

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Kambič

Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Kambič

Mentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatović

Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Hvala najbližjim za podporo in potrpežljivost, spodbudne besede ter inspirativne pogovore.

Hvaležna sem, da ste verjeli vame.

Hvala mentorju dr. Miroljubu Ignjatoviću za strokovne nasvete in usmeritve.

Nenazadnje pa hvala tudi vsem prekarnim delavkam za sodelovanje v raziskavi, za iskrene in lucidne odgovore, brez katerih ta naloga ne bi bila mogoča.

Magistrsko nalogo posvečam vsem prekarnim delavkam in delavcem, katerih zgodbe so v sodobni družbi premalo slišane. S poudarkom, da so pravice univerzalne, ali pa jih ni.

POVZETEK

Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk

Naraščanje prekarnih oblik dela in zaposlitev postaja zadnja desetletja vse večji problem tako v Sloveniji kot drugih državah postindustrijskih družb. Kljub tezam, da so prekarne oblike dela spremljevalec kapitalizma vse od njegovih začetkov v 19. stoletju, sodobno razraščanje prekarnosti kaže tako na specifične strukturne spremembe delovanja gospodarstev kot na neustreznost obstoječih globalnih in lokalnih družbeno-ekonomskih okoliščin trgov dela za splošno socialno in ekonomsko varnost delavcev. Ob eroziji mehanizmov države blaginje, ki se med drugim kaže v pomanjkanju ustreznih državnih ukrepov socialne varnosti ter neuspešnem zasledovanju smernic varne prožnosti, se namreč danes vse več delavcev znajde v nezavidljivem položaju. Negotovost in pogosto tudi nezadostnost prihodkov ter okrnjeno socialno zavarovanje, delavske pravice in druge sheme pravic, ki izhajajo iz socialne države, delavcem povzročajo življenjsko negotovost in negotove obete za prihodnost.

V naslavljanje problematike prekarnosti je smiselno pristopati tako s teoretičnega kot z empiričnega vidika. Za celostno razumevanje prekarnosti je pomembna analiza sprememb, ki so privedle do množičnega razrasta atipičnih oblik zaposlitev. Glede na to, da pravni okvir zaposlitev oz. dela ni edini dejavnik, ki določa prekarnost, pa je pomembno razumeti tudi širše delovne in življenjske okoliščine prekarnih delavcev. Posebej zaskrbljujoč je položaj na trgu dela marginaliziranih družbenih skupin kot so migrantski delavci, mladi, pa tudi ženske, ki so glede na analize v večji meri podvrženi tudi prekarnim oblikam dela in zaposlitev. V empiričnem delu naloge tako preučujemo položaj mlajših prekarnih žensk, njihov odnos do dela in lastne prekarnosti ter vpliv, ki ga ima prekarnost na njihovo življenje in splošno naravnost do prihodnosti. Tako v teoretičnem kot empiričnem delu pa smo raziskali tudi ustreznost in analitsko uporabnost odmevne, a tudi polemične teze o prekariatu kot nastajajočem razredu sodobnih prekarnih delavcev.

Ključne besede: prekarnost, prekariat, prožnost, trg delovne sile, ženske.

SUMMARY

Precarious work, precarious lives: precarious women

The growth in precarious forms of employment in the last decades is a growing problem in both Slovenia and other post-industrial societies. Despite the fact that precarious forms of work have accompanied capitalism since its beginnings in the early 19th century, the contemporary expansion of precarity points to both specific structural changes in the functioning of economies and the inadequacy of existing global and local socio-economic labour market circumstances for the general social and economic security of workers. As the mechanisms of the welfare state are eroded, which is visible, among other things, in the lack of suitable state social security actions and the unsuccessful attempts to achieve flexible security, an increasing number of workers is finding themselves in an unenviable position. Uncertainty, and often an inadequacy of income and reduced social insurance, workers' rights and other rights based in the social state, are a cause of existential uncertainty and an unclear future for workers.

In addressing the problem of precarity it makes sense to approach it from both a theoretical and empirical perspective. For a holistic understanding of precarity it is important to analyse the changes that have led to the mass growth of atypical forms of employment. Seeing as the legal framework of employment and work is not the only factor defining precarity, it is important to also understand the broader work and life circumstances of precarious workers. Especially troubling is the position of marginalized social groups, such as migrant workers, the young, and women in the labour market. Based on the analysis they are more likely to suffer precarious forms of work and employment. In the empirical part of the thesis we study the situation of younger precarious women, their attitude to work, their own precarity and the influence precarity has on their lives and general attitude to the future. In both the theoretical and empirical part of the work we researched both the suitability and analytical utility of the popular, though polemical, thesis about the precariat as an emerging class of contemporary precarious workers.

Key words: precarity, precariat, flexibility of labour force, labour market, women.

KAZALO

1	UVOD IN METODOLOŠKI OKVIR NALOGE.....	9
1.1	Predstavitev namena in ciljev.....	9
1.2	Hipoteze, raziskovalno vprašanje in uporabljene metode.....	11
1.3	Struktura magistrske naloge	14
2	KONCEPTUALIZACIJA SPREMEMB NA TRGU DELA V SODOBNIH KAPITALISTIČNIH GOSPODARSTVIH	15
2.1	Obdobje fordizma.....	16
2.2	Nastop postfordizma	17
2.3	Trg dela v postmoderni, postfordistični družbi	21
2.4	Prožnost trga delovne sile	23
2.5	Pobude po varni prožnosti	26
2.6	Kritike varne prožnosti	29
2.7	Prožnost brez varnosti.....	32
3	PREKARNOST – KLJUČNE POTEZE IN PRISTOPI K PREUČEVANJU	36
3.1	Opredelevanje in izvor pojma	36
3.2	Teoretske konceptualizacije prekarnosti	38
3.3	Prekarnost: nov ali star pojav na trgu dela?.....	41
3.5	Osnovna pristopa k preučevanju prekarnosti	47
3.6	Ovire pri preučevanju prekarnosti	49
4	PRAVNI OKVIRJI PREKARNEGA DELA.....	51
4.1	Evropski delovnopравни okvir	53
4.2	Nacionalni delovnopравни okvir.....	55
4.2.1	Izključitev iz delovnopravne zakonodaje.....	55
4.2.2	Prikrita delovna razmerja	55
4.2.3	Poseben zaposlitveni status	56
4.2.3.1	Samozaposleni.....	56
4.2.4	Delo na podlagi pogodb civilnega prava.....	57
4.2.4.1	Avtorsko delo	57
4.2.4.2	Podjemna pogodba	58
4.2.5	Delovno razmerje na podlagi zaposlitvenega trikotnika	58
4.2.5.1	Agencijsko delo.....	58
4.2.5.2	Študentsko delo.....	60
4.2.6	Prekarnost znotraj delovnih razmerij.....	61

4.2.6.1	Zaposlitev za določen čas	62
4.2.6.2	Zaposlitev za določen čas.....	63
4.3	Atipične oblike dela kot pravna podlaga prekarizacije.....	64
5	PEREČI UČINKI PREKARNOSTI.....	66
6	DEMOGRAFSKE POTEZE PREKARNOSTI.....	70
6.1	Ženske.....	72
6.2	Migranti.....	73
6.3	Mladi.....	74
7	PREKARIAT – NOV DRUŽBENI RAZRED?	75
7.1	Prekariat – nevaren razred?	79
7.2	Kritike Standingovega koncepta prekariata	82
8	SPREMENJENE KONCEPTUALIZACIJE DELA	86
8.1	Feministična kritika konceptualizacije prekarnosti	88
8.2	Pogled naprej.....	89
9	EMPIRIČNO RAZISKOVALNI DEL	91
9.2	Analiza in interpretacija rezultatov	94
9.2.1	Delovne okoliščine	95
9.2.2	Usklajevanje delovnih obveznosti s svojim zasebnim življenjem	98
9.2.3	Delovno zadovoljstvo ter občutek z delom povezane identitete	105
9.2.4	Zdravje	109
9.2.5	Varnost.....	110
9.2.6	Načrtovanje prihodnosti	118
9.2.7	Samorefleksija lastne prekarnosti in politična naravnost.....	123
9.3	Interpretacija rezultatov v navezavi na hipoteze in raziskovalno vprašanje.....	132
9.3.1	Prekarnost ni zgolj posledica negotovih atipičnih oblik zaposlitve oz. dela, pač pa negativno učinkuje na celotno življenje posameznika.....	128
9.3.2	Prekarni delavci negativno občutijo pomanjkanje z delom povezane varnosti.....	130
9.3.3	Prekarni delavci zaradi svoje nestabilne oblike zaposlitve oz. dela težko načrtujejo svojo prihodnost.....	132
9.3.4	Ali so mladi in izobraženi prekarni delavci prihodnji motivator sprememb v boju proti (nadaljnji) prekarizaciji dela?.....	137
9.4	Priložnosti za nadaljnje raziskovanje.....	139
10	SKLEP	141
11	LITERATURA	143

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik.....	147
Priloga B: Odgovori respondentk	155

PREGLEDNICE

Preglednica 4.1: Pravne oblike dela oz. zaposlitev glede na varnost in pravice.....	65
---	----

GRAFI

Graf 9.1: Oblika delovnega razmerja.....	95
Graf 9.2: Področje dela respondentk.....	96
Graf 9.3: Dolžina delovnega tedna respondentk.....	97
Graf 9.4: Vpliv prekarne narave dela na kakovost življenja.....	99
Graf 9.5: Sposobnost ločevanje delovnega od prostega časa.....	101
Graf 9.6: Vpliv prekarne narave dela na partnersko oz. družinsko življenje.....	104
Graf 9.7: Vpliv prekarne narave dela na zdravje.....	109
Graf 9.8: Pomembnost časovne varnosti za delovno zadovoljstvo.....	111
Graf 9.9: Časovna varnost lastne zaposlitve.....	112
Graf 9.10: Pomembnost organizacijske suverenosti za delovno zadovoljstvo.....	112
Graf 9.11: Nadzor nad lastnim delom in delovnimi okoliščinami.....	113
Graf 9.12: Pomembnost ekonomske varnosti za delovno zadovoljstvo.....	114
Graf 9.13: Ekonomska varnost lastnega dela.....	114
Graf 9.14: Pomembnost socialne varnosti za delovno zadovoljstvo.....	115
Graf 9.15: Socialna varnost lastnega dela oz. zaposlitve.....	116

1 UVOD IN METODOLOŠKI OKVIR NALOGE

1.1 Predstavitev namena in ciljev

Danes te nihče več ne vpraša, kaj si po poklicu. Če želi zvedeti, s čim se ukvarjaš, te vpraša, kateri so bili tvoji zadnji trije jobi. Ne, danes več ne hodimo v službo in na sindikalne izlete. Danes opravljamo različna dela, začasna, prekinitvena dela, dela za določen čas, avtorska in pogodbeno dela, tranzitna in projektna dela, sezonska in ekspertna dela. Danes se nas ne zaposluje, temveč najema, namesto v Umag pa za kakšno uro skočimo v šoping center ali pa na fitnes. Danes ne najemamo kreditov za hiše in stanovanja, ker nimamo stalne službe in s tem stalnega, neprekinjenega vira dohodkov. Danes do tridesetega leta živimo pri starših, ker ne vemo, če bomo naslednji mesec lahko plačali najemnino. Danes ne načrtujemo svoje prihodnosti, ne urejamo otroških sob, ne šparamo za potovanje okoli sveta in ne nalagamo si knjig, ki jih bomo prebrali, ko bomo v penziji. Ne zastavljamo si življenjskih projektov. Danes so negotovi časi.

(Euromayday 2005, 2. odst.)

V zadnjih letih so se v slovenskem javnem prostoru pojavili relativno novi izrazi: prekarnost, prekaren, prekarno delo, ki so bili še pred desetletjem za večino ljudi prazni pojmi, danes pa se tovrstni označevalci redno uporabljajo za opis in kritiko negotovih, nestabilnih, navadno slabo plačanih zaposlitev, ki odražajo spremenjene strukturne pogoje zaposlovanja na trgu dela sodobne (post)industrijske družbe. Akademsko preučevanje prekarnosti je tako v Sloveniji kot tudi v razvitih zahodnih družbah relativno novo, vendar hitrorazvijajoče se področje, ki se v iskanju predlogov in rešitev pogosto povezuje z delovnopravnimi inštitucijami, občasno pa tudi z aktivističnimi iniciativami. Mnogi raziskovalci so mnenja, da je razumevanje razraščajoče prekarnosti v modernih družbah ključ do razumevanja delovanja sodobnega kapitalističnega sistema. Z odstiranjem demografskih značilnosti prekarne delavcev, med katerimi se najpogosteje znajdejo prav ranljive družbene skupine, pa preučevanje prekarnosti kaže tudi na nekatere diskriminatorne poteze trgov dela. V prekarne oblike zaposlitve naj bi bil v Sloveniji vpet že več kot vsak tretji zaposleni, v pričujočem magistrskem delu pa bomo posebno pozornost namenili analizi prekarne položaja mladih žensk, ki so prej kot ne na trgu dela prezrta skupina in izvzeta iz politik aktivnega zaposlovanja.

Razumeti transformacijo trga delovne sile predstavlja preučevalcem velik izziv, še posebej, ker proces sprememb ni linearen in v vseh državah enak. V iskanju razumevanja teh procesov in položaja sodobnih delavcev so raziskovalci razvili različne koncepte, kjer so se denimo osredinjali na kakovost dela, prožnost ter dobre in slabe zaposlitve. Prekarnost, ki lahko že v svojem jedru vključuje vse od navedenega, pa predstavlja močno konceptualno in analitično orodje za preučevanje teh sprememb, na kar je leta 1998 opozoril že Bourdieu (1998), kasneje tudi Kalleberg (2009), Casas-Cortés (2014) idr.

Namen magistrske naloge je osvetliti spremembe družbeno-ekonomskih okoliščin na trgu dela, sodobnih delovnih razmerij in odnosov med delavci in delodajalci, ki so v marsikateri zahodni družbi ob pomanjkanju ustreznih državnih mehanizmov socialne varnosti ter ob neuspešnem zasledovanju smernic varne prožnosti pripeljale do prekomernega razrasta prekarnih oblik zaposlovanja, te pa delavcem omogočajo zgolj šibko socialno varnost. Zanimalo nas bo, ali je prekarnost nova okoliščina razmer na trgu dela ali pa gre za vračanje starih oblik delovnih razmerij, kar bi pomenilo, da sta bila pravzaprav razmeroma kratko obdobje fordizma ter čas kolektivnega organiziranja delavcev, delovnopravnega varstva, socialne varnosti in razrednega kompromisa med delom in kapitalom izjemi v kapitalističnem razvoju. V tej luči se bomo osredinili na različne konceptualne navezave prekarnosti tako v relaciji do različnih oblik atipičnih zaposlitev kot do erozije varnosti in izgube različnih pravic, svoboščin in bonitet, ki so bile značilne za tradicionalni proletariat. Namen naloge bo razčleniti nekatere ključne znanstvene konceptualizacije prekarnosti v družboslovnem raziskovanju, ki odpirajo številna in raznovrstna raziskovalna področja in analize. Podrobneje bomo osvetlili tudi nekatere ranljive družbene skupine, ki so še posebej podvržene prekarnosti. Nenazadnje pa bomo raziskali tudi ustreznost in analitsko uporabnost odmevne, a tudi polemične teze o prekariatu kot nastajajočem razredu sodobnih prekarnih delavcev. Sklepno poglavje teoretskega dela naloge bo namenjeno osvetlitvi postindustrijske konceptualizacije dela, ki nam bo omogočala, da na prekarnost pogledamo še z novega zornega kota, feministična kritika pojmovanja dela in prekarnosti pa bo v osredotočenosti na prekarnosti žensk predstavljala uvod v raziskovalni del naloge.

Osrednji del pozornosti, na katero se bo navezoval tudi raziskovalni del, bo namenjen preučevanju življenj prekarnih delavk ter njihovega odnosa do dela in lastne prekarnosti. Preverjali bomo, v kakšni meri se prekarnost zajeda v njihova druga, z delom neposredno nepovezana življenjska področja. V tej luči nas bo zanimalo, kakšna tveganja prinaša

prekarnost za zdravje, družinsko življenje in načrtovanje prihodnosti posameznic ter kakšen vpliv ima prekarnost na širšo skupnost. Lahko v tem kontekstu govorimo o prekarizaciji življenj? Je z delom povezana varnost danes mlajši generaciji žensk še tako pomembna kot je bila generaciji delavcev pred njimi ali pa je v ospredju predvsem želja po neodvisnosti in veselje do vsebine njihovega dela? Se v kritikah lastne prekarnosti skriva tudi političen potencial in pripravljenost na aktivno opozarjanje na negotovost njihovih delovnih razmer?

1.2 Hipoteze, raziskovalno vprašanje in uporabljene metode

V magistrskem delu smo si zastavili tri hipoteze in eno raziskovalno vprašanje, na katere bomo skušali odgovoriti na podlagi teoretske in empirične analize prekarnosti:

Prva hipoteza: Prekarnost ni zgolj posledica negotovih atipičnih oblik zaposlitve oz. dela, pač pa negativno učinkuje na celotno življenje posameznika.

Za organiziranost dela v sodobnih postindustrijskih družbah je značilno izginjanje koncepta delovnega časa in delovnih ur, brisanje mej med delovnim mestom, domom in javnimi kraji, kar je še posebej značilno za prekarne oblike dela. Ločnice delo/prosti čas, javno/zasebno, produkcija/reprodukcija ter racionalno/emocionalno se pri prekarjih delavkah in delavcih izrazito brišejo, negativni vidiki prekarjih oblik dela pa se zato še izraziteje odražajo v njihovih življenjih (Federici 2006; Casas-Cortés 2014). Danes mnogi teoretiki prekarnosti uporabljajo pojem prekarizacija življenja, ki se referira na paradigmatične spremembe področij produkcije in reprodukcije. Te so izzvale tako pozitivne kot negativne posledice, med katerimi izstopajo manjša z delom povezana varnost, prožen urnik ter zahteva po prilagodljivosti in nenehnem izobraževanju delavcev. Z delom povezana negotovost pa naj bi negativno zaznamovala vsa življenjska področja delavca (Standing 2014a, 221). S prvo hipotezo se bomo torej osredotočili na tezo o prekarizaciji celotnega življenja prekarjih delavk. Preverjali bomo, ali brisanje mej med delom in življenjem prekarjih delavk vpliva na kvaliteto njihovih življenj, zanimalo pa nas bo tudi, ali se tveganja in negotovosti prenašajo tudi na njihove družine. Pri tem se bomo osredotočili na samoocene respondentk glede lastne kvalitete življenja, pozorni bomo na spremenljivke kot so občutek varnosti, nivo zdravja, dostopnost ekonomskih dobrin, sposobnost soočanja z nepričakovanimi izdatki, oblike in količina prostega časa, prepletanje dela in prostega časa ipd. Zanimalo nas bo tudi,

ali manko različnih oblik varnosti vpliva na njihovo delovno zadovoljstvo ter ali čutijo z delom povezano identiteto.

Druga hipoteza: Prekarni delavci negativno občutijo pomanjkanje z delom povezane varnosti.

Vprašanje z delom povezane varnosti se navezuje na enega od ključnih konceptov (preučevanja) prekarnosti. Kot opozarjajo praktično vsi preučevalci prekarnosti, so za prekarne oblike dela značilna tveganja in negotovosti, ki izhajajo iz erozije različnih oblik varnosti, značilnih za delovna razmerja za nedoločen čas. V okviru naše druge hipoteze se bomo torej osredotočili na odnos respondentk do različnih oblik z delom povezane varnosti, kjer nam bo v vodilo pri oblikovanju vprašanj predvsem pojmovanje prekarnosti po Rodgers in Rodgers (1989) v navezavi na sedem oblik z delom povezane varnosti po Standingu (2014a). Zanimalo nas bo tudi, ali manko različnih oblik varnosti vpliva na njihovo delovno zadovoljstvo ter ali čutijo z delom povezano identiteto. Osredotočeni bomo predvsem na naslednje spremenljivke: zadostne in stabilne priložnosti zaslužka, dostopnost in oblike socialnega varstva, varnost službe, varnost pri delu, varnost prihodka, varnost zastopanja, varnost razvijanja spretnosti, delovna identiteta, delovno zadovoljstvo ipd.

Tretja hipoteza: Prekarni delavci zaradi svoje nestabilne oblike zaposlitve težko načrtujejo svojo prihodnost.

Ena od bistvenih ugotovitev teoretikov prekarnosti je teza, da so prekarci ujeti v večni sedanjik in da si zaradi svojih negotovih delovnih okoliščin težko predstavljajo svojo prihodnost. Pri obravnavi te hipoteze bomo preverjali, kakšen odnos do prihodnosti imajo prekarne delavke, vključene v raziskavo. Se je veselijo ali jih skrbi? Sploh razmišljajo o njej? V vprašanjih bomo osredotočeni na različne, tako »kratkoročne« kot »dolgoročne« spremenljivke kot so: načrtovanje in dostopnost dopustov, zmožnost soočanja z nepričakovanimi izdatki, osamosvojitve, načrtovanje svoje kariere, sposobnost reševanja stanovanjskega problema, načrtovanje družine ipd.

Raziskovalno vprašanje: Ali so mladi in izobraženi prekarni delavci prihodnji motivator sprememb v boju proti (nadaljnji) prekarizaciji dela?

Standing (2014a) trdi, da je sodoben prekariat nevaren razred, saj se ne poistoveti z nobeno od starih političnih struktur ali ideologij, hkrati pa je negativno naravnano tako do državnih

oblasti kot do določenih družbenih podskupin (npr. migranti in brezposelni), v katerih vidi krivce za svoj položaj. Nemalo preučevalcev (npr. Kalleberg 2009) vidi prav v njihovi domnevni jezi in/ali apatičnosti nevarnost za družbeno kohezivnost. Kljub temu pa lahko prekarnost, kot trdi Standing, generira tudi politično subverzivno držo, zato sam polaga največ upov v skupino prekarnih delavcev, ki jih imenuje progresivni del prekariata. To skupino, ne glede na dobro izobrazbo ob vstopu na trg dela, ne čakajo enako stabilna in kvalitetna delovna mesta kot generacije delavcev pred njimi, kljub temu pa na predglobalizacijsko dobo klasičnega proletariata ne gledajo z nostalgijo, saj si želijo drugačne prihodnosti z več svobode, primernih delovnih okoliščin za osebni in karierni razvoj ter drugačno rekonceptualizacijo dela, ki bi vsem omogočala enakopravnejši, predvsem pa enako dostojen položaj na trgu dela. Raziskovalno zanimanje, usmerjeno v preverjanje (prihodnjega) političnega potenciala prekarnih delavcev, je bilo težko nasloviti s hipotezo, saj je prihodnost nemogoče analizirati, zato smo ga opredelili z raziskovalnim vprašanjem. V tem kontekstu nas bo zanimalo, ali se pri izobraženih mladih prekarnih delavkah zbuja politična zavest ter ali so se pripravljene med sabo povezovati in delovati v smeri aktivnega opozarjanja na problematiko prekarnosti ter kakšen odnos imajo do potencialnega sindikalnega predstavništva. Nenazadnje pa nas bo zanimalo tudi, kako reflektirajo lastno prekarnost v odnosu do države in širših ekonomsko-družbenih sprememb.

V iskanju odgovorov na zastavljene hipoteze in raziskovalno vprašanje smo uporabili več metod. V teoretskem delu je bila bistvena analiza sekundarnih virov, torej pregled relevantnih teorij in že opravljenih empiričnih raziskav, ki so bile, analizirajoč sodobne trge dela in življenja prekarcev, usmerjene v različne vidike prekarnosti. V manjši meri smo preučili tudi nekatere primarne vire, predvsem relevantne nacionalne in evropske delovnopravne zakonodajne okvirje. V raziskovalnem delu naloge smo izvedli lastno kvalitativno raziskavo, ki na podlagi anketnega vprašalnika z zaprtimi, polodprtimi in odprtimi vprašanji predstavlja vpogled v delovne okoliščine in življenja delavk z atipičnimi oblikami zaposlitve. Četudi posamezna vprašanja vprašalnika ponujajo tudi možnost kvantitativne analize, pretežni del raziskovanja temelji na kvalitativni metodi, ki je v našem primeru tudi najrelevantnejša izbira za empirično raziskovanje, saj najbolje zaobjame kompleksnost, multipojavnost in neoprijemljivost nekaterih pojavnih potez prekarnosti, ki so še posebej povezane z občutji negotovosti oz. varnosti, dojemnji z delom povezane identitete, (ne)zmožnostjo načrtovanja prihodnosti, zdravstvenim počutjem, občutkom

stresa ipd. Pojmovanje prekarnosti smo skušali razumeti in osvetliti ne zgolj v delovnem, pač pa v kontekstu celotnega vsakdanjega življenja posameznic. Osredotočili smo se na primerjavo podobnosti in raznolikosti med različnimi primeri našega vzorca posameznikov, iskali pa smo tudi nekatere skupne značilnosti znotraj posameznih področij dela ter jih skušali umestiti v širši kontekst razmer na trgu dela. Tovrstne opise in interpretacije lastne prekarnosti smo razumeli kot odraz različnih reprezentacij prekarnosti ter jih poskušali rekonstruirati s pomočjo daljšega vprašalnika, katerega vprašanja so izhajala iz ključnih teoretskih predpostavk in vprašanj.

1.3 Struktura magistrske naloge

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh sklopov, in sicer iz teoretskega in empiričnega. Teoretski del obsega prvih sedem poglavij, ki sledijo uvodu. V njem nameravamo najprej predstaviti teoretske razsežnosti prekarnosti, kjer bomo k razumevanju problematike v izhodišču pristopili preko analize sprememb načina produkcije, vzpostavitve globalnega trga ter deregulacije, segmentacije in fleksibilizacije trga dela, ki so v zadnjih desetletjih 20. stoletja privedli do množičnega razrasta atipičnih oblik zaposlitev. Nadaljevali bomo s teoretskimi konceptualizacijami prekarnosti ter tematizacijo ključnih raziskovalnih pristopov, za tem pa nas bo zanimal tudi delovnopravni okvir prekarnega dela in zaposlitev, kjer bomo izpostavili najpogostejše pravne oblike dela in delovnih razmerij prekarnosti. V nadaljevanju bomo predstavili nekatere od perečih učinkov prekarnosti ter izpostavili tiste ranljive družbene skupine, ki najpogosteje padejo v past prekarnega dela in zaposlitev. Ali lahko v heterogeni skupini prekarne delavcev vidimo zametke novega družbenega razreda, nas bo zanimalo v sedmem poglavju, teoretični del pa bomo sklenili s konceptualizacijo samega dela, kjer bomo v grobem predstavili tako feministično kritiko kapitalističnega vrednotenja posameznih oblik dela kot podali nekatere uvide v potencialno rešitev problematike prekarnega dela.

V drugem, empiričnem delu naloge bomo predstavili rezultate raziskave, v katero je bilo vpetih 50 mladih prekarne delavk. Na podlagi njihovih odgovorov si bomo ustvarili sliko o prekarne realnosti njihovega dela v kontekstu njihovega širšega življenja. Ob tem bomo preverjali, v kolikšni meri lahko potrdimo naše v izhodišču zastavljene hipoteze in raziskovalno vprašanje.

V sklepnem delu magistrskega dela bomo s pomočjo empirične raziskave in sekundarne analize podatkov predstavili sintezo položaja mlajših prekarnih delavk na slovenskem trgu dela. Poleg težav in omejitev, s katerimi se danes soočajo, bomo podali tudi razmislek o nadaljnjih raziskovalnih priložnostih.

2 KONCEPTUALIZACIJA SPREMEMB NA TRGU DELA V SODOBNIH KAPITALISTIČNIH GOSPODARSTVIH

V izhodišču našega zanimanja bodo spremembe modernega trga dela, ki ga Ignjatović (2002; 2012) opredeljuje kot ključno institucijo v sodobni družbi ter pomemben dejavnik socialne produkcije in (re)produkcije socialne stratifikacije. Trg dela povezuje dva ključna principa sodobnih razvitih družb: (ekonomsko) učinkovitost in (socialno) varnost, vzpostavitev primerne ravnovesja med obema pa je eden ključnih izzivov sodobnih družb. Delo je eden najbolj središčnih vidikov družbenega življenja človeka. Skozi zgodovino se je spreminjal in odseval družbene spremembe, a je nanje tudi vplival (Kanjuo Mrčela 2002, 30–31). Kot ugotavlja Kalleberg (2009, 1), imajo delovni odnosi, poleg sorodstvenih razmerij, največji vpliv na posameznikova vsakodnevna življenja. Delo, kot ugotavlja, nam veliko pove o družbenem redu, zato nam opazovanje sprememb konceptualizacije dela ter sprememb na trgu dela pomaga odstirati probleme, s katerimi se vsakodnevno soočajo tako delavci kot tudi vlade.

Narava sodobnih oblik delovnih razmerij se v modernih družbah hitro spreminja. Po treh desetletjih relativne blaginje in varnosti, ki je sledila drugi svetovni vojni, od sedemdesetih let 20. stoletja zopet naraščata negotovost in nepredvidljivi pogoji dela. Globalno širjenje trgov, deregulacija, fleksibilizacija in transformacija držav blaginje so izzvale epohalne strukturne spremembe. Za uvod Beck (1999; 2001) denimo te spremembe opiše kot prehod od enostavne do reflektivne moderne, od družbe (industrijskega) dela do družbe znanja oziroma prehod od fordističnega režima do družbe tveganja. Sodoben gospodarski sistem, ki gradi na negotovosti atomizirane delovne sile, poimenuje s »politično ekonomijo negotovosti« (Beck (1999, 12). V nadaljevanju bomo na kratko predstavili te družbene premike, povezane s spremembami načina produkcije in vzpostavitvijo globalnega trga, ki so bistveno vplivali na procese preoblikovanja trgov dela zahodnih družb v smeri njegove večje prožnosti.

2.1 Obdobje fordizma

Med analitiki ekonomij sodobnih družb obstaja soglasje, da obdobja po drugi svetovni vojni ne moremo razumeti kot celote, ki bi jo uravnavala ena in ista logika ekonomskega življenja. Splošno sprejeto je, da sta paradigmi razvoja v tem času vsaj dve. Fordizem, tudi industrijska moderna sta dva od izrazov, ki sta se uveljavila za opis družbeno-ekonomske organizacije razvitih družb v povojnem obdobju, ki je dobro preučena; prav tako obstaja konsenz, da je do krize te paradigme prihajalo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Fordizem, ki je svoje poimenovanje dobil po ameriškem avtomobilskem magnatu Henryu Fordu, je izraz novih tehnoloških pogojev industrijske proizvodnje, predvsem uveljavitve elektromehanskih produkcijskih sredstev, ki je krepko povečala produktivnost in omogočila velikoserijsko proizvodnjo, sočasno z njimi pa so se uveljavljale tudi nacionalne ekonomske spremembe politik, ki so pripeljale do države blaginje oz. socialne države. Fordizem je bil kot del sprememb ustvarjanja presežne vrednosti neposredno povezan s spremembami na ravni nacionalne ekonomske politike ZDA imenovanimi *New Deal*, ki so nastopile po borznem zlomu leta 1929¹ (Pribac 2003, 113–114). Kot poudarja Seymour (2011) pa spremembe v obdobju fordizma, ki so vodile v večje blagostanje in varnost delavcev, niso bile nestrateško zasnovane. Ford osebno je poleg računic, da lahko le delavci z ustreznimi mezdami vzpostavljajo ustrezen nivo potrošnje, razmišljal tudi o strategijah, v skladu s katerimi naj bi primerne mezde preprečevale delavske upore ter s tem ohranjale ustrezen, predvsem pa neprekinjen produkcijski cikel. Četudi so bili fordisti sprva zelo zadržani do sindikatov, pa so kasneje v organiziranemu delavstvu videli dragocene partnerje v nenehnem izboljševanju produkcijskih procesov (Seymour 2011). V tem obdobju se je torej uveljavil sistem relativne socialne varnosti, ki se je počasi vzpostavljala od borznega zloma leta 1929, izraziteje pa po drugi svetovni vojni. Zanj je bila značilna navidezna polna zaposlenost, sorazmerno visoka gospodarska rast in rastoča splošna blaginja (Pribac 2003, 113–114; 2010, 18).

¹ *New Deal* je bil najvplivnejši vzrok socialne države v kapitalističnih družbah, ki med drugim vsebuje tudi odločitve o prerazdelitvi ustvarjalne vrednosti. Drugi obrat, ki se je začel v 30. letih v ZDA poimenujejo tudi keynesianstvo. Ekonomistu J.M. Keynesu na primeru zloma newyorške borze leta 1929 ni bilo težko pokazati, da samouravnavna moč trga ni zadostno jamstvo za ohranitev stabilnega gospodarstva in družbe, njegova ekonomija, ki se je uveljavila z Roosweltom, pa je pomenila krepitev ekonomske vloge države, ki postane delodajalec in sproži obsežna javna dela ter na ta način sproži produktivnost. Okrepila se je njena investicijska sposobnost, ki pa je predhodno zahtevala nastanek obsežnega sistema davčne politike (*prav tam*).

Bauman to obdobje poimenuje z izrazom trda moderna oz. čas težkega kapitalizma, kjer opaža vzajemno odvisnost dela in kapitala. Kapital in delavci so bili namreč v bolj ali manj znosni obliki sobivanja in, kot pravi, do smrti združeni v skupnem bivališču – tovarni. Država blaginje je bila obema stranema močna opora, ki je reševala anomalije, onemogočala odklone od norm ter – v primeru, ko so se ti vseeno dogajali – odpravljala posledice kršenja teh norm (Bauman 2002, 183–184). Poleg širokega družbenega konsenza med kapitalom in delovno silo, je torej družba za približevanje splošni blaginji preko hitre ekonomske rasti in polne zaposlenosti potrebovala tudi nove politične in ekonomske odnose, ki so temeljili na participaciji delovne sile v procesih odločanja v obliki tripartitnega sodelovanja med delodajalci, delavci in vlado. Za trge delovne sile vse do začetka 70-ih let je tako prevladovala standardna oblika zaposlitev (za nedoločen čas) in razmeroma visoka stopnja zaposlenosti, ki je zagotavljala visoko stopnjo varnosti. Delo in nedelo, zaposlenost in brezposelnost so bile razmeroma nedinamične kategorije, prehodi med njimi so bili redki in so potekali po relativno ustaljenih vzorcih. Na trgu delovne sile je bil relativno majhen delež za delo sposobnega prebivalstva (Ignjatović 2002, 6–8).

Enotna norma vseživljenjskega celodnevnega dela z jasno začrtanimi mejami med delom in nedelom, ki jih je mogoče časovno in prostorsko utemeljiti, a hkrati izražajo tudi socialne in pravne ločnice med brezposelnostjo in zaposlenostjo, velja do sredine sedemdesetih let. Takrat se prične, kot pravi Beck (2001, 205), ta standardizirani sistem s fleksibilizacijo svojih treh nosilnih stebrov – delovnega prava, delovnega kraja in delovnega časa – na svojih robovih mehčati in cefrati. Fordistična doba, ki je temeljila na masovni proizvodnji, polni zaposlenosti in relativno stabilnih zaposlitvah ter masovni potrošnji, vključenosti delavcev v procese odločanja ter pomembni vlogi modrih ovratnikov, kolektivnih pogajanj, močnih sindikatov, državnih intervencij nacionalne države ter keynesianske makroekonomske politike blaginje, se je nepovratno preobrazila.

2.2 Nastop postfordizma

Osnovni gradniki fordizma danes torej nimajo več tolikšnega pomena kot so ga imeli pred nekaj desetletji. Čeprav je fordizem analitično relativno dobro opisan, še vedno potekajo živahne razprave o tem, kaj je prišlo v obdobju po njem in kako razumeti razvoj ekonomskega delovanja zadnjih nekaj desetletij, saj se preobrazba še ni docela zaključila (Pribac 2003, 112, 117–118). Po naftni krizi v sedemdesetih letih dvajsetega stoletja se je

namreč koncept države blaginje v razvitih družbah pričel krhati, razraščala se je brezposelnost, povečevala se je revščina. Nacionalna gospodarstva so se na krizo sredi 70-ih let odzvala s privatizacijami, deregulacijskimi ukrepi in bojem proti inflaciji, ki so jo izzvale naraščajoče postavke socialne države v državnem proračunu. Države so se odločile za restriktivno monetarno politiko, ki je prinesla krčenje trga dela ter propad nezdravega dela gospodarstev. Socialni sporazum med kapitalom, delom in državo kot garantom, ki je doslej zagotavljal okolje stabilnih gospodarskih razmer, se je razdrl (Pribac 2010, 23).

Za obdobje po teh spremembah se kaže drugačen gospodarski in družbeni razvoj, za katerega je značilna relativno nizka gospodarska rast, globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine ter s tem povezana povečana konkurenca v svetovnem merilu, prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, zlasti industrije ter prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo (Ignjatović 2002, 10). Standing (2014a, 47–48) govori kar o globalni transformaciji, ki se je pričela sredi sedemdesetih let s pospešeno globalizacijo in erozijo moči nacionalnih ekonomij ter vzpostavitvijo globalnega trga, utemeljenega na tekmovalnosti in konkurenčnosti. Z vključitvijo ogromnega trga delovne sile Kitajske in Indije v globalno ekonomijo se je porušilo ravnovesje med kapitalom in številom delavcev, s čimer se je dodatno oslabila njihova pogajalska pozicija. Za delavstvo neugodni trendi se nadaljujejo tudi v čas pred prelomom tisočletja, ko se je skupnost držav globalnega gospodarstva povečala za Vietnam, Tajsko, Bangladeš ter države nekdanjega vzhodnega bloka. Kot naslednji pereč vidik globalizacije Standing (2014a, 52) izpostavlja poblagovljanje podjetij, ki so podvržena nenehnim spremembam, združitvam in prevzemom, kar je za delavce neugodno predvsem z vidika odsotnosti dolgoročnih zavez in stabilnosti. Odnosi in strukture postanejo fluidni in odprti za spremembe in pogajanja, z njimi pa tudi delovna sila ter notranja struktura zaposlenih. Če lahko dejavnost opravljajo ceneje na neki drugi lokaciji, se lahko vodilni v podjetju zlahka odločijo za »*offshore*« ali »*outsourcing*«, kar fragmentira delovne procese. Bauman (2002, 183–196) v tem kontekstu govori o nastopu prosto pretakajočega se kapitalizma, za katerega sta značilni sproščanje vezi med kapitalom in delom ter enostranska odprava angažmajev v prid kapitala. Kapital je tako dobil avtonomijo, postal je eksteritorialen, lahek in neobremenjen ter čezmejno mobilien.

Kot pravi Bologna (2010, 138–140) postfordistično delo zaznamuje spremenjena pravna narava razmerja med delavcem in delodajalcem, ki je ob vse bolj oslABLJENI moči sindikatov ter opuščanju zavezanosti k ohranitvi minimalno sprejemljivih standardov delovne

zakonodaje, omogočala drugačen način dela in zaposlovanja. Tudi v fordizmu je bilo razmerje moči v prid delodajalca, vendar je bila na čelu tega razmerja država blaginje s svojimi mehanizmi, ki so vsaj do neke mere ščitila delavce. V postfordističnem delu pa gre za poslovno razmerje, v katerem sta oba deležnika percepirana kot enakovredna. Delavca v prožnih oblikah zaposlitev se povečini ne zaposluje, pač pa se ga najema. Delavec je razumljen kot zunanji dobavitelj, ki ne prejema plače, zadostne za njegovo reprodukcijo, temveč prejema plačilo za svoj delovni učinek. Delavec tako živi »na svoj račun« ves čas svojega dela, njegov dohodek pa je lahko izplačan šele mesece po opravljenem delu. Breme reprodukcije delovne sile je popolnoma na ramenih delavca, tak delavec tudi ne uživa prednosti socialnega zavarovanja in mora ves čas sam skrbeti za svojo reprodukcijo. Opisane strukturne spremembe so tako le še utrdile ideološki premik k individualizmu in osebni odgovornosti za delo in družinsko življenje. Tako je stari ameriški slogan »V tem smo vsi skupaj« zamenjal novi: »Zdaj si na svojem.« Poudarjajoč centralnost trga in tržne naravnosti ter umik državnih protekcij se je neoliberalna revolucija globalno razširila (Bologna 2010, 138–140; Kalleberg 2009, 2–3).

