzhoda in juga najdaljše delovnike. Po podatkih raziskave Forth European Working Conditions Survey (2007) spada Slovenija v skupino vzhodnoevropskih držav. Poleg so vključene tudi Češka, Estonija, Madžarska, Litva, Latvija, Poljska in Slovaška.

Pri številu delovnih ur, ki jih delavci opravijo na teden, Slovenija spada v zgornjo tretjino, kjer so delovni tedni najdaljši. Povprečno ima v Sloveniji delovni teden 41 ur. 50 % delavcev dela od 40 do 44 ur na teden, 5 % jih dela več kot 60 ur in 5 % delavcev dela manj kot 20 ur na teden. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 17)

Tudi kadar merimo število delovnih dni v tednu, spada Slovenija v zgornjo tretjino. Vseh 7 dni v tednu dela 6 % zaposlenih, 6 dni v tednu preživi na delovnem mestu 21 % zaposlenih, največji delež pa je seveda tistih, ki delajo 5 dni v tednu. V letu 2007 je bilo takšnih 66 % zaposlenih.

Kadar preverjamo ekstreme, kot je na primer delež delavcev, ki opravljajo dolge delovnike (več kot 48 ur na teden), je Slovenija v zgornji tretjini. Med članicami EU smo bili leta 2007 na 6. mestu. Dolge delovnike opravlja 13 % zaposlenih in 6 % samozaposlenih. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 18)

Tako kot v ZDA tudi v Sloveniji določen delež delavcev opravlja dve plačani zaposlitvi. Delež le-teh ni tako majhen. Dve službi redno opravlja 3 % zaposlenih in občasno 7 % zaposlenih.

Raziskava je tudi preverjala, kako je zaposlitev oziroma delo umeščeno v življenje delavcev. Kakšno je ravnovesje med delom in prostim časom? Logično je, da je zadovoljstvo zaposlenih odvisno tudi od dolžine delovnega časa. Krajši je delovni čas, bolj je umeščen v življenje delavca in ta je bolj zadovoljen. Slovenija se po zadovoljstvu umeščenosti dela v življenje zaposlenega nahaja v spodnji tretjini, kar je pričakovan rezultat, saj zgoraj ugotavljam, da je delovni teden v Sloveniji med najdaljšimi v celotni EU (41 ur na teden). Nezadovoljnih z razmerjem delo:prosti čas v naši državi je 19 % zaposlenih, zelo nezadovoljnih pa 6,6 %. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 72)

Po zadovoljnih z zaposlitvijo na splošno se Slovenija v primerjavi z drugimi državami članicami EU spet nahaja v spodnji tretjini. Manjši delež ljudi je zelo zadovoljnih ali zadovoljnih s svojim delom. Na drugi strani sta deleža nezadovoljnih (22 %) in zelo nezadovoljnih večja (7 %).

Slovenija je predstavnica majhne skupine držav, katerih tedenski delovni čas presega povprečje EU-25. Vzporedno z dolgim delovnim tednom veliko slovenskih organizacij uporablja nadurno delo, izmensko delo in delo ob vikendih.

Pokazatelj podaljševanja delovnega časa je delo izven standardnega delovnega časa. Kot bom pokazal v nadaljevanju, je v Sloveniji takšen način (delavcu neprijazne) fleksibilnosti pogosto uporabljen. V Evropi je delež delavcev z delom izven »normalnega« delovnika majhen. Izstopajo države nove članice iz vzhodnega in južnega dela EU. Delež delavcev, ki delajo več kot pet večerov na teden, je v teh državah večji. Slovenija se nahaja v skupini, kjer 37 % delavcev naredi 1–3 sobotne izmene na mesec, 22 % jih opravi 4–5 sobotnih izmen na mesec, 26 % jih dela 1–3 nedeljske izmene in 10 % jih opravi 4–5 nedeljskih izmen na mesec. Nočno delo iz normalnih okvirov izstopa le na področju vzhodnih držav, kamor smo v tej raziskavi uvrščeni tudi mi. Več kot 25 % delovne sile opravlja nočne izmene. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 20)