Vzporedno je naraščal delež storitvenega sektorja, gospodarstvo se je ob tehnoloških spremembah premaknilo od proizvodbene, masovne produkcije k informacijskim tehnologijam, organiziranih okoli fleksibilne produkcije. Bistvene spremembe za trg delovne sile so bile tudi razraščanje strukturne brezposelnosti, prehod na na znanju temelječe gospodarstvo, povečevanje potrebe po izobraženi delovni sili, krepitev izobraževanja in usposabljanja, vezanega na delovno mesto, demografske spremembe prebivalstva in delovne sile, uvajanje sodelovanja delavcev pri odločanju in timsko delo, decentralizacija odločanja, zmanjšana varnost zaposlitve, spreminjanje narave delovnega mesta in dela samega v smeri prestrukturiranja, fleksibilnosti in večje učinkovitosti. Ob tem se je pričela spreminjati celotna podoba sodobnih razvitih družb. Povečalo se je socialno tveganje, meje med brezposelnostjo in zaposlenostjo so se zrelativizirale, tokovi na trgu delovne sile pa so postali bolj dinamični. Spremembe na makro ravneh so delodajalce vodile k iskanju prožnejših odnosov z delavci. Te se odražajo v fleksibilizaciji oblik zaposlovanja z zaposlovanjem za določen čas ali za različne oblike skrajšanega časa, odpuščanjem presežnih delavcev in podzaposlenih delavcev, naraščanjem števila brezposelnih, podaljševanjem trajanja brezposelnosti, naraščanjem deleža neformalnih oblik dela ipd. (Ignjatović 2002, 10–11; Kalleberg 2009, 3).

V osemdesetih in devetdesetih letih naj bi namreč kot odgovor na boje v šestdesetih prišlo do prestrukturiranja proizvodnje, kar je sprožilo proces nadomeščanja industrijskega dela na podoben način kot je v 19. stoletju industrijsko delo nadomestilo kmetijsko delo. Italijanski teoretiki avtonomizma z Negrijem in Virnom na čelu ugotavljajo, da postaja industrijsko delo – ki je bilo v prejšnji fazi razvoja kapitalizma hegemono – v današnjem času manj pomembno in ni več motor, ki bi poganjal razvoj kapitalizma, saj se je z računalniško in informacijsko revolucijo spremenila prevladujoča oblika dela. Kot ugotavlja Virno (2003; Pribac 2003), je namreč kapital v proizvodnjo uvajal prožne in nematerialne komponente, s čimer se je uspešneje odzival na nastajajoče potrebe svetovnega trga v smislu proizvodnje »*just in time*« in ničnih zalog (*zerostock*), hkrati pa so delovni procesi v proizvodnjo uvajali tudi več kreativnosti, komunikacije in sodelovalnosti (kar so bile zahteve kontrakultur generacije 1968), s čimer so se delovni procesi vse bolj preoblikovali v t. i. nematerialno delo ter se odmikali od klasične fordistične proizvodnje tekočega traku. Virno tako govori o revoluciji v obratno smer. Na mesto industrijskega dela je stopilo nematerialno delo, ki je v svojem bistvu kulturno delo, kognitivno delo in informacijsko delo, zaradi svoje drugačne narave pa se spreminja tudi sam koncept delovnega mesta, saj je nenehna fizična navzočnost delavca pri tovrstnem nematerialnem delu manj pomembna. Ritem dela je manj enakomeren, bolj fluiden in diskontinuiran. V današnjem kapitalizmu tako ne prevladujejo več oblike dela, ki proizvajajo fizične predmete, temveč informacije, ideje, bivanjska stanja in odnose (Federici 2006). Kot pravi Virno (v Pribac 2003, 125) je odločilni kriterij ločevanja fordistične od postfordistične produkcije ohranitev ali padec ograde med tovarno in družbo, med delovnim in prostim časom, med produkcijo in potrošnjo, ob tem pa igra v delovnih procesih, pa tudi v nadzoru delavcev vse pomembnejšo vlogo informacijska in telekomunikacijska tehnologija. Pritiski k prožnosti v sodobnih postfordističnih, k storitvam naravnanih družbah zahtevajo brisanje mej med različnimi oblikami dela, med domom in javnimi kraji ter domom in delovnim mestom, kar vpliva na izoliranost delavcev drug od drugega. Vzpostavlja se t.i. teritorizacija, nova oblika prožnosti, kjer je delitev dela fluidna, delovno mesto variira med domom in javnimi kraji, fluiden je delovni čas in delovne ure, delavci pa lahko kombinirajo različne delovne statuse in imajo hkrati več pogodb. Na ta način se vzpostavlja nov način nadzora, ki se osredotoča na posameznikov čas. Polje produkcije postaja celotno človekovo življenje, družba, ki je v tem smislu le podaljšek delovnega časa, pa se spreminja v gromozansko družbeno tovarno kot ta pojav poimenujejo teoretiki te italijanske šole, ki v

svojih analizah kombinirajo Marxa in Foucaulta (Negri in Hardt 2003; Standing 2014a, 65). Sodobni kapitalizem nas tako ne vodi le »onkraj« dela, temveč ustvarja tudi pogoje za »poenotenje« človekovega izkustva dela, saj stare ločnice vse bolj razpadajo (Federici 2006). Dobo sorazmerne stabilnosti (Sennett) zamenja tekoča moderna, v kateri, kot trdi Bauman (2002, 183–196) prevladujejo kratkoročne zaposlitve, ki so prilagojene prožnosti trga delovne sile in globalnemu kapitalizmu. Prožnost postane moto dneva, sodobna negotovost pa močna individualizirajoča sila, ki ločuje, namesto da bi združevala, pojavljajo se strahovi, stiske in bojzani, ljudje pa trpijo sami, individualno. Bourdieu (*prav tam*) tako ugotavlja, da so nedavni odmiki spodnesli temelje nekdanje solidarnosti, zato odмира tudi naravnost k široki politični participaciji. Bauman za sodobno tekočo moderno napoveduje nastop prosto pretakajočega se kapitalizma, za katerega sta značilni sproščanje vezi med kapitalom in delom ter enostranska odprava angažmaja v prid kapitala. Kapital je dobil avtonomijo, postal je eksteritorialen, lahek in neobremenjen ter čezmejno mobilni (Bauman 2002, 183–196). Po Sennettu (2008, 13) gre za preobrazbo prej obstoječega »socialnega kapitalizma«, za katerega so bile značilne institucije, ki so posameznicam in posameznikom tudi na račun učinkovitosti zagotavljale dolgoročno varnost družbenega položaja in socialno vključenost v sistem, ki je stare, preveč toge, počasne in prevelike organizacije bistveno spremenil. Nova institucionalna zgradba namreč stremi h kratkoročni usmerjenosti, tekmovalnosti in socialni izolaciji, razmerja med ljudmi pa ne temeljijo na zavezanosti, temveč na prilagajanju hitro spreminjajočim se razmeram. Nove organizacije povzročajo odnose neenakosti, ki postajajo »Ahilova peta sodobnega gospodarstva« (Sennett 2008, 54). Vse opisane spremembe so na Zahodu izzvale globoke spremembe tudi na trgu dela.

2.3 Trg dela v postmoderni, postfordistični družbi

Moderne trge dela je mogoče opredeliti kot ključne institucije v sodobni družbi (Jensen v Ignjatović 2012, 901), ki imajo preko vzpostavljanja, regulacije in interakcij med zalogami delovne sile in povpraševanja zaradi zagotavljanja primarnega vira dohodkov velik vpliv na formacijo določenih družbenih struktur, blagostanje modernih družb in položaj posameznika v družbi, na njihovo varnost in kvaliteto življenja ter izbiro določenega življenjskega stila in navad. S sodobnimi procesi globalizacije in fleksibilizacije je postal položaj posameznikov na trgu delovne sile še bolj raznolik ter za tiste, vpete v prožne oblike zaposlitve, še bolj odvisen od redistributivnih ukrepov sistemov socialne države. Trg dela je tako pomemben dejavnik

socialne produkcije in (re)produkcije socialne stratifikacije. Povezuje dva ključna principa sodobnih razvitih družb: (ekonomsko) učinkovitost in (socialno) varnost, problem, ki ga morajo sodobne družbe naslavljeni pa je ravno ta, kako obema zadostiti (Ignjatović 2012, 901–902).

Sapir (v Ignjatović 2012, 904) ugotavlja, da so se vsi trgi dela in socialne politike razvili v relativno stabilnih in predvidljivih okoljih fordizma, a so postajali naraščajoče disfunkcionalni v razmerah spremenljivega ekonomskega okolja poznega 20. stoletja na prehodu v 21. stoletje. Dlje časa trajajoča recesija v sedemdesetih letih je bistveno povečala delež brezposelnosti, ki je bila v obdobju po vojni zelo nizka. Od takrat je vsaj latentno prisotna grožnja brezposelnosti pomembno vplivala na prekarnost zaposlitev. Splošne usmeritve gospodarstva k podzaposlenosti so prispevale k rasti zaposlitev za krajši delovni čas in porastu študentskega dela ter dela migrantov, zunaj državnega nadzora pa se je razraščala tudi siva ekonomija² (Seymour 2012). Kot ugotavlja Kalleberg (2009, 3), postajajo standardni odnosi zaposlitve za polni in nedoločen delovni čas za istega delodajalca kot edini model razmerij na trgu dela vse bolj stvar preteklosti. Pozivi k prožnosti gospodarstva in trgov dela so vodili k številnim korporativnim prestrukturiranjem, kar je postopoma ustvarjalo rast atipičnih oblik zaposlitev in transformacijo narave zaposlitvenih razmerij. Poleg tega je postajala vse raznovrstnejša tudi delovna sila, saj je na trg vstopalo vse več žensk (kar v vseh zahodnih družbah pred tem ni bila splošno razširjena praksa) in več mladih *babyboom* generacije, zaradi staranja prebivalstva pa je na trgu dela tudi vse več delovno aktivnih starejših. Razvoj množičnih migracij je dodatno prispeval k presežku delovne sile, tudi zaradi tega se je pojavljal vse večji dohodkovni in izobrazbeni razkorak med delavci. Standing (2014a) ob tem opozarja še na erozijo neformalnih mehanizmov skupnostne pomoči posameznikom in družinam. Kot navaja Ignjatović (2012, 904), več avtorjev izpostavlja premik politik v neoliberalno ideologijo v 90-ih letih, kjer se tudi EU usmerja k prožnosti oz. deregulaciji trga dela, k ustvarjanju presežne ponudbe delovne sile ter aktivnim politikam

² Za razumevanje sodobnih sprememb je pomembna tudi siva ekonomija. Friederich Schneider (v Standing 2014a, 96) glede na študije ugotavlja, da siva ekonomija predstavlja več kot četrtno BDP-ja Grčije, 20 odstotkov BDP-ja Italije, Španije in Portugalske in več kot 10 odstotkov BDP-ja Nemčije, Francije in Britanije. Vendar pri tem ne gre za odklonskost od stalnih praks, pač pa, kot opozarja (Standing 2014a, 97), za vse bolj tvorni del globalnega gospodarstva.

zaposlovanja, ki delavce mnogokrat sili v za njihovo izobrazbo in izkušnje podplačane oblike zaposlitve, ki zasledujejo cilje kakovostnih zaposlitev, socialno vključenost ter dostojno plačilo (Ignjatović 2012, 904). Kot ugotavljata Breman in van der Linden (2014), je v okvirjih tržne tekmovalnosti na trgu delovne sile delo degradirano na blago, ob zahtevah po fleksibilizaciji in državnih deregulacijah pa postaja vse bolj nezaščiten. Mogoče ga je kupiti po najnižji možni ceni ter samo za toliko časa, dokler se ga potrebuje. Kot ugotavlja Brezar (2014), splošen trend k prožnosti pomeni lažje najemanje in odpuščanje delavcev, večjo vpetost delavca v aktivnosti vseživljenjskega učenja in pridobivanja novih in novih kompetenc ter prilagajanje delavčevih plač razmeram na trgu.

V obdobjih recesije se trend prožnosti še zaostri in močnejše prežame vsa področja socialne države blaginje, spreminjajo se tudi zakoni in sporazumi, ki določajo standarde na trgu delovne sile. Po Ignjatovičevem mnenju (2002, 41) se s tem spreminjajo temeljne predpostavke in pojmi, ki obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja. Te se nanašajo na distribucijo delovnega časa (znižanje delovnega urnika), sklenitve pogodb o zaposlovanju (delo s skrajšanim delovnim časom, za določen čas ipd.), delovno zakonodajo (manjša togost), delovne mezde (večje nihanje minimalnih mezd ter večje razhajanje med različnimi skupinami zaposlenih) (Ignjatović 2002, 6–8).

Konec industrijske, fordistične dobe je torej pomenil zlitje nekdanjih antitez kot so formalno in neformalno delo, zaposlitev in brezposelnost v nov sistem prožnih, pluralnih, tveganih oblik podzaposlenosti. Kot ugotavlja Beck (2001, 208), pa nov sistem starega sistema zaposlovanja ne izrine, temveč ga spodkoplje ter ga izpostavi nenehnemu pritisku prilagajanja. Ta razvoj opiše kot razdelitev trga dela na dva dela glede na prostorsko, časovno in socialnopravno uveljavljanje standardiziranih in destandardiziranih norm uporabe delovne sile. Trg dela se tako razcepi na enoten, klasičen trg dela industrijske družbe na eni strani ter na pluralno-prožen trg podzaposlene (Beckove) družbe tveganja na drugi strani, pri čemer se slednji vse bolj kvantitativno širi. V nadaljevanju bomo pod drobnogledom opazovali pluralno-prožen trg delovne sile ter analizirali prožnost kot eno od bistvenih procesov, ki potekajo na sodobnih trgih dela.

2.4 Prožnost trga delovne sile

Prožnost (oz. fleksibilnost) je težko opredeljiv, multidimenzionalen koncept, a hkrati ključna tema razprav, ko se v sodobnih državah dandanes govori o delu. V širšem smislu jo lahko

opredelimo kot niz ukrepov, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in odzivanje na informacije iz okolja, saj gre za mehanizme, ki premagujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga (delovne sile). V praksi gre za ukrepe, ki preko zmanjševanja javnih sredstev ter privatizacije prispevajo h krčenju javnega sektorja, zmanjševanju vmešavanja države v delovanje gospodarstva ter eroziji moči sindikatov kot organizirane delovne sile (Ignjatović 2002, 43). Prožnost je povezana s sodobno redefinicijo dela, ki razširja pojem dela od za fordizem značilnega standardnega modela zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom na drugačne, atipične, neformalne oziroma prožne oblike dela. Na ta način se spreminjajo temeljne predpostavke in pojmi, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja, a tudi številne druge razsežnosti trga delovne sile, saj gre za povečanje raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik, praks in izkušenj posameznika (Smolej 2009, 199). Prožnost ima mnogo razsežnosti. Ekonomske in družbene spremembe (post)moderne, postfordistične družbe so namreč na eni strani izzvale destandardizacijo načinov zaposlovanja, med katere sodijo numerična prožnost (možnost razporejanja delovnih ur, nadure, sezonsko delo, možnost najemanja in odpuščanja delovne sile), zaposlovanje za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in samozaposlitve ter drugačno organizacijo dela na drugi strani, kjer velja omeniti funkcionalno prožnost ter prostorsko in časovno prožnost (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 351). Standing (2014a, 1, 9–10) denimo izpostavlja dohodkovno prožnost, ki delodajalcem omogoča prilagajanje domnevno manjšemu povpraševanju, pri numerični oz. zaposlitveni prožnosti izpostavlja prilagajanje stopnje zaposlenosti; prožnost dela omogoča selitve zaposlenih znotraj in med podjetji z minimalnimi oz. majhnimi stroški, omenja pa tudi prožnost veščin in kompetenc, ki pomeni sposobnost prilagajanja zaposlenih različnim delovnim zahtevam. Standing (*prav tam*) kot posledico različnih oblik prožnosti navaja celo nastanek novega globalnega razreda prekariata, ki vključuje milijone delavcev po vsem svetu brez stabilnostnih stebrov. A o tem več v nadaljevanju.

Prožnost deluje tako na ravni posameznika, kjer se spodbuja njegovo prilagodljivost ekonomskemu in družbenemu sistemu, kot na ravni institucionalnega sistema, kjer se s ciljem prilagajanja spremenjenim globalnim razmeram spreminjajo nacionalne strategije zaposlovanja³ (Ignjatović 2002, 43–44). Prožnost, usmerjena k negotovim delovnim mestom

³ Za Skandinavijo, Nemčijo in v manjši meri Japonsko so značilne nacionalne strategije t.i. ofenzivne prožnosti, ki spodbujajo nenehno izobraževanje delavcev, raznovrsten razvoj njihovih kompetenc ter organizacijske spremembe znotraj podjetja, medtem ko so v svetu bolj razširjene ter kratkoročno učinkovitejše t.i. defenzivne

in uvajanjem atipičnih oblik zaposlitev daje delodajalcem več svobode pri odpuščanju, hkrati pa jim dopušča tudi omejevanje nekaterih pravic iz dela. Pomen prožnosti za državo je tako »dvojen in nasprotujoč – po eni strani daje priložnost za pospešitev zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, po drugi strani pa prinaša manj sredstev v državno blagajno in zmanjšuje socialno varnost zaposlenih, kar ustvarja številna tveganja za nastanek socialnih problemov« (Smolej 2009, 199). Vprašanje prožne zaposlitve in optimalnega ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo je zato pomembno tako v ekonomskem, socialnem kot v političnem pogledu. Kot meni Sicherl (2003, 151) je mogoče nanj gledati iz perspektive, osredotočene na osebno raven (posameznik in družina), na dejavnost na delovnem mestu ali pa z vidika družbe oz. nekega širšega sistema kot celote. Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 375) tako opozarjata na dvojen vpliv naraščanja deleža prožnih oblik delovnih pogojev na slovenskem trgu dela. Z vidika družbe gre pri povečanju deleža atipičnih pogojev o zaposlitvi in delu za pričakovano prilagoditev slovenskega trga dela na svetovne trende in zahtevano konkurenčnost slovenskih podjetij. Na srednji ravni, torej z vidika podjetij takšne oblike zaposlitev in dela omogočajo delodajalcem določeno prožnost in zmanjšanje stroškov (dela), povezanih s proizvodnjo blaga ali storitev. Na drugi strani pa ima le manjši del delavcev koristi od atipičnih pogojev o zaposlitvi in delu (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 375).

Zdi se, da so sodobne evropske družbe utemeljene na premisi, da je prožno zaposlovanje neizogibno pri doseganju njihove svetovne konkurenčnosti, kar navajajo tako nacionalni strateški dokumenti kot strategije Evropske unije za zaposlovanje. Kot ugotavlja Kalleberg (2009), stoji v ozadju predpostavka, da bi se brez prožnosti trga delovne sile dvignili stroški delovne sile, korporacije pa bi proizvodnjo in investicije selile tja, kjer bi bili ti stroški nižji. Prilagajanje naraščajoči svetovni konkurenci, uvedba proizvodnje ravno ob pravem času, prestrukturiranje starejših, fordističnih tipov industrij, vzpon storitvenega sektorja ter novih tehnologij je kontekst sprememb vseh zahodnih družb. Vendar pa so odzivi na te spremembe zelo različni, prav tako obstajajo raznovrstne politike naslavljanja teh sprememb. Prožnost lahko izzove zelo različne posledice, ki so odvisne od njene oblike, na kakšen način in na kateri segment trga dela se jo implicira ter na kakšen način se povezuje s socialno politiko, dejstvo pa je, da so danes celo zaposlitve za nedoločen in polni delovni čas

oblike prožnosti: negotova delovna mesta ter intenzivna izraba zunanjih trgov dela z uvajanjem prožnih oblik zaposlovanja (Ignjatović 2002, 43–44).

manj stabilne kot so bile nekoč. Standing (2014a, 60–62) tako ugotavlja, da je podoba o stabilnih, dolgoročnih zaposlitvah v sodobnih družbah zavajajoča, saj gre za vsesplošno in množično prožnost. Kot navajajo podatki OECD, naj bi v teh državah vsako leto kar tretjina zaposlenih iz takih ali drugačnih razlogov zapustila svoje obstoječe službe (v ZDA je ta delež celo 45 odstotkov). Če je v šestdesetih letih prejšnjega stoletja povprečen delavec do upokojitve zamenjal povprečno štiri različne zaposlitve, ima danes – kar še posebej velja za ženske – samo do svojega 30. leta devet različnih delodajalcev.

Prožnost ima dva obraza. Lahko vodi k izboljšanju kakovosti poklicnega in družinskega življenja, zlahka pa lahko privede tudi do večje negotovosti, nižanja plač in delovnih pogojev (Beck 2000), v vsakem primeru pa je prožno zaposlovanje ključno poseglo v temeljne ureditve dotedanjega trga dela. In ravno reforme politik lahko predstavljajo pomembno razliko, saj lahko prožnost v obliki varne prožnosti ponudi priložnost za izboljšanje kakovosti dela, osebnega in družinskega življenja, lahko pa se oboje obrne tudi v nasprotno smer (Wallace 2001). Poleg stališč, da prožne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje, rast ter konkurenčnost in znižujejo brezposelnost, namreč vedno več študij izkazujejo ravno nasprotno, negativne učinke (Kresal 2011). Tako Ignjatović (2002) ugotavlja, da je v vseh podskupinah prožne delovne sile prisoten značilen delež neprostovoljne prožnosti, torej delavcev, ki so bili zaradi pomanjkanja drugih možnosti potisnjeni v netipične, prožne oblike zaposlitev. Na tak način se – ko pač sprejmejo, kar je trenutno edino mogoče – vsaj integrirajo v sfero dela. Smolej (2009, 200) pa opozarja, da prožnost zaposlovanja izzove »zmanjšanje socialne varnosti in pravic iz dela ter delavcem zmanjša avtonomijo in možnosti, da zagovarjajo in zahtevajo svoje pravice, kar jih potiska v negotovo in tvegano prihodnost«.

2.5 Pobude po varni prožnosti

Izsledki raziskav kažejo, da gre prevladujoča tendenca na trgih dela v državah Evropske unije v smer manjše varnosti kot v smer varne prožnosti. Države članice EU so namreč v različnem obsegu oklestile zakonodajno varnost zaposlitev in zmanjšale nadomestila, te pa so še povečale pripravljenost delavcev, da sodelujejo v ukrepih aktivne politike zaposlovanja oz. sprejmejo zaposlitev, ne glede na njeno kakovost. Medtem ko so stari sistemi socialne varnosti v veliki meri temeljili na varnosti oz. stabilnosti delovnega mesta z zavarovanji za primer brezposelnosti, pa Ignjatović (2012, 906–907) opaža resne pomanjkljivosti pri zagotavljanju dostojne in z delavci v klasičnih oblikah zaposlitve primerljive socialne varnosti

tistim, vpetim v prožne oblike zaposlovanja in brezposelnim. Zadnja desetletja so zato aktualna prizadevanja po uvedbi novega sistema socialne varnosti, ki bo posameznikom zagotavljal varnost na podlagi njihovih aktivnosti na trgu dela in zaposljivost, tak sistem pa naj bi deloval tudi kot varnostna mreža za vse tiste, ki se znajdejo v prožnih oblikah dela, pa tudi za vse, ki so iz te skupine izključeni, torej za brezposelne ter delovno neaktivne.

Varna prožnost oz. fleksivarnost je poseben evropski odgovor na izzive, ki jih prinaša ostrejša svetovna konkurenca, ter na pritiske za povečevanje prožnosti trga dela. Z razliko od klasičnega neoliberalnega pristopa, koncept varne prožnosti razkriva, da trendi prožnosti gospodarstva v mnogih primerih zmanjšujejo varnosti zaposlitve in nižajo dohodke delavcem v prožnih oblikah zaposlitve (Ignjatović 2012, 907). Koncept tako išče alternativo varnosti, ki jo je v prejšnjih dobah ponujal evropski model korporativizma z zagotavljanjem polne zaposlenosti in na njej utemeljene socialne varnosti, a tudi model, ki bi hkrati ustrezal potrebam in zahtevam današnjega časa. Sodobne analize namreč opozarjajo na številne negativne ekonomske, a tudi politične posledice zdrsa vse večjega dela delovnega prebivalstva v prekarno delo (ali grožnjo pred njim), zato predlagajo celovitejše oz. radikalnejše rešitve, ki bi urejale težave naraščajočega dela sodobnega delavstva (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 358).

Koncept varne prožnosti je nastal v devetdesetih letih prejšnjega stoletja na Nizozemskem in Danskem, še pred ekonomsko recesijo pa je postal v zelo kratkem času eden od modernejših elementov evropskega političnega diskurza. Tako se je v iskanju ravnovesja med varnostjo in prožnostjo zlasti na področju socialnih in ekonomskih politik ter politike zaposlovanja iz majhnih akademskih krogov hitro zavihtel na sam vrh evropskih agend, leta 2005 pa je postal tudi del prenovljene Lizbonske strategije, kjer Evropa razglaša, da stremi hkrati k višji rasti in k večji kohezivnosti. Koncept združuje prožnost oz. deregulacijo trgov dela, ki naj bi povečevala konkurenčnost evropskega gospodarstva z evropsko tradicijo socialne države, ta pa je utemeljena na socialni varnosti ter močni varnosti zaposlitve. Varna prožnost naj bi bila tako fleksibilizacija trga delovne sile s »človeškim obrazom«, kar pomeni, da naj bi zlasti prizadetim skupinam še vedno zagotavljala nekatere ugodnosti socialne varnosti (Tangian 2007, 6–7). Evropska komisija je varno prožnost predstavila kot odgovor na: (1.) izzive globalizacije, ki zahteva povečevanje konkurenčnosti, (2.) nujnost sledenja hitremu tehnološkemu razvoju, ki bo v prihodnjih obdobjih eden glavnih generatorjev gospodarske

rasti ter (3.) staranje prebivalstva, ker bo ob manjšanju števila delovno sposobnih nujno potrebno povečati stopnjo zaposlenosti (Kajzer 2008, 18).

Koncept varne prožnosti se je v akademskih krogih tik pred prelomom tisočletja opredelil kot preskok od varnosti delovnega mesta k zaposlitveni varnosti, kjer se erozija varnosti delovnih mest zaradi manjšega števila zaposlitev za nedoločen čas in lažje prekinitve delovnega razmerja nadomesti z izboljšanjem zaposlitvenih možnosti in s socialno varnostjo (Tangian 2007, 6). Utemeljitelj varne prožnosti Hans Adriaansens jo je definiral kot premik od t. i. varnosti delovnega mesta pri istem delodajalcu k varnosti zaposlitve pri katerem koli delodajalcu, pri čemer se obe razsežnosti – varnost in prožnost – ne izključujeta, ampak dopolnjujeta (Kajzer 2008, 19). Wilthagen in Tros (v Kajzer 2008, 19) jo opredelita kot politiko in strategijo, ki na eni strani spodbuja prožnost na trgu dela, pri organizaciji dela in industrijskih odnosov ter na drugi strani omogoča varnost zaposlitve in socialno varnost. Njuna opredelitev varne prožnosti tako izhaja iz zaposlitvene varnosti, saj med drugim omogoča kariero manj usposobljenim delavcem z razmeroma skromnim izhodiščem na trgu dela ter predvideva splošno aktivnost in socialno vključenost vseh delavcev, obenem pa predvideva tudi numerično, funkcionalno in dohodkovno prožnost, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju v zasledovanju konkurenčnosti in produktivnosti hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim razmeram. Nenazadnje pa je Tanginan (2008) varno prožnost opredelil tudi kot zaposlitveno in socialno varnost zaposlenih z atipičnimi zaposlitvami.

Na ravni EU se je oblikovala opredelitev varne prožnosti, ki naj bi jo zagotavljale štiri ključne politike: (1.) prožna zaposlitvena pogodbeni razmerja z vidika delojemalca in delodajalca, ki temeljijo na sodobni delovni zakonodaji, kolektivnih pogajanjih in sodobni organizaciji dela; (2.) aktivna politika zaposlovanja, ki učinkovito pomaga ljudem ob brezposelnosti in jim omogoči prehod v nove zaposlitve; (3.) sistem vseživljenjskega učenja, ki je zanesljiv ter delavcem zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost; ter (4.) sodobni sistemi socialne varnosti, ki ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore in spodbud za zaposlovanje ter mobilnosti na trgu dela. Omenjene politike naj bi z usklajenim delovanjem zagotavljale dinamičen trg dela in dohodkovno varnost posameznika (Kajzer 2008, 16–19).

Nekaj najbolj znanih praks uspešnih izkušenj preseganja neoliberalističnih receptov reševanja ekonomskih problemov imajo na Danskem in Nizozemskem, kjer so visoka tveganja, negotovosti zaposlitve relativno uspešno kompenzirali z radodarno prihodkovno

varnostjo in aktivnimi politikami zaposlovanja, ki so v veliki meri prispevale k večjemu občutku socialne varnosti. Posebej znan je »Danski zlati trikotnik« trga delovne sile, ki ga sestavljajo trije povezani deli: (1.) prožno zaposlovanje, ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in konkurenčnosti, (2.) sistem visoke socialne varnosti, ki preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo ter (3.) aktivna politika zaposlovanja z usposabljanji in izobraževanji kot temelj zaposljivosti. Poleg odsotnosti zaradi izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj predvideva model legitimno odsotnost z delovnega mesta tudi zaradi skrbi za otroke, s čimer rekonceptualizira in razširja definicijo dela (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 359). Tovrstni primeri dobrih praks kažejo, da je s pomočjo aktivne politike možen kompromis med prožnostjo in varnostjo, ki spodbuja visoko raven socialne varnosti v družbi, vendar morajo biti rešitve za probleme nižje zaposlenosti ter prihodkovne varnosti skladne s kulturnimi in institucionalnimi okviri ter trgom delovne sile države, kjer se izvaja (Ignjatović 2012, 906).

Varna prožnost se torej od brezpogojne deregulacije trgov ključno razlikuje v uvedbi izravnalnih ukrepov na področju socialne varnosti in spodbujanja zaposlovanja. Pri varni prožnosti gre za socialni kompromis, kjer se fleksibilnost uravna z varnostjo (Wilthagen in Tros v Tangian 2007, 6). Opredelitve in dogovori glede varne prožnosti so odvisni od države, predlaganih korakov prožnosti, hitrosti deregulacije, narave predlagane socialne varnosti ter ocene njihove kompenzacijske vrednosti. Doseg soglasja glede kombinacije teh dejavnikov ni zgolj akademsko vprašanje, ampak posledica pogajanj in kolektivne pogodbe med socialnimi partnerji: vlado, delodajalci in sindikati. Ohlapnejša delovna zakonodaja na področju varnosti delovnih mest se je uravnotežila z zagotavljanjem več in boljših pogojev za delo za določen in skrajšani delovni čas ter nenazadnje s podporo vseživljenjskemu usposabljanju in izobraževanju, ki zasleduje razvoj posameznih strok.

2.6 Kritike varne prožnosti

Načela varne prožnosti je Evropska komisija konec prvega desetletja novega tisočletja vključila v Evropsko strategijo zaposlovanja, od leta 2007 pa se spodbuja zavezanost k osmim skupnim načelom varne prožnosti, ki države članice spodbujajo k uvedbi primernih kombinacij prožnih in socialno vzdržnih pogodbenih dogovorov, celovitih strategij vseživljenjskega učenja, učinkovitih ukrepov politike aktivnega zaposlovanja ter prenovljenih, primernih in trajnostno naravnanih sistemov socialne varnosti, ki so prilagojene razmeram

posamezne države članice. Kljub zavezanosti Unije h konkretnim ukrepom, ki bi zagotavljali varno prožnost, pa se vzporedno pojavljajo tudi kritike tovrstnih prizadevanj. Burrone and Keune (v Ignjatović 2012, 907) izpostavljata štiri vidike kritik koncepta varne prožnosti: (1.) konceptualna dvoumnost, iz katere izhajajo različni pogledi o tem, kako abstraktni koncept varne prožnosti uspešno prenesti v politiko; (2.) nezmožnost problematiziranja konceptualnega izhodišča, da je sploh možen pozitiven rezultat pri seštevku predpisov, ki omogočajo deregulacijo trgov ter tistih, ki naj bi zagotavljali socialno varnost; (3.) pomanjkanje pozornosti glede navzkrižja interesov (predvsem med kapitalom in delom) ter zanemarjanje raznolikosti evropskega trga dela in nenazadnje, (4.) redukcionističen pogled na vire prožnosti in varnosti na trgu dela v EU ter nacionalnih ravneh, saj je v ozadju napačna predpostavka, da na trgih obstaja visoka stopnja homogenosti. Sploh pri zadnji točki avtorja navajata številne zunanje in notranje dejavnike, ki pomembno vplivajo na sposobnost ter uspešnost implementacije konceptov varne prožnosti na nacionalnih ravneh.

Kljub temu, da si torej Evropska unija na različne načine prizadeva udejanjati načela varne prožnosti ter s tem ohraniti vsaj dohodkovno varnost in na ta način s prerazporeditvijo bogastva nadomestiti tveganja tistih, vpetih v prožne oblike zaposlitev in brezposelnost, ima koncept različne pomanjkljivosti. Ena najbolj izpostavljenih izhaja iz dejstva, da so tovrstni ukrepi precejšnje breme za javne finance⁴. Čeprav bi sedanje razmere ob povečani brezposelnosti in stopnji revščine zahtevale nasprotno, se je udejanjanje mehanizmov varne prožnosti zaradi gospodarske in finančne krize ter s tem povezanimi varčevalnimi ukrepi povečini upočasnilo, ustavilo ali se celo obrnilo v nasprotno smer. Gospodarska kriza je tako le odstrla težave, povezane z evropskimi trgi dela in še posebej izpostavila potrebo po učinkovitejši socialni zaščiti, ko globalna konkurenčnost spodbuja še prožnejši trg dela. Med evropskimi državami obstajajo velike razlike glede izhodiščnega stanja in struktur njihovega trga dela, pa tudi glede sposobnosti za reševanje težav, ki se pojavljajo v trenutnih razmerah. Kot ugotavlja Ignjatović (2012, 916), znotraj Evropske unije obstajajo različni modeli prožnosti, saj se države poslužujejo različnih oblik prožnih zaposlitev. Razvite države se kot oblike fleksibilnega zaposlovanja v največji meri poslužujejo zaposlitev za krajši delovni čas. Te praviloma ponujajo večjo varnost zaposlitve, a nižje prihodke od zaposlitev za določen čas

⁴ Tudi ena od preteklih slovenskih Vlad je na Dansko poslala delegacijo, sestavljeno iz sindikalistov in zaposlenih na Uradu za razvoj, ki so preučevali danski model varne prožnosti, vendar so ob ugotovitvah, da so danski socialni transferji bistveno višji, idejo o implementaciji danskega modela v Slovenijo, opustili (Brezar 2014).

in samozaposlitev. Po drugi strani pa se manj razvite države članice Srednje in Vzhodne Evrope v manjši meri poslužujejo prožnostnih oblik dela⁵. Prav tako ugotavlja, da se prožnih oblik zaposlitev, še posebej tistih za krajši delovni čas, v Uniji v večji meri poslužujejo bogatejše države, te pa tudi v večji meri izvajajo ukrepe varne prožnosti, saj lahko učinkoviteje prerazporejajo državna sredstva do skupin, ki so najbolj podvržene prožnim oblikam zaposlitev in tveganjem za padec pod nivo revščine (*prav tam*).

Analize stanja na trgu dela v evropskih družbah, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju, pa tudi podatki o povečevanju revščine in ekonomske negotovosti v zadnjih letih v EU in ZDA (Standing 2014a) o povečani neenakosti in vse manjši zaščiti delavcev v Evropi, ne kažejo na uspešnost strategij varne prožnosti, ki bi prožnejše plačano delo približevale varnim ekonomskih in družbenim okvirjem prožnosti. Kljub temu pa se zdi, da je trend k prožnosti dela in odnosov na trgu dela nemogoče zaustaviti. Vrnitev v preteklost standardnega dela in socialne varnosti, utemeljene na fiksnem delovnem mestu v eni organizaciji s fiksnim delovnim časom je nemogoča in nezaželena (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2016, 360). Spremembe na trgu dela so del ireverzibilnega procesa in kot ugotavljata Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2016, 375), se tako v modernih družbah kažeta dva vidika sprememb. Prvi odstira potencialno pozitivne spremembe, saj povečevanje prožnosti zaposlitev razširja koncepte in prakse dela od ozkih definicij dela kot plačane zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom k širši definiciji dela, ki vključuje tudi družbeno marginalizirane in ne vrednotene oblike dela in načine zaposlovanja. Na ta način naj bi posamezniki in posameznice v večji meri izbirali primerni čas in prostor za delo ter posledično lažje usklajevali različna področja življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega itn.) in vrst dela (plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega, časa za učenje ipd.). V tem smislu so prožnejše oblike zaposlovanja in dela osnova (in pogoj) za vzpostavitev »multiaktivne družbe«, družbe, v kateri posamezniki in posameznice kombinirajo raznolike načine dela in

⁵ Kot ugotavlja Kajzer (2008 27), porabi Slovenija za zaposlovalno politiko razmeroma malo denarja. V letu 2005 je zanj namenila zgolj 0,6 % BDP, pri čemer je za ukrepe aktivne politike zaposlovanja porabila zgolj 0,2 % BDP, s čimer se uvršča med države EU z najmanj porabljenega denarja za zaposlovalno politiko. Možnosti za veliko povečanje sredstev so glede na javnofinančne omejitve majhne, zato je skrb zbujajoča predvsem struktura porabe po programih, saj Kajzer navaja (*prav tam*), da gre pri izdatkih za aktivno politiko zaposlovanja v Sloveniji največ sredstev za neposredno ustvarjanje delovnih mest, premajhen pa je delež izdatkov za programe usposabljanja. Ker so ti programi pomembni za varno prožnost, bi bilo treba povečati njihov delež.

vpetosti v različne sfere življenja (Beck 2000; Rifkin 1995; Gorz 1999 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2016, 352).

Drugi vidik, kot opozarjata, pa je negativen, celo nevaren. Če namreč prožnosti ne spremlja hkratna »normalizacija« statusa prožnih/prekarnih oblik dela in zaposlovanja, kjer bi se tovrstne oblike dela sprejemalo in institucionalno urejalo v smeri enakovredne obravnave glede na standardne zaposlitve, to izzove številne negativne posledice, povezane s prekarnim delom, nestabilnim in negotovim življenjem posameznikov, njihovih družin, nenazadnje pa tudi celotne družbe.

Preplet neoliberalizma in globalizacije, ki sta izzvala vsesplošno prožnost trgov dela ter restrukturiranje socialne varnosti, sta ob pomanjkanju učinkovitih mehanizmov varne prožnosti milijone ljudi po vsem svetu pahnila z vidika delavcev v negotove, nepredvidljive in tvegane zaposlitve. Za ta naraščajoči del populacije, ki dela v nestandardnih, atipičnih, prekarnih oblikah dela so v uporabi različna poimenovanja kot denimo zaposleni revni, podzaposleni, lumpenproletariat, drugorazredni državljani, prekarni delavci ali kar prekariat kot ta nov nevaren razred označuje Standing (2014a). Četudi Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2016, 355–356) ugotavljata, da so tudi v zgodovini industrijskega kapitalizma obstajala obdobja primerljive ali še večje negotovosti delavstva, pa hkrati trdita, »da od industrijske revolucije do zmage neoliberalnega koncepta urejanja gospodarstev (in družbe) ni bilo tako dolgega obdobja poslabševanja delovnih in življenjskih razmer tako velikih delov populacije v razvitih industrijskih državah in povečevanja neenakosti med bogatimi in revnimi, kot je to značilno za preteklih trideset let« (*prav tam*).

2.7 Prožnost brez varnosti

Nedavna svetovna recesija se je pojavila v posebnih družbeno-ekonomskih okoliščinah neoliberalizma, ki zastruje tako družbeno stratifikacijo kot spreminja vlogo in pomen države. Če so v preteklosti gospodarske krize vodile v zmanjšanje razlik med najbogatejšimi in najrevnejšimi sloji družbe, je sodobna recesija ta razkorak med sloji, kot poroča Standing (2014a, 82), le še poglobila. Globalni procesi spodbujanja prožnosti na področju trga dela so izzvali upad socialne mobilnosti navzgor. Danes ima namreč veliko delavcev slabše možnosti napredovanja kot so jo imeli njihovi starši, s tem pa je tudi večja verjetnost, da bodo vse življenje ostali na dnu dohodkovne lestvice. Za globalno gospodarstvo so v duhu neoliberalne prožnosti značilne neformalne pogodbe, delo za določen ali skrajšani čas, projektno delo ter

raznovrstne osebne storitve, ki pogosto padejo tudi na področje sive ekonomije. Srednji sloj se v številnih državah krči. Pesti ga negotovost prihodkov in stres, ogroža ga prežeha nevarnost pahnjenosti v prekariat. Če je javni sektor še do nedavnega veljal za branik delavskih pravic in svoboščin ter trdnjavo spodobnih in varnih zaposlitev, pa se tudi zaposlitve v javnem sektorju v zadnjih letih pod pritiski prožnosti pomikajo v cono prekarnosti. V njegove plače in svoboščine dodatno zareže vsaka ekonomska kriza, že nekaj časa pa so tudi na področju javnega sektorja opazni vse večji trendi privatizacije ter *outsourcinga* in *offshoringa* delovne sile. V duhu večje ekonomičnosti javne porabe se vse več storitev prelaga na nevladne organizacije civilne družbe, kar so v Veliki Britaniji poimenovali kot preobrazbo iz Velike države v Veliko družbo (Standing 2014a, 85). Dodatno pa k razrastu prekarnosti prispevajo tudi vladne subvencije za zaposlitve za krajši delovni čas, za določen čas ter subvencije za samostojne podjetnike ipd.

McKay in drugi (2011, 16) povzemajo različne dejavnike, ki jih kot relevantne za razrast prekarnih delovnih mest izpostavljajo preučevalci prekarnosti:

- (1.) spremembe v strukturi in organizaciji dela (Kalleberg 2009);
- (2.) politike držav članic EU, ki podpirajo privatizacijo in najemanje delovne sile (Thornley in drugi 2010);
- (3.) naraščajoča brezposelnost in spremembe v načinih dostopa do zaposlitve (Rodgers in Rodgers 1989);
- (4.) porast projektne dela (McDowell in Christopherson 2009);
- (5.) ekonomska neenakost (Kretsos 2010);
- (6.) naraščanje deleža ekonomskih migrantov (Porthé in drugi 2010);
- (7.) razrast neplačanega pripravništva in prostovoljnega dela kot oblika dostopa do izkušenj na delovnem mestu
- (8.) prožnost trga dela (ETUC, 2006).

Ni naključje, da je nedavna finančna in ekonomska kriza ob razrastu socialnih razlik, revščine in prekarnih oblik zaposlitev ponovno odprla vprašanja glede strukture in učinkovitosti evropskih trgov dela. Čeprav se je v razpravah opozarjalo tudi na negativne plati prožnosti, se je praksa polne zaposlenosti v številnih državah EU še naprej opuščala, varnostni mehanizmi kot eni glavnih ciljev ekonomske in socialne politike v prejšnjem obdobju pa so bili vse pogostejše obravnavani kot ovire, katerih togost je potrebno premagati v imenu

gospodarske rasti (Standing 2014a, 39–40), prav tako so se še naprej vse bolj individualizirali razlogi za brezposelnost.

V tretjem tisočletju, še posebej pa od nedavne ekonomske krize naprej, so razmere na sodobnem trgu dela v mnogih evropskih državah ter ZDA za številne skupine posameznikov vse prej kot podobne konceptom varne prožnosti. Nasprotno. Ranljivejšim skupinam ljudi, ki imajo že tako zmanjšane možnosti spopadanja s tveganji – predvsem mladi, migranti, (mlajše) ženske, ljudje z nizko izobrazbo in starejši – grozi nezaželena prožnost brez varnosti, ki jo preučevalci teh sprememb opisujejo s prekarnostjo. Kot pravi Kresal (2011, 174), prožna zaposlovanja »ne rešujejo brezposelnosti na trgu dela in (ne)konkurenčnosti gospodarstva, ustvarjajo pa številne delavce z zelo negotovim, prekarnim položajem brez ustrezne ravni delovnopravne zaščite.«

Porast prožnih oblik zaposlitve se povezuje z večjim tveganjem za nastanek revščine, saj se delavci v prožnih oblikah zaposlitve pogosteje znajdejo v položaju zaposlenih revnih, v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve pa imajo tudi slabši delovno in socialnopravni položaj, slabšo varnostno mrežo, slabše izhodiščne oz. manjše možnosti za usposabljanje, izobraževanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti ter večjo negotovost pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja. »Med njimi je več tistih, ki prihajajo iz ranljivejših skupin, prav tako pa so tudi v svoji zaposlitvi bolj ranljivi« (Kresal 2011, 174–175).

Kot ugotavlja Smolej (2009, 200), se prekarizacija zaposlovanja dogaja na več ravneh: »nanaša se na slabšanje delovnih pogojev za delavce in delavke, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi in slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije, povečano moč delodajalcev in pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji.« Prekarizacija pa ne zapopade zgolj delovnega okolja, pač pa se s področja dela prenaša tudi na druga področja, zato je smiselno govoriti o prekarizaciji celotnega življenja. Prekarizacija zaposlovanja kaže na krizo uveljavljenih institucij, ki razraščajočega pojava niso bile sposobne omejiti. Tu Smolej (*prav tam*) posebej izpostavlja sindikate, ki z državo in delodajalci vodijo neuspešen socialni dialog in potihoma pristajajo na slabšanje položaja delavcev in delavk predvsem v prožnih oblikah zaposlitev. Njihovo delovanje in aktivnosti so omejene v prvi vrsti na branjenje že pridobljenih delavskih

pravic, ki pripada le delavcem in delavkam v standardnih zaposlitvah (Smolej 2009, 200). Vse večji delež zaposlenih pa teh pravic nima, hkrati pa njihovih interesov v razmerju do države in delodajalcev tudi nihče ne zastopa.

Preučevanje prekarnosti je relativno sveže področje, zato Kalleberg (2009, 3) ugotavlja, da na področju prekarnega dela manjkajo sistematične, longitudinalne študije. Kljub temu pa izpostavlja nekaj indikatorjev, ki pričajo o tem, da se je prekarno delo v ZDA razširilo:

- (1.) skrajšanje povprečnega obdobja zaposlitve pri istem delodajalcu ter upad povezanosti z delodajalcem;
- (2.) porast dolgotrajnejše brezposelnosti, ki traja več kot šest mesecev;
- (3.) porast z delom povezane negotovosti med delavci;
- (4.) porast priložnostnih in nestandardnih oblik dela;
- (5.) prenos tveganja iz delodajalcev na delavce.

Nagla rast ter pomemben delež prekarnega dela glede na ostale oblike zaposlitev je od sedemdesetih let tako izrazil, da je pojav med sociologi ob prelomu stoletja prvič zbudil zaskrbljenost. Standing (2014a) sodobno negotovost na trgu dela dojema kot del svetovnega procesa na področju dela. Četudi je bil pojem prekarnost še nedolgo nazaj izraz, katerega pomen so poznali le redki, ugotavlja, da gre danes za splošno uporaben termin za opis specifičnih okoliščin na trgu dela v vseh državah, ki jih je prizadela globalizacija. Bourdieu (1998), vidi v prekarnosti korenine problematičnih družbenih trendov družb v 21. stoletju. Beck (2001) opisuje družbo tveganja ter novo politično ekonomijo negotovosti. Drugi vidijo v dogajanjih v zadnji četrtini preteklega stoletja drugo veliko transformacijo (Webster, Lambert, Bezuidenhout v Kalleberg 2009, 2). Prekarno delo ima namreč široke posledice, ki segajo na različna področja.

Trajna oblika negotovosti, ki jo tovrstno delo generira, pa ne vpliva zgolj na samo naravo dela, delovna mesta ter na človekove delovne izkušnje, pač pa tudi na številna, z delom neposredno nepovezana družbena, politična in povsem individualna področja. Prav zato zbuja zadnja leta ta problematika med preučevalci vse več pozornosti (*prav tam*).

3 PREKARNOST – KLJUČNE POTEZE IN PRISTOPI K PREUČEVANJU

3.1 Opredelitev in izvor pojma

Izraz prekaren etimološko izhaja iz latinskega pridevnika *precarius*, ki je prvotno pomenil »izprošen, priberačen, začasen, odvisen od volje drugega ali okoliščin« oz. glagola *precari*: prositi, moliti; odvisen od koristi in miloščine drugega, nestabilen, izpostavljen nevarnosti; z negotovim mandatom. Pozneje so njegov pomen razlagali z »nestalen, negotov ali prehoden«, pojem pa se je preko rimskega prava – preden je prešel tudi v splošno rabo – najprej uveljavil v pravu, kjer (je) označeval »prepustitev lastnine nekemu drugemu do preklica«. V vseh glavnih evropskih jezikih je pojem v rabi že stoletja (v francoščini recimo že od 14. stoletja naprej), vendar večinoma brez specifičnih navezav na zaposlitev ali posebne delovne pogoje (Lektorsko društvo Slovenije 2013; Düll 2004, 26; Standing 2014a, 15). Čeprav Düll (2004, 26) ugotavlja, da se je pomenska vez prekarnosti z delom v večini nesocialističnih držav prvič vzpostavila šele po drugi svetovni vojni, ko je postalo jasno, da je ob novovzpostavljenem socialnem sistemu zunaj njega še vedno ostal velik del populacije, pa Standing (2014a, 15) trdi, da je bil negotov položaj prekarnega dela priznan že v devetnajstem stoletju, ko je v Komunističnem manifestu predstavljal izhodiščno stanje proletariacije v klasičnem pomenu besede, torej kot umanjkanje sredstev za preživljanje z zemljo, zaradi česar se prično delavci preživljati le s prodajo svojega dela. Oba analitika pa sta soglasna v trditvah, da je izraz prekarnost prišel v splošno in širšo javno rabo šele v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, pa še takrat predvsem v državah kot so Francija, Italija in Španija. V Franciji tako *précarité* opisuje stanje tistih, ki živijo iz rok v usta sredi visoke brezposelnosti med mladimi v devetdesetih letih 20. stoletja. v Italiji pa se neologizem *il-precariato*, ki spaja izraz za negotovost z besedo »proletariat«, pojavi ne dolgo po antiglobalističnih protestih proti G8 v Genovi leta 2001, kot slogan široko razširjenih EuroMayDay gibanj⁶ pa se širše uveljavi 2004 (Düll 2004, 26; Standing 2014a, 15).

⁶ Gibanja EuroMayDay so na prelomu tisočletja naslavljala množice mladih Evropejcev, ki so se od devetdesetih let naprej v vse večjem številu znašli sredi splošne negotovosti prekarne oblike dela in zaposlitev. Pričela se so v Milanu kot nadgradnja bojev prekarne delavce v verižnih trgovskih centrih, t.i. Chainworkers, v kratkem času pa so zajela večino večjih evropskih mest, kjer so zajela na stotisoče mladih. Gibanja so združevala zelo različne skupine in iniciative neodvisnih sindikatov, medijskih kolektivov, aktivistov, računalniških programerjev, hekerjev, ekologov, študentov, raziskovalcev in profesorjev iz različnih, sprva predvsem italijanskih univerz, zdravstvenih delavcev ter nenazadnje novinarjev in oblikovalcev. Skušali so opozoriti na nove pogoje dela in

Če torej povzamemo, vstopi v evropski prostor izraz prekarnost v splošno rabo konec prejšnjega stoletja, ko predstavlja neposreden odgovor na naglo razraščanje prej manj pogostih atipičnih pogodb, vezanih na nestabilne oblike dela, z navadno nižjim plačilom ter manj delavskimi pravicami. V kontekstu regulacij socialne države se je termin prekarnost nanašal na povečano krčenje delavskih pravic, ki so si jih v preteklosti postopoma izborili delavci in ki so postopoma pronicale tudi v delovnopravne nacionalne zakonodaje. Prvotna razumevanja prekarnosti je tako potrebno razumeti v kontekstu preobrazbe socialnih in delavskih pravic ter krčenja socialne države, kjer se je med drugim za nekatere delavce opuščalo kritje zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, ob tem so se reformirali tudi pokojninski skladi ter privatiziral javni sektor (Casas-Cortés 2014, 209).

V slovenščini se pojem prekeren⁷ v pisni različici prvič najverjetneje pojavi v Slovenskem pravopisu leta 1920 s sopomenkami omahljiv, negotov, v kasnejših izdajah negotov, sporen, tvegan. V Slovarju tujk iz leta 1968 je pridevnik prekêren razložen kot izprošen, na prošnjo ali do preklica dovoljen; odvisen od tuje volje ali okoliščin; začasen; negotov; tvegan; kočljiv. Slovar slovenskega knjižnega jezika v izdaji iz leta 1991 (s ponatisom 2008) besedo prekaren razlaga kot »težaven, mučen«. V obdobju do osamosvojitve Slovenije ter vse do izida novega Slovarja slovenskega knjižnega jezika leta 2014, ki pridevnik prekaren razlaga kot »nanašajoč se na negotovo, navadno slabo plačano, začasno zaposlitev«, izraz torej še nima navezave na delo ali delavca. V zadnjih letih pa se prekarnost kot označevalec negotovih zaposlitev tudi v Sloveniji vse bolj uveljavlja ne le v knjižnem, pač pa tudi v pogovornem jeziku (Lektorsko društvo Slovenije 2013; Brezar 2014).

Izraza prekaren in prekarnost imata torej veliko pomenskih odtenkov, ki se razlikujejo tako glede na kulturno-družbena okolja kot področja uporabe, kot ugotavljata Kanjuo Mrčela in Ignjatović (v 2015, 3), pa ima prekarnost, za razliko od prožnosti, v vseh kontekstih le negativne konotacije.

življenja v sodobni globalizirani, informatizirani in komunikacijski produkciji, s svojo množičnostjo in atraktivnimi pristopi pa so pritegnili veliko medijske pozornosti ter povzročili, da se je o problematiki prekarne delavcev pričelo prvič govoriti tudi v javnem prostoru (EuroMayDay 2005; Casas-Cortés 2014).

⁷ Zapis besede prekeren z -e je posledica izgovorne prakse ter najverjetneje prevzema izgovorjavo besede v germanskih oz. romanskih jezikih. Različica besede z -a pa izhaja iz pisne prakse (strokovni jezik: prekarij, prekarist, kasneje prekariat kot analogno proletariatu) (Lektorsko društvo Slovenije 2013).

3.2 Teoretske konceptualizacije prekarnosti

Meje, ki ločijo prekarno delo od neprekarne, ni lahko opredeliti. Evropska komisija je leta 2011 kot indikatorje prekarnosti opredelila varnost zaposlitve, možnost usposabljanja in izobraževanja, karierne obete, dohodek in produktivnost. Tudi zgodnejša definicija Rodgers in Rodgers (1989, 3–6) gre dlje od pogodbenih pogojev ter opredelitev, kje poteka delo. Prekarnost sta opredelila z indikatorji kot so: nestabilnost, pomanjkanje zaščite in varnosti, negotovost in socialna ali ekonomska ranljivost, pri čemer gre za kombinacijo teh indikatorjev, meje okoli koncepta prekarnost pa so nujno do neke meje arbitrarne (McKay in drugi 2012, 82).

Pitrou (v McKay in drugi 2012, 5–6) je leta 1987 prekarnost opredelil kot pomanjkanje ali odsotnost ustreznih delovnih kompetenc za trg dela, odsotnost kariernih obetov, redkost in nerednost prihodkov, povezoval pa jo je tudi z nestabilno/nezadovoljivo nastanitvijo, pogostimi zdravstvenimi težavami, negotovostjo glede načrtovanja družine, pomanjkanjem socialnih stikov ter obrobnim položajem v navezavi na zaposlitev. Bourdieu je leta 1998 v svojem delu v podporo takrat močno razširjenim gibanju prekarne mladine sledil tej tradiciji opisovanja prekarnosti, kjer jo je pojmoval kot izvor akutnih družbenih težav. Sociolog Kalleberg (2009, 2) ugotavlja, da prekarnost označuje razmere dela in zaposlovanja, ki generirajo negotove, nepredvidljive in tvegane zaposlitve, delavce pa vsakodnevno spravljajo v različne oblike stresa in stisk. S tem pojem prekarnost teoretsko še razdela in jo naveže na vsakodnevno življenje posameznikov, ob tem pa poudari, da imajo sociologi zaradi širših kontekstualizacij primeren uvid v prekarnost in lahko tako politiki kot javnosti predstavijo primeren vpogled v spremembe in stanja sodobnih razmer na trgu delovne sile. Anderson (v McKay in drugi 2012, 6) je v podobnem slogu prekarno delo opredelil kot netipično in negotovo obliko zaposlitve, katerega vpliv sega onkraj delovnih razmerij, s čimer nakazuje tudi na posledičnost krhanja družbenih odnosov.

Clement in drugi (2009, 240–244) raziskovanje učinkov prekarnosti onkraj samega dela reformulirajo s preučevanjem medsebojnega sovplivanja individualnih dejavnikov, dinamike znotraj gospodinjstev, struktur na trgu dela ter okvirjev nacionalnih socialnih držav, s čimer trdijo, da nobena posamezna družbena lastnost prekarnosti ne določa samostojno in v celoti. Ob tem se osredotočajo na t.i. nova družbena tveganja, ki so bila v povojnem obdobju še marginalnega pomena, vendar danes – z razliko od starih tveganj – vplivajo na več ljudi. Za

Clement in druge (*prav tam*) so imela nekdanja družbena tveganja več opraviti s poukopojitveno negotovostjo in boleznimi. Zanje je bilo verjetneje, da so imele na ljudi opaznejši vpliv šele v kasnejših življenjskih obdobjih. Menijo, da so se tveganja v sodobni družbi bistveno spremenila in da negotovost življenjskih razmer pogojuje tako prekarnost zaposlitev kot nestabilne družbene okoliščine, ki vključujejo gospodinske strukture, sorodstvena omrežja in dostop do storitev socialnega varstva, ki niso neposredno odvisne od stanja na trgu dela. Prekarnost tako definirajo kot položaj, ki ni ne neodvisen in ne trajnosten. Nanj vplivajo tako razmere na trgu dela, sistem socialnega varstva ter okoliščine vstopa in izstopa na trg dela.

Na družbena tveganja potencialno vplivajo različni dogodki in okoliščine kot so ločitev (oz. sprememba razmer znotraj posamezne gospodinske enote), skrbstvena odgovornost do otrok oz. starejših ter problemi, povezani s stanovanjskimi ali z zdravstvenimi okoliščinami. Vsa ta tveganja so recipročno povezana s prekarnim delom. Clement in drugi (*prav tam*) na ta način podajo najcelovitejšo opredelitev prekarnosti, saj jo definirajo tudi iz gledišča samozaposlitev in manka kolektivnih pravic. Poleg tega je to pojmovanje združljivo s koncepti prikrajšanosti v smislu odnosov moči, ki so jih v tem smislu razvili tako Porthé in drugi (2010) kot tudi Fudge (2009) in Peruli (2003) s teorijami o pomanjkanju dostopa do socialnih prejemkov.

McDowell in Christopherson (2009, 335-340) razlikujeta med konceptoma prekarnega dela ter prekarnosti. Slednjega navezujeta predvsem na politično-teoretsko usmerjene razprave, povezane z deli italijanskih teoretikov operaizma, kjer je denimo Negri trdil, da je razpad klasičnega tovarniškega načina produkcije vzpostavil nove družbene subjekte, okoli katerih lahko vznikne nova solidarnost. Gre za socializirane delavce, katerih vrednost ni več vezana zgolj na njihove ozko z delom povezane kompetence. Kasneje je s Hardtom (2003) teorijo dopolnil s pojmom nematerialnega dela, ki postaja vse bolj ključen del sodobnega postfordizma, prožna delovna sila pa se je iz perifernih pozicij, ki jih je zasedala v fordizmu, prestavila v osrčje procesa kapitalistične akumulacije. Vendar povezava med nematerialnim delom, ki je nastalo v specifičnem zgodovinskem okolju, in prekarnostjo kot konceptualnim orodjem, ki so mu družbeno-politične konotacije prvič dodelili znotraj različnih družbenih gibanj, ni enoznačna. Grško-nemška raziskovalca Tsianos and Papadopoulos (2006, 1) ugotavljata, da sta koncepta povezana, a ne sinonimna. Če se nematerialno delo nanaša na sociološki opis določenega načina proizvodnje, je prekarnost vpeta v proces subjektivizacije,

ki je ne tvorijo le ustvarjalnost, sodelovalnost, emocionalnost ter jezikovne spretnosti kot komponente nematerialnega dela, ampak presega delovne pogoje in postane posebljena izkušnja, ki sega onkraj delavčevega delovnega časa, polje njegove eksploatacije pa se razširi na njegovo celotno življenje (*prav tam*)

Pred nedavnim je na problematiko prekarnih delavcev s svojim odmevnim delom *Prekariat: novi nevarni razred* opozoril angleški ekonomist Guy Standing (2014a), ki se je še bolj kot na prekarnost in prekarno delo osredotočil na prekariat, za katerega meni, da ima značilnosti razreda, ki ga sestavljajo ljudje z minimalnim zaupanjem do kapitala in do države, hkrati pa – z razliko od proletariata – zanje ne veljajo razmerja družbene pogodbe, preko katere bi bili v zameno za podrejenost kapitalu in zvestobo deležni vsaj delavskih pravic. Standingovo gledišče tako presega definicije prekarnosti, ki so povezane z oblikami delavskih pogodb, varnosti in celo tveganj revščine ter se osredotoča na razmerje med državljani (oz. rezidenti), pravicami in državo. Standingova analiza je bila podvržena tudi kritikam, Seymour (2012) jo denimo izpodbija s tezo, da prekarnost ni nova lastnost, značilna za novo porajajoči se razred delavcev, pač pa je vgrajena v neoliberalni kapitalizem, v katerem rast pogojujejo finančna tveganja in nenehna zadolženost, kjer je moč trga dela oslABLJENA, socialna zaščita pa ohlapna.

Tovrstne sociološke analize prekarnosti, ki posameznike umeščajo v širša družbena razmerja, so pogosto v kontrastu z definicijami ekonomistov, ki prekarnost povezujejo s prožnostjo trga delovne sile ter se najpogosteje osredotočajo na obliko delovnih pogodb posameznikov (Barbier 2011). Na podoben način prekarnost opredeljujejo tudi pravniki, ki se pri prekarnem delu osredotočajo predvsem na odsotnost pravne regulacije, ki bo tovrstno delo lahko regulirala, ali na izključenost iz pravnih okvirjev, ki sicer že obstaja (McKay in drugi 2012, 5–6).

Narava sodobnih oblik delovnih razmerij se v modernih družbah hitro spreminja. Preučevalcem predstavlja razumevanje transformacije trga delovne sile velik izziv, še posebej, ker proces sprememb ni linearen in v vseh državah enak. V iskanju razumevanja teh procesov in položaja sodobnih delavcev so raziskovalci razvili različne koncepte, kjer so se denimo osredinjali na kvaliteto dela, fleksibilnost ter dobre in slabe zaposlitve. Prekarnost, ki lahko že v svojem jedru vključuje vse od navedenega, pa je močno konceptualno orodje za preučevanje teh sprememb, na kar je leta 1998 opozoril že Bourdieu (1998, 95–100).

Prekarnost torej predstavlja (niz) lastnost(i), ki se znotraj raziskovalnega polja navezuje(jo) na delo in zaposlitev, a manj na delavca ali na njegovo subjektivno doživljanje prekarnosti. Gre za multipojavnostne lastnosti delovnih odnosov in razmer na trgu delovne sile, ki so vsaj do določene mere relativne. Kot povzema Casas-Cortés (2014, 207), je prekarnost koncept, ki ne zajema statičnih in ozko omejenih entitet, pač pa opisuje med seboj povezane različne procese, ki izzovejo nestabilnost na različnih področjih dela, odnosov in življenja. Te posledice niso absolutne, rigidne in preprosto merljive, kljub temu pa so še vedno praktično zaznavne in imajo materialne posledice. Za Casas-Cortésovo (*prav tam*) je prekarnost zbir konceptualnih orodij, ki nam pomagajo razumeti razmere na sodobnem trgu delovne sile, ki jih sama uporabi za analizo stanja v času varčevalnih ukrepov v Evropi. Potrebno pa se je zavedati, da na naravo in obseg prekarnosti vpliva veliko kompleksnih dejavnikov, zato se tudi pojavnost prekarnosti znotraj posameznih nacionalnih okvirjev močno razlikuje.

3.3 Prekarnost: nov ali star pojav na trgu dela?

Četudi je prekarno delo v osišču akademskega preučevanja in zanimanja javnosti v vidnejšem obsegu zares šele zadnje desetletje, pa med večino preučevalcev obstaja konsenz, da ne gre za nov pojav, ki bi se pojavil šele v sedanjih delovnih okoliščinah. Številni avtorji (Standing, Federici, Seymour, Casas-Cortés idr.) izpostavljajo, da je prekarnost imanentna kapitalističnemu sistemu in da brez razumevanja prekarnosti ni mogoče razumeti kapitalizma.

Prekarno delo se je kot osnovna oblika delovnih pogojev, ki je bistveno zaznamoval način preživljanja prvih delavcev, pojavilo že takoj ob vzpostavitvi kapitalističnega načina produkcije in plačanih oblik zaposlitve. Prekarno delo so v čas naglih družbenih sprememb ob vzpostavitvi tržnega gospodarstva v 19. stoletju umestili že Marx, Weber in Durkheim. Pred veliko recesijo je bilo namreč večino del prekarnih, večina dohodkov pa nestalnih. Prav tako so bili sila redki pokojninsko in zdravstveno varstvo in dodatki (Kalleberg 2009, Standing 2014a).

Polanyi v *Veliki transformaciji* opisuje organizacijsko načelo industrijskih družb 19. in 20. stoletja v smislu dvojnega gibanja – en tok je bil usmerjen v gospodarsko liberalizacijo in *laissez-faire* kapitalizem, ki je podpiral razvoj svobodnih in prožnih trgov. Drugi tok je stremel k ukrepom socialne varnosti, s katerimi so skušali zaradi narave delovanja trgov opozarjati na negativne motnje posameznikovih življenj iz psihološkega, družbenega in ekološkega vidika.

Boj za več delavskih pravic se je takrat končal z *New dealom*, ki je vsaj začasno umiril stalno dinamiko med zahtevami delavcev po varnosti in zahtevami trga po prožnosti. Povojno obdobje do sredine 70-ih let je tako predstavljalo neobičajno naravnost k trajnostni rasti in stabilnosti (Kalleberg 2009, 5–6). Standardna pogodba o zaposlitvi – ki danes služi kot izhodišče za ugotavljanje atipičnosti sodobnih delovnih razmerij – je bila rezultat spremenjenega ravnotežja med delom in kapitalom v zelo specifičnem času na zahodni polobli v obdobju hladne vojne. Temeljna ideja, na kateri je utemeljena tovrstna pogodba, je prostovoljna podrejenost delavcev kapitalu, za kar naj bi jim bilo v zameno zagotovljeno redno delo in dostojno preživljanje njih in njihovih vzdrževanih družinskih članov. Formalizacija zaposlitvenih pravil in pogojev skupaj s procesi ekonomske, socialne in politične demokratizacije, ki so vzpostavili socialno državo in njene strukture, so zagotovo pomenile trenutno spremembo na bolje. Vendar, kot opozarja Bremen (2013), delavci v najbogatejših kapitalističnih državah niti v najbolj ugodnih letih kratkega obdobja fordizma niso uživali popolne socialne in ekonomske varnosti. Četudi je omenjeno povojno »tamponsko« obdobje relativne rasti in blaginje začasno ustavila splošno razširjenost in rast prekarnih oblik dela, pa se je s pojavom novih okoliščin produkcije, selitve kapitala in posledično razmer na trgu dela, prekarnost znova vzpostavila.

Po Seymouru (2012) je sodobna prekarnost, ki jo dojemamo kot nov obraz stare pojavnosti, vgrajena v neoliberalni kapitalizem, v katerem rast temelji na finančnem tveganju in zadolženosti, oslavljenem trgu dela ter vse ohlapnejšem sistemu socialne zaščite. Države vzpostavljajo ovire, ki določenim skupinam delavcev omejujejo pravice, zagon za novo akumulacijo kapitala pa se – tako kot v preteklosti – še vedno vzpostavlja prav na geografskem in družbenem obrobju, kjer ni varnih zaposlitev. Neilson in Rossiter (2008) gresta še korak naprej in trdita, da bi bilo dejansko potrebno fordizem dojemati kot izjemo, prekarnost pa kot normo. S tega gledišča je lahko prekarnost tudi političen koncept, vendar le, če konceptualizacije usmerjamo onkraj ekonomističnih pristopov, ki družbene okoliščine pojmujejo zgolj preko ozke determiniranosti s produkcijskimi razmerji.

Negotovost zaposlitev (fizičnih) delavcev je torej stalnica v razvoju kapitalizma, ki obstaja vse od začetka industrijskega kapitalizma. Povečanje splošne negotovosti na trgu dela od devetdesetih let 20. stoletja naprej je bila izjemna le v smislu, da je grožnja izgube zaposlitve grozila bistveno večjemu številu delavcev, ki so bili v preteklih obdobjih recesij 20. stoletja bolj zaščiteni. Posebnost razmer na trgu dela v zadnjih dveh desetletjih je predvsem ta, da se

je zaskrbljenost glede zaposlitvenih obetov razširila med vse poklicne skupine, kar je med delovno silo sprožilo splošen pesimizem (Doogan v Bailey 2012).

Kot ugotavlja Kalleberg (2009, 5–6), se današnje prekarno delo vsaj v petih ključnih vidikih razlikuje od prekarnosti pred drugo svetovno vojno:

- (1.) Zgodilo se je geografsko prestrukturiranje dela na globalni ravni. Globalizacija in prostor sta tako postali vse pomembnejša dejavnika na trgu dela, a tudi pomembna dejavnika delavskim odnosom in naravi samega dela. K tem spremembam je dodatno pripomogel tudi tehnološki razvoj, zaradi katerega je postala selitev dobrin, kapitala in ljudi znotraj in zunaj meja relativno enostavna. Spatizacija (Wallace in Brody v Kalleberg 2009, 5) je zaposlovalce osvobodila časovnih in geografskih ovir in jim omogočila, da podjetja optimalno vzpostavijo na območjih poceni delovne sile in ugodnejšega trga. Informacijska in komunikacijska tehnologija je delodajalcem omogočila kontrolo in vodenje procesov na daljavo. Razmerje moči se je v devetdesetih letih z vstopom držav nekdanje Sovjetske Zveze, Kitajske in Indije v globalno ekonomijo še bolj prevesilo h kapitalu na račun delavcev (Freeman v *prav tam*).
- (2.) Storitveni sektor je postal osrednja proizvodnja dejavnost. Posledično so se spreminjali tudi poklici, upadal je delež fizičnih delavcev, rasel pa je delež tako dobro kot slabo plačanih delavcev z belimi ovratniki. Ob tem so se privatizirale tudi mnoge dejavnosti, ki so se pred tem izvajale znotraj gospodinjstev. Rast storitvenega sektorja je v pomembni meri okrepila tudi zavezništvo med potrošnikom in delavcem, kar je delavca postavilo v dvojni položaj in omejilo njihov vpliv.
- (3.) Odpuščanja oz. prekinitve delovnih razmerij so bila od nekdanjih del gospodarskih ciklov. Vendar je danes ključna razlika ta, da so odpuščanja že vgrajena v strategije prestrukturiranja, podjetja pa se tovrstnih sredstev poslužujejo tudi v obdobjih konjunktore, s čimer povečujejo svoje kratkoročne profite.
- (4.) V zgodnjih fazah prekarizacije so bile v družbah vselej prisotne močne alternativne ideologije (kot npr. marksizem), ki so omogočale misliti svet zunaj sistema tržne ekonomije. Po padcu vzhodnega bloka so te ideologije skoraj izumrle, zato se je svet danes znašel v ideološkem vakuumu brez teoretskega konsenza glede mehanizmov, ki krepijo prekarizacijo ter načinov, kako naslavlјati njene posledice.

(5.) V preteklosti je bilo prekarno delo tematizirano v kontekstu segmentacije dualnega trga dela, kjer so se nestabilne in negotove oblike zaposlitev skoncentrirale na sekundarnem trgu dela, s čimer so se bistveno razlikovale od varnejših oblik dela na primarnem trgu dela. Danes je prekarno delo razširjeno prav v vseh sektorjih gospodarstva, postalo je bolj razpršeno, invazivno in generalizirano, saj imajo lahko tudi profesionalizirane, managerske funkcije obrise prekarnosti in so podvržene negotovostim (*prav tam*).

3.4 Razvoj akademskega preučevanja prekarnosti

Kljub relativno mlademu področju raziskovanja – v zahodnih družbah se je preučevanju prekarnosti večjo pozornost namenilo šele ob prelomu tisočletja – je opaziti številne in raznovrstne konceptualizacije in pristope k prekarnosti, ki so v marsičem odvisne od nacionalne realnosti trgov dela, socialnih politik ter samih disciplin, raziskovalnih tradicij ipd. Prekarnost, prekarna zaposlitev ali kar prekarnost zaposlitev so pojmi, ki se v različnih nacionalnih kontekstih pojavljajo različno in v zelo raznolikem obsegu, zato je analogno nacionalno specifična tudi obravnava teh pojmov v družboslovnem raziskovanju. V Franciji, Italiji in Španiji, kjer prekarnost povezujejo s strukturnimi spremembami dela in sodobnimi delovnimi razmerji, ima raziskovanje prekarnosti več desetletij dolgo akademsko tradicijo, medtem ko problematike prekarnosti v drugih državah, kot je Nemčija ter predvsem Velika Britanija, pa tudi Združene države Amerike, Nizozemska, Japonska, Švedska in Irska, obravnavajo v zelo omejenem obsegu, pa še to šele v zadnjih letih (Vosko in drugi 2009, 3–5; Düll 2003, 27). Tudi v Sloveniji ima raziskovanje prekarnosti nadvse kratko zgodovino in se kot samostojen, od prožnosti dela ločen koncept, tako v javnih kot znanstvenih diskurzih naslavlja šele zadnja leta.

Pri raziskovanju zgodovine akademskega preučevanja prekarnosti je potrebno upoštevati, da se je (še posebej v sredozemskih družbah) pogosto navezovalo na aktualne širše politično- in družbenoaktivistične uporabe termina, tovrstna gibanja pa so pomembno inspirirala tudi samo akademsko delo. Naslavljanje prekarnosti in prekarnih zaposlitev, kasneje pa – analogno proletariatu – tudi prekariata kot samostojnega delavskega razreda, je bilo namreč pogost motivator številnih, predvsem levičarskih gibanj, ki so svoje korenine najprej pognala v Italiji in Franciji, kasneje pa so se razširila širom Evrope (Bourdieu 1998, 95–100; Vosko 2009, 4–5).

Večina literature navaja, da se je izraz prekarnost kot sociološki termin v sodobnem kontekstu v sedemdesetih letih prvič pojavil v Franciji, kjer so to problematiko sprva navezovali na bogato tradicijo družinskih študij in študij revščine, saj so se v tistem času pod prag revščine pričele bolj množično uvrščati tudi nekdanje manj ranljive družbene skupine. Kot ključni dejavnik prekarnosti, ki vodi v tveganje revščine, so izpostavili atipične oblike zaposlitve, prekarnost pa se v analizah vse do danes močno povezuje z degradacijo družbenega statusa in ranljivostjo socialnega položaja. V devetdesetih letih je bilo v Franciji preučevanje prekarnosti tesno povezano z razpravami o socialni izključenosti in družbeni koheziji. Stabilen družbeni status s pripadajočimi pravnimi in socialnimi pravicami, ki pritičejo relativno močni vlogi države, ima v francoski sociološki tradiciji pomembno vlogo pri zagotavljanju družbene kohezije, prekarnost pa je bila pojmovana kot eden od njegovih najbolj ogrožajočih dejavnikov. Znotraj teh diskurzov predstavlja širšo nevarnost za celotno družbo, kar je v primerjavi z ostalimi državami nekoliko posebnost. Pojav prekarnosti pa so šele kasneje v navezavi na erozijo tradicionalnih delovnih razmerij in širši družbeni kontekst dela pričeli uvrščati med probleme trga dela (Düll 2003, 27).

Akademski začetki raziskovanj prekarnosti v večini držav bistveno določajo smer prihodnjih raziskovanj prekarnosti. V Franciji so zaznamovani s študijami revščine, v Italiji in Španiji s sivo ekonomijo in prikritim zaposlovanjem, v Italiji in Nemčiji pa prekarnost povezujejo tudi z analizami regulacij trgov dela. Poleg tega je v teoretskih naslavljanjih prekarnosti opaziti vpliv prevladujočih raziskovalnih tradicij. Tako je kontinentalna tradicija, usmerjena na družbeni vidik ter vprašanja postindustrijskih odnosov in produkcije, v kontrastu z bolj individualističnim anglo-saksonskim pristopom, kjer je v ospredju predvsem problem (individualne) socialne izključenosti in ne toliko prekarnost v smislu negotovosti zaposlitev in sistemskih problemov trga dela. Kljub temu pa se je v zadnjih letih 20. stoletja splošna pozornost vse bolj usmerjala tudi na prisotnost ranljivosti oz. tveganja negotovosti na delovnem mestu, kjer je večini raziskovalcem skupno zanimanje, ali je pojem prekarnosti primeren za preučevanje spreminjajočih se sistemov postindustrijskih družb (Hogarth in drugi v Düll 2003, 6; Vosko in drugi 2009, 4–5).