Izmensko delo močno pripomore k uspešnosti podjetja. Poleg tega tudi močno vpliva na organiziranje življenja zaposlenih. Slovenija spada v skupino držav, kjer je delež uporabe izmenskega dela najvišji. 20 % delavcev je vključenih v konstantno izmensko delo. Izmene si ponavadi sledijo v tedenskih intervalih (dopoldne, popoldne in ponoči). 22 % je vključenih v nekonstantne izmene. Nekaj časa (ponavadi daljša obdobja kot teden) delajo v eni izmeni, potem spet v drugi. Poznano je dejstvo, da imajo delavci v izmenah zelo fiksne delovnike. Število ur, ki jih preživijo na delovnem mestu, je zelo konstantno in se giblje med 39 in 41. Po dolžini delovnika za 10 % presegajo povprečje vseh zaposlenih. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 22)

V nadaljevanju diplomske naloge bo razvidno, da je izmensko delo pogosto uporabljena tehnika pri slovenskih delodajalcih. S tem podaljšujejo delovnik in močno posegajo v organiziranje življenja delavcev. Naslednji podatek kaže, da ima izmensko delo močan vpliv

na ravnovesje delo-prosti čas. V 33 % izmensko delo vpliva na težje organiziranje življenja izven delovnega mesta. (Forth European Working Conditions Survey 2007, 23)

3.5.1 POZITIVNE IN NEGATIVNE OBLIKE FLEKSIBILIZACIJE DELA

Selektivna fleksibilnost redno zaposlenih za nedoločen čas povzroči različne oblike fleksibilnosti dela. Nekatere oblike so prijazne delavcem in njihovim družinam, druge oblike so bolj naklonjene interesom podjetja. S tem ločimo pozitivne in negativne oblike fleksibilizacije dela. Pozitivne oziroma delavcu prijazne so tiste, ki dopuščajo svobodo pri odločanju, kje in kdaj zaposleni delajo. Sem spadajo oblike fleksibilnosti, kot so krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, fleksibilni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo.

Negativne oblike so tiste, ki kot dejstvo posegajo v delavčevo življenje in zahtevajo njegovo prilagajanje. To so tudi oblike, ki povzročajo intenzifikacijo dela: delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, priložnostno delo, pogodba za določen čas. Kot bom navedel pozneje, je razvidno, da je slednjih oblik v Sloveniji več, kar je še en dokaz, da je prehod v kapitalistični sistem vplival na intenzifikacijo dela.

Preglednica 3.2: *Negativni obliki zaposlovanja in njihuni deleži uporabe v organizacijah EU, tranzicijskih držav in Slovenije*

		EU	Tranzicijske države	Slovenija
Delo v izmenah	do 5 %	19,2 %	15,3 %	16,4 %
	od 6–20 %	17,4 %	19,2 %	17,5 %
	več kot 20 %	34,1 %	40,5 %	51,3 %
Določen čas	do 5 %	56,0 %	55,8 %	52,5 %
	od 6–20 %	19,5 %	25,3 %	35,3 %
	več kot 20 %	5,8 %	10,6 %	10,8 %

Vir: Stanojević (2004, 125).

Podatki v gornji preglednici so konsistentni s predpostavko o močni intenzifikaciji dela v slovenskih postkomunističnih organizacijah. Velika skupina stalno zaposlenih je izpostavljena močnim delovnim obremenitvam. Tudi zaposleni za določen čas prenašajo del teh obremenitev.

Oblike fleksibilizacije, ki jih v slovenskih organizacijah uporabljajo vse pogosteje, so predvsem negativne. Od leta 2001 do leta 2004 (v Stanojević 2004: 125) se je uporaba dela ob vikendih v slovenskih podjetjih povečala za 24,7 % in delo v izmenah za 23 %. Nadurno delo se je povečalo za 34,3 %. Te oblike dela spadajo med delavcu neprijazne. Pregled deležev, v kolikšni meri so v podjetjih prisotne negativne oblike fleksibilnosti, je naslednji: 99 % organizacij uporablja delo za določen čas, 96 % nadurno delo, 85,2 % delo v izmenah in 82,6 % organizacij uporablja delo ob vikendih. (Kanjuo Mrčela 2004, 248)

Resnost stanja je še razvidnejša, ko prikažemo nasprotje: v kolikšni meri organizacije v Sloveniji uporabljajo delavcu prijazne oblike dela. 54 % organizacij uporablja krajši delovni čas, 25,9 % jih uporablja delitev delovnega mesta, 77,3 % uporablja fleksibilni delovni čas, 13,6 % delo na domu in samo 5,5 % organizacij uporablja delo na daljavo. Pri tem močno zaostajamo za EU. (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 273)

Naslednji citat dobro povzame celotno situacijo. »V kombinaciji s podatki, ki so razkrili obstoj neparticipativnih, tradicionalnih 'koordinacijskih rutin', ugotovljena masivna uporaba dela v izmenah sugerira, da so v slovenskih organizacijah zaposleni vključeni v režime, znotraj katerih delajo bistveno več kot prej. Druge razlage preživetja teh organizacij preprosto ni.« (Stanojević 2004, 125-126)

V gornjem poglavju so navedeni empirični podatki, ki kažejo, da je vpeljava tržnega gospodarstva povzročila intenzifikacijo dela v Sloveniji.