Prekarnost in prekarne zaposlitve so v nekaterih državah kot so Španija, Francija in Italija že desetletja v osišču zanimanja tako akademskega raziskovanja kot javnih razprav, medtem ko igrajo v drugih (Nemčija) obrobno vlogo ali pa se pojma skorajda ne omenja (Velika Britanija, Združene države Amerike, Irska, Nizozemska, Japonska, Švedska). Kljub temu pa ni odveč

poudarek, da posvečanje pozornosti problematiki prekarne dela na nacionalni ravni še ne odraža nujno tudi same pojavnosti prekarne dela v posameznih državah. V Franciji so denimo v primerjavi z ostalimi evropskimi državami v akademskih krogih prekarne delu namenili največ pozornosti, tam ima tovrstno preučevanje tudi najstarejše korenine, pojavnost prekarne v družbi pa je bila ves ta čas z drugimi državami primerjalno na relativno nizki ravni. Po drugi strani so v Veliki Britaniji prekarne oblike dela prisotne v (občutno) večjem obsegu, vendar se problematike v akademskih krogih vse do Standinga skorajda ne obravnava. To zopet kaže na pomen upoštevanja kontekstualnih dejavnikov pri analizah prekarne, kjer se zrcali na eni strani pomembna vloga močne (francoske) države ter liberalizem in individualnost na drugi, britanski strani. V Italiji ima raziskovanje prekarne politične konotacije. Njene korenine segajo v tradicijo oblikovanja trostranskih politik na področju dela v dialogu med sindikati, delodajalci in vlado. Prekarne je zato v italijanskem kontekstu, kjer posebej šibak ali celo nereguliran sistem nadzora nad pravicami delavcev velik odklon od tega modela, zato se ji posveča velika pozornost tako med akademiki, aktivisti kot med politiki. Tudi v Nemčiji izhaja razprava o prekarne zaposlitvah iz tradicije kolektivnega urejanja trga dela in močne vloge sindikatov. Vendar pa se v Nemčiji in deloma v Italiji ob prelomu tisočletja razvija nekoliko drugačen pristop k prekarne zaposlitvam. Politiki in tudi akademiki se namreč v boju z naraščajočo brezposelnostjo, vendar v soglasju s težnjami po večji prožnosti trga delovne sile, zavzemajo za krepitev prekarne delovnih mest in širjenje prehodnih, tranzitnih trgov dela. V Španiji so se, podobno kot v Nemčiji, v akademskih razpravah s prekarne pričeli ukvarjati šele konec osemdesetih let prejšnjega stoletja. Kljub zelo visoki pojavnosti prekarne zaposlitev, zaposlovanja na črno ter visoki brezposelnosti akademske analize prekarne ne dohajajo perečih trendov. Tamkajšnje teorije prekarne povečini izhajajo iz teorije segmentacije trgov dela. Osredinjajo se na razmerja moči, v javnih diskurzih pa prevladujejo razprave o deregulaciji in fleksibilnosti trga delovne sile (Düll 2004, 7; Vosko in drugi 2009, 4–5). Specifike nacionalnih akademskih tradicij kot tudi širšega družbeno-ekonomskega okolja se odražajo tudi v nekaterih ključnih konceptualnih razlikah pojmovanja prekarne, ki bodo predstavljene v nadaljevanju.

3.5 Osnovna pristopa k preučevanju prekarnosti

Vosko, MacDonald in Campbell (Vosko in drugi, 2009, 5–8) razlikujejo med dvema pristopoma raziskovanja prekarnosti v empiričnih družbenih vedah. Za oba je prekarnost povezana s kompleksnimi značilnostmi, med sabo pa se pomembno razlikujeta predvsem v obsegu lastnosti, na katere se raziskovalci osredotočajo v svojih analizah prekarnosti.

Prvi pristop je posebej močno prisoten med francoskimi akademiki. Ti k prekarnosti pristopajo predvsem preko prizme specifičnih, atipičnih oblik zaposlitve. V tem pojmovanju je prekarnost pretežno vezana na zaposlitveni status ter se povečini navezuje na manko zaposlitvene varnosti. V tem kontekstu se vzpostavlja dihotomija med atipičnimi oz. nestandardnimi oblikami zaposlitve ter stabilnimi zaposlitvami za nedoločen čas (Vosko in drugi 2009, 5–8). V ta okvir sodi denimo tudi definicija prekarnosti Mednarodne organizacije dela (v McKay in drugi 2012, 82), ki se osredinja na pomanjkanje socialne in ekonomske varnosti. Prekarna zaposlitev je definirana kot »delovno razmerje, kjer manjka varnost zaposlitve kot eden od ključnih elementov delovnih pogodb« (*prav tam*). Prekarnost zajema tako občasna dela kot delo za določen čas, delo od doma ter preko podjemnih pogodb, za ta pristop še bolj značilna opredelitev pa je verjetno definicija slovenske raziskovalke Kresal, ki prekarne oblike zaposlitve opredeljuje kot »tiste oblike zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od tako imenovane tipične pogodbe o zaposlitvi, ki je opredeljena kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom ter v prostorih oziroma na deloviščih delodajalca« (Brezar 2014, 3. odst.).

Kljub konceptualni privlačnosti monodimenzionalnega pristopa, pri katerih gre torej za opredelitve, ki odstopajo od t.i. tipičnih pogodb o zaposlitvi, pa nekateri raziskovalci opozarjajo, da je koncept atipičnih zaposlitev za preučevane prekarnosti problematičen, saj vključuje vse oblike meznega dela oz. zaposlitev, ki so bodisi slabše bodisi boljše od danega delovnopravnega standarda določene države (ESOPE 2005, 7–8).

Upoštevajoč te pomisleke, se zdi primernejši in tudi bolj razširjen drugi pristop, ki prekarnost pojmuje multidimenzionalno. Znotraj tega koncepta raziskovalci prekarnost zaposlitev povezujejo s primanjkljajem mnogovrstnih oblik zaposlitvene varnosti. Glede teh različnih dimenzij varnosti med sociologi ni soglasja, vendar obstajajo nekatera skupna presečišča. Rodgers in Rodgers (1989, 3–6) tako opredelita štiri značilnosti prekarnih zaposlitev:

(1.) kratkoročnost, omejenost trajanja zaposlitve oz. visoka verjetnost prekinitve delovnega razmerja;

(2.) pomanjkanje nadzora nad delovnimi pogoji;

(3.) izguba varnosti zaposlitve (pravna varnost zaposlenih, možnost sindikalnega zastopanja, socialna varnost ipd.);

(4.) nizki dohodki (pod mejo revščine) oz. nenehna nevarnost zdrsa pod mejo revščine.

Lappora (v Vosko in drugi 2009, 6) je k prekarnosti pristopal na podoben multidimenzionalen način. Prekarnost je opredelil na podlagi štirih dimenzij. V tem kontekstu so ga zanimale:

(1.) časovni vidik prekarnosti (tveganje za izgubo zaposlitve, kontinuiteta zaposlitvenih obetov);

(2.) družbeni oz. socialni vidik (socialne pravice in zaščita);

(3.) ekonomski vidik (prihodkovna varnost);

(4.) stabilnost delovnih pogojev.

K multidimenzionalnemu pristopu bi lahko uvrstili tudi Standingov (2014a, 10) model sedmih oblik z delom povezane varnosti:

(1.) varnost na trgu dela (zadostne priložnosti zaslužka, ki se na makro nivoju odražajo v zavezi držav za polno zaposlenost);

(2.) varnost zaposlitve (zaščita pred arbitrarno prekinitvijo delovnega razmerja, regulacija zaposlovanja in odpuščanja; kazen za delodajalce v primeru kršitev pravil itd);

(3.) varnost službe (sposobnost in priložnost obdržati zaposlitveno »nišo«, sem sodijo tudi ukrepi za ohranjanje spretnosti, priložnosti za zvišanje statusa in prihodka ipd.);

(4.) varnost dela (varnost pri delu, kamor sodi preprečevanje nesreč in bolezni pri delu s pomočjo pravil o varnosti in zdravju, omejitev delovnega časa, nočnega dela, vključno s kompenzacijami za delovne nezgode);

(5.) varnost razvijanja spretnosti (priložnost za pridobivanje novih spretnosti skozi pripravništvo oz. vajeništvo, izobraževanje ob delu, priložnosti za uporabo kompetenc);

(6.) varnost prihodka (zagotovljen stabilen dohodek, zaščiten z npr. minimalno plačo, indeksacijo plač, primerno socialno varnost, progresivnim obdavčenjem, ki zmanjšuje neenakost in dopolnjuje nizke dohodke);

(7.) varnost zastopanja (imeti skupen glas na trgu dela, ki ga predstavljajo npr. neodvisni sindikati, pravica do stavke ipd.).

Multidimenzionalni pristop k analizam prekarnosti z razliko od primarnega, monodimenzionalnega pristopa opozarja na večstopenjsko pojavnost pojma. Znotraj tega konceptualnega okvirja je mogoče do določene mere prekarnost najti v vsaki zaposlitvi, variira le oblika in obseg njene pojavnosti. V tem smislu se lahko (določeno tveganje) prekarnost(i) pojavi tudi v zaposlitvah za nedoločen čas, kar je sicer v kontrastu s primarnim pristopom, ko se v analitični okvir postavlja preprostejša dihotomija med atipičnimi oblikami zaposlitve ter stabilnejšimi oblikami zaposlitve za nedoločen čas. V skladu s kompleksnejšim pojmovanjem prekarnosti ta torej ne grozi le ob izgubi zaposlitve, pač pa ima z delom povezana negotovost številne pojavnostne oblike, ki segajo tudi onkraj delovnih okoliščin. Glede na to, da gre pri sodobnih trgih dela za sistemsko vgrajene probleme, ne obstaja enoznačno vzpostavljena norma pojmovanja negotovosti, zato je tudi prekarnost težko v celoti naslavljati zgolj na podlagi statusnih sprememb zaposlenosti (Vosko in drugi 2009, 7).

Francoski koncept je najbližje monodimenzionalnemu modelu raziskovanja prekarnosti. Četudi je najbolj teoretsko razdelan model, ima zaradi delovnopravne nacionalne specifičnosti zakonodajnih okvirjev omejeno uporabnost za mednarodne primerjave. Multidimenzionalni vidik je tako po mnenju Voska in drugih (2009, 7–8) primernejši za empirično raziskovanje prekarnosti, saj predstavlja niz uporabnih orodij za analizo vzrokov in posledic prekarnosti, ponuja nabor več spremenljivk za preučevanje sprememb prekarnosti ter vir kompleksnejših, a ustrežnejših možnih ukrepov za preprečevanje prekarnosti. Kljub temu pa se zdi, da bolj kot raziskovalce žene zavezanost k razumevanju prekarnosti v vsej njeni kompleksnosti, več izzivov morajo ob tem naslavljati. V nadaljevanju predstavljamo nekatere izmed teh težav.

3.6 Ovire pri preučevanju prekarnosti

Epistemološki in metodološki problem prekarnega dela oz. zaposlitve se skriva v definiranju ključnih indikatorjev prekarnosti, ki bi ustrezali nadaljnjim raziskovalnim možnostim in primernim obstoječim statističnim virom. Glede na to, da se prekarnost pogosto opredeljuje tudi kot nasprotje kakovostnih zaposlitev, se nekateri raziskovalci raje usmerjajo k indikatorjem, ki so povezani s kakovostjo dela in delovnega mesta, vendar tudi ta pristop ne olajša problemov metodoloških opredelitev. Prekarnost in kakovost zaposlitve mnogi

preučevalci dojemajo kot komplementarna koncepta, zato se en del preučevanj usmerja v iskanje kazalnikov kakovosti delovnih mest, drug del pa raje preučuje indikatorje prekarnosti (ESOPE 2005, 7–8). Ne glede na širše pristope k prekarnosti, pa se bistvena težava preučevanja skriva v opredelitvah delovnih razmerij in delovnih statusov.

V znanstveni in politični konceptualizaciji prekarnega dela raziskovalci izpostavljajo štiri temeljne težave: (1.) prekarnost ni statistična kategorija; (2.) obstoječe statistične kategorije atipičnih zaposlitev – zaposlitve za določen čas, zaposlitve za krajši delovni čas, samozaposlitve, zaposlitve preko avtorskih in podjemnih pogodb ipd. – ni mogoče enoznačno in nedvomno enačiti s prekarimi zaposlitvami; (3.) pomemben delež prekarne zaposlitve ostaja zunaj obstoječih statistik – denimo delo na črno, različne oblike podzaposlenosti oz. delo le za nekaj ur na teden, ki je v nekaterih državah zunaj opredelitev zaposlitev za skrajšani delovni čas itd. – ter nenazadnje, (4.) zaradi naraščajočih brisanj mej med ključnimi kategorijami delovnih razmerij in delovnimi statusi je vedno težje ugotoviti, kdo je delodajalec, kdo delavec ter kdo samozaposleni (ESOPE 2005, 14).

Četudi so vse od navedenih težav neposredno povezane predvsem z monodimenzionalnim modelom prekarnosti, kjer smo izpostavili pomembne konceptualne omejitve, pa metodološki problemi opredelitev delovnih razmerij oz. delovnih statusov bistveno vplivajo tudi na multidimenzionalno konceptualizacijo prekarnosti. V tem kontekstu, kot opozarjajo člani raziskovalnega konzorcija ESOPE (2005, 14), se postavljajo pod vprašaj temelji statističnih analiz, ki izhajajo iz ključnih dimenzij prekarnosti, opredeljenih po Rodgers in Rodgersa (1989 v *prav tam*), med katere sodi: (1.) časovna dimenzija (nivo varnosti glede na kontinuiteto dela, zaposlitve); (2.) organizacijska dimenzija (delavčev individualni in kolektivni nadzor nad delom, delovnimi pogoji, delovnim časom in izmenami, prihodkom, zdravjem ter varstvom pri delu); (3.) ekonomska dimenzija (zadostnost plačila in možnosti napredovanja) ter (4.) socialna dimenzija (delovnopravna zaščita pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo, nesprejemljivimi delovnimi pogoji, socialno varstvo, vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, nesreč pri delu, zdravstvenih tveganj ipd.). Prekarne zaposlitve v grobem definirajo različne kombinacije negotovosti, slabih delovnih pogojev, nezadostnega prihodka ter pomanjkanja zaščite pred tveganji. Ob tem se pojavi problem, kako vsako od teh razsežnosti združiti v celovit nabor indikatorjev za merjenje prekarnosti pri določeni zaposlitvi. Člani raziskovalnega konzorcija ESOPE (2005, 8) iz petih evropskih držav ugotavljajo, da je zaradi pomanjkanja teoretskega in metodološkega nabora znanj težko

vzpostaviti enoten metodološki merilni sistem s primernimi utežmi pri posamezni razsežnosti prekarnosti, ki bi bil tudi mednarodno primerljiv.

Zavedanje raziskovalnih omejitev preučevalcev prekarnosti ne bi smelo demotivirati, saj te v prvi vrsti implicirajo le, da je prekarnost težko umestiti zgolj v pozitivistično naravnane konceptualizacije in da je pri raziskovanju pomembno kombinirati kvantitativne in kvalitativne metodološke pristope. Zgoraj navedene raziskovalne težave izpostavljajo tudi omejitve mednarodno primerljivih raziskav, saj je pri preučevanju prekarnosti še posebej pomembno upoštevanje konteksta. Prekarnost dela in zaposlitev je namreč odvisna tako od osebnih kot od družbeno-kulturnih in ekonomskih okoliščin, veliko vlogo pri opredelitvah prekarnosti pa igrajo tudi razmere na trgu dela ter delovnopravna zakonodaja države. V nadaljevanju se bomo najprej osredotočili na zakonodajni okvir prekarnega dela ter predstavili značilne pravne oblike dela, ki v največji meri omogočajo prekarna delovna razmerja.

4 PRAVNI OKVIRJI PREKARNEGA DELA

Z razvojem ekonomskih neoliberalnih politik je gospodarstvo vse spretneje iskalo kreativne načine, kako zaobiti dokazano dvoumne delovnopravne zakonodajne okvirje. Marsikje se je pod pritiski gospodarstva – tudi pod pretvezo varne prožnosti – demontiralo socialno zakonodajo ter rahljalo pravno zaščito delavcev. Vprašanja glede pravnih temeljev prekarnega dela sodijo v središče razprav o njegovem izvoru, ob tem pa se pojavlja tudi ključna dilema, ali obstoječi zakonodajni okvirji še vedno zadoščajo sodobnim razmeram na trgu dela. Se zakonodajo zgolj napačno in slabo izvaja ali pa obstajajo resne zakonodajne vrzeli, ki dopuščajo razraščanje prekarne zaposlitev? Nekateri strokovnjaki delovnega prava trdijo, da obstoječi zakonodajni okvirji dopuščajo malo prostora za (legalno) izključenost delavcev iz delovnopravne zaščite, vendar pa ob tem pozabljajo, da so se oblike in vrste zaposlitev v zadnjih desetletjih precej spremenile, medtem ko so ostajali delovnopravni okvirji pretežno nespremenjeni. Tako nacionalnim kot mednarodnim zakonodajnim organom ni uspelo stopiti v korak s preoblikovanimi okoliščinami na trgu dela, pomanjkljiva in nezadostna zaščita delavcev pa je dodatno spodbudila razrast prekarne zaposlitev (International Labour Organization 2011, 26).

Analize Mednarodne organizacije dela (*prav tam*) ugotavljajo razširjanje praks, kjer se delodajalci v pogodbenih razmerjih izogibajo striktnim opredelitvam »delavec« in

»delodajalec«, izkoriščajo možnosti za prikrito zaposlovanje ter se poslužujejo trikotnih, posredniških razmerij, ki delodajalcem omogočajo izogibanje običajnim dolžnostim, opredeljenim v delovnem razmerju. Poleg tega prakse začasnih in posredniških delovnih razmerij pogosto niso primerno pravno omejene, kar nemalokrat privede do številnih zlorab, kjer so neustrezno zaščiteni delavci podvrženi neupravičenim prekinitvam zaposlitev, nizki zaposlitveni varnosti, nizkim plačam z malo ali nič dostopa do ustrezne socialne varnosti, pogosto pa jim je onemogočena tudi pravica do sindikalnega zastopanja.

Slovenija je v samem vrhu v EU po deležu prožnih zaposlitev, med katerimi izstopajo predvsem zaposlitve za določen čas. Leta 2011 so imele znotraj EU večje deleže zaposlitev za določen čas le še Španija, Poljska, Portugalska ter Nizozemska. Leta 2007 je bil vsak peti delavec zaposlen za določen čas, v času krize pa se je ta delež nekoliko znižal, saj so prav ti delavci prvi občutili negativne socialne posledice krize (Kresal 2011, 170). V prvem četrtletju leta 2016 je bilo zaposlitev za določen čas 17,8 odstotka, med katerimi je bilo 18,7 odstotka žensk in 17,0 odstotkov moških. Posebej zaskrbljujoči so podatki med mladimi, saj je v starostni skupini med 15. in 29. letom za določen čas zaposlenih kar 53 odstotkov mladih. Delež mladih žensk, zaposlenih za določen čas je z 61,7 odstotka občutno višji kot je delež moških (46,1 odstotka) (Eurostat, 2016).

Zdi se, da vključujoč trg dela, ki vsem posameznikom ne glede na njihove osebne okoliščine omogoča kvalitetno, dostojno zaposlitev tako v Evropi kot v Sloveniji že dolgo ne obstaja več. Družbe v 21. stoletju vse bolj odstopajo od Ustave Mednarodne organizacije dela, kjer je, kot opozarja Kresal (2011, 171), med drugim zapisano, da »delo ni blago, delavci so ljudje«. Zato je nujno, da delovna zakonodaja spodbuja kakovostna delovna mesta, da preprečuje ali vsaj zmanjšuje pojav zaposlenih revnih in spodbuja nediskriminatorne prakse delodajalcev. Prav zato bi moral biti gospodarski razvoj v funkciji zagotavljanja čim boljšega življenja ljudi v neki družbi ter zagotavljanja dostojnih minimalnih standardov na področju dela, ki preprečujejo prekarizacijo dela. In tu je zelo pomembno vzpostaviti primeren delovnopравни položaj delavcev, saj razvita delovna zakonodaja, kot poudarja Kresal (2011, 171), »krepi položaj posameznikov, izboljšuje kvaliteto njihovega življenja, njihove razvojne potenciale in sposobnosti.«

Kljub trendom k večji prožnosti trga dela tako evropski kot slovenski pravni red kot običajno obliko zaposlitve še vedno določata zaposlitev za nedoločen čas. Ne glede na to pa nacionalni pravni okvirji v večini evropskih držav omogočajo razraščanje prekarnih oblik

zaposlitev. V nadaljevanju bomo najprej izpostavili nekatere bistvene listine EU in Sveta Evrope na področju delovne zakonodaje, ki predstavljajo ene od temeljev pravne zaščite evropskih delavcev, za tem pa bomo v kontekstu omogočanja atipičnih oblik zaposlitev v grobih potezah osvetlili še slovensko delovno pravo.

4.1 Evropski delovnopравни okvir

Evropsko delovno pravo predstavlja pomemben vir potencialne zaščite delavcev, ki pa – glede na pereče statistike – ni popolnoma ustrezno in nima dovoljšne veljave, da ne bi onemogočalo desetletne trende razraščanja nezaželenih atipičnih oblik zaposlitev. Delovno pravo EU ureja dve glavni področji. Prvo se nanaša na pogoje dela (delovni čas, skrajšani delovni čas, delo za določen čas, napotitev delavcev), drugo področje pa ureja obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi v primerih kolektivnega odpuščanja, prenosa lastništva podjetij itd. Delovno pravo EU opredeljuje (ohlapne) minimalne standarde in dopolnjuje politične pobude posameznih držav članic EU. Tako daje denimo evropska direktiva o delovnem času delavcem pravico do vsaj 20 dni plačanega letnega dopusta, posamezne države članice pa lahko to pravico, če želijo, povečajo in tudi glede ostalih področij same zagotovijo višje standarde zaščite (Evropska komisija 2016).

Že v preambuli Pogodbe o delovanju EU je zapisano, da EU spodbuja socialni napredek in izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev vseh prebivalcev Evrope (*prav tam*). Eden od pomembnih dokumentov EU s področja delovne zakonodaje je Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, ki med drugim izpostavlja cilje spodbujanja zaposlovanja, izboljšanja življenjskih razmer ter delovnih pogojev delavcev. Izboljšave naj bi se izvajale v dialogu z delavci in socialnimi partnerji, ob ustrezni socialni zaščiti, ob prizadevanju za razvoj človeških virov, trajni visoki zaposlenosti ter boju proti socialni izključenosti. V 5. členu Listina denimo izpostavlja dostojno plačilo za opravljeno delo, kar pomeni, da mora biti delavcem (vključno s tistimi, ki nimajo pogodb za nedoločen čas) zagotovljeno pravično plačilo, ki jim omogoča dostojen življenjski standard. Listina v 7. členu izpostavlja potrebo po izboljšanju življenjskih in delovnih razmer delavcev, s posebnim poudarkom na trajanju in organizaciji delovnega časa delavcev z atipičnimi pogodbami kot so zaposlitve za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, začasno delo in sezonsko delo. Delavske pravice pa posebej izpostavlja tudi Listina EU o temeljnih pravicah iz leta 2000, ki

zajema širok spekter temeljnih pravic, a z razliko od Listine iz leta 1989 ne izpostavlja plačila za opravljeno delo (McKay in drugi 2012, 145–146).

Ključna aktualna desetletna Strategija Evropa 2020 za gospodarsko rast in delovna mesta med tremi bistvenimi vzvodi rasti izpostavlja tudi t.i. vključujočo rast, kamor sodijo povečanje zaposlenosti in močna socialna zaščita, pridobivanje znanj in boj proti revščini. V teh okvirjih EU še naprej spodbuja zasledovanje načel varne prožnosti, ki ob zagotavljanju prilagodljivosti trgu dela stremijo tudi h hkratnemu spoštovanju potreb po ustrezni varnosti in ohranjanju ter razvijanju zaposljivosti, usposobljenosti, visoke strokovnosti in inovativnosti, vendar, kot opozarja Kresal (2011, 172), Evropska komisija v svojem poročilu o varni prožnosti poudarja, da sledenje načelom varne prožnosti podjetjem še ne omogoča več svobode pri zaposlovanju ali odpuščanju, kakor tudi ne implicira zastarelost pogodb za določen čas. Resolucija Evropskega parlamenta o posodabljanju delovnega prava namreč še vedno navaja zaposlitev za nedoločen čas kot splošno obliko zaposlitve, ki jo mora kot tako priznavati tudi delovno pravo vsake od držav članic. Podobno izpostavlja tudi Resolucija o netipičnih pogodbah Evropskega parlamenta, ki glede sodobne organizacije dela izpostavlja, da morajo te zagotoviti pogodbe, ki so prožne v smislu ureditve dela in varne v smislu varstva delovnih mest in pravic. Nadomeščanje rednih zaposlitev z oblikami atipičnih pogodb pa je glede na dotično resolucijo neustrezna praksa, ki krši in slabi evropski socialni model, saj tovrstne oblike zaposlitev prispevajo k slabšim in bolj negotovim delovnim pogojem. Resolucija nadalje izpostavi potrebo po določbah delovnega prava, »ki učinkovito varujejo pravice ljudi z netipično obliko zaposlitve, pri čemer jim zagotovijo enako obravnavo v primerjavi z delavci s standardno zaposlitvijo s polnim delovnim časom na podlagi najvišje ravni zaščite delavcev« (Kresal 2011, 172). Poleg obeh resolucij tudi Direktiva Sveta 1999/70 ES o okvirnem delu za določen čas izpostavlja, da je delo za nedoločen čas prevladujoča in temeljna oblika zaposlitve, njen namen pa je zagotoviti uporabo načela nediskriminacije za zaposlene za določen čas in vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja takih pogodb (Kresal 2011, 171–173).

Pravice delavcev izpostavljajo tudi listine Sveta Evrope, med katerimi je v tem kontekstu najpomembnejša Evropska socialna listina iz leta 1961 z revidirano različico iz leta 1996. Ta je med drugim pomembna tudi zato, ker predstavlja pomemben okvir za nadzor in pritožbe nad delavskimi pravicami (McKay in drugi 2012, 146).

4.2 Nacionalni delovnopравни okvir

Na podlagi sprejetih direktiv EU prenesejo države članice pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev v svoje nacionalne delovnopravne zakonodaje. Za zagotavljanje spoštovanja teh pravil so nadalje odgovorni nacionalni organi, kot denimo inšpektorat za delo in delovna sodišča (Evropska komisija 2016). Kljub temu, da gre slovensko delovno pravo vsaj posredno skozi dva zakonodajna »sita«, pa različni podatki nacionalnih pravnih okvirjev po svetu kažejo, da ravno neustrezne nacionalne zakonodaje pomembno prispevajo k porastu prekarnih zaposlitev. Mednarodna organizacija dela (2011, 26) opozarja, da se to dogaja na več načinov: eksplicitno na način, ko določen segment delavcev ostane izključen iz delovnopravne zakonodaje, implicitno preko nejasnih definicij delodajalca, delavca in delovnega razmerja, ki omogočajo prikrita delovna razmerja, nenazadnje pa tudi preko pomanjkanja ustreznih zakonskih omejitev uporabe (oz. zlorabe) delovnih razmerij za določen in skrajšan delovni čas.

4.2.1 Izključitev iz delovnopravne zakonodaje

Prekarnost je pogosto rezultat neustrezne zakonodaje, ki v mnogih državah pomembne kategorije delavcev pušča zunaj delovnopravne zaščite. Gre denimo za delavce, ki delajo na področju sive ekonomije, ponekod pa tudi za kmete, gospodinje, določene delavce javnega sektorja ter delavce, ki delajo na podlagi različnih bolj ali manj formalnih dogovorov. V nekaterih državah sveta so brez zaščite tudi delavci v majhnih in srednje velikih podjetjih, ki so zaradi različnih razlogov izvzeta iz pravil delovnopravne zakonodaje (International Labour Organization 2011, 27).

4.2.2 Prikrita delovna razmerja

Ne glede na nacionalne kontekste in pravne okvirje delovna zakonodaja povsod temelji na definicijah delavca in delodajalca ter na opredelitvah njunih funkcij. Problem nastane, ko se delavec ne more popolnoma umestiti v pravne opredelitve zaposlenega in zato ni upravičen do delavskih pravic, izhajajočih iz zakonodaje. Prekarno delo ima tako nemalokrat vse znake delovnega razmerja, vendar delavec kljub temu nima pogodbe o zaposlitvi, saj delodajalci pogosto s pridom izkoriščajo nabor okoliščin, kjer prikritih delovnih razmerij ni vedno lahko prepoznati. Prikrita delovna razmerja so tako še posebej pogosta v državah, kjer sodne prakse razlikujejo med kategorijama zaposlenih in samozaposlenih (International Labour

Organization 2011, 27). V Sloveniji Zakon o delovnih razmerjih (2016, 11., 20. in 52. člen) jasno predpisuje, da delavec ne sme opravljati dela po pogodbi o delu, če obstajajo elementi delovnega razmerja in če izpolnjuje predpisane pogoje za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi. Če torej v delu obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Markežič in drugi (2014, 10) pri ugotavljanju, ali gre za nedovoljeno obliko prekarnega dela ali za resnično samozaposlitev izpostavljajo, da so pri tem »pomembni odgovori na vprašanja, kdo je gospodar posla, kdo organizira delovni proces, kdo nadzoruje delo in daje navodila in v čigavem imenu ter na čigav račun se posluje.« Kljub navedenemu pa so delodajalci v praksi v izogib obveznostim, ki jim jih določa Zakon, pogosto nadvse domiselni pri iskanju pravnih vrzeli in z delavci raje sklepajo delovna razmerja na podlagi pogodbe civilnega in gospodarskega prava, ki v bistveno manjši meri ščitijo delavce. V nadaljevanju bomo predstavili nekatere najznačilnejše oblike, ki omogočajo prikrita delovna razmerja. Pričeli bomo z orisom tovrstnih nepravilnosti na podlagi zaposlitvenega statusa in za tem bomo osvetlili potencialno nevarnost prikritega delovnega razmerja na podlagi pogodb civilnega prava. Na koncu pa bomo pozornost namenili še t.i. zaposlitvenemu trikotniku ter prekarim oblikam zaposlitvam znotraj delovnega razmerja.

4.2.3 Poseben zaposlitveni status

4.2.3.1 Samozaposleni

Samozaposleni niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje, saj na trgu dela delujejo samostojno kot poslovni subjekti in z naročniki poslovno sodelujejo kot enakovredni partnerji, zanje opravljajo pridobitno dejavnost v svojem imenu in za svoj račun. Zanje veljajo pravila (pogodbenega) civilnega ter gospodarskega prava. Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo bodisi iz lastne podjetniške iniciative bodisi iz nuje, ker so nezaposleni (Markežič in drugi 2014, 9), saj je status samozaposlenega v vse več primerih s strani delodajalca postavljen kot izhodiščni pogoj za pridobitev dela.

Po navedbah Mednarodne organizacije dela (International Labour Organization 2011, 28) se v državah, ki v delovnopravnih statusih razlikujejo med zaposlenim in samozaposlenim delavcem, prikrita delovna razmerja razraščajo v večji meri. Samozaposleni delavci (pri nas so to najpogosteje samostojni podjetniki, pa tudi samostojni novinarji in samostojni kulturni delavci) imajo namreč malo oz. redke koristi delovnopravnega varstva, zato se delodajalci

zaradi nižjih stroškov dela pogosto poslužujejo možnosti najemanja samozaposlenih delavcev. Tovrstni »neodvisni« zunanji pogodbeniki ali podizvajalci so široko zlorabljeni delovna sila, ki delodajalcem omogoča izogibanje obveznostim delovnopravne zakonodaje ter iz nje izhajajočih delavskih pravic (*prav tam*). Seveda pa je potrebno ob tem dodati, da vseh samozaposlenih njihovi pogodbeniki ne izkoriščajo za prikrita delovna razmerja kot tudi niso vsi samozaposleni že tudi prekarni delavci. Visok delež samozaposlenih je lahko namreč tudi značilnost družb z razvitimi določenimi panogami, kot sta denimo kmetijstvo in turizem. V Sloveniji je delež samozaposlenih relativno visok, leta 2014 je bilo samozaposlenih 13,3 odstotka delovno aktivnih oseb, kar je blizu povprečja EU (15 odstotkov). Z vidika delavcev je samozaposlovanje izhod iz stanja brezposelnosti, delodajalci pa na ta način zmanjšujejo stroške dela. V Sloveniji je bilo posebej v času recesije samozaposlovanje kot oblika oblikovanja prostih delovnih mest z ukrepi aktivne politike zaposlovanja z različnimi subvencijami spodbujano tudi s strani države (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 367). Čeprav naj bi veliko brezposelnim osebam tovrstne subvencije pomagale pri zagonu nove dejavnosti, pa so predstavniki sindikatov kritični do takih ukrepov, saj po njihovih ocenah tovrstne politike spodbujajo povečanje deleža negotovih oblik zaposlitev ter omogočajo in legitimirajo prakso lažnega samozaposlovanja. Četudi spodbujanje samozaposlovanja po Kanjuo Mrčela in Ignjatović (*prav tam*) kratkoročno vpliva na zmanjšanje brezposelnosti v določeni družbi, pa se hkrati povečuje delež oseb, ki morajo same skrbeti za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, s čimer nase prevzamejo večji del tveganja za lastno socialno varnost. Leta 1999 je bilo med samozaposlenimi kar 14 odstotkov revnih (Smolej 2011, 204), ob večji stopnji ugašanja mikropodjetij pa pomeni tovrsten status tudi večje tveganje za ponoven prehod v brezposelnost in tudi za padec pod prag revščine (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 368).

4.2.4 Delo na podlagi pogodb civilnega prava

4.2.4.1 Avtorsko delo

Tudi pri delu preko avtorske pogodbe razmerja med izvajalcem in stranko ne spadajo pod delovnopravno zakonodajo, pač pa ta delovna razmerja urejajo pogodbe civilnega prava, ki jih natančneje opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, ta pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Avtorsko pogodbo se sklene, če gre za individualno intelektualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ne glede na način

izraza. Naročnik nadzoruje posel in daje navodila, če s tem ne posega v avtorjevo svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja (Markežič in drugi 2014, 9). Ena od pomembnejših razlik med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu so nižji stroški za naročnika dela, saj ta z razliko od pogodbe o zaposlitvi za stranko ne plačuje socialnih prispevkov.

4.2.4.2 Podjemna pogodba

Podjemna pogodba je pogodba civilnega prava, ki jo natančneje opredeljuje Obligacijski zakonik. Ta pogodba podjemnika zavezuje opraviti določen posel kot je izdelava ali popravilo določene stvari, fizično ali umsko delo ipd., naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal. Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov ipd. Kot avtorska pogodba tudi podjemna pogodba ne predstavlja delovnega razmerja, ampak eno izmed oblik pogodbenega razmerja, preko katere se podjemnik zaveže za končni izdelek. Razlika med avtorsko in podjemno pogodbo je predvsem v vsebini opravljenega dela. Avtorska pogodba se lahko uporablja takrat, kadar se opravi neko avtorsko delo kot ga opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Ko gre za naročilo, kjer ne gre za individualno intelektualno avtorsko storitev, pa velja podjemna pogodba (Markežič in drugi 2014, 8).

Tudi ob teh oblikah delovnega razmerja je pomembna opomba, da delo na podlagi pogodb civilnega prava samo po sebi ne pomeni, da je to delo prekarno. Delo preko takih pogodb lahko namreč opravlja tudi posameznik, ki je v delovnem razmerju in mu tovrstno delo predstavlja dodatni zaslužek.

4.2.5 Delovno razmerje na podlagi zaposlitvenega trikotnika

4.2.5.1 Agencijsko delo

Poleg težav, povezanih z nejasnimi pravnimi opredelitvami definicij delojemalca, s katerimi se soočajo samozaposleni ter delavci, ki delajo preko avtorskih in podjemnih pogodb, številni problemi sodobnega delavstva izhajajo tudi iz nejasnih definicij delodajalcev. V večini držav delovnopравни okvirji temeljijo na binarnem razmerju med delojemalcem in delodajalcem, vendar pa se delodajalci zadnja desetletja v vse večji meri poslužujejo režimov podizvajanja delovne sile. Tako je klasična delovna razmerja pri agencijskem delu zamenjal zaposlitveni trikotnik, ki ga sestavljajo delavec, uporabnik in agencija. Delavec tako sklene pogodbo o zaposlitvi z agencijo, ki je njegov delodajalec, uporabnik pa je podjetje, v katerem delavec

opravlja delo (International Labour Organization 2011, 29). Vendar si interesi subjektov tega trikotnika med seboj nasprotujejo. Interes uporabnika je namreč dobiti delovno silo, do katere nima obveznosti kot jih imajo delodajalci do svojih zaposlenih, med katere denimo sodijo socialni prispevki, nadomestila za čas bolniške, varstvo zaposlitve, odpovedni roki, odpravnine, ipd. Interes agencije je trženje storitve posredovanja dela na trgu z maksimiranjem svojih prihodkov, ki izhajajo iz razlike med ceno storitve, za katero se pogodi z uporabnikom, in plačo, ki gre delavcu. Interes delavca pa je imeti delo s čim večjim dohodkom in dostopom do pravic, ki izhajajo iz zaposlitve. Njegov interes je tudi čim varnejša zaposlitev (Mozetič in drugi 2012, 7–8).

Mednarodna organizacija dela opozarja, da se agencijski delavci zaradi individualiziranosti zaposlitvenih pogojev veliko težje organizirajo v samostojne pogajalske entitete, ko bi se morali zaščititi pred zlorabami, težje pa tudi naslavlajo odgovornosti uporabnikov. Agencijski delavci namreč pogosto menjavajo svojega uporabnika, delovno okolje in sodelavce, skokovita rast agencijskega dela pa je v posameznih državah privedla do velikega števila delavcev na delovnih mestih brez delodajalcev ter na drugi strani delodajalce brez delovnih mest, kar je bistveno razdrobilo moč delavskih kolektivnih pogajalskih struktur. Zakonodaja, ki ureja delovanje zasebnih zaposlitvenih agencij, pa ima v večini držav še slabosti, ki omogočajo številne zlorabe pravic delavcev (International Labour Organization 2011, 29). Agencijski delavci v mnogih zahodnih državah nimajo pravice do regresa za dopust in zdravstvenega zavarovanja, v času krize pa so ravno agencijski delavci ter delavci za določen čas prvi, ki ostanejo brez dela (Standing 2014a, 55–60).

V Sloveniji so se prve zasebne agencije za posredovanje dela vzpostavile v drugi polovici devetdesetih let prejšnjega stoletja kot odziv na potrebe naraščajoče prožnosti trga dela. Hiter in množičen razrast agencij priča o tem, da so agencije odgovorile na določene potrebe slovenskih delodajalcev po prožni delovni sili. Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 368) navajata podatek, da je v začetku leta 2015 že več kot 90 podjetij (leta 2009 le 41) pridobilo koncesijo za opravljanje dejavnosti agencijskega dela, ki omogoča delodajalcem zniževanje stroškov dela (zaposlovanja) in najemanje delavcev le za čas, ko jih nujno rabijo.

Razmerja med delavcem, delodajalcem in uporabnikom pri agencijskem Delu ureja Zakon o delovnih razmerjih in čeprav je delo prek agencij zakonsko regulirano na način, ki predvideva določeno enakopravnost redno zaposlenih delavcev in delavcev, zaposlenih prek agencij pri

istem uporabniku, praksa kaže, da uveljavljanje teh pravic zaradi šibkega položaja agencijskih delavcev ni vedno možno. Markežič in drugi (2014, 16) denimo opozarjajo na kršitve pri podaljševanju pogodb za določen čas preko dveh let, in sicer na način, da podjetje, kjer delavec opravlja delo, po izteku obdobja dveh let najame istega delavca preko druge »agencije«, težave pa so tudi podaljševanje pogodb za določen čas, ki trajajo en mesec. Zakonodaja sicer ne omejuje trajanja pogodbe o zaposlitvi navzdol, vendar je za delavca vsakomesečno čakanje na to, ali bo njegova pogodba podaljšana ali ne, izredno stresno. Mozetič in drugi (2012, 7–8, 18) ugotavljajo, da šibek položaj agencijskih delavcev v Sloveniji ni rezultat njihove sistemske diskriminacije, ki bi bila kodificirana v zakonskih določilih, kljub temu pa ostaja precejšen razkorak med zakonsko predvidenimi normami in prakso. Agencijski delavci namreč svoje iz zaposlitve izhajajoče pravice težje uveljavljajo zaradi drugih specifičnih oteževalnih okoliščin narave tega zaposlitvenega razmerja, za katero je značilna trajna negotovost. Ta je povezana s trikotno strukturo agencijskega dela, kratkotrajnostjo pogodb o zaposlitvi med delavci in agencijami, pogosto menjavo pogojev dela in delovnega mesta, individualizacijo delavcev znotraj delovnega razmerja ipd. Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 368) pri agencijskih delavcih dodatno ugotavljata še običajno nižje plačilo za enako delo kot ga imajo zaposleni pri delodajalcu (oz. uporabniku) ter izostanek različnih ugodnosti, ki jih prejema zaposleni, kjer je denimo najpogostejši krajši dopust in drugačna obravnavanja bolniških odsotnosti. S temi kršitvami se njihov položaj na trgu delovne sile še dodatno poslabšuje in povečuje tveganje za zmanjševanje njihove socialne varnosti.

4.2.5.2 Študentsko delo

Študentsko delo lahko opravlja le določen segment slovenske populacije – dijaki in študenti. Gre za občasno ali začasno delo, ki se opravlja na podlagi študentske napotnice, izdane od za to pooblaščenih organizacij (večinoma gre za študentske servise). Namen študentskega dela je seznanjanje mladih s trgom dela pred dejanskim oz. dokončnim vstopom nanj, pridobivanje delovnih izkušenj, s katerimi bi si olajšali ta vstop, študentsko delo pa predstavlja mladim tudi možnost dodatnega zaslužka v času študija in postopno ekonomsko in tudi socialno osamosvajanje. Tovrstno delo je nadvse ugodno tudi za delodajalce, saj jim omogoča uporabo zelo prožne in poceni delovne sile, s katero se lahko prilagajajo trenutnim

potrebam na trgu, hkrati pa na ta način izberejo potencialne in primerno izobražene kadre za kasnejšo zaposlitev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 369).

Študentsko delo je zaradi nižjih stroškov financiranja študija in prihodkov od koncesij študentskih servisov kratkoročno ugodno tako za državo kot za delodajalce, ki jim predstavlja nižje stroške dela, nenazadnje pa tudi za študente, ki si na ta način lažje financirajo študij, se finančno osamosvajajo ter izboljšajo svoj življenjski standard. Vendar Kanjuo Mrčela in Ignjatović (*prav tam*) opozarjata tudi na številne anomalije, ki so se pojavile v praksi v zvezi s študentskim delom. Največkrat gre za prikrite oblike delovnega razmerja, saj se je pogosto občasno in začasno delo podaljševalo čez dovoljene meje, s čimer ima tovrstno delo prej poteze dela za določen čas, pogoste pa so tudi nepravilnosti pri uporabi študentskih napotnic.

4.2.6 Prekarnost znotraj delovnih razmerij

Večina prekarnih zaposlitev ne temelji na pogodbah o zaposlitvi in se torej ne opravlja v okviru delovnega razmerja. Sekretar na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve Peter Pogačar (2015) celo ocenjuje, da prekarno delo v Sloveniji obsega predvsem opravljanje dela na podlagi civilnopravnih pogodb brez delovnopravnega varstva, medtem ko je prekarnost v delovnih razmerjih po reformi Zakona o delovnih razmerjih vprašljiva. Meni, da so mnoge oblike zaposlitev s krajšim delovnim časom za matere predšolskih otrok odraz družini prijazne zakonodaje, hkrati pa je tudi mnenja, da po spremembi zakonodaje tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas ni več prekarna oblika zaposlitve, saj so bile nenazadnje tudi za tovrstne zaposlitve uvedene odpravnine, hkrati pa tudi strožje omejitve, kdaj se lahko sklene pogodba za določen čas. Segmentacijo na trgu dela na Ministrstvu naslavlja z zblizevanjem različnih oblik pogodb o zaposlitvi, kjer so z nedavno reformo fleksibilizirali tudi pogodbo za nedoločen čas ter na ta način znižali varnost tudi delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (*prav tam*). Glede na analizo pričujoče literature se s tezami, da prekarnosti v zaposlitvah v okviru delovnih razmerij (skorajda) ni, težko strinjamo, zato v nadaljevanju obravnavamo tudi dve najpogostejši obliki prekarnih oblik dela na podlagi pogodb o zaposlitvi: zaposlitev, sklenjeno za določen čas, ter zaposlitev s krajšim delovnim časom.

4.2.6.1 Zaposlitev za določen čas

Pogodbe za določen čas in začasno delo v večini evropskih držav že desetletja naraščajo. V obdobjih visoke brezposelnosti je delo za določen čas pomemben vir rasti zaposlenosti, ki pa hkrati odraža tudi poskus delodajalcev, da bi obšli strogo zaščito, ki velja za redno zaposlene delavce (Sicherl, 2003, 121). Tudi pri neposredno zaposlenih delavcih imajo navadno delavci, zaposleni za določen čas, manj koristi in zaščitne pravic, izhajajočih iz delovnega razmerja kot delavci, zaposleni za nedoločen čas. Četudi si v mnogih državah prizadevajo uvajati zaščitne zakonodajne ukrepe pred zlorabami zaposlitev za določen čas, v drugih evropskih državah zakonskih omejitev za tovrstno zaposlovanje skorajda ni (International Labour Organization 2011, 30). Kresal (2011, 177) nenazadnje opozarja, da naraščajoči trendi zaposlitev za določen čas poleg konkretnih delavcev ogrožajo tudi vse druge delavce oziroma njihove pravice in interese, saj pritisk na znižanje ravni pravic in varstva zaposlitve ter nadomeščanje rednih zaposlitev z vse več začasnimi učinkuje kot socialni *damping* do drugih, redno zaposlenih delavcev.

V Sloveniji zaposlitve za določen čas ureja Zakon o delovnih razmerjih, v skladu s katerim delavec v tovrstnih zaposlitvah opravlja delo v delovnem razmerju, v katerem uživa vse pravice po Zakonu, vendar pa je do neke mere vseeno v negotovem položaju, saj delo opravlja do poteka roka, za katerega je bila pogodba sklenjena. Razlogi, ki opravičujejo sklenitev pogodbe za določen čas so objektivni, določa jih Zakon, zato delavec in delodajalec nimata pogodbene svobode prostega odločanja, ali bo delavec delo opravljal v delovnem razmerju za nedoločen ali za določen čas. Četudi Zakon določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas in le izjemoma za določen čas, je praksa drugačna. Rast deleža zaposlitev za določen čas je bila posebej skokovita v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, ko se je ta v razmeroma kratkem obdobju več kot podvojila. Kasneje se je trend rasti nekoliko umiril (10,5 odstotkov v letu 2001 in 11,7 odstotkov v letu 2014), vendar se je rast nadaljevala, predvsem na račun nastanka novih delovnih mest. Med novimi zaposlitvami v Sloveniji, sklenjenimi v zadnjih letih, je namreč po podatkih Zavoda za zaposlovanje že več kot 80 odstotkov pogodb o zaposlitvi sklenjenih za določen čas, med mladimi od 15 do 24 let pa jih kar 66 odstotkov delo opravlja za določen čas, kar je Slovenijo več let uvrščalo na prvo mesto v EU, leta 2014 pa jo je z rahlo prednostjo prehitela zgolj Poljska. Po uveljavitvi novega Zakona o delovnih razmerjih leta 2013 se je zaposlovanje za določen čas nekoliko omejilo in

se je tudi med novimi zaposlitvami v Sloveniji zaznal trend povečanja števila sklenjenih pogodb za nedoločen čas, primerjava med letoma 2004 in 2014 pa pokaže, da se je delež zaposlenih za določen čas znižal za 1,4 odstotne točke (Markežič in drugi 2014, 13; Mrčela in Ignjatović 2015, 364).

Spremenjeni Zakon o delovnih razmerjih je do določene mere zaposlitve za določen čas izenačil z zaposlitvami za nedoločen čas. Novost nove zakonodaje je finančna destimulacija pri uporabi tovrstnih pogodb kot so denimo odpravnine ob prekinitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Zaradi večjih stroškov takšne zaposlitve pa se v praksi dogaja, da delodajalci pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pravnem smislu pogosto nadomeščajo z delom, ki ga delavec opravlja kot samostojni podjetnik. Slednji na ta način opravlja delo za naročnika, ki ga ne želi zaposliti (Markežič in drugi 2014, 14).

4.2.6.2 Delo s skrajšanim delovnim časom

Nagla rast zaposlitev za skrajšani delovni čas je po Standingu (2014, 35–36) povezana z vstopom žensk na trg dela ter rastjo storitvenih gospodarskih dejavnosti. Ugotavlja, da je velik del teh zaposlitev neprostovoljen in bi si zaposleni dejansko želeli delati za poln delovni čas, zato je vsaj tovrstne neprostovoljne zaposlitve za krajši delovni čas težko obravnavati kot neprekarne. Mednarodne primerjave razlik med delom s polnim in krajšim delovnim časom ovira dejstvo, da ne obstaja mednarodno dogovorjena definicija minimalnega števila ur, ki bi definirala polni delovni čas. Kljub težavam pri definicijah dela s krajšim delovnim časom pa Sicherl (2003, 118) glede na raziskave ugotavlja, da gre tako v ZDA kot v EU za prevladujočo obliko atipičnih zaposlitev, saj je v EU za skrajšani delovni čas zaposlena ena od treh žensk, v ZDA pa ena od štirih. V državah članicah OECD je trend povečevanja zaposlovanja za skrajšan delovni čas značilen v skoraj vseh državah, kar korelira z rastjo ženske delovne sile, rast zaposlitev za krajši delovni čas pa pozitivno vpliva na skupno rast zaposlovanja v državah OECD (*prav tam*). Če je v Sloveniji delež zaposlitev za določen čas naglo rasel predvsem v devetdesetih letih 20. stoletja, pa se je hitrejša rast deleža zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, kot ugotavljata Mrčela in Ignjatović (2015, 365), pričela predvsem z začetkom 21. stoletja naprej. Leta 2014 je bil delež delovno aktivnih zaposlenih s krajšim delovnim časom 12,8 odstotkov, kar je precej manj od evropskega povprečja. Bistveno manjši je predvsem delež žensk, zaposlenih za skrajšani delovni čas kot je evropsko povprečje, po drugi strani pa se med zaposlenimi v tej prožni obliki zaposlovanja v zadnjih letih povečuje delež mladih,

kjer se Slovenija uvršča med države EU z relativno visokim deležem mladih s skrajšanim delovnim časom. Delo s skrajšanim delovnim časom se počasi feminizira, saj tudi v Sloveniji v teh zaposlitvah delež žensk raste. Leta 2014 je bilo to razmerje namreč 59,7 odstotkov žensk v primerjavi s 40,3 odstotkov moških. Ob tem je potrebno dodati, da plače zaposlenih s skrajšanim delovnim časom vsaj v državah z nizkim bruto domačim proizvodom na prebivalca po navadi ne zadostujejo za zagotavljanje spodobnega življenjskega, socialna politika oziroma socialna država s svojo strukturiranostjo in svojimi socialnimi ukrepi oz. storitvami pa, kot ugotavljata Mrčela in Ignjatović (2015, 366), tudi ne spodbuja te oblike zaposlovanja.

4.3 Atipične oblike dela kot pravna podlaga prekarizacije

Kot zaključek poglavju se zdi smiseln pregled zgoraj predstavljenih oblik dela oz. zaposlitev tudi v skupni, primerjalni preglednici. Rajgelj (2014) je na podlagi štirih elementov delovnega razmerja analizirala različne pravne oblike prekarnosti glede na slovensko zakonodajo. Vse je skušala izvesti na isti imenovalci z vidika pravic, ki jih delovno razmerje zagotavlja glede na časovno (ne)gotovost razmerja (varnosti oz. trajanje razmerja), obseg delavskih pravic (pravice delavcev v razmerju do delodajalcev), obseg socialnih pravic (pravice upravičencev ob realizaciji socialnih tveganj do javnih zavodov kot nosilcev socialnih zavarovanj) ter finančni vidiki (socialni prispevki in davki). V analizi se je jasno pokazalo, da nosijo večje breme negotovosti in izključenosti od socialnih pravic in možnosti osebe, ki opravljajo delo na podlagi atipičnih delovno- ali civilnopravnih pogodb (glej Preglednico 4.1).

Preglednica 4.1: Pravne oblike dela oz. zaposlitev glede na varnost in pravice

		Varnost razmerja	Delavske pravice	Socialne pravice
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas		RELATIVNA	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za določen čas		NE	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za skrajšan delovni čas	Nedoločen čas	RELATIVNA	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
	Določen čas	NE	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Samozaposleni (s.p.)		NE	NE	Pokojninsko: da Zdravstveno zavarovanje: relativno
Osebno dopolnilno delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Avtorska pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Podjemna pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Študentsko delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti

Rajgelj (2015)

Ob analizi pravnih oblik prekarnosti pa hkrati tudi ona ugotavlja, da pravna oblika dela ni edini dejavnik, ki bi definiral prekarni položaj osebe, saj na eksistenčno varnost in vsestransko socialno vključenost posameznikov in posameznic vpliva tudi obseg sistema socialne varnosti, višina plačila, vrsta dela, obseg avtonomije pri delu, karijerne perspektive, stanovanjska politika ipd. Ob tem še dodaja, da bodo zgolj manjši premiki v smeri izenačitve socialnih in delavskih pravic, ki izhajajo iz različnih oblik delovnih razmerij, težko vzpostavili bistvene spremembe v smeri zmanjšanja prekarizacije na slovenskem trgu dela (Rajgelj 2015). S tem pa se je ponovno potrdilo, da je multidimenzionalen pristop k preučevanju prekarnosti primernejši tako za analizo vzrokov kot posledic prekarnega dela. Na slednje se bomo osredotočili v naslednjem poglavju.

5 PEREČI UČINKI PREKARNOSTI

Med deli avtorjev, ki preučujejo prožne oblike zaposlitev, ni težko izpostaviti številnih skupnih točk, ko je govora o analizah negativnih učinkov prekarnosti. Večina pri analizah negativnih učinkov opozarja tudi na širše, ne zgolj ozko na delo vezane vplive tovrstnih oblik dela. Če Standing (2014a) govori o prekarizaciji življenj ter potencialno nevarnemu nastajajočemu razredu prekariata, katerega delavci bi lahko odkrito simpatizirali s skrajnimi družbenimi gibanji, Kalleberg (2009, 8–10) iz širše družbene perspektive opozarja na krhanje družbene kohezivnosti, saj prekarnost izzove tudi številne z delom neposredno nepovezane učinke, ki vplivajo tako na posameznike, njihove družine kot celotno družbo. Izpostavlja večjo ekonomsko neenakost, negotovost in družbeno nestabilnost, večjo stopnjo revščine, krhanje ekonomske stabilnosti vse manjšega srednjega sloja, negotovost ali celo nezmožnost ustvarjanja prihrankov gospodinjestev ter nestabilnost ter relativno nižanje plač in kupne moči. Omenjeno vpliva na spodkopavanje temeljev družbe srednjega sloja, saj prekarni delavci pogosto niso več sposobni stopiti v vlogo potrošnikov dobrin in storitev, ki jih proizvajajo, povečuje pa se tudi zadolženost gospodinjestev. Prekarnost, kot v sklicevanju na Putnama opozarja Kalleberg, vpliva na celotno strukturo skupnosti, saj lahko učinkuje na splošno apatičnost in pomanjkanje družbenega udejstvovanja, ki se kaže v upadu članstva v prostovoljnih združenjih in aktivnostih v bivanjskih skupnosti, negativno pa vpliva tudi na socialni kapital ter splošno zaupanje, kjer kot posebej zaskrbljujoče izpostavlja nesprejemanje migrantov in priseljencev, ki so pogosto pripravljene delati za še slabše delovne pogoje. Kalleberg še dodaja, da prekarnost globoko posega tudi v stabilnost in zdravo jedro posameznikove identitete, Polanyi (*prav tam*) pa je že v štiridesetih letih prejšnjega stoletja opozarjal, da neregulirani trgi ljudi fizično, psihično in moralno odtujujejo. Da pušča prekarnost globoke sledi tako na širši družbi kot v življenju posameznikov, navajajo tudi raziskave Mednarodne organizacije dela (2011), ki opozarjajo, da se negativni vplivi zaradi ekonomske krize in turbulentnih finančnih trgov v preteklih letih le še poglobljajo. Prekarne oblike dela postajajo vse bolj običajna praksa najemanja delovne sile, saj je v negotove in nestabilne delovne okoliščine vpetih vse več delavcev. To močno vpliva tako na njihovo načrtovanje prihodnosti kot snovanje družine. Več raziskav kaže, da prekarnost pušča sledi tudi na zdravju prekarne delavcev. Glede na to, da prekarne oblike dela za nekatere družbene skupine bolj značilne kot za druge, je v večini držav opaziti, da negativni

učinki prekarnosti okrepijo delitve med spoloma in poslabšajo že tako negotov položaj migrantskih delavcev. Splošno stanje strahu pred še večjo negotovostjo in nestabilnostjo delavce odvrtaajo od organiziranja in članstva v sindikatih, zaradi česar so še bolj ranljivi v svojih prekarjih delovnih dogovorih. Prekarne oblike zaposlitve delavcem običajno ne omogočajo zadostne stabilnosti, da bi sklepali dolgoročne odločitve in načrte glede svojega življenja. Zaradi splošne finančne in zaposlitvene negotovosti, kreditne nesposobnosti in pogosto nizkih prihodkov se težje osamosvojijo ter načrtujejo družino in nakup nepremičnine (International labour organisation 2011, 13–14).

Številne raziskave pričajo o tem, da mnogi mladi delavci ostanejo ujeti v prekarne zaposlitve tudi v obdobjih, ko bi običajno že osnovali družino in si ustvarili lasten dom. Glede na izsledke študij po urejenem življenju najbolj hrepenijo agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas, podatki pa kažejo, da celo delavci, ki so nekoč prostovoljno izbrali prožne oblike zaposlitve, na daljši rok to obžalujejo (*prav tam*). Raziskave Saloniemi in Virtanen (Finska) ter Gonzalez-Rendon in kolegov (Španija) (v Zeytinoglu 2015, 2–3, 7–38) kažejo, da četudi so za številne delavce začasne, prožnejše oblike zaposlitve most do stabilnejših in kakovostnejših zaposlitev, ostanejo mnogi tudi čez več let še vedno ujeti v prožne oblike delovnih razmerij brez upanja po boljših delovnih mestih, ki jih večina delavcev še vedno enači z zaposlitvami za nedoločen čas in dostojnim prihodkom, s katero lahko preživljajo sebe in svoje družine. Prav tako se je izkazalo, da imajo določene osebne lastnosti, poklici in gospodarske panoge negativen vpliv na individualni prehod iz začasnih v stabilne oblike zaposlitve. Preučevalcem se namreč odstirajo pereči demografski kazalci, in sicer so v prožne oblike delovnih razmerij več let vpeti predvsem starejši delavci, ženske ter nižje kvalificirani, nižje izobraženi delavci, delavci, ujeti v začasna delovna mesta pa imajo tudi nizek nadzor nad lastnim delom (Zeytinoglu 2015, 2–3, 7–38).

Prekarne oblike dela pogosto spremljajo tudi slabši delovni pogoji, ki negativno vplivajo na zdravje delavcev. Agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas so pogosteje izpostavljeni nevarnim delovnim okoljem, stresnim psihosocialnim delovnim pogojem, povečano obremenitvijo in pogostim selitvam med različnimi delovnimi mesti. Raziskave na tem področju so tudi ugotovile, da prekarji delavci manj pogosto prejmejo ustrezno usposabljanje za naloge, ki jih morajo opravljati ter da sta njihova varnost in zdravje pri delu manj nadzorovana. Negotov značaj prekarjih oblik dela pogosto spremlja slabo čustveno in duševno zdravje. V okoliščinah negotovih zaposlitev in manjše socialne varnosti se delavci

soočajo z eksistenčnim pritiskom sprejeti tudi dela, ki ogrožajoče vplivajo na njihovo zdravje in varnost. Sklepanje pogodb s podizvajalci je pogost način, ko delodajalci najbolj nevarna, tvegana dela prepuščajo agencijskim delavcem ali pogodbenikom. Nenazadnje pa so zdravstvenim tveganjem podvrženi tudi samozaposleni, ki v mnogih državah ob poškodbi ali bolezni nimajo zdravstvenega varstva oz. nadomestila (International labour organisation 2012, 15–16). Glede na raziskave je zaslediti tudi, da so prekarni delavci v državah EU v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve v večji meri izpostavljeni hrupu na delovnem mestu in manj ugodnim delovnim okoliščinam, imajo slabšo varnost pri delu in manjšo svobodo pri izbiri odmorov in dopusta ter manjšo avtonomijo in nadzor nad lastnimi delovnimi urniki (McKay in drugi 2012, 102). Raziskava, v katero so bili vpeti kanadski delavci v prekarjih in delavci v standardnih oblikah zaposlitve, priča o slabšem splošnem zdravju in višji stopnji stresa prekarjih delavcev v primerjavi z ostalimi delavci. Soočajo se z visoko stopnjo negotovosti glede zaposlitvenih možnosti v prihodnosti, pogojev dela in prihodkov. Dodaten napor in stres jim predstavlja nenehno iskanje dela in vzpostavljanje ravnotežja med zahtevami in obveznostmi do različnih delodajalcev, hkrati pa se morajo nenehno prilagajati novim delovnim lokacijam, sodelavcem in nadrejenim. Pogosto tudi sami nosijo odgovornost in stroške za lastno usposabljanje ter z delom povezano opremo. Na njihovo splošno počutje vplivajo tudi primerjave z delavci v standardnih oblikah zaposlitve, saj imajo v povprečju nižje plače, manj z delom povezanih ugodnosti in bivajo v gospodinjstvih z nižjimi dohodki (Lewchuk in drugi 2003, 23–34).

Prekarni delavci so tudi v bistveno večji meri podvrženi različnim zakonodajnim kršitvam. Raziskava, kjer so prav tako v Kanadi preučevali položaj nižje plačanih prekarjih delavcev, priča o tem, da je kar 22 odstotkov prekarjih zaposlenih prejelo plačo pod mejo minimalnega zagotovljenega dohodka, 33 odstotkom delavcem pa so delodajalci plačilo dolgovali vsaj en mesec. 60 odstotkov prekarjo zaposlenih je poročalo o pogostih prekomernih obremenitvah in nadurah, med katerimi je bilo kar 71 odstotka takih, ki za nadure niso prejeli nobenega nadomestila. Zgolj 10 odstotkov delavcev je imelo možnost do bolniške odsotnosti, 29 odstotkov je delodajalec tudi zdravstveno zavaroval, zgolj 13 odstotkov delavcev pa je imelo s strani delodajalca plačano pokojninsko zavarovanje (Gellatly v Merolli 2012, 5–6).

Smolej (2009, 204) kot posebno pereče področja tveganja prekarjih delavcev izpostavlja naraščanje revščine med prekarjimi delavci. S spodbujanjem prožnih oblik zaposlitev in

večje prožnosti v delovnih razmerjih se vzpostavlja delež zaposlenih, ki kljub zaposlitvi ne presegajo praga revščine, imajo nizko socialno varnost in živijo v nenehnem stanju nedorečenosti. Glede na izsledke raziskave ESOPE (2005, 105) so nizki dohodki delavcev, vpetih v atipične oblike del in zaposlitev ena od glavnih spremljevalnih lastnosti prekarnosti. Čeprav so raziskave na področju zaposlenih revnih v Evropi neenotne in se opredelitve precej razlikujejo, so vsem skupni zaključki, da predstavljajo zaposlitve z nizkimi in nestabilnimi dohodki vse večji delež zaposlitev v EU. Podatki raziskav pričajo o tem, da živi približno 8 odstotkov zaposlenih v EU pod pragom revščine. V Nemčiji in Italiji so ti odstotki še višji, ta trend pa je močno povezan tudi z naraščajočo neenakostjo plač. Posebej zaskrbljujoče je, da je večina, kar 77 odstotkov zaposlenih revnih v EU žensk (v Veliki Britaniji je ta odstotek celo več kot 81 odstotkov). Nekatere prekarne oblike dela so iz teh statistik izvzete, zato je tveganje za revščino med vsemi prekarnimi delavci najverjetneje še veliko večje.

Ena od pomembnih potez prekarnosti je tudi odsotnost izbire glede lastnih delovnih pogojev in kariernih možnosti, zato je postala možnost z delom povezane izbire okoliščin tudi ena od ključnih indikatorjev ugotavljanja prekarnosti (McKay in drugi 2012, 97–102). Prekarni delavci imajo v primerjavi z ostalimi delavci praviloma veliko manjši dostop tudi do izobraževanja in usposabljanja, običajno pa so jim nedostopne tudi ključne pravice do zastopanja in kolektivnega pogajanja glede delavskih pravic in pogojev ter pravne oblike pomoči, kar je povezano s splošno neorganiziranostjo prekarnih delavcev v sindikate (*prav tam*). Sheenova študija (v McKay in drugi 2012, 49–50) je zanimivo ugotovila tudi, da so socialno in ekonomsko deprivilegirane delavke kot glavni dejavnik, ki jih je zapeljal v prekarnost in poslabšal njihovo ekonomsko situacijo, izpostavile pomanjkanje varnosti in slabo kakovost zaposlitev. Ugotavlja, da so zaposlitve z nizkimi prihodki za delavke bolj zadovoljujoče, ko jim zagotavljajo dolgoročno varnost in vsaj nekaj vpliva in obetov na možno izboljšanje razmer v prihodnosti. Ob tem tudi izpostavlja, da prožnost trga dela določene skupine ujame v dolgoročnejšo past prekarnih zaposlitev, od koder so le redke in omejene možnosti izhoda. Rezultat je družbeni sistem, v katerem so nekatere družbene skupine v primerjavi z drugimi bolj izpostavljene negotovosti in tveganjem, ob tem pa jih pogosto spremlja tudi nizka plača in slabi delovni pogoji, kar vsekakor spodkopava družbeno solidarnost (*prav tam*).

6 DEMOGRAFSKE POTEZE PREKARNOSTI

Na vprašanje, kdo lahko zapade v prekarost, Standing odgovori, da kljub različnemu obsegu ranljivosti posameznih skupin ni danes pravzaprav noben varen pred tveganjem prekarosti (2014, 59). Prekariat ni homogena skupina ljudi, sestavljajo ga ljudje z zelo različnimi ozadji, z različnimi stopnjami negotovosti ter odnosi do svoje prekarne eksistence. Vendar prekariat ne združuje zgolj žrtev: nekateri se za prekarne zaposlitve odločajo prostovoljno, ker si ne želijo razpoložljivih alternativ, drugi zato, ker prekarost ustreza njihovim trenutnim potrebam in okoliščinam. Nekatere v prekarost pahne nezgoda ali nesreča, drugi upajo, da bodo te prožne oblike zaposlitev, čeprav ne ponujajo neposredne poti, odskočna deska za boljšo delo v prihodnosti, tretji se za te oblike zaposlitev odločijo zavestno, iz želje po čim večji svobodi in prožnosti. Med mladimi so to študenti ali popotniki, ki si želijo pridobiti nekaj (dodatnega) zaslužka ali izkušenj, med starejšimi so to upokojenci, ki si želijo ob pokojninah delati iz veselja do dela ali pa si na ta način prislužiti še nekaj dodatnega prihodka. Med ženskami, ki se prostovoljno odločijo za manj varne oblike dela in zaposlitev, so običajno tiste, ki živijo s partnerjem z dobrimi in stabilnimi prihodki, ki zadostujejo za dostojno življenje celotne družine in svoje delo dojemajo kot dodatno oz. dopolnilno dejavnost, podobno so tudi med moškimi prostovoljni prekarci običajno tisti, ki imajo partnerice z dobro zaposlitvijo in tako njihov zaslužek ni ključen za blagostanje celotne družine (Standing 2014a, 59, 66).

Kljub dejstvu, da se ponekod prožne oblike dela in zaposlitev spodbujajo kot (tudi) za delavce ugodne zaposlitve, ki naj bi jim nudile več prožnosti in svobode, pa so lahko tovrstne informacije zavajajoče. Preučevalci prožnosti se vse pogosteje sprašujejo, na koga se pravzaprav nanaša prožnost, ko se izpostavlja predvsem njene pozitivne vidike. Golden (v Zeytinoglu 2005, 4–5, 38–55), ki je atipične oblike zaposlovanja preučeval v Združenih državah, izpostavlja, da za nekatere delavce prožnost velja, za druge pač ne. Ugotavlja, da se v ZDA z obljubami prožnih zaposlitev, s katerimi bi lažje usklajevale družinske in gospodinjske obveznosti, na trg dela privablja predvsem ženske, vendar se pozitivni vidiki prožnega delovnega časa izvajajo selektivno in ne veljajo za vse skupine delavcev, kar kaže na prikrito diskriminacijo. Afroameričani in druge manjšine so glede razporejanja svojega delovnega časa v enako slabem položaju kot ženske brez predšolskih otrok. Vodstven kader ter strokovnjaki na individualnih pogodbah imajo na drugi strani bistveno večji vpliv na prožno

razpolaganje svojega delovnega časa. Te raziskave tako kažejo v prvi vrsti na to, da so delavci v slabše plačanih in manj kakovostnih delovnih mestih praviloma deležni tudi nezaželenih delovnih pogojev, togih delovnih urnikov ter zaposlitev za skrajšani čas, medtem ko imajo delavci na vodstvenih in drugih strokovnih položajih poleg ostalih privilegijev ponavadi velik vpliv na obliko in organizacijo svojega dela ter možnost razporejanja lastnega delovnega časa (Zeytinoglu 2005, 4–5, 38–55).

Kljub temu, da se med delavci z atipičnimi zaposlitvami najde tudi veliko takih, ki jim tovrsten način in oblika dela ustreza, Standing (2014a, 102) ugotavlja, da velika večina delavcev svojih prekarnih zaposlitev ne sprejema prostovoljno. Med mladimi so to tisti, ki ne morejo pridobiti rednih, stabilnih zaposlitev. Med starejšimi so to osebe brez pokojnin ali pa jim te ne zadoščajo za dostojno življenje, med ženskami in moškimi gre za posameznike, ki potrebujejo zaslužek za lastno preživetje in preživetje svojih družin, a ne morejo pridobiti stabilnejših in bolje plačanih del. V izrazito slabšem položaju pa so na trgu dela povečini tudi migrantski delavci.

V vseh raziskavah, ki preučujejo prekarnost, je moč zaslediti, da nekatere družbene skupine v svoji ranljivosti in posledično neenakopravnem položaju na trgu dela bistveno bolj izstopajo kot druge. Seymour (2012) izpostavlja, da je prekarnost stara toliko kot sam kapitalizem, tovrstna negotovost je vedno zaznamovala v gospodarstvu marginalizirane skupine, med katerimi so ženske, etnične in rasne manjšine nosili bistveno večje breme kot ostali. Tudi Kalleberg (2009) opozarja, da vse družbene skupine niso enako ranljive za vpetost v negotove oblike dela in zaposlitev. Tveganje prekarnosti je tako odvisno od osebnih lastnosti, izobrazbe, starosti, družinskih okoliščin, poklica pa tudi od stopnje blagostanja in zaščite delavskih pravic v neki državi.

Analiza raziskave ESOPE (2005, 107) je pokazala, da so za prekarne oblike dela in zaposlitev v evropskih državah bolj dovzetni mladi in manj kvalificirani delavci. Ženske delavke v primerjavi s svojimi moškimi kolegi pogosteje zasedajo slabše plačana dela ter so pogosteje vpete v kratkoročne zaposlitve, medtem ko so za moške bolj verjetne zaposlitve z neugodnimi fizičnimi pogoji dela. Podatki kažejo, da se vsi indikatorji prekarnosti v bistveno večji meri pojavljajo med mladimi v starosti od 15 do 23 let, v vseh državah, zajetih v raziskavo, z izjemo Francije, pa se kažejo tudi občutne razlike med moškimi in ženskami, kjer še posebej izrazito izstopa razlika v trajanju zaposlitve. Med delavci z najnižjimi dohodki je

veliko več žensk s pogodbami za določen čas s trajanjem manj kot eno leto. V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili tri skupine, ki so na trgu dela najbolj množično marginalizirane, hkrati pa po mnenju analitikov prekarnosti skupaj s starejšimi in delavci s posebnimi potrebami zanje velja tudi statistično večja verjetnost, da bodo vpeti v prekarne oblike zaposlitev.

6.1 Ženske

Za zahodne industrijske družbe je bilo v preteklosti značilno, da so moški zaslužili t.i. družinski dohodek, s katerim naj bi bili sposobni preživljati celotno družino. Z vstopom žensk na trg dela pa se je vzporedno individualiziral tudi dohodek. Tako ženske niso bile nikoli upravičene do družinskih prihodkov, na drugi strani pa so se prihodki znižali tudi moškim. Ženske so tako vse do danes v večini držav in gospodarskih panog za enako delo plačane manj, hkrati pa so obremenjene tudi z nego in skrbjo za otroke in družino, kar v ekonomskem smislu ni ovrednoteno delo (Standing 2014a, 102–105). Prekarno delo je v veliki meri povezano z delom in zaposlitvami žensk. Da so ženske nadpovprečno zastopane med prekarnimi delavci, priča tudi raziskava Evropskega parlamenta iz leta 2010 (v McKay in drugi 2012, 10). Ženske po vsej Evropi so v bistveno večji meri vpete v zaposlitve za krajši delovni čas, med ženskami pa je tudi veliko večji odstotek neprostoVOLJNIH zaposlitev za krajši delovni čas (*prav tam*). Tradicionalna delitev dela je ženske prikovala bodisi na gospodinjska opravila ali atipične, sezonske in kratkotrajnejše zaposlitve. Do danes so nadpovprečno zastopane v podplačanih in manj stabilnih panogah, kot je živilsko-predelovalna industrija, tekstilna industrija, v industriji elektronskih polizdelkih in delu na kmetiji, ki jim ne nudijo varnih in kvalitetnih zaposlitev. Ženske so v veliko večji meri zastopane tudi v delu za krajši čas, zato jim lastni prihodki redko omogočajo finančno neodvisnost. Izsledki raziskav kažejo, da se ženske po vsem svetu pogosteje znajdejo v prekarne oblikah zaposlitve, vendar jih spremljajo še slabši delovni pogoji kot moške, ujele v prekarne oblike zaposlitve. V Španiji dela ena tretjina žensk na podlagi pogodb za določen čas. V Koreji je kar dve tretjini delavk na negotovih pogodbah, njihova plača pa dosega okoli 40 odstotkov plače rednega moškega delavca, v državah tretjega sveta pa je položaj žensk še veliko slabši (International Labour Organization 2011, 16). Fuller in Vosko (v Merolli 2012, 6) na podlagi podatkov za Kanado ugotavljata, da se ženske dvainpolkrat pogosteje kot moški znajdejo v zaposlitvah s krajšim delovnim časom, v zaposlitvah za določen in skrajšani delovni čas pa je celo štirikrat več

žensk kot moških, prav tako je pri delih z nižjimi urnimi postavkami več žensk kot moških, ženske pa so tudi manj pogosto zastopane s strani sindikatov (Vosko v Merolli 2012, 6). Menendez in drugi (2006, 776–781) so v raziskavah, kjer so preučevali zdravstveno stanje žensk kot dejavnik tveganja, ki nesorazmerno bolj prizadane ženske, izpostavili prav prekarno delo in zaposlitve. Študija Oxfam International in Evropskega ženskega lobija (2011, 29–31) dokumentira številne prekarne delovne okoliščine za ženske: v zadnjih letih povečano diskriminacijo na trgu dela, ki jih v večjem številu pahne v sfero neformalnega dela, naraščanje stopnje revščine, zmanjšan dostop do dobrin in storitev, porast družinskega nasilja ter krčenje ključnih podpornih socialnih stebrov. Nedavna gospodarska kriza je imela evidentno negativen vpliv na življenje žensk, ki pa ni zaznamoval le okoliščin na trgu dela pač pa, kar je bistveno, tudi razmere zunaj njega.

6.2 Migranti

Velik del prekariata predstavljajo migranti. So razlog hitre rasti prekariata, hkrati pa njegova glavna žrtev. Rast deleža migrantov v razvitih zahodnih državah se iz leta v leto povečuje, upad je bil zaznan le v obdobju nedavne recesije. Standing (2014a, 159) navaja podatke, da so ob prelomu tisočletja v sedemdesetih državah migranti predstavljali vsaj desetino prebivalstva, njihov glavni problem pa je da, da imajo omejene pravice.

Po Standingu (*prav tam*) so migranti pehota kapitalizma, na rezultatih njihovega dela je bil zgrajen tudi globalni kapitalizem. V državah, kamor se preselijo, nimajo enake stopnje varnosti in priložnosti, kot jih imajo ostali člani družb, zato so lahka tarča dolgotrajnega izkoriščanja v prekarnih zaposlitvah. Večinoma prihajajo iz držav z nizkimi prihodki in pričakovanji, zato so pripravljene sprejeti tudi slabše plačana dela, delo s skrajšanim delovnim časom ali delo za določen čas. Delavci na robu družbe in brezposelni jih zato pogosto sprejemajo z nenaklonjenostjo, saj jih krivijo za njihov slab položaj in omejene priložnosti, kar predstavlja tudi širše družbeni problem. Glede na raziskave, v katero je bilo vključenih dvanajst evropskih držav, so v vseh državah migrantski delavci (tako iz držav tretjega sveta kot ostalih držav EU) zasedali najslabša in najbolj prekarna delovna mesta, v še posebej depriviligiranem položaju so se znašle ženske migrantke ter ilegalni migranti. Njihov položaj in okoliščine na delovnem mestu so v veliki meri odvisne od tega, ali govorijo jezik gostiteljskega okolja, ali poznajo svoje pravice ter ali imajo primerne delovne kompetence. V primerjavi z ostali delavci na enakem delovnem mestu prejemajo običajno nižje prihodke,

ker jim delodajalci pogosto ne plačujejo dodatkov in zavarovanj pa imajo tudi manj socialnih in delavskih pravic. Raziskave pričajo tudi o njihovi bistveno večji delovni obremenitvi in večjem časovnem obsegu dela, pri delavcih latinskega in afriškega izvora pa je na podlagi raziskave iz Španije moč govoriti tudi o številnih oblikah diskriminacije na podlagi njihovega etničnega porekla. Migrantski delavci so prvi, ki v obdobju manjših naročil in recesije ostanejo brez dela, k njihovem slabemu položaju prispeva tudi izključenost iz formalnih in neformalnih delavskih omrežij in sindikalnega zastopništva, velikokrat pa njihovega položaja ne ščiti niti delovnopravna zakonodaja (McKay in drugi 2012, 6, 60–62).