»Glede na to, da sem prej ugotavljal, kako močno je sindikalizirana Slovenija, se intenzifikacija dela sliši skoraj nemogoče. Vendar je prisotna in to z blagoslovom sindikatov. Opozicijsko nastrojeni sindikati so očitno intenzifikacijo dela sprejeli. Ker so organizacije kolektivnega predstavništva prostovoljne, od dejanskega in potencialnega članstva močno odvisne organizacije, so zagotovo izhajale iz razpoloženja zaposlenih. Zdi se torej, da je bila intenzifikacija dela za zaposlene v slovenskih organizacijah sprejemljiva. Delavci se s tem strinjajo, saj s presežnim delom dosegajo zgledne dohodke. Zaposlitev je na takšen način varna.« (Stanojević 2004, 126)

Stopnja sindikaliziranosti v organizacijah, kjer intenzivnost dela narašča, ponavadi pada. V Sloveniji temu ni tako. Sindikat nastopa kot pogajalski partner. Če sta zagotovljeni visoka

raven plač in varna zaposlitev, sindikat podpre vodstvo podjetja in s sindikatom tudi delavci. (Stanojević 2004, 126) Intenzifikacija dela je tako legitimna.

3.5.2 POSLEDICE PREHODA V TRŽNO GOSPODARSTVO

Zgoraj opisana situacija je v slovenski družbi povzročila kar nekaj nedobrodošliih posledic. Pojavil se je medgeneracijski razkol. (Stanojević 2005, 351) Velik delež mladih je zaposlenih za določen čas kot začasna delovna sila. V starosti od 16. do 25. leta je delež takšnih kar 36,1 %. Začasno delo je slabo plačano. Tako se mladi, getoizirani v konstantni nesigurnosti, spogledujejo z revščino. To potegne za seboj nizko stopnjo rodnosti. Mladi, ki bi morali ustvarjati družine, jih ustvarjajo pozno in z majhnim številom otrok. Prihodnost ni varna, saj ne dobijo zaposlitve za nedoločen čas. Ne morejo si zagotoviti zadostnega števila delovnih ur, s katerimi bi lahko živeli dostojno življenje. Zato se ne odločajo za ustvarjanje družine, saj ne vedo, ali jo bodo lahko preživljali.

Poslabšuje se tudi kakovost življenja. Načini fleksibilizacije (predvsem negativni) delovnega časa del populacije prisilijo v trdo delo ob vikendih ali nenavadnih urah. Delajo dolge delovnike. Brez tega bi težko zagotavljali omembe vreden dohodek, ki bi omogočil normalno življenje njim in njihovim družinam. Namesto da bi dodaten zaslužek zagotovil boljše življenje, ga uničuje. (Stanojević 2005, 353)

Posledica tranzicije je zmanjšanje varnosti, predvsem tiste, ki je bila v prejšnjem sistemu prepoznana kot samoumevna.

Kot opisuje Miroljub Ignjatović (Ignjatović 2002, 59), se je stopnja varnosti, ki zadeva delovno silo, zmanjšala na sedmih področjih. Ta področja vključujejo:

- varnost trga delovne sile
- varnost zaposlitve
- varnost samega dela
- varnost delovnih mest
- reproduktivno varnost delovne sile
- varnost predstavljanja delovne sile in
- varnost dohodka

3.6 SKLEP

Podobni smo ZDA. Pojav intenzifikacije dela je prisoten v obeh družbah. Delavce v ZDA v podaljševanje delovnika žene potrošnja. V Sloveniji so razlog vrednote prejšnjega sistema. Ta generacija odhaja, prihaja pa tista, ki bo dolge delovnike vzdrževala zaradi materialističnih vrednot zahodnega dela sveta.

Slovenija je bila v devetdesetih letih najuspešnejša tranzicijska država. Njena družba je močno naklonjena delu in družini. To sta glavni vrednot, ki smo ju posvojili iz prejšnjega sistema. Večini Slovencem delo daje smisel življenju. Predstavlja centralno dejavnost dneva. Vedno prisotnejši materializem še bolj poudarja pomembnost dela, saj ta omogoča zaslužek, s katerim lahko kupujemo dobrine in storitve na trgu. Podobno kot v ZDA.

»Intenzifikacija dela, ki je bila odgovor na konkurenco zahodnih trgov, je rešitev z omejenim rokom trajanja. Delo je možno intenzificirati le do določene mere. Fizične meje in socialne norme onemogočajo nadaljnje povečevanje količine dela. Ko enkrat dosežeš maksimum, na takšen način ne moreš več zagotavljati konkurenčnosti.« (Stanojević 2004, 127)

Rešitev predstavlja »popustitev« togosti: zmanjšanje togosti trga delovne sile, ali kot druga opcija, zmanjšanje togosti internih struktur v organizacijah. Za prihodnost in ohranitev konkurenčnosti bo pomemben razvoj neposredne participacije na ravni slovenskih organizacij. Stopnjevanje samostojnosti zaposlenih pri njihovem delu je nujni pogoj povečevanja učinkovitosti organizacij.

ZAKLJUČEK

Kapitalizem je danes najpogosteje uporabljena ureditev družbe in gospodarstva. Cilj predstavlja ustvarjanje dobička. ZDA predstavljajo kapitalizem v najbolj čisti obliki. Slovenija jim sledi. Razlogi, da se intenzivnost dela stopnjuje, so različni. Prebivalce ZDA žene želja po potrošnji. Cilj jim je zadovoljiti čim več želja po dobrinah in storitvah.

Slovenski delavci na drugi strani najdejo motivacijo v vrednotah, ki so zapuščina socialističnega sistema. Glavni vrednoti sta – kot v preteklem obdobju – delo in družina. Imeti in skrbeti za družino in njeno ugodje je v tem trenutku cilj slovenskih delavcev. Ko se bo ta generacija umaknila mlajši, bosta pobudo za delo in daljše delovnike predstavljala potrošnja in zadovoljevanje neskončnih želja. Kakor je sedaj v ZDA.

V nalogi dokazujem povečanje intenzivnosti dela. Pomagal sem si z različnimi obstoječimi raziskavami in podatki. Preveril sem, kako demografske razlike vplivajo na razmerje med delom in prostim časom, kako se sprememba odraža po spolu ali izobrazbi, koliko ljudi je delalo prej in koliko jih dela sedaj, kolikšna je količina dela, ki jo danes vložijo en delavec v primerjavi z delavcem izpred nekaj desetletij ali stoletij. Preverjal sem, kako načini organiziranja in fleksibilnosti dela vplivajo na intenzifikacijo dela. Zraven sem vključil tudi, kako način plačila delavca vpliva na količino dela.

Pozornost sem usmeril tudi na zgodovino, kako se je kapitalizem razvijal. Pri ZDA sem predstavil razvoj tržnega gospodarstva. Slovenska zgodba je zanimiva zaradi prehoda iz socialistične ureditve v kapitalizem. Predstavitev poteka razvoja družbe in njenega gospodarstva je pomembna za razumevanje trenutnega stanja.

Porast delovnih ur zadnjih 30 let v ZDA lahko pripišemo ženskam in njihovi vedno večji udeležbi v plačani zaposlitvi. Izobrazba loči delavce, ki opravljajo krajše ali daljše delovnike. Delovnik manualnega delavca je skoraj enak delovniku profesionalca. Manualni delavec v ZDA je slabo plačan, zato dela veliko (nadure, delo za vikend itd.), saj si s tem zagotovi višji dohodek. Profesionalce (zdravniki, menedžerji, odvetniki itd.) k dolgim delovnikom sili konkurenca med njimi samimi. Med seboj tekmujejo za vedno boljše delovno mesto. Svojemu poklicu velikokrat posvetijo cel dan ali kar celo življenje.