6.3 Mladi

Če je imela *babyboom* generacija v svoji mladosti še dostop do brezplačne izobrazbe, dosegljive cene nepremičnin ter celo lastne vikend hiške, dobre pokojnine ter možnost zgodnega upokojevanja, imajo mlajše generacije danes v večini zahodnih družb ob vstopu na trg dela kredite od izobraževanja (čeprav jim izobrazba ne zagotavlja stabilne službe) in razmajano lestvico napredovanja. Finančni sistem, ki je njihovim staršem omogočal življenje v blagostanju, pa jim ponuja le izbiro med slabimi, negotovimi oblikami zaposlitve ali brezposelnostjo (Standing, 114). Tako prekarnost kot brezposelnost je med mladimi prisotna v večji meri kot med preostalimi skupinami na trgu dela. Po navedbah raziskave Mednarodne organizacije dela (2012, 14–15) se je med mladimi v obdobju nedavne recesije brezposelnost v državah EU med letoma 2008 in 2010 iz 15 odstotkov povzpela na 21, v Španiji pa skoraj na 46 odstotkov. Zaradi svojih omejenih zaposlitvenih možnosti so zato v večji meri pripravljene prevzeti tudi bistveno slabše plačane in manj stabilne oblike dela. Brezposelnost in vpetost v negotove, prekarne zaposlitve je posebej značilna za mlade iz nižjih družbenih slojev, kar le še zaostre razredno razslojenost. Glede na raziskavo med mladimi v dvanajstih evropskih državah je McKay s svojimi raziskovalnimi kolegi (2012, 6, 55–56) ugotovila, da se vpetost v prekarno delo in zaposlitve v največji meri pojavlja med mladimi brez delovnih izkušenj, ki povečini tudi prvič stopajo na trg dela. Posebej dovzetni za prekarne oblike zaposlitve so tudi mladi, ki se zaradi pomanjkanja primernih kompetenc in kvalifikacij za delo ne morejo potegovati za stabilnejša in bolje plačana delovna mesta. Mladi univerzitetno izobraženi, ki so za večino zaposlitev preveč kvalificirani, ob tem pa še nimajo ustreznih izkušenj in kompetenc za trg dela, so glede na raziskavo sicer najmanj podvrženi prekarnosti, vendar njihov položaj slabi relativno višja starost ob iskanju prve zaposlitve, zaradi česar se kasneje

osamosvajajo, pogosto pa nosijo tudi breme odplačevanja dolga svojega izobraževanja. Da lahko pričnejo odplačevati dolg so, kot navaja tudi Standing (*prav tam*), pogosto po zaključku šolanja čim prej pripravljene sprejeti kakršno koli zaposlitev, tudi, če so zanje preveč kvalificirani. V Evropi je večino mladih tekom študija vpetih v študentsko delo, po študiju pa se trudijo preko pripravništev pridobiti ustrezno zaposlitev, primerno njihovi izobrazbi. Vendar pa se vse pogosteje dogaja, da stopajo iz enega pripravništva v drugo, brez možnosti po vertikalnem napredovanju (*prav tam*; McKay in drugi).

Kljub temu, da je veliko mladih danes še leta po zaključku šolanja vpetih v zaposlitve, ki so pod njihovim nivojem izobrazbe in usposobljenostjo, Standing (2014a, 126) ugotavlja, da položaj mladih na trgu dela in njihov odnos do prekarnosti ni enoznačen. Ob tem navaja podatke mednarodne raziskave, kjer dve tretjini mladih pravi, da bi raje delali kot samozaposleni in bili pri svojem delu neodvisni, kot da bi sprejeli redno zaposlitev in bili odvisni od sodelavcev in nadrejenih. To odstira dvojno naravo prekarnosti, ki je posebej izrazita ravno pri mladih. Mlade manjša varnost običajno manj moti kot ostale družbene skupine – še posebej, če imajo na ta račun več svobode glede izbire in organizacije lastnega delovnega časa.

Mladi, ki priložnostno delajo preko študentske napotnice, migranti, ki so v delovnem razmerju z zaposlitveno agencijo, pripravniki in invalidi v delovnem razmerju, ki traja do izteka državne subvencije ter mlade ženske, ki so velikokrat prisiljene v delo za polovičen delovni čas, so vse prej kot homogena skupina prekarnih delavcev. Kljub temu pa Standing (2014a, 23) trdi, da imajo veliko skupnega. Da jim delo omogoča preživetje, se morajo na trgu dela vesti kar najbolj oportuno, saj jih na več življenjskih področij prežema negotovost. Zanj predstavlja sodobna prekarnost dovolj močan povezovalni imenovalac, da v skupinah prekarnih delavcev vidi nov nastajajoči razred.

7 PREKARIAT – NOV DRUŽBENI RAZRED?

Naraščajočo heterogeno in atomizirano armado prekarnih delavcev ni lahko analitično povezati v enovito skupino s skupno identiteto. Standing (2014a, 13) se raznovrstnosti prekarnih delavcev dobro zaveda: »Najstnik, ki priložnostno streže v internetni kavarni in skuša preživeti z mimobežnimi zaposlitvami, ni v enakem položaju kot migrant, ki vročično išče delovne priložnosti in se hkrati izogiba organom pregona. Prav tako je njegov položaj težko primerjati z materjo samohranilko, ki skuša napraskati dovolj prihodkov za osnovna

živila in plačilo računov za prihodnji teden ali z moškimi sredi šestdesetih, ki opravlja priložnostna dela, da si lahko pokrije svoje zdravstvene storitve.« Kljub temu pa se je med italijanskimi sindikalisti kot skupni označevalec skupine prekarnih delavcev z začasnimi oblikami zaposlitve in nizkimi prihodki, negotovimi existencami in specifičnimi načini življenja že v osemdesetih letih pojavil izraz *precariato*. Pojem prekariat ki je že konec prejšnjega stoletja zavzemal široko pomensko polje, pa se je še vidneje uveljavil tudi v terminologiji francoskih delavskih organizacij. V Nemčiji prekariat označuje ne le začasne delavce, pač pa tudi brezposelne brez upanja po socialni integraciji, kar je blizu Marxovemu pojmu lumpenproletariat. Na Japonskem se pojem uporablja kot sinonim za revne zaposlene ter se kasneje povezuje z japonskim gibanjem EuroMayDay, kjer so mladi prekarci zahtevali boljše delovne in življenjske pogoje (Standing 2014a, 15; Seymour 2012). K popularizaciji pojma je največ pripomogel Guy Standing s svojo odmevno monografijo *Precariat: A new dangerous class* (2011, ponatis 2014a), kjer prekariat opredeli kot neologizem, sestavljen iz pridevnika prekeren in samostalnika proletariat, ob čemer priznava, da prekariat še ni razred sam na sebi v tradicionalnem, marksističnem pojmovanju razreda, pač pa gre za razred v nastajanju (Seymour 2012).

Marx in Engels sta delavski razred razumela kot nenehno spreminjajoči se razred, katerega preobrazba se odvija vzporedno z razvojem kapitalizma. Ključna determinanta proletariata ne izhaja iz narave dela, ki ga opravljajo delavci. Prav tako ne iz barve njihovih ovratnikov ali njihove kolektivne zavesti, pač pa je za delavski razred bistven njihov odnos do kapitala in njihove eksploatacije, kar jim določa specifičen položaj v družbi (Bailey 2012). Delavci lastno delo prodajajo na trgu kot blago, specifična posebnost dela pa je ta, da naj bi šlo za blago, ki proizvaja presežno vrednost, zato delavci proletariata proizvajajo neznansko bogastvo. Vendar pa so širše strukturne spremembe kapitalizma še dodatno oslabile vez med kapitalom in delavstvom, Marxov in Engelsov revolucionarni proletariat pa je zamenjala veliko bolj atomizirana in razdrobljena multituda, ki ima z delom in produkcijo veliko šibkejši odnos, zato jo nemalokateri preučevalec težko enoznačno umesti v stare razredne ali poklicno sistemske ureditve (Bailey 2012).

Standing (2014a) ob analizi številnih empiričnih podatkov ugotavlja, da je neoliberalizem izzval bistvene spremembe v globalnem sistemu kapitalistične produkcije, ki diktirajo tudi delavska razmerja. Nastanek novega razreda prekarnih delavcev umesti v kontekst razraščajočih globalnih tokov produkcije, trgovine in investicij, kjer se pod pritiski

neoliberalne ideologije šibi regulativna moč nacionalnih držav. Svet postaja globalno vse bolj odprt za investicije, zaposlitve in kapital, ki potujejo tja, kjer so pogoji zanje najbolj ugodni. Vendar postajajo z deterritorializacijo produkcije tudi stabilne, dolgoročne zaposlitve na vse manj stabilnih temeljih. Zamenjajo jih zaposlitve za določen čas, priložnostna in agencijska dela, dela na črno ipd., ki se lažje prilagajajo spremembam na trgu, delavci, ki ta dela opravljajo, pa so med seboj razdrobljeni in nepovezani ter imajo šibko vez s produkcijo in neizrazito razredno identifikacijo.

Standing (2014a; 2014b) prekariat umesti kot peti razred na svoji sedemstopenjski lestvici.⁸

Prekariat sestavljajo ljudje z minimalnim zaupanjem do kapitala in do države, hkrati pa – za razliko od proletariata – zanje pogosto ne veljajo razmerja družbene pogodbe. Biti del prekariata, kot ugotavlja, ne pomeni zgolj imeti negotove oblike zaposlitve za skrajšan oz. določen čas ali biti pod minimalno zaščito delavskih pravic. Prekariatu po njegovem mnenju pritiče tudi status prekarizacije, ki ne ponuja možnosti razvoja kakršne koli kariere ali varne in stabilne zaposlitvene identitete. Prav tako ima proletariat malo oz. nič delavskih pravic ter drugih zagotovil in bonitet države ali podjetja, do katerih so bile upravičene generacije tradicionalnega proletariata. Njihova z delom povezana vedenja so oportunistična in niso zavezani k prihodnosti. Kljub temu pa Standing (2014a) priznava, da je lahko odsotnost statičnih in rigidnih poklicnih identitet in pravil za nekatere – imenuje jih urbani nomadi – tudi vir svobode.

Kljub temu, da je Standingov koncept prekariata kmalu po izidu knjige doživel mnogo polemik predvsem s strani levičarskih teoretikov, avtor vztraja na tezi, da so za prekariat

⁸ Standing (2014a, 12–14) v sodobni družbi razlikuje sedem razredov. Na vrhu je elita, zelo maloštevilna peščica absurdno bogatih posameznikov, vključenih v Forbesove lestvice, ki s svojim bogastvom vplivajo na delovanje vlad. Pod njimi je salariat s stabilnimi, dobro plačanimi zaposlitvami. Del pripadnikov salariata naj bi po Standingu upalo, da dosežejo elito, drugi so zadovoljni s tem, kar imajo: plačane počitnice, več kot dostojne pokojnine in privilegije, ki jim jih zagotavljajo podjetja. Vzporedno s salariatom obstaja razred t. i. proficianov, ki v angleščini terminološko združuje besedi profesionalca in tehnično osebje. Gre za posameznike s specifičnimi in iskanimi veščinami, ki jih lahko spretno tržijo ter s katerimi lahko zaslužijo visoke prihodke s posebnimi pogodbami. Najpogosteje gre za svetovalce, neodvisne računovodje, revizorje ipd., ki nimajo želje po dolgoročnih zaposlitvah za polni delovni čas v enem podjetju. Pod njimi je vse bolj skrčen proletariat, razred delavcev, na katerega so se v svojih prizadevanjih referirali snovalci socialne države. Peti razred je vse bolj rastoči prekariat. Pod njim so brezposelni, zadnji razred, ki je na najslabšem, pa so ljudje z družbenega dna, družbeni obstranci.

značilni specifični pogoji, lastnosti in drugačni interesi, ki jih ni mogoče pripisati drugim razredom, še najlažje pa ga je opisati glede na lastnosti, ki jih nima. V tem kontekstu trdi, da gre za prvi številčnejši razred v zgodovini, ki sistematično izgublja zgodovinsko pridobljene pravice, ki naj bi pripadale delavcem modernih postindustrijskih družb. Prekariat opredeli na podlagi treh bistvenih lastnosti:

Prvič, za prekariat so značilni specifični produkcijski odnosi in delovna razmerja. V nasprotju z normami, ki veljajo za proletariat, je prekariat vpet v negotovo delo, stalno menjavajoč dela in delovna mesta, pogosto na podlagi ohlapnih ali neobstojećih pogodb oz. posredniških ali agencijskih oblik delovnih razmerij. Prekariat je podvržen prekarizaciji, kjer gre za izgubo nadzora nad lastnim časom, razvojem in potenciali, ob čemer Standing (2014a, 16–18) izpostavlja, da gre za nasproten proces proletarizaciji konca 19. stoletja, ko so delavci pričakovali stabilnost delovnih razmerij. Prekariat je tako težko enoznačno enačiti z revnimi zaposlenimi ali zgolj s skupinami posameznikov z nestalnimi, atipičnimi oblikami zaposlitve, četudi so tudi ti vidiki nedvomno povezani s prekariatom. Prekarnost namreč pomeni tudi manko varnih, z delom povezanih identitet, poleg tega prekarni delavci največkrat nimajo možnosti graditi svojih karier, zanje pa je pogosto značilno tudi pomanjkanje kontrole nad lastnim delom ter t.i. statusni razdor, ko so ljudje z visokimi stopnjami izobrazbe prisiljeni sprejemati dela, za katere je zahtevana nižja stopnja izobrazbe ali pa za svoje delo prejemajo (veliko) nižje prejemke, kot bi bilo to glede na njihove kvalifikacije sprejemljivo. Za prekariat v večji ali manjši meri ne velja ena ali več z delom povezanih oblik varnosti, ki si jih je delavski razred v modernih industrijskih družbah v obliki delavskih pravic priboril po drugi svetovni vojni. Za prekariat so značilne tudi številne ure neplačanega »dela-za-delo«, kar je v primerjavi s proletariatom neprimerljivo, saj slednji večino teh nalog opravi znotraj plačanega službenega časa. Prekariat mora namreč nenehno dodatno iskati nove delodajalce, naročila in novo delo, se izobraževati ter skrbeti za kvaliteto lastnega dela in prekvalifikacije, za svoje finance in računovodstvo, izpolnjevanje obrazcev in vlog, za samopromocijo ipd. V tem smislu ogromno dodatnih z delom povezanih opravil opravijo zunaj plačanih ur, veliko pa delajo tudi v času, ki naj bi bil njihov prosti čas. Vsi ti dejavniki naj bi po Standingu (2014a, 9 –10, 13, 120 –121; 2014b) opredeljevali posebne produkcijske odnose, ki prekariat definirajo kot specifičen družbeni razred v nastajanju.

Druga razredno razločevalna lastnost prekariata je specifičen odnos do distribucije, saj se viri dohodkov prekarnih delavcev pomembno razlikujejo od drugih skupin. Delavci prekariata

prejemajo le mezdni dohodek, ne pa tudi vseh prispevkov, regresa ter ostalih dodatkov k plači, ki so za prekariat in salariat samoumeven dodatek oz. pravica iz naslova opravljenega dela (Standing 2014a).

Tretja zgolj za prekariat značilna pojavnost je njihov specifičen odnos z državo ter erozija nekdanj splošno zagotovljenih pravic in zaščite s strani države ali delodajalcev, do katerih so bile upravičene predhodne generacije industrijskega proletariata. V primerjavi s tistimi, ki uživajo polnopravne pravice, imajo pripadniki prekariata omejene pravice. V večji ali manjši meri so okrnjene njihove državljanske (enakost pred zakonom), kulturne (enakopraven dostop do kulture in pravica sodelovanja v kulturnem življenju skupnosti), socialne (enakopraven dostop do oblik socialnega varstva, vključujoč pokojnine in zdravstveno varstvo), ekonomske (enakopravna upravičenost do dostojnega prihodka z naslova mezdne delo) ter politične pravice (pasivna in aktivna volilna pravica). Standing ugotavlja, da število ljudi, ki jim manjka vsaj ena od navedenih pravic, po vsem svetu strmo narašča, zato vse bolj spadajo v kategorijo, ki se težko poistovetijo s polnopravnimi državljani (Standing 2014a, 23).

Standing ocenjuje, da se trenutno v številnih državah vsaj četrtna odrasle populacije uvršča med prekarne delavce. Ključne determinante delavcev prekariata, kot ugotavlja, niso zgolj negotove, atipične oblike zaposlitve ter minimalna zaščita delavskih pravic, pač pa prekariat določa tudi status, ki ne ponuja možnosti razvoja kakršne koli kariere ter varnih in stabilnih poklicnih identitet, zaradi česar jim manjka solidarnostna povezava z delavskimi skupnostmi. To pa le še okrepi občutke odtujenosti in instrumentalizacije dela, ki ga opravljajo (Standing 2014a, 20–25).

7.1 Prekariat – nevaren razred?

Ne glede na to, kako resno jemljemo Standingove teze o prekariatu kot novem razredu v nastajanju, pa njegova analiza delovnih in življenjskih okoliščin prekariata predstavlja luciden pregled posledic nestabilnosti in negotovosti sodobnih delovnih okoliščin na delavce. Četudi je njegov psihološki in sociološki opis prekariata ponekod preveč splošen in ga je težko v vseh vidikih globalno aplicirati tudi na prekarne delavce nezahodnih družb, gre za celosten portret, v katerem se lahko prepozna marsikateri prekarni delavec postfordističnih družb. V nadaljevanju bomo predstavili nekatere bistvene značilnosti delavcev prekariata, ki jih je Standing izluščil iz svojih analiz.

Sodoben družbeno-ekonomski sistem ljudi sili k tekmovalnosti, skrajni meritokraciji in nenehni prožnosti, kjer so najbolj na udaru ravno prekarni delavci. Standing (2014a, 24) ugotavlja, da se je prekariat prisiljen nenehno usklajevati z zakonitostmi na trgu dela, zato je izjemno prilagodljiv. Ti delavci so namreč v nenehnem pričakovanju sprememb dela, delovnih odnosov, delodajalcev, sodelavcev ter predvsem lastnega odnosa do dela in samih sebe. Njihova z delom povezana vedenja so oportuna, v prihodnost, če sploh, zrejo s težavo. Rezultat tovrstnega načina življenja je rastoča masa ljudi – ne le prekarcev, v katero lahko po Standingu potencialno padejo vsi, razen elit – ki je skoraj nenehno prežeta z odtujenostjo, anemičnostjo, tesnobo in razdražljivostjo ter politično apatijo, zaradi česar se vse bolj umika iz polja političnega. Ta naraščajoča skupina nezadovoljnežev nima lestev, po kateri bi lahko splezala navzgor, prav tako ne vidijo možnosti za večjo varnost in razvoj z delom povezane identitete. V sebi zato kopičijo frustracije in strah, ki lahko izzovejo obračunavanja z realnimi ali namišljenimi vzroki njihovega nezadovoljivega stanja. Izguba stika s pozitivnejšimi socialno-ekonomskimi učinki pa vodi v njihovo vse večjo marginaliziranost, zato se med njimi zlahka krepi nestrpnost (Standing 2014a, 24 –25, 33, 40). Za prekariat je po Standingu (2014a, 38–40) značilen strah, običajno tudi jeza, vendar ne ponos, kar je pomembna razlika glede na pripadnike tradicionalnega delavskega razreda. Prekariat ima občutek, da je del razpršene, nestabilne mednarodne skupnosti ljudi, ki se, običajno zama, bori za lastno poklicno identiteto in priznanost. Ko so zaposlitve postale prožne in instrumentalizirane, dohodki pa prenizki za dostojen življenjski stil in družbeni status, ni močne identitetne vezi z lastnim poklicem in širšo skupnostjo, s katero bi delavci delili skupen etični kodeks in gradili medsebojno spoštovanje. Prekariat se ne more profesionalizirati, ker težko ustvarja stabilen napredek svojih kompetenc in izkušenj.

Standing ugotavlja, da je eden od pomembnih razlogov, ki prekariatu preprečuje, da bi bil razred sam na sebi, tudi ta, da je v nenehnem boju sam s sabo. Zaradi izjemne raznovrstnosti prekariata se namreč pogosto dogaja, da ena skupina prekarcev za svojo ranljivost in ponižanje krivi drugo. Prekariat je tako šele razred v nastajanju, ki je notranje razdeljen v tri skupine, ki jih Standing imenuje *atavisti*, *nostalgiki* in *progresivci*. Prvo sestavljajo odpadniki tradicionalnih proletarskih skupnosti, katerih starši so bili vpeti v tipično delavske zaposlitve in življenja, zato opevajo misel na »zlate čase«. Zanje je značilen sklop štirih A-jev (v angleščini: *anger*, *anomie*, *anxiety*, *alienation*): jeza, anemičnost, tesnoba in odtujenost, saj so pretekle delavske pravice zanje izgubljene. Ta skupina prekariata je

običajno nastrojena proti vladi, zadolževanju, priseljencem ter odplačevanju dolgov »drugih«, saj navedeni dejavniki po njihovem mnenju le še dodatno prispevajo k poglobljanju socialnih razlik in njihovemu slabšemu položaju. Atavisti so zato pogosto lahka tarča populističnih, a tudi radikalnih politik.

Nostalgiki, druga skupina prekarcev, so delavci z omejenimi pravicami, najpogosteje priseljenci ali etnične manjšine brez pravih družbenih vezi in perspektiv. Tudi zanje velja mešanica čustev odtujenosti, anemičnosti, nestrpnosti in jeze, vendar ob političnih vprašanjih – z izjemo občasnih navalov jeze in besa, ko si v priložnostnih izgrediv privoščijo svobodo – glave tiščijo navzdol.

Tretja skupina znotraj prekariata je po Standingu najbolj progresivna. Sestavljajo jo večinoma izobraženi mladi ljudje, ki jim je – kljub obljubam, da jih bodo kompetence in kvalifikacije privedle do uspešne kariere in lepega življenja – svetla prihodnost vselej nedostopna. Ta skupina prekariata na predglobalizacijsko dobo klasičnega proletariata ne gleda z nostalgijo, želijo si drugačne prihodnosti z več svobode, vseživljenjsko izobraževanje in osebni razvoj, delovne kooperative in revalorizacijo dela, ki bi omogočila enakopravnejši dostop do dobrin in svoboščin: ekonomsko in socialno varnost, čas, prostor, znanje in finančni kapital. Četudi nenehno hrepenijo po pravicah, ki so jim nedostopne in jih prežemajo občutki prikrajšanosti, kar vodi v nenehne frustracije in stres, Standing vanje polaga največje upe, saj naj bi bili prihodnji motivator sprememb (Standing 2014a, 270; Standing 2014b).

Znotrajrazredna tekmovalnost in napetost skupinam delavcev znotraj prekariata onemogočajo, da bi prepoznali skupni imenovalec ranljivosti, ki jim jo povzročajo zunanje socialne in ekonomske strukture. Namesto boja proti skupnim zunanjim sistemskim okoliščinam je mnogo delavcev prekariata tarča populističnih politik in neofašističnih parol, nastrojenim proti ljudem v enako nezavidljivih okoliščinah. Standing (2014a, 24–25) tako ugotavlja, da je za prekariat značilno permanentno stanje negotovosti in stresa, ki izhaja iz njihove hkratne prezaposleni in podzaposleni ter strahu pred izgubo tisto (pre)malega, kar imajo. Četudi so jezni, je njihova jeza pasivna. Prežema jih strah in zaskrbljenost, ki pa jih hkrati motivirata. K njihovi družbeni odtujenosti pomembno prispeva tudi konflikt s sodobnim kultom pozitivnega mišljenja, dodatno nezadovoljstvo pa izhaja tudi iz občutkov, da delajo za druge, vendar ob tem v zameno ne dobijo dovolj za dostojno življenje. To naj bi še dodatno prispevalo k njihovemu pomanjkanju smisla, ki jih potiskalo v etični vakuum.

Namesto potrebne samozavesti in občutka lastne družbene vrednosti dobijo iz naslova lastnega dela prej občutek izoliranosti sredi množice osamljenih ljudi. V vsem tem vidi Standing (2014a, 24–25, 35–37) resen problem, zaradi katerega ta razred v nastajanju opiše tudi kot nevaren razred.

Standingov koncept prekariata kot novi razred v nastajanju močno odmeva tako med preučevalci prekarnosti in sodobnega družbeno-ekonomskega sistema kot med aktivističnimi družbenimi gibanji, katerim prekariat predstavlja močno identitetno sidrišče za boj proti izkoriščanju na trgu dela. Kljub temu pa je koncept naletel na številne kritike. Večina jih je usmerjenih na njegovo tezo, da je globalizacija bistveno predrugačila razredno podobo sodobnih družb. V tem kontekstu njegovi kritiki, med katerimi bomo posebej izpostavili Seymoura, Baileyja in Bremena, opozarjajo, da delavski razred ni nekaj statičnega in nesprejemljivega, razraščajoča prekarlost pa je zgolj številčnejši razrast starih, predfordističnih pojavnosti, ki zunaj držav OECD ni nikoli nehala obstajati. Prekarlost je tako inherentna neoliberalnemu kapitalizmu, kjer kapital največje dobičke kuje predvsem tam, kjer so tveganja, posledično pa tudi fleksibilnost, večja. V nadaljevanju bomo predstavili nekatera od bistvenih nestrinjanj s Standingovimi teoretskimi in empiričnimi interpretacijami sodobne prekarnosti.

7.2 Kritike Standingovega koncepta prekariata

Standingovi kritiki se strinjajo, da je naraščajočo prekarlost med delavci nemogoče prezreti ali zanikati. Večinoma mu tudi ne oporekajo, ko trdi, da sta negotovost in nestabilnost sodobnih zaposlitev več kot zgolj izjemi (tudi) v zahodnih družbah. Kljub temu pa konceptu očitajo teoretsko nekoherentnost, saj, kot opozarja Bremen (2014), Standing ponekod piše o prekariatu kot o zelo raznolikem razredu, ki ga ni mogoče povezati, na drugih mestih pa navaja, da gre za razred v nastajanju, ki utegne ogroziti vsakogar, hkrati pa napačno interpretira tudi podatke o prekarnem delu in družbeni prekarlosti, in sicer na način, da bi ustrezali tezi o nastajajočem družbenem razredu.

Seymour (2011) trdi, da sistemske spremembe niso tako epohalne, kot trdijo nekateri teoretiki s Standingom na čelu, prav tako niso enotne v svojih pogojih in učinkih. Tudi same prožne oblike zaposlitev se kažejo v različnih potezah. Lahko so povezane s prijaznejšo družinsko zakonodajo, lahko gre za prožnejše, izmensko delo v proizvodnji ali za prilagajanje

sezonskim ciklom, ob čemer je sidrišče atipičnih oblik zaposlitev, kot trdi Seymour, v tradicionalnih sektorjih in ne v storitvah, ki naj bi utelešale postfordistično proizvodnjo. Učinek združevanja teh različnih oblik dela v enotno kategorijo predstavlja lažno homogenost atipičnih oblik zaposlitev, medtem ko ostajajo specifični vzorci zaposlovanja na periferiji kapitalistične proizvodnje še naprej prezrti.

Bremen (2014) opozarja, da četudi Standing govori o globalnem prekariatu, mu trditev o globalnem razredu prekariata ne uspe ne teoretsko ne empirično podkrepiti, saj je večji del analiz usmeril v razvite države zahoda. A kot navajata tako Seymour (2011) kot Bremen (2014), se je zares občutno povečal predvsem odstotek prekarnih zaposlitev v državah globalnega juga, v gospodarstvih OECD pa je rast atipičnih, nestabilnih zaposlitev veliko manj izrazita, na kar je v svoji kritični analizi *New Capitalism: Transformation of Work?* opozarjal že Doogan (v Seymour 2011). Doogan postavi tezo, da se zaposlitvena varnost v novem tisočletju (bistveno) ne zmanjšuje, saj je v zahodnih gospodarstvih še vedno opazen trend rasti stabilnih zaposlitev, in to ravno v storitvenem sektorju. Poleg tega, je kritičen Seymour (2011), se pretežni del pojavnosti neoliberalne prekarnosti ne pojavlja v gospodarstvih »nove ekonomije«, temveč v manj razvitih gospodarstvih s šibkim kapitalističnim sistemom, a močnim (post)imperialnim izkoriščanjem.

Tako Seymour (2011) kot Bailey (2012), ki izhajata iz marksistične teoretske tradicije, se težko strinjata s premiso, da delavski razred določa predvsem družbeni status, razredna identifikacija ter stabilnost zaposlitve. Bailey tako izpostavlja, da razred ne more biti definiran na podlagi najbolj vidnih zunanjih, manifestnih pojavnosti ali okoliščin, kot so pogoji dela, stopnja razredne zavesti, oblačil ali navad. Četudi se omenjene lastnosti pogosto navezujejo na specifični razredni položaj, jih ni mogoče nanje tudi izvesti. Potencial za razvoj razredne zavesti izhaja iz skupnega odnosa delavcev do kapitala in kapitalistične proizvodne, za razredni odpor pa je ključna skupna zavest o izkoriščanju (Bailey 2012). Delavski razred se tako nenehno razvija in vključuje raznolike skupine, ki med drugim obsegajo tako delavce belih in modrih ovratnikov, zaposlene revne v urbanih območjih kot delavce neformalnega sektorja, zato je razrast prekarnosti boljše kot zamenjavo enega razreda delavcev z drugim, po njunem mnenju potrebno razumeti v kontekstu usklajenega napada kapitala na priborjene delavske pravice z namenom ponovne vzpostavitve izrazitejšega neravnotežja med kapitalom in delom.

V skladu z marksističnim pojmovanjem je razred vedno relacijski, ne zgolj empirični pojav, njegove lastnosti se opredeljujejo v razmerju enega razreda do drugega. Ta razmerja med njimi so antagonistična in zasnovana na medsebojnih trenjih, ki proizvajajo in reproducirajo razmerja med razredi. Medrazredna razmerja so zasnovana okoli kapitalistične produkcije in reprodukcije, zato opredelitev razreda ne more imeti veliko opraviti s subjektivnim položajem posameznikov znotraj posameznega razreda.

Seymour (2011) tako v kritiki Standingovega prekariata opozarja, da nobena od lastnosti prekariata ni bistvena za razredno analizo v marksističnem pojmovanju razreda, saj te niso povezane s produkcijskimi odnosi, prav tako niso ključne za reprodukcijo sistema kot celote. Prav tako ugotavlja, da je prekariat težko umestiti v Webrovo razredno shemo, saj prekariatu manjka družbenega veziva, ki bi ga relacijsko umestilo v odnosu do elit in drugih razredov ter na ta način utemeljilo njegov podrejeni položaj. Poleg tega Standing prekariat definira predvsem v opozicijskem razlikovanju od »starega« delavskega razreda, od katerega se najbolj razlikuje v odsotnosti družbene pogodbe, ki je še veljala za klasični proletariat. Seymour (2011) je do tovrstnega omejenega pojmovanja proletariata kritičen, saj se, kot pravi, navezuje na reprezentacije delavskega razreda v kratkem povojnem obdobju in je geografsko omejeno le na zahodni svet, kar je nezdržljivo tako z Marxovim kot Webrovim pojmovanjem razreda. Standing prekariat opredeli tudi na podlagi ideoloških usmeritev prekarnih delavcev ter specifičnega položaja in interesov, ki naj bi bili bistveno drugačni od proletarskih, zato se z delavskimi skupnostmi ne morejo identificirati. Tu Seymour Standingu očita pomanjkanje empiričnih podatkov, poleg tega pa ne pojasni, v kakšni meri naj bi bilo omenjeno bistveno za formacijo specifičnega razreda. Ideja prekariata po njegovem mnenju v prvi vrsti prispeva predvsem k polarizaciji med delavstvom, k reformam politik, ki škodijo delavcem, ter utopizmu, ki prekarce le še bolj zaprejo v delovno ideologijo tržnega kapitalizma. Prekarnost za Seymourja ne more biti podlaga za samostojno politično strategijo, lahko pa je del sistemskih artikulacij, ki združujejo vse izkoriščane v boj proti blokom moči. Prekariat ni nov, nevaren, neodvisen eksotičen razred. Prekariat so zanj vsi, ki niso del vladajočega razreda.

Bailey (2012) meni, da četudi bi priznali predpostavko o prekariatu kot samostojnemu razredu (za kar obstaja več pomislekov), bi nam bil predločen razred, katerega naraščajoča moč bi pospešeno vodila k njegovi ukinitvi. To tezo podkrepi z mislijo Loïc Wacquanta (v Bailey 2012, 24. ods.), ki pravi: »Prekariat je mrtvorodeni otrok, saj je njegov življenjski

potencial nujno nedokončan. Njegovi člani si želijo od njega čim prej zbežati bodisi v stabilne zaposlitve ali pa kar iz sveta dela (v zavetje bolj ali manj varne socialne redistribucije in socialnega varstva). V nasprotju s proletariatom, ki naj bi se na dolgi rok z združevanjem in univerzalizacijo v marksistični viziji zgodovine samoukinil, se prizadeva prekariat takoj samouničiti.«

Prekarnost torej ostaja negativen, kritičen koncept, ki opozarja na izgubo relativne varnosti delavstva, brez da bi ob tem, kot opozarja Seymour (2011), zares odstiral svoje vzroke in posledice. Zanj je pomembneje pozornost nameniti naraščanju brezposelnosti, ki postopno raste vse od sedemdesetih let, podzaposlenost pa omogoča nemoteno prilagajanje povpraševanju na trgu s prožno delovno silo, ki je vedno na voljo. Prekarnost zanj pomeni »zavestno izbrano razredno strategijo znotraj posamične kapitalistične formacije« (Seymour 2011, 13. odst.). Meni, da Standing podcenjuje obseg, do katerega je pritisk na večjo prožnost delovno silo ne le pocenil, pač pa tudi oslabil njen potencial kolektivnega upora. Bremen (2014) kot tudi Seymour (2011) in Bailey (2012) so tako proti utrjevanju umetnih delitev med različnimi frakcijami znotraj delavskega razreda, saj se jim izpostavljanje novega razreda prekariata ne zdi pravi način naslavljanja problematike prekarnosti. V tem kontekstu je Bremen tudi proti hierarhiziranju različnih oblik dela in zaposlitev glede na stopnje varnosti, saj lahko to med delavci privede do tekmovanj, rivalstev in trenj. Po njegovem mnenju je na osnovi podobnosti in skupne ranljivosti bolj smiselno kovati zaveznitva med organiziranimi, sindikalno zastopanimi delavci na eni ter delavci v neformalnem sektorju, z atipičnimi zaposlitvami in brez zastopništva na drugi strani.

Standing (2012, 2013) v odgovor na kritike vztraja na koncepcijah prekariata in zavrže delitev na zgolj dva razreda, saj je stari delavski razred – četudi niti v preteklosti ni bil homogen – globalni kapitalizem po njegovem mnenju strukturno razklal. Svojo delitev na sedem razredov utemeljuje z različnimi vidiki z delom povezanega občutka varnosti, strukture prihodkov in socialnih transferjev ter nenazadnje nadzorom nad lastnim delom in eksistenco. Trdi, da je analitsko smiselno razlikovati med delavci v stabilnih in relativno varnih zaposlitvah, ki imajo proletarsko identiteto, status in vse pravice, ter prekariatom, čigar delavci imajo specifičen odnos tako do produkcije in distribucije kot tudi do države, ki jim ne zagotavlja enakopravnega položaja. Prekariat kljub svoji heterogenosti povezuje skupen občutek ranljivosti, kar po njegovem mnenju ustvarja močan naboj samozavedanja glede prikrajšanja in izgube.

Standingovo preučevanje prekarnosti ima po mnenju njegovih kritikov – poleg opozarjanja na problematiko migrantov, ki so tudi na Zahodu glavni bazen prekarnih oblik zaposlitev – največjo težo v kritični obravnavi pozivov k vrnitvi k staremu partnerstvu med kapitalom in delavstvom iz časov industrijske, fordistične dobe. Meni, da je globalni neoliberalni kapitalizem te vezi nepopravljivo pretrgal, sindikati in politike socialnih demokratov pa si niso dovolj prizadevali ta vpliv zajezi. Slednje so v dvajsetem stoletju s svojo politiko tretje poti zašle v slepo ulico, saj jim je zmanjkalo poguma in vizij za resnejše naslavljanje problemov neenakosti. Namesto tega so z odobravanjem krepitve prožnega zaposlovanja le še dodatno prispevale k eroziji varnosti zaposlitev. Ker mladim prekarnim delavcem niso uspele zagotoviti svetlejših prihodnosti, imajo ti malo interesa za aktivnejšo participacijo v strukturnih politikah globalnega kapitalističnega sistema (Standing 2014b, 268; Bailey 2012). Zato resnična tarča Standingove analize ni napad na marksistično pojmovanje razreda, pač pa na tradicionalne socialno-demokratske stranke, ki se še vedno utopično oklepajo rešitve v obliki povratka k delavskemu modelu iz sredine prejšnjega stoletja z več stabilnimi zaposlitvami, dolgoročno zaposlitveno varnostjo in pripadajočimi socialnimi pravicami (*prav tam*). To po Standingovem mnenju ni več mogoče in rešitev polaga v progresivni del prekariata. Ta naj bi bil nosilec radikalnih sprememb, ki zahteva novo in drugačno ureditev delovnih in zaposlitvenih razmer ter odklanja vračanje na staro (»standardno«) fordistično ureditev. Meni, da se ravno v tem rezu s preteklostjo skriva ključna razlika med proletariatom in prekariatom. Medtem ko si prvi želi več spodobnih služb, si želi večji del progresivnega dela prekariata zbežati iz sveta služb, stran od instrumentaliziranega dela in togih oblik zaposlovanja (Standing 2014b).

8 SPREMENJENE KONCEPTUALIZACIJE DELA

Že v uvodnih poglavjih smo skušali nakazali, da je prekarnost sistemski problem, vgrajen v same temelje kapitalistične proizvodnje, ki jo sicer dobronamerni ukrepi varne prožnosti ne morejo zares bistveno omiliti. V iskanju sistemskih rešitev je smiselno analizirati tudi samo pojmovanje dela, saj eden od problemov težavnega položaja prekarnosti izhaja prav iz konceptualizacije (mezdnega) dela.

Vsaka doba določa, kaj je in kaj ni delo. V industrijski družbi je osnova koncepta dela plačana zaposlitev (moškega) v javni sferi. Kot poudarja Standing (2014a, 197–199), se z industrializacijo vrši kontrola tudi nad časom, ki ga takratna nova doba razdeli v bloke, s

čimer se izvede ločnica med službenim in zasebnim časom, med delom, službo in počitkom, ki postanejo ločene aktivnosti. Kot ugotavlja Kanjuo Mrčela (2002, 33), je stroga delitev javnega in zasebnega, prostora dela in prostora doma sovpadala z delitvijo racionalnega in emocionalnega (moškega in ženskega), kar je bila ena pomembnejših značilnosti ureditve in konceptualizacije industrijske družbe 20. stoletja. Delo z ekonomsko vrednostjo je opredeljeno predvsem na osnovi tega, za koga se izvaja, kot kaj se dejansko naredi. V zgodnjem 20. stoletju zato ostanejo številne oblike dela (med drugim tudi gospodinjsko in skrbstveno delo) zunaj kategorije ekonomsko relevantnega dela. Zaradi te delitve je bilo delo v moderni industrijski družbi pojmovano kot sopomenka pojmov službe (zaposlitve) in poklica/profesije (*prav tam*). Tovrstno mezdno delo z menjalno vrednostjo se postavi na piedestal, ostale oblike dela pa ostanejo prezrte (Standing 2014a, 197–201).

Četudi je danes omenjena definicija dela še vedno dominantna v razumevanju dela, je predmet spreminjanja, prav tako se vse bolj briše ločnica med delovnim mestom in domom. V storitveno naravnani družbi se podira tudi industrijski model časa, zato ni več stabilnih časovnih struktur. Vse te spremembe pa najbolj zadevajo ravno prekarne delavce, ki pogosto nimajo nadzora nad svojim časom in delajo preko standardnih urnikov, veliko časa pa morajo nameniti tudi delu za delo, brez da bi jim to zagotavljalo ekonomsko varnost ali poklicno kariero. Njihovo delovno mesto je povsod in razdrobljeno. Od prekarnih delavcev se takoj pričakuje, da opravljajo delo, če in ko se pojavi potreba po njem, v okoliščinah, ki jim marsikdaj ne ustrezajo. Pričakovano pa je tudi, da bodo nenehno spočiti in vselej na voljo (Standing 2014a, 21–22, 197–201, 224).

Če v kritike sodobnega pojmovanja dela vključimo tudi konceptualizacije nematerialnega dela italijanske postmarksistične teoretske šole operaizma, dobi problem prekarnosti še nekoliko širše dimenzije. Danes namreč kapital svoj dobiček ne črpa le iz naslova meznega dela, pač pa iz celotnega polja kolektivne produkcije družbenih odnosov, vključno z intelektualnimi, komunikacijskimi in kreativnimi viri, teh virov presežne vrednosti pa ne prepozna v nobeni možni obliki finančne retribucije. Vse večji pomen kognitivnih, emocionalnih in komunikacijskih vidikov v novi ekonomiji konceptualizirajo kot invazijo kapitala v področja, ki so bila v času tradicionalnega industrijskega dela izvzeta iz polja tržne ekonomije (Hardt in Negri 2003; Virno 2003). Corsani in Lazzarato (v Casas-Cortés 2014, 214) ugotavljata, da sodobna kapitalistična akumulacija ne temelji le na izkoriščanju (mezdne) delovne sile, temveč svoj dobiček črpa iz celotnega polja kolektivne produkcije, kjer izkorišča

znanje, kulturo, prosti čas, medčloveške odnose (kot so komunikacije, spolnost, socializacija), življenjski prostor ter nenazadnje domišljijo⁹.

8.1 Feministična kritika konceptualizacije prekarnosti

Nekatere feministične kritičarke grejo v svojih razmišljanjih še dlje od razprav o nematerialnem delu, ki so po njihovem mnenju preveč osredotočene na proizvodnjo. S tem odpirajo nova, v interpretacijah prekarnosti prej zapostavljena in premalo analizirana področja konceptualizacije dela, njihovi pristopi k delu pa opozarjajo, da sta sferi produkcije in reprodukcije že dolgo pomembna vira dela in kapitalskega izkoriščanja (Federici 2006, Casas-Cortés 2014). Pri operaistični teoriji prekarnega dela je zaskrbljujoče tudi to, da prezre in obide enega izmed najpomembnejših prispevkov feministične teorije in boja, in sicer redefinicijo ženskega neplačanega reproduktivnega dela kot ključnega vira kapitalistične akumulacije. V redefiniciji gospodinskih opravil kot dela – ne kot osebnega servisa, temveč kot dela, ki proizvaja in reproducira delovno silo – so feministke odkrile novo ključno polje izkoriščanja, ki ga je marksistična teorija povsem prezrla.

Federici (2006) ob tem kritično izpostavlja, da v resnici teorija prekarnega in nematerialnega dela nagovarja tiste delovne okoliščine in delavce, ki delajo na najvišji ravni kapitalistične proizvodnje. Del analiz dela si prizadeva kot družbeno priznано delo izpostaviti tudi ostala, »nevidna« področja dela. Da bi prešli dihotomijo javno/zasebno, produkcija/reprodukcija ter prepoznali povezanost osebnega, družbenega in ekonomskega, te teoretičarke opozarjajo, da je na prekarlost nemogoče gledati zgolj iz vidika analize tržno priznanega dela in prihodkov. Zanje prekarlost obsega sklop nujno potrebnih materialnih in simbolnih pogojev, ki določajo dostop do temeljnih virov, potrebnih za celovito življenje subjektov. Prekarlost torej ne more biti razumljena samo v kontekstu delovnih okoliščin trga, pač pa je potrebno za celostno predstavo prekarlost razumeti kot splošno tendenco k prekarizaciji življenj, kjer negotovost presega delovne okvirje, vdira na vsa življenjska področja ter posredno vpliva na celotno družbo. Pomensko se referira na paradigmatične spremembe področij produkcije in

⁹ Nekateri feministični teoretičarke ob tem izpostavljajo trend k feminizaciji delovne sile, preko katerega se lastnosti, kot so fleksibilnost, ranljivost, nenehna razpoložljivost, visoka stopnje prilagodljivosti, talent za improvizacijo in sposobnost simultanih vlog in nalog, ki so ponavadi značilne za delo in življenje žensk, danes pospešeno vraščajo v različne oblike zaposlovanj tako za moške kot ženske. V širšem smislu predpostavlja feminizacija dela vključevanja najučinkovitejših emocionalno-relacijskih komponent dela, ki so bila zgodovinsko pojmovana kot značilnosti ženskega dela, v neke splošne tendence dela na splošno (Casas-Cortés 2014, 221).

reprodukcije, ki so izzvale tako pozitivne kot negativne posledice. Med drugim manj varnosti (a po drugi strani tudi manj omejitev) na vseh ali večini življenjskih področjih, fleksibilen urnik, brisanje meja med delom in prostim časom, zahteve po več in interdisciplinarnih kompetencah in vseživljenjsko izobraževanje delavcev (Casas-Cortés 2014, 221).

Opozarjajo, da so določena prekarna dela, ki ga povečini opravljajo ženske in priseljenci (gospodinjsko delo, skrbstveno delo, reproduktivno delo, sezonsko delo, ipd.), obstajala že veliko prej, preden so pritegnila pozornost preučevalcev, vendar niso imele niti takrat in ne danes primerne teoretične refleksije in političnega ter ekonomskega pomena. Tovrstne kritike izpostavljajo neustreznost naslavljanja prekarnosti v okvirih novega družbenega fenomena, saj zapostavlja izkoriščanje delovne sile v državah tretjega sveta ter neplačano gospodinjsko delo žensk. Stabilne zaposlitve za nedoločen čas in za poln delavnik so namreč zares izjema v zgodovini kapitalizma, vendar le na Zahodu, v tistem kratkem obdobju, ko sta se delo in prosti čas še ostro ločevala.

8.2 Pogled naprej

Sodobni kapitalizem je torej v veliki meri utemeljen na dejavnostih, ki zahtevajo samoizobraževanje, produktivno sodelovanje in kreativno mreženje delavcev brez denarne retribucije, močno pa izkorišča tudi njihove socialne odnose. Ti so običajno povezani z neplačanim skrbstvenim in gospodinjskim delom ter reprodukcijo. Njihova produkcijska vloga nima ne formalnega ne finančnega priznanja, saj so vse te aktivnosti pojmovane kot dejavnosti zunaj delovnega časa. Standing (2013, 2014) v tej luči na več mestih poudarja, da je vrnitev v preteklost standardnega dela in socialne varnosti, utemeljene na fiksnem delovnem mestu v enem podjetju/organizaciji s fiksnim delovnim časom, nemogoča in nezaželena, s čimer se strinjajo tudi njegovi najbolj glasni kritiki.

Kot izpostavljata Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 358), bi lahko s pomočjo novih tehnologij in spremenjenih družbenih vrednot presegli dogmo o (plačanem) delu kot edinem viru identitete, statusa in socialne varnosti. »Osvoboditev od rutinskega, prisilnega dela v hierarhičnih organizacijah odpira možnosti dejanskega državljanstva in civilne aktivnosti (Aronowitz in Difazio (1994). Uravnovešenost različnih načinov dela in življenjskih sfer zahteva po Becku (2000) možnost kombinacije plačanega dela (s krajšim delovnim časom), civilnega dela (ki so mu ekvivalentne in enako cenjene obveznosti starševstva) in redistribucije družinskih obveznosti med moškimi in ženskami« (*prav tam*).

Tovrstne refleksije o novi naravi dela ter drugačnemu modelu družbene redistribucije so že v nedavni preteklosti izzvale potrebo po skupnem boju in novih zaveznitvah z različnimi sektorji ter ne zgolj povezovanje znotraj posameznih poklicnih in interesnih združenj. Znotraj gibanj, ki izhajajo iz prvih aktivističnih akcij skupin EuroMayDay, so se tako oblikovali trije predlogi novih ureditev, ki jih je moč zaslediti tudi v teoretskih refleksijah prekarnosti. Prvi predlog vidi rešitev v univerzalnem temeljnem dohodku ter postprekarni ureditvi varnosti, katerega temelj bi se nahajal zunaj delovnega mesta. Tovrsten pristop bi odpravljal problem dosedanjega načina vrednotenja dela, ki mnoga ključna dela formalno ne priznava, zato tudi niso finančno ovrednotena. Drugi predlog se nanaša na varno prožnost znotraj nereguliranega trga dela, ki bi bil namesto na zaposlenosti utemeljen na zaposljivosti. Tovrstna ureditev naj bi zagotavljala dostop do vseh potrebnih resursov socialne države, hkrati pa bi delavcem ostali prožnejši dogovori ter določena stopnja negotovosti, ki bi jim po drugi strani omogočala tudi več časa in svobode pri sodelovanju v aktivnostih zunaj režimov trga dela. Obema predlogama je skupna težnja k dostojnem dohodku ter postavljanje ustvarjalnosti pred pravico do dela. Tretji predlog združuje predloge spremembe sedanjega režima aktivne politike trga dela in socialne podpore v smeri reorganizacije percepcije dela in uporabe delovnega časa. Na novih temeljih razumevanja dela pa bi se finančno ovrednotile tako formalno kot neformalno delo človeških virov (Casas-Cortés 2014, 112).

9 EMPIRIČNO RAZISKOVALNI DEL

V teoretičnem delu smo na več mestih izpostavili, da imajo ženske v številnih segmentih tudi v postindustrijski družbi še vedno neenakopraven položaj na trgu delovne sile, kar je pomembno vplivalo na izbor ciljne skupine in usmeritev empiričnega dela naloge. Večina zaposlenih revnih v EU je žensk, prav tako je višji delež žensk v zaposlitvah za določen in krajši delovni čas. Nenazadnje številne raziskave izpostavljajo tudi, da so ženske pogosteje vpete v atipične oblike zaposlitev ter v primerjavi z moškimi za enako delo prejmejo nižje plačilo. Ciljno skupino naše raziskave smo tako izbrali ob predpostavki (ki jo je zaradi razlogov, ki smo jih navedli v podpoglavju 3.6 sicer težko dokazati), da je med mlajšimi izobraženimi ženskami tudi v Sloveniji več v prekarne zaposlitve vpetih delavk kot med mlajšimi izobraženimi moškimi. Poleg tega pa nas je dodatno zanimalo, kako ženske, ki so večinoma tudi v zasebni sferi v večji meri obremenjene z neplačanim delom, svoje prekarne delo usklajujejo s svojim osebnim in družinskim življenjem.

9.1 Raziskovalni pristop in utemeljitev ciljne skupine

V raziskavo smo vključili primerljive ter časovno in prostorsko omejene posameznice z različnimi atipičnimi delovno- in civilnopravnimi pogodbami, ki so se prepoznale kot prekarne delavke. Omejili smo se na ozek in čim bolj homogen segment populacije izobraženih posameznic pretežno družboslovne izobrazbe v starosti med 25 in 37 let, vendar z različnih področij dela, ki jih sicer nismo vnaprej omejili: novinarstvo, kultura, izobraževanje, mladinsko delo, publicistika, prevajalstvo, socialno skrbstvo, zdravstvo ipd.

Naša raziskovalna skupina je bila sestavljena iz 50 prekarnih delavk, med katerimi jih je bila večina (36 anketirank) v starostni skupini od 29 do 36 let. Deset respondentk je bilo starih 28 let ali manj, štiri pa so imele 37 let ali več. Glede izobrazbene strukture ima 38 oz. dobre tri četrtine respondentk vsaj univerzitetno izobrazbo (35 respondentk ima VII. stopnjo izobrazbe in tri vsaj VIII. stopnjo), šest jih ima VI. in šest V. stopnjo izobrazbe. Slaba polovica respondentk je bila v raziskavo vključena preko osebnih poznanstev, ostale pa je pomagalo pridobiti Gibanje za dostojno delo in socialno družbo preko svojih spletnih kanalov. Četudi smo se trudili zagotoviti primerno velik in raznovrsten vzorec respondentk, je potrebno poudariti, da vzorec ni reprezentativen in sklepov ni mogoče posplošiti na celotno populacijo prekarnih delavk.

Pri izbiri vzorca smo se teoretsko poleg zgoraj omenjene feministične konceptualizacije dela in prekarnosti referirali tudi na Standingov koncept prekariata (2014), kjer smo v vzorec vključili najbolj progresiven del prekariata, torej izobražene, razmišljajoče ter (relativno) mlade ljudi, ki kljub kompetencam in visokim kvalifikacijam nimajo varnih zaposlitev ter zagotovil glede uspešne kariere in lepega življenja. Glede na Standingove konceptualizacije naj bi bili jezni, vendar se ne zatekajo k neofašističnim gibanjem. Namesto tega iščejo boljšo prihodnost in drugačno družbo z več svobode, želijo se vseživljenjsko izobraževati in osebno in profesionalno rasti, njihove težnje po prevrednotenju dela pa naj bi omogočile enakopravnejši dostop do dobrin in svoboščin.

Za preučevanje prekarnosti smo uporabili multidimenzionalni raziskovalni pristop, kjer nas je poleg vprašanja glede pogodbenih pogojev dela oz. zaposlitve zanimal tudi širši kontekst njihovih delovnih okoliščin ter vpliv prekarnosti na njihovo celotno življenje. Skozi vprašalnik smo skušali nasloviti različne delovne in življenjske negotovosti prekarnih delavk, njihove delovne pogoje, (ne)zadostnost prihodka ter zaščito pred tveganji. Končni vprašalnik smo izdelali na podlagi različnih sklopov, ki smo jih oblikovali glede na nabor indikatorjev in posledic prekarnosti v različnih teoretskih konceptualizacijah. Za teoretsko osnovo smo kombinirali ključne dimenzije prekarnosti po Rodgers in Rodgers (1989, 3–6): časovno, organizacijsko, ekonomsko in socialno dimenzijo, kjer smo poleg vprašanja različnih oblik z delom povezane varnosti (Standing 2014a) skušali tematizirati tudi vprašanje kakovosti delovnega mesta, ob tem pa smo dodatno preverjali tudi tezo o prekarizaciji življenja (Standing (2014a), Clement in drugi (2010), Casas-Cortés (2014)) ter poistovetenje delavk z drugimi prekarnimi delavci v smislu pripadnosti skupnemu razredu prekariata (Standing 2014a). Končnih 42 vprašanj anketnega vprašalnika, med katerimi je bilo 18 vprašanj zaprtega oz. pol zaprtega, 24 pa odprtega tipa, smo respondentkam zastavili na podlagi šestih vsebinskih sklopov. Uvoden sklop nam je služil za oris ciljne populacije in vpogled v odnos delavk do lastne prekarnosti, vse nadaljnje pa smo povezali s tremi hipotezami in raziskovalnim vprašanjem:

(1.) Pri opredelitvi uvodnega sklopa smo se osredinili na opis delovnih okoliščin anketirank. Tu nas je zanimala oblika njihovega delovnega razmerja, število delovnih ur na teden, kraj delovnega mesta in delovni pogoji ter prosti čas. Ob zavedanju, da ni vsaka atipična oblika zaposlitve že tudi prekarna oblika zaposlitve, smo pozornost namenili tudi

vprašanju, ali so delovni pogoji ter oblika delovnega razmerja stvar prostovoljne izbire respondentk ali pogoj delodajalca.

Prvo hipotezo – *Prekarnost ni zgolj posledica negotovih atipičnih oblik zaposlitve oz. dela, pač pa negativno učinkuje na celotno življenje posameznika* – smo povezali z naslednjimi tremi sklopi:

(2.) Usklajevanje delovnih obveznosti s svojim zasebnim življenjem naj bi bila za prekarne delavce ena najtežjih nalog (Standing (2014a), Casas-Cortés (2014), Kalleberg (2009) idr., saj se brišejo meje med delom in prostim časom. V tem segmentu smo se osredotočili na vprašanja, kako se delovne obveznosti tudi dejansko zajedajo v prosti čas prekarne delavk ter ali ima narava njihovega dela pozitiven ali negativen vpliv na njihovo partnersko oz. družinsko življenje. V tem kontekstu nas je zanimal splošen vpliv dela na njihov prosti čas in zasebno življenje.

(3.) Pri vprašanjih glede delovnega zadovoljstva ter občutka z delom povezane identitete nas je zanimalo, v kolikšni meri se lahko v raziskavo vključene prekarne delavke pri svojem delu samorealizirajo, v kolikšni meri jim ustreza delovni čas in lokacija delovnega mesta ter v kolikšni meri se identificirajo z delom, ki ga opravljajo.

(4.) Prekarni delavci naj bi bili v večji meri podvrženi tudi zdravstvenim tveganjem (Menendez (2007), Marolli (2012)). Ta so povezana predvsem s prekomerno obremenjenostjo, manj kvalitetnim prostim časom ter stresom zaradi nenehnega občutka negotovosti ipd. Respondentke smo s tem v zvezi povprašali, ali menijo, da bi imele v stabilnejših delovnih razmerjih manj zdravstvenih tveganj.

Drugo hipotezo – *prekarni delavci negativno občutijo pomanjkanje z delom povezane varnosti* – smo preverjali predvsem z naslednjim sklopom:

(5.) Vprašanje varnosti je eden od bistvenih konceptov v preučevanju prekarnosti. Kot eden ključnih indikatorjev ga izpostavljajo vsi avtorji, ki analizirajo prekarne oblike dela in njihove posledice na življenje prekarne delavce: od Rodgers in Rodgersa, ki sta ena prvih na vprašanje z delom povezane varnosti opozorila že v osemdesetih letih, do Lappora, Kalleberga, Voska, Standinga in drugih. V prvi vrsti smo se osredotočili na ekonomsko varnost v smislu zadostnih in stabilnih priložnosti zaslužka, pa tudi na socialno varstvo,

časovno varnost oz. varnost zaposlitve ter tudi na vpliv na organizacijske okoliščine lastnega dela.

Tretjo hipotezo – *prekarni delavci zaradi svoje nestabilne oblike zaposlitve težko načrtujejo svojo prihodnost* – smo navezali na naslednji sklop:

(6.) Pri zmožnosti načrtovanja lastne prihodnosti nas je zanimal splošen odnos respondentk do prihodnosti, načrtovanja družine, reševanja stanovanjskega problema, kako se soočajo z nepričakovanimi izdatki, v kolikšni meri lahko načrtujejo svojo kariero ter kakšne vizije imajo glede svoje prihodnosti ipd.

Raziskovalno vprašanje – *ali so mladi in izobraženi prekarni delavci prihodnji motivator sprememb v boju proti (nadaljnji) prekarizaciji dela?* – smo preverjali v kontekstu vprašanj zadnjega od vsebinskih sklopov:

(7.) Samorefleksija lastne prekarnosti in politična naravnost – tu nas je zanimalo, kakšen odnos imajo prekarne delavke do lastne prekarnosti, v kolikšni meri za svoj položaj krivijo zunanje, družbene dejavnike, so pripravljene delovati v smeri aktivnega opozarjanja in spreminjanja dejavnikov, za katere menijo, da prispevajo k sodobni prekarnosti, se čutijo povezane z ljudmi, ki imajo podoben delovni status kot one, pogrešajo sindikalno zastopanost ter, nenazadnje, ali se strinjajo s Standingovo tezo o prekariatu ipd.

9.2 Analiza in interpretacija rezultatov

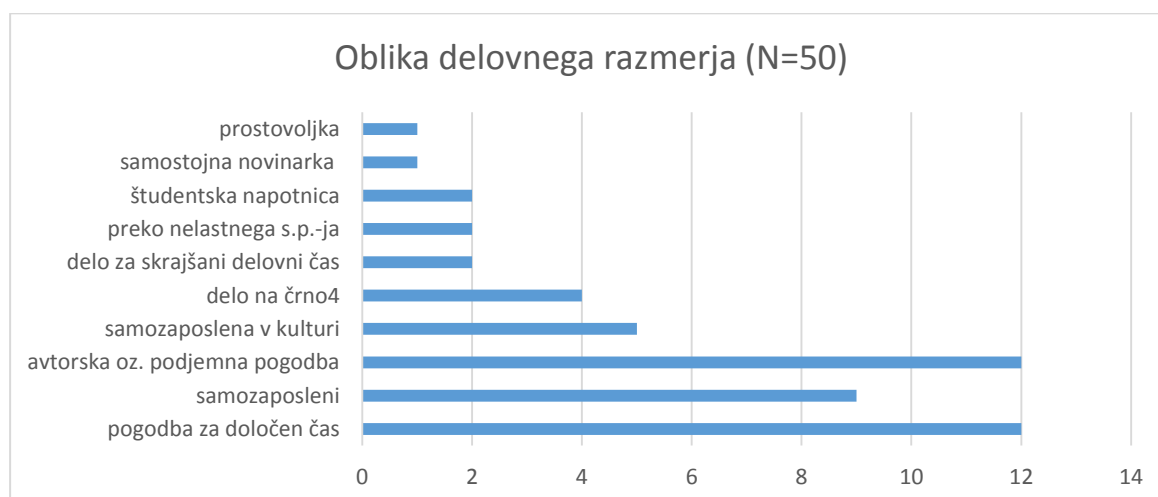
Na naslednjih straneh bomo predstavili stališča respondentk glede zastavljenih vprašanj v kontekstu vsakega od sedmih vsebinskih sklopov. Glede na to, da so odgovori anketirank vse prej kot uniformni, smo jih skušali znotraj posameznih vprašanj razvrstiti v podskupine glede na vsebinske podobnosti, da smo lahko iz množice petdesetih odgovorov izluščili nekatere skupne poteze stališč naših v raziskavo vključenih prekarne delavk. Ob tem smo kot ponazoritev posameznih podskupin odgovorov ključne ter najbolj reprezentativne misli v besedilo vključili v obliki citatov. Analizo raziskave bomo pričeli s predstavitvijo delovnih okoliščin respondentk, kjer smo se poleg pridobitve uvida v raznovrstnost njihovih delovnih razmerij, obsega ter področja dela, skušali prepričati tudi ali vse v raziskavo vključene anketiranke ustrezajo splošnim »kriterijem« prekarnosti.

9.2.1 Delovne okoliščine

Oblika delovnega razmerja

Glede oblike delovnega razmerja imamo široko zastopanost različnih oblik atipičnih zaposlitev. Dobra petina (12) jih ima namreč pogodbo za določen čas, prav toliko jih dela preko avtorske oz. podjetniške pogodbe, devet jih je samozaposlenih, pet respondentk ima status delavca v kulturi, ena med njimi ima dodatno še popoldanski s.p. Ena od anketirank ima status samostojnega novinarja. Dve respondentki delata za krajši delovni čas, dve preko prijateljevega oz. partnerjevega s.p.-ja, dve anketiranki pa preko študentske napotnice. Štiri svoje delo opravljajo brez pogodbe in delajo na črno. Ena respondentka je prostovoljka (glej Graf 9.1)

Graf 9.1: Oblika delovnega razmerja

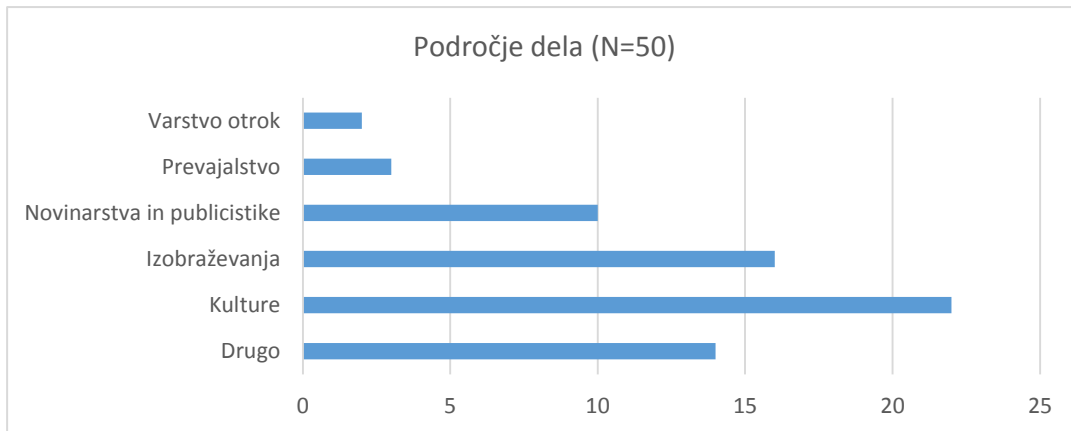


Področje dela

Več kot tretjina respondentk (17) dela na dveh ali več različnih področjih. Slaba polovica (22 respondentk) dela na področju kulture, tretjina na področju izobraževanja, petina pa na področju novinarstva oz. publicistike. Vse tri od omenjenih kategorij smo predvideli kot najbolj pogosta področja prekarnega dela in zaposlitev, kar se je glede na naš vzorec tudi potrdilo. Ostala delovna področja v vprašalniku niso bila podana in so jih anketiranke vpisale same. Med temi tri delajo kot prevajalke, dve kot varuški. Po ena od anketirank dela na enem od naslednjih: marketinga in trženja, prodaje, kadrovskega menedžmenta, mladinskega sektorja, projektne dela in strukturnih skladov, socialnega varstva, turizma, socialnega podjetništva, oblikovanja in izdelovanja izdelkov, deklariranja in pakiranja

izdelkov, športa, zdravstva ter v proizvodnji. Deleži respondentk glede na sektor so prikazani v Grafu 9.2.

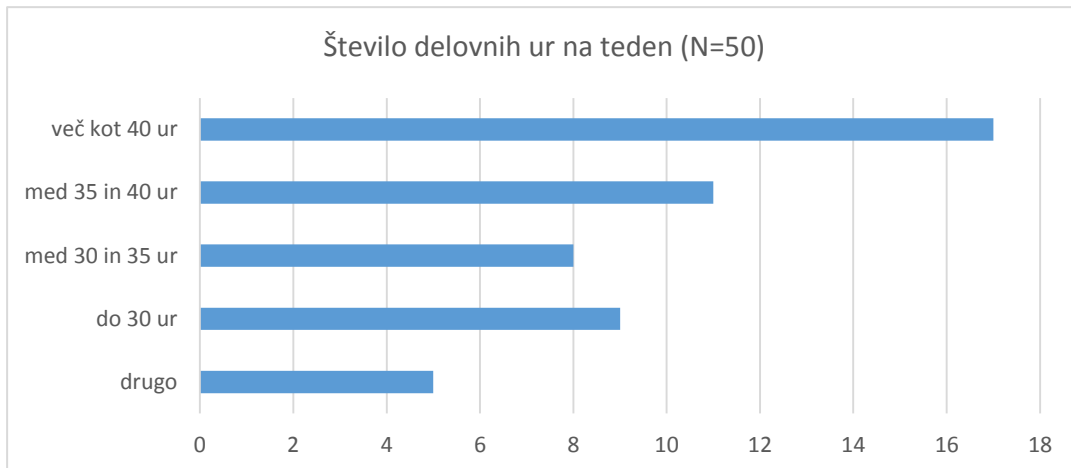
Graf 9.2: Področje dela respondentk



Dolžina delovnega tedna

Dobra tretjina prekarnih delavk ali 17 respondentk, vključenih v našo raziskavo, dela nad zakonsko predpisano mejo, saj njihov delovni teden traja več kot 40 ur na teden. Sledi jim 22 odstotkov (oz. 11) tistih, katerih delovni teden je dolg med 35 in 40 delovnih ur. Osem respondentk dela med 30 in 35 ur na teden. Ena petina (9 anketirank) pa pod 30 ur, s čimer najverjetneje tvegajo padec pod mejo revščine, saj so vse med njimi tudi pri vprašanju o zadostnosti prihodkov izrazile nezadovoljstvo. Preostalih pet respondentk je poročalo o spremenljivem urniku, saj je časovni obseg njihovega dela odvisen od naročil, povpraševanja, potreb delodajalcev in trenutnih aktivnosti, zato se spreminja iz tedna v teden. Tako na primer ena od respondentk poroča, da v obdobju festivalov dela med 98 in 112 ur na teden, v nefestivalskem obdobju pa med 30 in 40 ur. Druga je ob tem vprašanju poudarila, da težko poda oceno glede števila delovnih ur, saj je meja med njenim delom in prostim časom popolnoma zabrisana. Grafični prikaz prilagamo v spodnjem grafikonu 9.3:

Graf 9.3: Dolžina delovnega tedna



Število delodajalcev oz. naročnikov

Polovica oz. 25 respondentk dela za enega delodajalca oz. naročnika. Med njimi jih ima osem pogodbo za določen čas, ena pogodbo za skrajšan delovni čas, štiri so samozaposlene, prav toliko jih dela na podlagi avtorske ali podjemne pogodbe. Dve respondentki delata preko s.p.-ja partnerja oz. prijatelja, ena ima status samozaposlene v kulturi, druga status samostojne novinarke. Ena dela kot prostovoljka, druga preko študentske napotnice ter tretja na črno. Slednja je ob tem pripomnila, da ima »vse dolžnosti polno zaposlenega, a brez pravic in prispevkov, zavarovanj ipd.« Kljub temu pa jih večina – morda v nasprotju s pričakovanji – poroča o precejšnji meri porabljenega časa in energije, ki ga vlaga v vzdrževanje odnosa in redno komunikacijo z delodajalcem, nekaj se jih pritožuje tudi nad neurejenim urnikom: »Delam samo za enega naročnika. To mi vzame cel dan, tako da nimam možnosti delati še kaj drugega. Ker gre za časopis, moram biti ves čas na voljo, obenem pa mi lahko le delno povedo, koliko dela bo čez dan, ker novice prihajajo tudi nenapovedano.« Ena od respondentk tako poroča: »Za pridobivanje novega dela gre ogromno časa in še več energije, saj so projekti (prevajalski, lektorski, novinarski) podvrženi trenutnim potrebam in volji "delodajalcev".« Druga izpostavlja izgubljen čas, ko čaka na nove naloge: »Delo je zelo fleksibilno in nikoli vnaprej predvidljivo, tako da včasih porabim preveč časa samo za *stand-by*, dela pa ni.« Kar nekaj anketirank poroča, da se ob trenutnem delu ozirajo tudi za drugimi delovnimi priložnostmi, vendar jim čas pogosto tega ne dopušča v takšni meri, kot bi si želele.

Pet od vseh vprašanih respondentk ima dva ali večinoma dva delodajalca. Med njimi sta dve taki, ki delata preko avtorske pogodbe, ena je zaposlena za določen čas, ena ima status

kulturne delavke, ena pa je samozaposlena. Anketiranka, ki dela na različnih projektih, med drugim izpostavlja: »Kolikor imam časa na voljo, iščem drugo, glavno ali dodatno zaposlitev ali projektno delo, saj mi ti dve ne omogočata preživetja in sta dolgoročno nesigurni. Ker pa sem prav v tem trenutku zelo zasedena z obema projektoma, časa za prijavo na delovna mesta ni, tako da, kaj bo po končnih projektih čez mesec dni, ne vem.« V iskanje bolj stabilne prihodnosti je usmerjena tudi delavka, ki dela preko avtorske pogodbe na področju kulture: »Od letošnjega januarja delam samo še za dva delodajalca, prej pa sem delala tudi za pet različnih ter kombinirala kulturo z novinarstvom. Kmalu pa bom dvema delodajalcema dodala še podjetje, ki ga bova ustvarila s partnerjem.«

Za tri ali več delodajalcev oz. naročnikov dela 20 respondentk, med katerimi ima več kot tretjina avtorsko pogodbo, četrtnina pa je samozaposlenih, kar nekaj pa kombinira različna delovna razmerja s svojimi delodajalci oz. naročniki. Tako denimo tri anketiranke, ki delajo po pogodbi za določen čas, v popoldanskem času delajo tudi preko avtorske pogodbe, ob čemer ena od njih izpostavlja: »Pogodbo za določen delovni čas imam z enim delodajalcem. Poleg tega občasno delam še prek avtorskih pogodb za druge delodajalce. Če gre za daljši projekt po avtorski pogodbi, po osmih urah v »redni« službi honorarnemu delu od doma namenim še vsaj 3–4 ure.« Druga delavka s podobno situacijo si želi z dodatnimi popoldanskimi honorarnimi deli pridobiti več izkušenj, saj se: »skoz izpopolnujem, da bom bolj konkurenčna«, tretja kratko odgovori: »Kombiniram. Ves čas je potrebno misliti na prihodnost.« Med prekarnimi delavkami, ki delajo za več različnih delodajalcev ali naročnikov, je še posebej izrazito nezadovoljstvo zaradi veliko vložene časa in energije, ki ga namenjajo iskanju novih projektov, naročnikov ali zaposlitev, saj temu po samoocenah namenijo od 30 do 50 odstotkov vsega za delo namenjenega časa. Taka narava dela se močno zajeda tudi v njihov prosti čas, saj, kot poroča ena od anketirank: »Namenjam ves prosti čas in maksimalno količino energije, da se oglašujem, širim vesti o dejavnosti.« Spet druga izpostavlja naporno usklajevanje in »preklapljanje« med različnimi deli in projekti, saj vsak naročnik zahteva »edinstveno pripravo«.

9.2.2 Usklajevanje delovnih obveznosti s svojim zasebnim življenjem

Vpliv dela na splošno kakovost življenja

Ob vprašanjih glede usklajevanja delovnih obveznosti z osebnim življenjem nas je uvodoma zanimalo, v kolikšni meri narava dela (v pozitivnem ali negativnem smislu) vpliva na kakovost

življenja v raziskavo vključenih prekarjih delavk. 18 ali dobra tretjina je mnenja, da narava njihovega dela zelo vpliva na kakovost njihovega življenja. Polovica (25) jih je odgovorilo, da je vpliv dela na kakovost njihovega življenja precejšnji. Da je ta vpliv le delen, je odvrnilo sedem oz. 14 odstotkov respondentk, medtem ko se s trditvijo, da narava njihovega dela sploh ne vpliva na kakovost življenja, ni mogla strinjati nobena od v raziskavo zajetih prekarjih delavk. Torej 90 odstotkov respondentk meni, da njihovo delo vsaj precej vpliva na kakovost njihovega življenja (glej Graf 9.4).

Graf 9.4: Vpliv narave dela na kakovost življenja



Svoboda razpolaganja z delovnim časom

Na vprašanje, ali imajo možnost prostega razporejanja svojega urnika, 16 anketirank odgovarja, da svobodno razporejajo s svojim delovnim časom, kar je v veliki meri odvisno od področja dela. Denimo ena od prevajalk, ki ima za oddajo prevodov postavljene tedenske roke, ob tem poroča: »Večinoma delam od doma, glavno vodilo je, da je delo pravočasno opravljeno, v katerih delih dneva delam, pa je prepuščeno meni sami.« Ta domnevna svoboda pa ima tudi negativne plati, saj ena od respondentk glede vprašanja o prostem razporejanju svojega urnika izpostavlja: »Uradno, da, kot prekarec pa v resnici ves čas delaš, brez bolnišk in dopustov.« Zopet druga izpostavlja, da je past svobodnega razporejanja urnika ta, »da vedno delam, oziroma sem vedno pred računalnikom in se težko "izklopim".«

Dobrih 40 odstotkov oz. 21 anketirank poroča o relativno svobodnem razporejanju svojega delovnega časa. Nekaj jih je vpetih v kolektive redno zaposlenih, zato se jim morajo kljub domnevni svobodi prilagajati: »Ker delam znotraj kolektiva redno zaposlenih, se moram pogosto udeleževati sestankov in biti dosegljiva med "običajnim" delovnim časom. Se pa trudim, da v pisarni preživim čim manj časa in večinoma delam od doma.« Druga

respondentka izpostavlja obdobja, ko ima veliko svobode ter obdobja, ko se zelo mudi delo čim prej izpeljati: »Pri razporejanju delovnega časa imam včasih proste roke, včasih pa zelo zvezane, saj se naročnikom enkrat, ko dobim projekt, običajno zelo mudi in delam pod precejšnjim pritiskom.« Podobno izpostavlja tudi anketiranka, ki dela na področju kulture: »Večinoma imam proste roke, le pred velikim projektom se je treba sprijazniti, da bom mesec ali dva delala od jutra do večera skoraj vsak dan.«

13 respondentk oz. dobra četrtnina vprašanih ima fiksne urnike z malo ali nič svobode pri razporejanju svojega delovnika. Te večinoma delajo na področju izobraževanja ali v storitvenih dejavnostih v pisarnah skupaj z ostalimi redno zaposlenimi delavci. Prevajalka, ki ima očitno od svoje stanovske kolegice, ki je zgoraj izpostavljala svobodnejši delovni urnik, drugačen režim dela, pravi: »Ves čas moram biti na razpolago in obenem nikoli ne vem, koliko dela bo v enem dnevu. Delavnik se tako lahko konča ob treh, lahko pa ob enajstih zvečer, ampak tega ne vem vnaprej.«

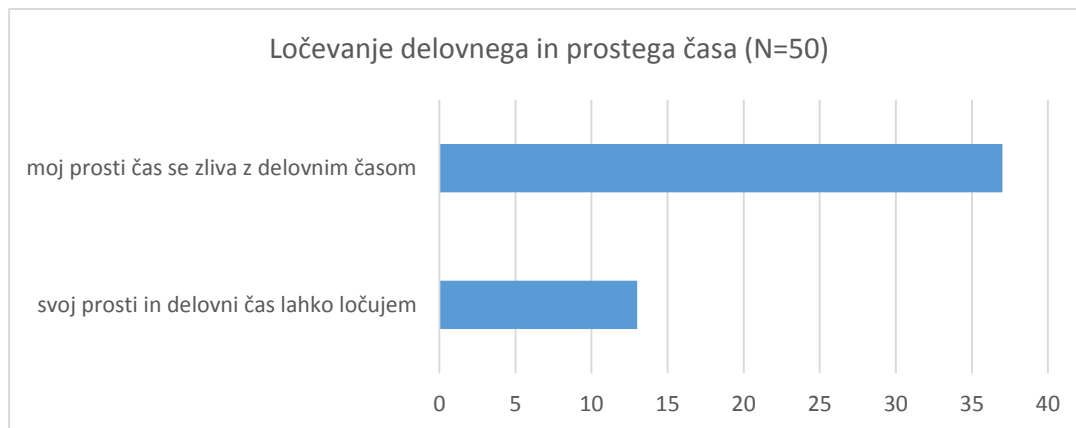
Ločevanje delovnega in prostega časa

Svoje delo težko ali zelo težko od svojega prostega časa ločuje kar tri četrtine (37) anketirank. Med njimi so v zvezi s tem vprašanjem posebej nezadovoljne tiste, ki svoje delo opravljajo od doma, kjer je »cel dan delovni dan.« Ena od njih tako poroča: »Da, težko ločujem, ker delo opravljam od doma, oboje se prepleta, včasih je to zelo moteče, drugič pa kar preveč udobno (kar ni nujno pozitivno).« Spet druga odgovarja, da kot prekarni delavec zaradi negotovih okoliščin težko zares odklopiš misel na delo: »Težko ločujem med delom in prostim časom, saj tudi med prostim časom lovim priložnosti za dodatni zaslužek.« Pet jih poroča, da prostega časa skorajda nimajo ali pa, da »svoje delo vedno nosijo s seboj.« Misel na delo večino respondentk torej preganja tudi med prostim časom: »Med delom in prostim časom težko ločujem, tudi ko vem, da je večina dela opravljenega, imam slabo vest, če se predolgo posvečam prostočasnim dejavnostim.« Nekatere izpostavljajo, da jim je delo v veselje in jih brisanje mej med delom in njihovim življenjem niti ne moti (preveč), vendar pa vsaj ena anketiranka poroča, da bi bilo odrekanje prostemu času lažje, če bi se ji to tudi kakorkoli obrestovalo.