Načini, kako motivirati zaposlene, da delajo bolje, predstavlja močan dejavnik, ki vpliva na dolžino delovnega dne. V ZDA so se lastniki kapitala dolgo časa ukvarjali s tem, kako delavce spodbuditi k vestnemu delu. Poskušali so z denarnimi kaznimi in pretepanjem. Uspelo je H. Fordu, ki je z zaposlitveno rento uvedel motivator, ki je zaposlene prisilil k zvestobi do delovnega mesta. Zaposlenim je delo v svojih delavnicah z višjo zaposlitveno rento naredil bolj vredno. Delavci niso želeli izpustiti iz rok dobro plačane zaposlitve. Ker je bila konkurenca velika, so se na takšnih delovnih mestih bolj trudili in vlagali vanj več delovnih ur.

Tudi način plačila vpliva na povečanje količine dela. Skozi razvoj kapitalizma je bilo uporabljenih več tehnik plačila. Prvi načini so delavce neposredno silili k temu, da so delu posvetili dober del dneva. Plačilo po kosu je bilo eno izmed takšnih načinov.

Delovne ure so naraščale. Delavska gibanja so postajala vedno močnejša. Začela so iskati način, kako bi ta porast delovnih ur zaustavila. Ena izmed tehnik, kako vplivati na dolžino delovnega časa, se je nanašala tudi na način nagrajevanja zaposlenih za njihovo delo. Uvedli so plačilo za vsako uro, ki jo je delavec preživel na delovnem mestu. Zamisel ni bila slaba, saj so bili delavci plačani za vsako vloženo uro. Upali so, da bo želja delodajalcev po dolgih delovnikih uplahnila, saj bi zaradi plačila po uri to zanje predstavljalo višje stroške. Vendar so ta način plačevanja uvedli prepozno. V tistem času se je začela proizvodnja mehanizirati. Lastniki kapitala so v posodobitev proizvodnje vlagali ogromno denarja in si niso mogli privoščiti, da bi proizvodnja stala. Zato so sprejeli višje stroške pri plačevanju delavcev po uri. Le tako se jim je investicija lahko obrestovala. Dolgi delovniki so ostali.

Kot sem že omenil, so slovenski delavci pripravljeni prostovoljno delati dolge delovnike. S tem si zagotovijo boljše življenjske razmere zase in za svojo družino. Sledijo dvema največjima vrednotama – delu in družini. Tudi v Sloveniji način organiziranja dela podaljšuje delovnik. Velikokrat so uporabljene delavcu neprijazne oblike fleksibilnosti (vikend delo, izmensko delo, nadure itd.), ki kot rezultat povzročajo povečanje števila delovnih ur. Posebnost Slovenije je v tem, da daljše delovnike podpirajo delavska predstavništva. Delavci si želijo delati. Želijo delati podaljšane delovnike. Rekli bi lahko, da smo imeli srečo, saj smo na novih trgih, na katere smo po tranziciji vstopili, preživeli le z večjim vložkom v delo. Le tako smo lahko ostali konkurenčni. Delavci so pripravljeni delati ob vsakem trenutku. Njim to predstavlja varnost, podjetjem pa zagotavlja konkurenčnost.

Tudi obsežne raziskave EU o količini dela in zadovoljstvu z delom so potrdile intenzifikacijo dela v Sloveniji. Spadamo v skupino vzhodnoevropskih držav, kjer so delovni tedni najdaljši in kjer je zadovoljstvo z delom najslabše.

Kapitalizem s svojo ideologijo ustvarjanja dobička z optimiziranjem stroškov intenzificira delo. Diplomsko nalogo lahko zaključim s potrditvijo hipoteze. Kapitalizem intenzificira delo.

Ugotovimo lahko, da je prostega časa vedno manj, ker se vedno več časa namenja delu. Delu, s katerim hočemo zaslužiti toliko denarja, da bi kar najbolje užili prosti čas. Ker so želje vedno večje, potrebujemo vedno več denarja, zato nam zmanjkuje tudi prostega časa. Napaka je verjetno v tem, da je prosti čas preveč pogojen s trošenjem denarja, ki ga zaslužimo z delom. Pozabljamo na pravo kvaliteto prostega časa. To ni čas, ko si bomo nakopičili kar največ materialnih dobrin zase. To je vendarle čas, ki je samo za nas. Za nas same ali za preživetje z drugimi. Začeli smo živeti prehitro. Stvari, ki jih kupimo, še preizkusimo ne dobro, ko že načrtujemo nove nakupe. Vedno pomembneje nam je, da bi živeli dobro. Dobro enačimo s kopičenjem dobrin. Za dosego pravega ravnovesja bo treba zmanjšati materialne želje in prenehati tekmovati med sabo. Do neke mere bo treba zanemariti oziroma se upreti ideologiji kapitalizma.

LITERATURA

1. Amable, Bruno. 2003. *The diversity of modern capitalism*. Oxford, New York: Oxford university press.
2. Boswell, Terry in Christopher K. Chase-Dunn. 2000. *The spiral of capitalism and socialism, toward global democracy*. Boulder: Lynne Rienner.
3. Božović, Ratko. 1975. *Iskušanja slobodnog vremena*. Beograd: Predsedništvo konferencije saveza socialističke omladine Jugoslavije.
4. Coates, David. 2002. *Models of capitalism: debating strengths and weaknesses*. Northampton: Edward Elgar, Cheltenham.
5. Černigoj Sadar, Nevenka. 1976. *Socialne razlike v strukturi prostega časa*. Ljubljana: II. Inštitut za sociologijo in filozofijo.
6. Černigoj Sadar, Nevenka. 1991. *Moški in ženske v prostem času*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
7. Černigoj Sadar, Nevenka. 1996. Prosti čas. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, knjižna zbirka Teorija in praksa.
8. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič. Ljubljana: Založba Sophia.
9. Dobrin, Tanja. 1979. *Delovni čas, odmori, počitek, dopusti, odsotnost z dela*. Ljubljana: Zveza delavskih univerz, DDU.
10. Hanžek, Matjaž. 1998. *Poročilo o človekovem razvoju; Slovenija 1998*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
11. Gregorec, Zdravko, ur. 1997. *OECD. Gospodarski pregledi: 1996-1997*. Ljubljana: Ministrstvo za zunanje zadeve, Urad za evropske zadeve.
12. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
13. Ignjatović, Miroljub. 2001. Anatomija slovenskega trga delovne sile. V *Uspešna nedozorelost*, ur. Miroslav Stanojević. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Ignjatović, Miroljub. 2002. Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakultete za družbene vede.
15. Jacobs, Jerry A. in Kathleen Gerson. 2004. *The time divide: work, family and gender inequality*. London: Harvard university press.

16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič. Ljubljana: Založba Sophia.
17. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroslav Stanojević, ur. 1994. Sindikati in neokorporativizem na slovenskem. *Družboslovne razprave X* (17–18): 107–119. Ljubljana: Inštitut za družbene vede.
18. Lukšič, Igor. 1994. Socialno partnerstvo – kako naprej?. *Časopis za kritiko znanosti*, 22 (168–169): 11–24.
19. Robertson, David. 2002. *A dictionary of modern politics, 3th edition*. London: Europa publications.
20. Samuelson, Paul Anthony in William D. Nordhaus. 2002. *Ekonomija*. Zagreb: GV založba.
21. Schor, Juliet. 1993. *The overworked American: the unexpected decline of leisure*. New York: BasicBooks.
22. Stanojević, M., B. Rajgelj in M. Potočnik. 2001. Industrijski odnosi v Sloveniji. V *Uspešna nedozorelost: Socialne institucije in kakovost podjetja v Sloveniji*, ur. Miroslav Stanojević, 74-92. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Stanojević, Miroslav. 2001. Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji?. *Teorija in praksa* 38 (5/2001): 798 – 816.
24. Stanojević, Miroslav. 2004. Mobilizacija človeških virov s povečevanjem intenzivnosti dela. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič. Ljubljana: Založba Sophia.
25. Stanojević, Miroslav. 2005. Slovenia: rigidity or negotiated flexibility?. V *Working and employment conditions in new EU member states*, ur Daniel Vaughan-Whitehead. Brussels: International Labour office, European comission.
26. Strojin, Tone. 1982. *Prosti čas*. Ljubljana: Delavska enotnost.
27. SURS. 2008. Dostopno prek: <http://www.stat.si/index.asp> (15. september 2008).
28. Svetlik, Ivan, Drago Kos, Katja Boh in Zdravko Zrimšek. 1988. *Neformalno delo*. Ljubljana: Delavska enotnost.
29. Todaro, Michael P. 1997. *Economic development, 6th edition*. London, New York: Longman.
30. Toffler, Alvin. 1980. *Treči talas*. Beograd: Prosveta.
31. Wikipedia. 2008. *Capitalism*. Dostopno prek: <http://en.wikipedia.org/wiki/Capitalism> (10. september 2008).

32. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. *Forth European Working Conditions Survey*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm> (20. september 2008).