Na vprašanje, ali težko ločujejo med delom in prostim časom, je četrtnina respondentk (13) odgovorila, da s tem nimajo težav oz. jim delo in prosti čas v večji meri uspeva ločevati. V tej

skupini so delavke, ki delajo preko študentske napotnice, prostovoljke, delavke brez pogodb ter nekaj tistih, ki svoje delo opravljajo na podlagi avtorske pogodbe (Glej Graf 9.5):

Graf 9.5: Spodobnost ločevanje delovnega in prostega časa



Količina kakovostnega prostega časa

Na vprašanje ali anketirankam delo dopušča dovolj kakovostnega prostega časa, jih slaba četrtnina (12) odgovarja, da imajo prostega časa dovolj. Ena od anketirank svoj odgovor pojasnjuje: »Da, ker si ga vzamem. Meja mojega dela je osem ur na dan. Cena tega je mizerna plača.«

22 oz. 44 odstotkov respondentk meni, da jim delo le deloma dopušča dovolj kvalitetnega prostega časa. Nekatere izvor tega problema vidijo v delu od doma, druge izpostavljajo »slabšo možnost načrtovanja tega prostega časa, ker je nepredvidljivo«, tretje poročajo o obdobjih obilice dela, ko nimajo niti trenutka prostega časa ter o obdobjih, ko si lahko vzamejo tudi več tednov prosto. Nekaj jih izpostavlja tudi finančno omejenost, zaradi česar prostega časa ne preživljajo na način, kot bi si ga želele: »Ker se rada ukvarjam s športom, mi (neredno) delo po avtorski pogodbi to dopušča. Ne morem pa si privoščiti potovanj izven Slovenije, še v Sloveniji ne, ko gre za plačilo prenočišč ipd.«

16 oz. tretjina v raziskavo vključenih anketirank nima dovolj prostega časa. Ena med njimi ob tem ugotavlja, da bi bilo »precej boljše (...), da bi bili naročniki stalni, kar bi pomenilo tudi lažje razporejanje in prehajanje med delom in prostim časom«, druga pravi, da prostega časa nima dovolj, »če želi normalno zaslužiti«. Ostali odgovori respondentk so bili kratki in brez dodatnih pojasnil.

Kraj delovnega mesta

18 oz. 36 odstotkov anketirank dela izključno ali veliko večino časa le doma, petim delo doma tudi najbolj ustreza, tri pa bi najraje kombinirale delo od doma in v pisarni. Preostalih deset bi raje delalo v pisarni oz. ne doma. Ena od njih ob tem poroča: »Bolj bi mi ustrezalo v pisarni, a nimam na voljo dovolj denarja za najem lastne pisarne oziroma tako imenovanega *coworking* prostora.« Druga izpostavlja: »Lažje bi odmisllila delo, dom bi bil prostor umirjenosti, ne pa delovno mesto.« 14 oz. 28 odstotkov respondentk delo od doma kombinira z delom v pisarni, na delovnem mestu oz. v knjižnici, kot izpostavlja ena od anketirank: »Najraje delam v javnih knjižnicah, saj se tam lahko družim s kolegi. Menim, da je slednje za prekerce ključno, saj nam je tako lažje: družimo se in se vzpodbujamo. Ob rokih pa sicer najraje delam kar doma.« Veliki večini tovrstno kombinirano delo tudi najbolj ustreza, s tem da delavka, ki dela v zdravstvu, izpostavlja: »Delam oboje, a se samo delo v pisarni šteje. Ustrezalo bi mi, da bi lahko tudi za delo doma koristila ure za dopust ali pa dobila plačane nadure.« Finančno plat kombiniranega dela izpostavlja tudi delavka v kulturi: »Večinoma doma, ustrezalo bi mi delati pol tedna doma, pol v pisarni, kar se tudi trudim doseči. Doma je udobneje, ceneje in manj osredotočeno, v pisarni pa bolj produktivno, vendar dražje (cena prevoza, kave, kosila ... vedno se tem zadevam ni možno izogniti).« 18 oz. 36 odstotkov anketirank dela skoraj izključno le na delovnem mestu. Večini to tudi ustreza, saj jim to »olajša vzdrževati ločnico med delom in prostim časom«, tri v tej skupini pa bi raje delale doma.

Primerjava vpliva prekarne in stabilne zaposlitve na zasebno življenje

Na vprašanje, ali bi imele drugačno zasebno življenje, če bi imele stabilno zaposlitev le respondentka, ki dela za določen čas na področju socialnega varstva odgovarja, da se zanjo najverjetneje tudi v primeru zaposlitve za nedoločen čas ne bi veliko spremenilo. Da svojo situacijo v primeru stabilne zaposlitve težko predvidi, odgovarja osem anketirank. Ena od njih odgovarja, da »bi bilo manj tesnobe, v drugih aspektih verjetno ne bi bilo velikih razlik.« Nekatero ob tem izpostavljajo, da bi bilo veliko odvisno od delovnega časa ter vsebine dela, dve izpostavljata, da kljub temu, da sta stari čez trideset, težko podata odgovor, saj še nimata izkušenj z zaposlitvijo, ki ne bi bila atipična.

Preostalih 41 respondentk je mnenja, da bi stabilna zaposlitev zagotovo vplivala na njihovo zasebno življenje. Najpogosteje izpostavljajo bolj urejen delovni čas ter bolj jasno delitev

med delom in prostim časom, kot na primer ponazarja naslednji odgovor anketiranke: »Če bi imela stalno zaposlitev, bi imela več vzvodov za zmanjševanje delovnih ur in več prostega časa ter dopust.« Podobno izpostavlja tudi delavka, ki dela na področju izobraževanja: »Če bi ostala znotraj pedagoškega poklica, si upam trditi, da bi se delo in prosti čas še vedno prepletala, vendar pa bi si ob stabilni zaposlitvi lažje privoščila miselne oddihe, saj bi imela čas in denar za obisk prostočasnih dejavnosti.« Druga ugotavlja, da bi bila največja sprememba »večja sproščenost in neobremenjenost s prihodnostjo, večja socialna varnost, manj birokracije – posledično manj stresa v zasebnem življenju. Razlika bi bila tudi v tem, da bi imela bolj določeno "polje" dela, ne toliko razdrobljenih in včasih med seboj zelo različnih projektov. Tudi zaradi te raznolikosti in razdrobljenosti delam več (osnovni projekt mi ne prinese dovolj zaslužka, vzame pa ogromno časa), saj že samo preklapljanje med projekti vzame veliko časa.«

Želja po več prostega časa, ki bi bil namenjen zgolj sprostitvi in oddihu, izpostavlja res veliko respondentk. Ena med njimi si preprosto želi »občutka svobode, ko zapustiš delovno mesto in veš, da ti ni treba več razmišljati o službi«, spet druga si želi oddih od iskanja »dodatnega dela in bi imela prosti čas samo zase in za zasebno življenje.« Tretja ob vsem tem izpostavlja tudi dodatne skrbi in obveznosti, ki jih ima kot samozaposlena: »Da, menim, da bi predvsem kdaj lahko rekla "ne" oziroma, da me ne bi skrbelo, če bi zbolela ali kako bom pokrila stroške dopusta (ki ga nimam plačanega) zato vedno nekako delam na zalogo; saj tudi nikoli prav točno ne vem, koliko bom imela na koncu meseca prihodkov. Da ne govorimo o vsem dodatnem delu, ki ga imam za s.p. (kot je oddajanje prispevkov, plačevanje položnic za socialne prispevke, knjiženje računov, letne bilance itd.).«

Veliko anketirank izpostavlja večjo finančno varnost in možnost načrtovanja svoje prihodnosti, vključno z reševanjem stanovanjske problematike in obvladovanjem nepričakovanih izdatkov:

Če bi bila moja zaposlitev stabilna, bi lahko vzela kredit in začela graditi nekaj svojega, namesto da mečem denar skozi okno za najemnino. Lahko bi se nekje res naselila (tako pa ne vem, v katerem kraju bo moja naslednja služba in kam se bom morala spet preseliti). Lahko bi kupila kakšen kos pohištva, ki bi bil samo moj, namesto da moram pazit na vsako malenkost v najemu. Lahko bi planirala dopust za kakšen mesec vnaprej. Ne bi mi bilo treba prosjačiti za denar pri sorodnikih vedno, ko

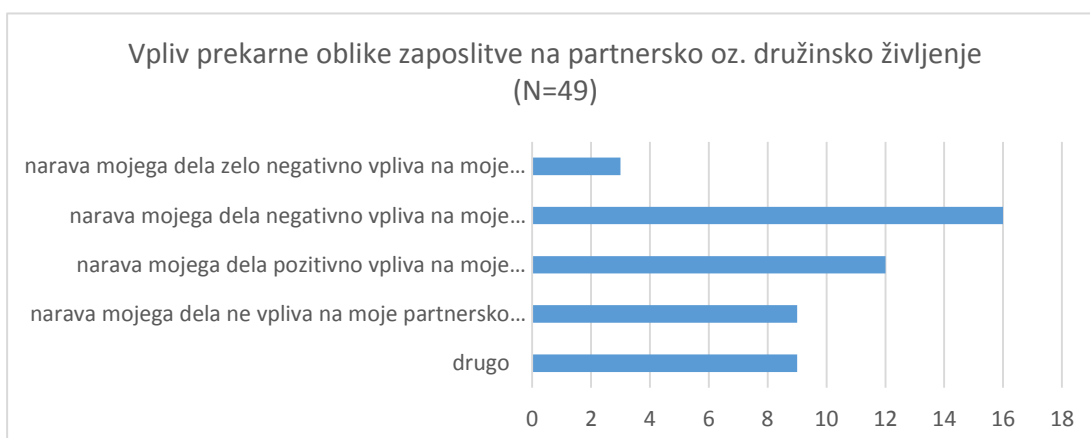
bi imela večji strošek. Počutila bi se bolj samostojno, neodvisno, sproščeno, prihodnost bi bila bolj gotova.

Ena od respondentk, doktorandka, ki dela kot publicistka in delavka v kulturi, svojo usodo primerja s protestnim folk pevcem, ki je v času velike recesije v 30-ih letih potoval z ameriškimi delavci. Pravi, da bi si stabilne zaposlitve: »ZARES želela. A iskreno, menim, da tega ne bom nikoli doživela. Žal. Počutim se kot Woodie Guthrie, le da nisem na vlaku, ampak da je moje delo od roka do roka za 25 evrov na prispevek. Menim, da si tega država Slovenija ne bi smela dovoliti. Pravzaprav je sramotno, kako se sistem obnaša do nas – sploh mlajših, visoko izobraženih žensk. Pravzaprav nas je sistem žrtvoval, menim pa, da je to skrajen paradoks, saj je to za sistem samomor.«

Vpliv dela na partnersko življenje

Anketiranke smo vprašali tudi, ali ima narava njihovega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na njihovo partnersko oz. družinsko življenje. Pri tem jih je devet oz. slaba petina odgovorila, da narava dela ne vpliva na njihovo partnersko oz. družinsko življenje. 12 oz. slaba četrtnina jih je mnenja, da je ta vpliv negativen. 16 oz. slaba tretjina respondentk meni, da je ta vpliv zelo negativen. Le ena od respondentk meni, da narava njenega dela pozitivno vpliva na njeno partnersko oz. družinsko življenje. Devet respondentk je na vprašanje odgovorilo opisno. Šest jih je mnenja, da je vpliv tako pozitiven kot negativen, kjer izpostavljajo kot dejavnik vpliva nestabilnost urnika in finančnih prihodkov. Ena od respondentk pa izpostavlja, da se vpliv njenega dela prenaša na partnerstvo, saj »težav ne pušča v službi.« Rezultate prikazujemo v Grafu 9.6.

Graf 9.6: Vpliv narave dela na partnersko oz. družinsko življenje



Dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih dobrin oz. drugih produktov ali storitev, ki vplivajo na splošno kakovost življenja

Pri zadnjem iz tega sklopa izbirnih vprašanj nas je zanimala splošna kakovost življenja prekarnih delavk, še posebej, ali ima narava njihovega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih dobrin oz. drugih produktov ali storitev, ki respondentkam veliko pomenijo. Štiri od vprašanih menijo, da njihovo delo ne vpliva na večjo ali manjšo dostopnost zanje pomembnih dobrin. Da je ta vpliv pozitiven in so jim zaradi njihovega dela ekonomske, kulturne, rekreativne dobrine in storitve bolj dostopne, meni 12 ali slaba četrtnina anketiranih respondentk. Med njimi je največ kulturnih delavk, kar verjetno ni zanemarljiv podatek. O negativnem vplivu med naravo njihovega dela in dostopnostjo za anketiranke pomembnimi dobrinami in storitvami poroča 19 ali 38 odstotkov v raziskavo vključenih prekark, da je ta vpliv zelo negativen, pa meni 12 ali slaba četrtnina vseh vprašanih. Tri anketiranke so podale odprt pogovor, kjer sta dve izpostavili tako negativen kot pozitiven vpliv, a tega nista podrobneje obrazložili, tretja pa poroča, da ji narava njenega dela zagotavlja minimalen dostop vsebin, ki jo zanimajo.

9.2.3 Delovno zadovoljstvo ter občutek z delom povezane identitete

Z delom povezana identiteta

Skoraj dvema tretjinama oz. 31 respondentkam predstavlja delo močan del njihove identitete. Med njimi izstopajo kulturne delavke in delavke na področju izobraževanja, poleg možnosti strokovnega razvoja in kreativnega izražanja pa nekatere med drugim izpostavljajo tudi, da se njihovo delo močno sklada z njihovimi vrednotami ter da čutijo družbeno smiselnost svojega dela. Več anketirank poroča, da težko ločujejo med delom in življenjem: »Moje delo je prej način življenja, opravljam ga z veseljem in je neločljivo povezano z mojo identiteto.« Oziroma: »Moje delo je moje življenje, moji hobiji in to, kar počnem rada. V njem uživam in me zaznamuje tako v privatni kot javni sferi.« Prekarke, ki hkrati opravljajo več različnih del, poročajo tudi o večplastni z delom povezani identiteti: »Opravljam več različnih del zato se ne identificiram samo z enim, mi pa pomeni, da naštejemo vse svoje aktivnosti, ker se le te prepletajo tudi z mojim življenjem, saj svojega dela skorajda nikakor ne morem ločiti od svojega življenja.« Ena od respondentk izpostavlja tudi negativne plati veselja do dela: »Moje delo je pomemben del osebne identitete, saj delam na področju, ki me veseli in na katerem sem dobra. Naročniki to predanost z veseljem izkoriščajo.

13 anketirank ima do svoje z delom povezane identitete ambivalenten odnos. Kar nekaj med njimi izpostavlja stališče, ki ga je najbolj jedrnato povzela ena od anketirank z besedami: »Čutim zelo močno povezanost moje identitete z delom. In zelo slabo povezanost z delodajalcem.« Slednje nakazuje šibko vpetost nekaterih prekarnih delavk v širše delovne kolektive. Tiste, ki hkrati opravljajo več različnih del za različne delodajalce oz. naročnike, pogosto izpostavljajo, da jim je del njihovega dela všeč in se z njim močno identificirajo, drugega pa opravljajo bolj zaradi dodatnih finančnih prihodkov. Deset prekarnih delavk, vključenih v raziskavo, ob močni identifikaciji z vsebinami svojega dela izpostavljajo tudi neprijeten pečat prekarnosti, ki krati njihovo siceršnje delovno zadovoljstvo. »Moje delo in moja identiteta sta praktično ena in ista stvar. Imam srečo, da delam točno to, kar sem si želela in kar sem študirala. Vendar zaradi situacije v Sloveniji delam preveč in za minimalno plačilo. Tako da me to hkrati onesrečuje.« Ena od anketirank pa izpostavlja tudi »prekarnost svoje samopodobe«.

Zgolj šest respondentk čuti šibko oz. sploh nobene z delom povezane identitetne vezi. Nekaterim med njimi delo ni všeč iz vsebinskega vidika, saj gre za rutinsko, monotono delo, pod nivojem njihove izobrazbe in kompetenc. Anketiranka z univerzitetno izobrazbo, ki po dolgoletni brezposelnosti sedaj na podlagi trimesečnih pogodb o zaposlitvi dela v tovarni, tako izpostavlja: »S samim delom ne čutim identitete, ker gre za delo na traku in se z njim ne izpolnjujem. Je pa dobro delati, da se počutim koristno.« Spet druga izpostavlja slabe pogoje in finančne okoliščine svojega dela in torej na vprašanje, ali čuti z delom povezano identiteto, odgovarja: »Vedno manj. Pogoji dela (nezaposlovanje) so neznosni, honorarji pa porazni.«

Pozitivni vidiki dela respondentk

Pri vprašanju, ki se je navezovalo na pozitivne vidike dela anketirank, se je izkazalo, da je večina respondentk izpostavila veselje do vsebin svojega dela, pa tudi delovnega procesa, kjer so pogosto kot pozitivno izpostavile ustvarjalnost, raznolikost, možnost samoizražanja in nenehnega učenja ter izpopolnjevanja ipd. Njihovo veselje do dela in projektov, v katere so vpete, priča o tem, da v veliki meri ne bi menjale področja svojega dela ter da njihovo nezadovoljstvo izhaja od drugod. Glede na to, da je veliko neposredno z vsebino in naravo dela povezanih lastnosti skupnim različnim oblikam dela ne glede na njihovo (ne)prekarnost, se je zdelo smiselno v odgovorih osredotočiti predvsem na poteze dela, ki so v večji meri značilne za atipične in manj za standardne oblike zaposlitve. Te najpogostejše lastnosti dela,

ki smo jih zasledili v odgovorih anketirank, so bile: (delovna) samostojnost, samoodgovornost za opravljeno delo, nepodrejenost, neodvisnost od službenih okolij, svoboda pri razporejanju in organiziranju časa, gibljiv delovni čas, večja odgovornost za izvedbo projektov ter posledično tudi večje zadovoljstvo po uspešnem zaključku, proste roke pri načinu in metodah dela, delo od doma, svobodno razporejanje dopusta, a tudi nepredvidljivost in pogajanja v zvezi z okoliščinami dela in plačila. Nekaj od navedenih lastnosti lahko denimo ponazorimo z naslednjim odgovorom anketiranke: »Občutek, da sem lahko samostojna, samoodgovorna za rezultat, da delam sama in ne v timu (da se ne rabim veliko prilagajati), da lahko hitro vidim rezultate narejenega, da vidim smisel v tem, kar delam.« Druga je poudarila: »To, da ljudem lahko približam vsebine, ki bodo polepšale in obogatile njihovo življenje. Jim ponudile novo izkušnjo. Če pogledam s praktičnega vidika, mi je najbolj všeč fleksibilnost delovnega časa, saj ga lahko prilagajam svojemu bioritmu in si vzamem prosto, kadar to potrebujem.« Spet tretji anketiranki se je zdelo pri pozitivnih vidikih lastnega dela vredno izpostaviti sledeče: »To, da si, ko si lahko, vedno lahko vzamem prosto oz. sama razporejам s svojim prostim časom. To, da sem lahko dostikrat spontana v odločitvah po potovanjih ali podaljšanih vikendih. To, da lahko delam večino časa od kjerkoli.«

Negativni vidiki dela respondentk

Pri vprašanju po dejavnikih, ki prekarne delavke najbolj motijo oz. jih pri svojem delu najbolj pogrešajo, je bilo z razliko od prejšnjega vprašanja pri tem bistveno več dejavnikov, ki so v večji meri značilni predvsem za prekarne oblike zaposlitev. Skoraj vse anketiranke so v svojem odgovoru tako ali drugače naslovile pomanjkanje finančne varnosti, ki se nanaša tako na stabilnost, frekventnost kot na nezadostnost in obdavčenost prihodkov. Ena od prekarnih delavk je odgovor na to vprašanje strnila v kratek odgovor: »Nizka plača, minimalna plača, pogodba za določen čas, nikoli ne vem, ali mi bodo podaljšali zaposlitev, negotovost, nimamo sindikata.« Druga respondentka, ki dela za določen čas na področju kulture, je negativne plati svojega dela strnila v misel, da jo najbolj moti:

Stabilnost in zadostnost prihodkov. Oboje je velika težava. Namreč, da svoje delo opravljam dobro, se mu moram v celoti posvetiti in nimam časa, da bi iskala dodatne vire zaslužka še v katerih drugih panogah. Na področju kulture izven javnega sektorja pa se je treba za vsak projekt posebej boriti za sredstva. Velikokrat se zgodi, da ne pridobimo vseh zaprosenih sredstev in takrat zmeraj trpijo honorarji, saj je vprašanje

ali bomo projekt izvedli, ker je dovolj denarja samo za vsebino in ne za izvajalce. Zmeraj se odločimo na škodo honorarjev. Tako da zaradi nekontinuitete (in tudi zmeraj pod ceno) honorarjev trpi predvsem moje osebno življenje, poklicno pa cveti. Sem pa z vsakim letom manj pripravljena na odrekanje za kariero.

Anketiranke so v veliki meri izpostavile tudi pomanjkanje delavskih pravic in pripadajoče socialne varnosti, kar povzema odgovor prekarke, ki dela preko avtorske pogodbe na področju novinarstva in publicistike. Najbolj jo moti »plačilo glede na prispevke (ne glede na ure smo plačani po subjektivni presoji urednikov, koliko bi za prispevek morali porabiti), smo brez delavskih pravic (ni bolniške, ni dopusta, ni praznikov, ni porodniške, ni malice, drugorazrednost, skratka izkoriščanje).«

Nekaj prekarnih delavk, zajetih v raziskavo, pri svojem delu pogoša tudi »več človeškega stika«, torej socialno dimenzijo dela, ki jo je ena od respondentk opisala kot manko: »občutka skupnosti in pripadnosti, razvijanja socialnih in komunikacijsko-poslovnih veščin v kolektivu, podporno okolje sodelavcev, preprosti čvek.« Nekatere so pri tem izpostavile tudi manko priznanja za dobro opravljeno delo.

Pri razmisleku o negativnih platih dela anketirank se je izpostavilo tudi, da je relativno večja svoboda in prožnost organiziranja delovnega časa dvorezen meč, ki – kot izpostavljajo respondentke v odgovorih – tudi zaradi pomanjkanja lastne organiziranosti ali potreb delodajalcev po nenehni dosegljivosti – pomembno prispeva k brisanju mej med delovnim časom in delom. Tovrstne okoliščine opisuje prvi del odgovora anketiranke:

Čeprav je delo kreativno in me izpolnjuje, si včasih želim, da bi se lažje odklopila in ob npr. 17h do jutra ugasnila računalnik. Ampak ker delam več projektov, se pogosto zgodi, da se delo pomakne tudi v večerne ure in konce tedna, kar mi ni všeč. Izjemno dobro bi se počutila, da bi lahko odšla na bolniško in bi me nekdo nadomeščal, kot se dogaja mojim zaposlenim kolegom, ki opravljajo podobno delo. Vsekakor pa najbolj pogrešam varnost zaposlitve, da bi lahko v miru snula razvoj projekta, ga širila iz obstoječega okvira, pa tega ne morem in nočem početi, če nimam zagotovljene neke stalnejše možnosti sodelovanja.

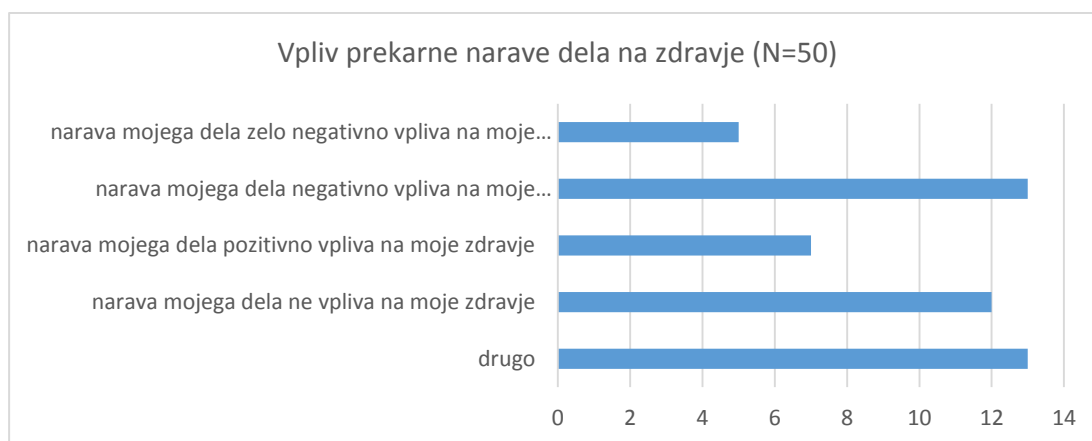
Predvsem anketiranke, zaposlene za določen čas, so izpostavile tudi splošno negotovost glede prihodnosti, saj ne vejo oz. dvomijo, da jim bo pogodba podaljšana. Anketiranke,

vezane na delo na projektih, pa so izpostavile splošno negotovost, ki izhaja iz projektnega financiranja, kar jim onemogoča dolgoročneje načrtovanje prihodnosti.

9.2.4 Zdravje

V raziskavi nas je tudi zanimalo, ali ima narava dela respondentk (pozitiven ali negativen) vpliv na njihovo zdravje. Da narava njihovega dela ne vpliva na njihovo zdravje, meni 12 oz. slaba četrtnina anketirank. Da je ta vpliv na zdravje pozitiven, je odgovorilo sedem oz. 14 odstotkov respondentk. 13 oz. dobra četrtnina vprašanih meni, da njihovo delo negativno vpliva na njihovo zdravje. Da je vpliv dela na njihov zdravje zelo negativen, jih meni 10 odstotkov oz. 5 od v raziskavo vključenih prekarne delavk. 13 anketirank se ni moglo odločiti na podlagi ponujenih odgovorov. Med njimi je sedem takih, ki menijo, da je ta vpliv tako pozitiven kot negativen. Pri negativnem vplivu na zdravje največkrat izpostavljajo stres. Več jih je podalo odgovor v smislu, da gre za »različen vpliv v različnih obdobjih«, ena od anketirank je izpostavila vseprisoten stres ter problem, da si v primeru bolezni zaradi rokov in naročil ne moreš privoščiti bolniške, kar dolgoročno zagotovo slabo vpliva na zdravje. Ena v tem smislu izpostavlja: »Odkar se, takrat ko je vsega preveč, zavestno izklopim od dela in se ne obremenjujem več toliko s posledicami, moje delo ne vpliva več toliko na zdravje. Je pa imelo v preteklosti tudi že negativen vpliv, zato sem morala sama nekaj spremeniti« (glej Graf 9.7).

Graf 9.7: Vpliv prekarne narave dela na zdravje



9.2.5 Varnost

Pomen varnosti za delovno zadovoljstvo

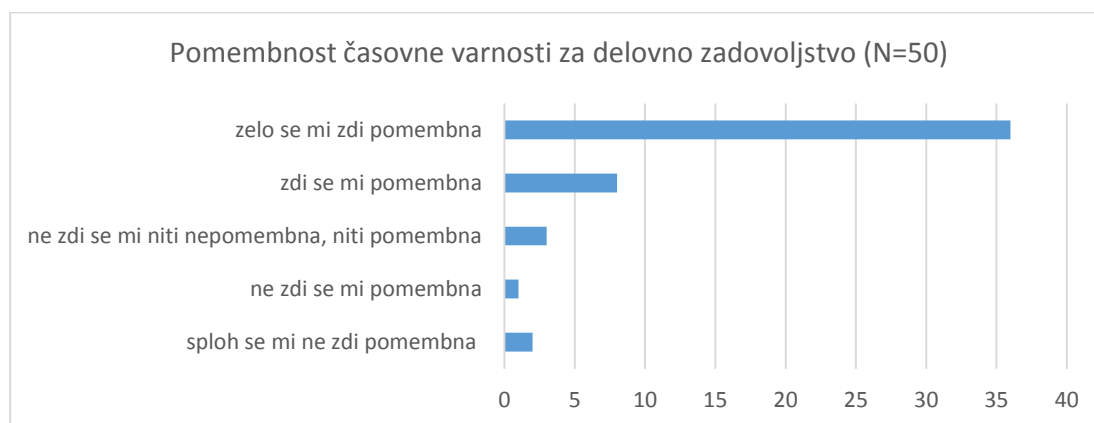
V luči tez o novi generaciji delavcev, ki koncepta varnosti pri svojem delu niso nikoli poznali in so svojo delovno realnost manifestirali v gibanjih EuroMayDay (Casas-Cortés 2014), nas je pri sklopu o z delom povezani varnosti najprej zanimalo, ali se zdi ta anketirankam sploh še pomembna za njihovo splošno delovno zadovoljstvo. Tri četrtine (37) respondentk meni, da je varnost pomemben dejavnik njihovega delovnega zadovoljstva. Prevajalka ob pozitivnemu odgovoru na to vprašanje še dodaja: »Ko tretji mesec čakam na plačo, se izjemno težko spravim k delu. Ali pa če preveč razmišljam o tem, da nimam pri 32-ih nič delovne dobe ...« Druga, ki dela preko avtorske pogodbe kot učiteljica na šoli izpostavlja: »Varnost ni vse, vendar je velik faktor. Sprva verjetno še gre, po dolgih letih stagniranja v smeri *nikoli se ne bo nič spremenilo na bolje, nikoli ne boš zares del ekipe* pa si človek začne močno želeti, da bi bil malo bolj varen.« Druga anketiranka, ki je samozaposlena v kulturi, izpostavlja razlike glede pojmovanja (in pogrešanja) varnosti tudi med samimi prekarnimi delavci: »Če imate (za delovno zadovoljstvo) v mislih ekonomsko varnost, gotovo, a samo za ljudi, ki so sploh kdaj imeli izkušnjo rednega (četudi začasnega) delovnega razmerja. Ljudje brez te izkušnje, torej tisti, ki od vedno *freelancamo*, smo se – če sodim po sebi – tej že v štartu odpovedali.«

Preostalih 13 respondentk glede povezave med občutkom z delom povezane varnosti in zadovoljstva niso mogle podati enoznačnega odgovora. Pet med njimi se s povezavo delno strinja, ostalim pa varnost ne predstavlja nujnega predpogoja za delovno zadovoljstvo. Delavka, ki dela na področju kulture tako izpostavlja, da varnost zanjo ni pomembna, »sicer tega, kar počnem zadnjih 8 let, že zdavnaj ne bi več počela.« Druga anketiranka poroča, da tudi starost vpliva na z delom povezane prioritete, kjer pa ji osebno za enkrat še vedno več pomeni veselje do vsebine dela: »Lahko govorim samo zase, da do sedaj je bilo željeno delo zmeraj na prvem mestu, ne glede na stabilnost dohodkov, plačanih prispevkov itd. Vendar z leti in zavedanjem o prihodnosti to postaja težje.« Delavka, ki je bila zaradi preobilice dela v preteklosti pod stresom, pa izpostavlja, da ji je ta izkušnja zrelativizirala pogled tudi na varnost: »Lani sem tako veliko delala, da sem bila preveč pod stresom in se nisem čutila varna. Finančna varnost je pomembna, ampak je tudi mentalna.«

Splošna ocena pomembnosti časovne, organizacijske, ekonomske in socialne dimenzije varnosti glede na delovno zadovoljstvo ter primerjava, v kolikšni meri je posamezna z delom povezana varnost prisotna pri naravi njihovega dela

Občutek z delom povezane varnosti se nanaša na več različnih dimenzij, od časovne in organizacijske do ekonomske in socialne. Za vsako od štirih dimenzij nas je zanimalo, v kolikšni meri jo anketiranke povezujejo s svojim delovnim zadovoljstvom. Najprej smo poizvedovali, v kolikšni meri vpliva na delovno zadovoljstvo anketirank nivo varnosti glede na časovno kontinuiteto dela oz. zaposlitve. Da se ji ta sploh ne zdi pomembna, ni odgovorila nobena od respondentk, tri anketiranke so odvrnile, da se jim časovna kontinuiteta dela oz. zaposlitve ne zdita pomembni. 14 oz. 28 odstotkov respondentk se časovna varnost zaposlitve ne zdi niti pomembna niti nepomembna, 11 oz. 22 odstotkov se zdi časovna kontinuiteta dela oz. zaposlitve pomembna, za 22 oz. 44 odstotkov od vseh v raziskavo vključenih prekarnih delavk pa je časovna dimenzija varnosti zelo pomembna za njihovo delovno zadovoljstvo. Ugotovimo lahko, da se zdi dvema tretjinama respondentk kontinuiteta zaposlitve oz. dela pomembna oz. zelo pomembna (glej Graf 9.8).

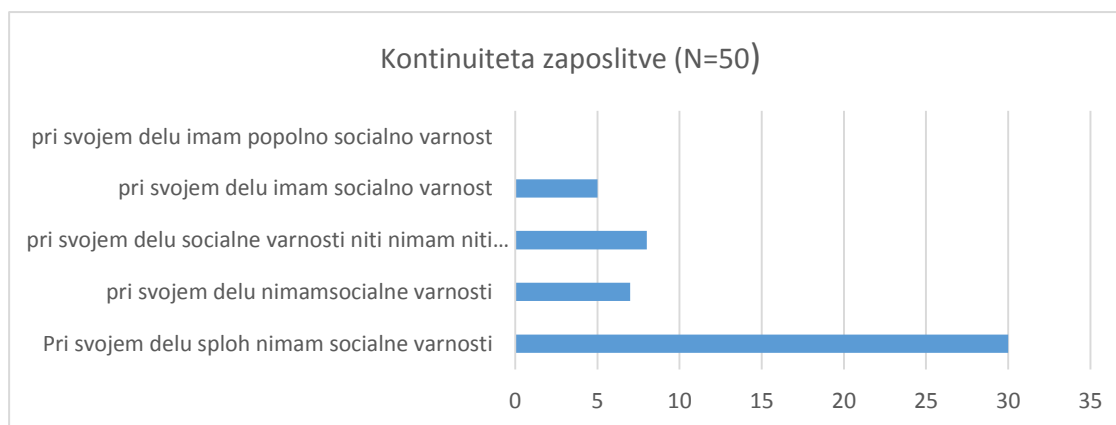
Graf 9.8: Pomembnost časovne varnosti za delovno zadovoljstvo



V raziskavi nas je zanimalo tudi, v kolikšni meri je posamezna dimenzija z delom povezane varnosti prisotna pri njihovem delu. Ugotovili smo, da je časovna dimenzija varnosti takoj za ekonomsko varnostjo najmanj prisotna v delovnih okoliščinah respondentk. Da časovna kontinuiteta dela oz. zaposlitve pri njihovem delu sploh ni prisotna, meni 17 oz. dobra tretjina vseh respondentk. Da pri njihovem delu časovne varnosti ni, jih meni 13 oz. dobra četrtina vprašanih anketirank. 15 oz. 30 odstotkov jih je mnenja, da časovna varnost pri njihovem delu ni niti odsotna niti prisotna. Štiri menijo, da pri svojem delu oz. zaposlitvi

imajo določeno kontinuiteto oz. časovno varnost. Da je ta pri njihovem delu popolnoma prisotna, pa meni le ena od anketirank. Odgovore smo zbrali v Grafu 9.9.

Graf 9.9: Časovna kontinuiteta lastne zaposlitve



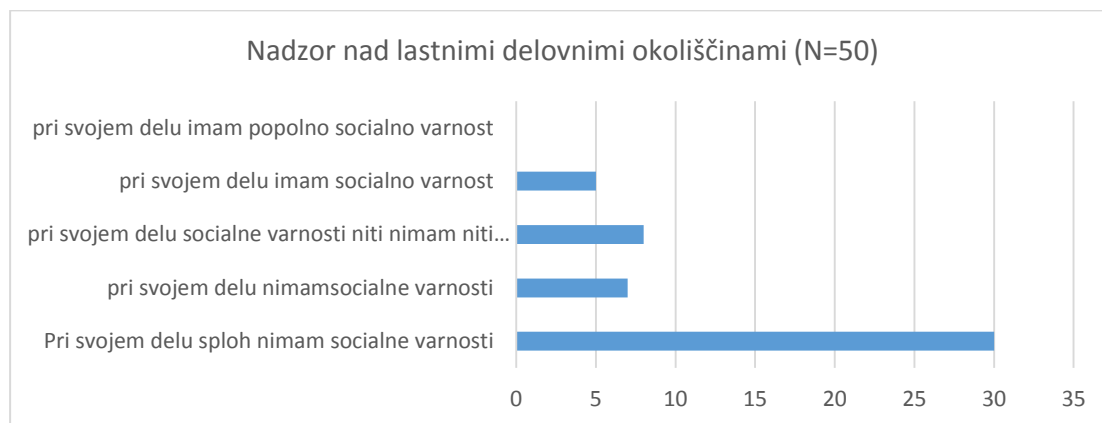
Glede vprašanja, v kolikšni meri vpliva organizacijska dimenzija, torej delavkin individualni in kolektivni nadzor nad delom, delovnimi pogoji, delovnim časom in izmenami, prihodkom, zdravjem ter varstvom pri delu na njihovo delovno zadovoljstvo, je ena respondentka odgovorila, da se ji organizacijska dimenzija varnosti sploh ne zdi pomembna za njeno delovno zadovoljstvo. Dvema anketirankama se ne zdi niti pomembna niti nepomembna, 17 oz. dobri tretjini anketirank se zdi organizacijska dimenzija zaposlitve pomembna, 30 ali 60 odstotkov respondentk pa meni, da je organizacijska dimenzija varnosti zelo pomembna za njihovo delovno zadovoljstvo. Povprečna vrednost odgovorov je 4,5, torej med pomembnim in zelo pomembnim vidikom organizacijske dimenzije varnosti za njihovo delovno zadovoljstvo (glej Graf 9.10).

Graf 9.10: Pomembnost organizacijske suverenosti za delovno zadovoljstvo



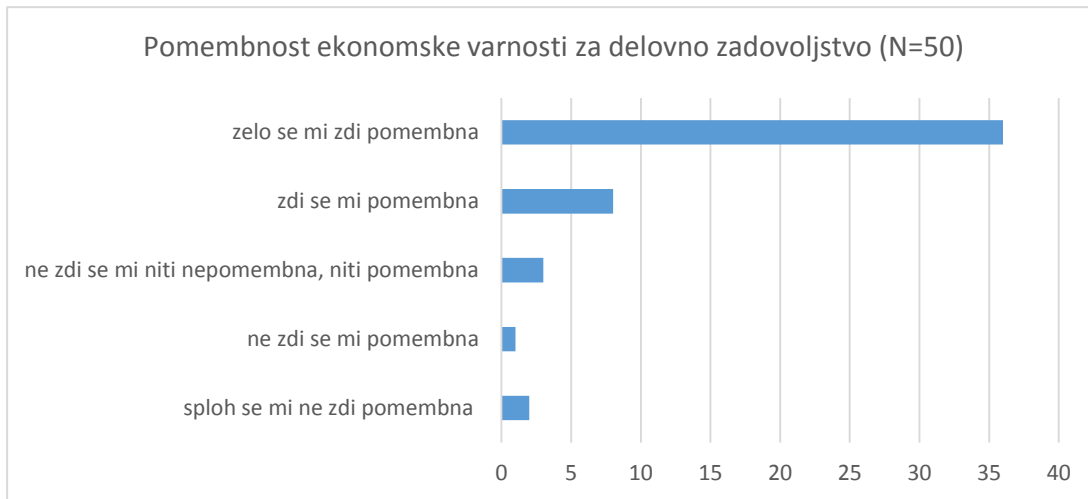
Na vprašanje, v kolikšni meri imajo respondentke pri svojem obstoječem delu tudi dejanski vpliv na svoje delo in delovne okoliščine, jih šest oz. 12 odstotkov odgovarja, da pri svojem delu sploh nimajo tovrstnega nadzora. Da nimajo nadzora, poroča 16 oz. slaba tretjina anketirank, enako število respondentk se glede nadzora nad organizacijsko dimenzijo svojega dela ni moglo odločiti. Da pri svojem delu imajo določen nadzor nad delom, delovnimi pogoji, delovnim časom ipd. meni devet oz. 18 odstotkov anketirank, tri pa menijo, da imajo pri tem popoln nadzor nad svojim delom. Povprečna vrednost odgovorov je 2,7, kar je najvišje povprečje med vsemi štirimi z delom povezanimi dimenzijami varnosti, ki ga respondentke čutijo pri svojem delu (glej Graf 9.11).

Graf 9.11: Nadzor nad lastnim delom in delovnimi okoliščinami



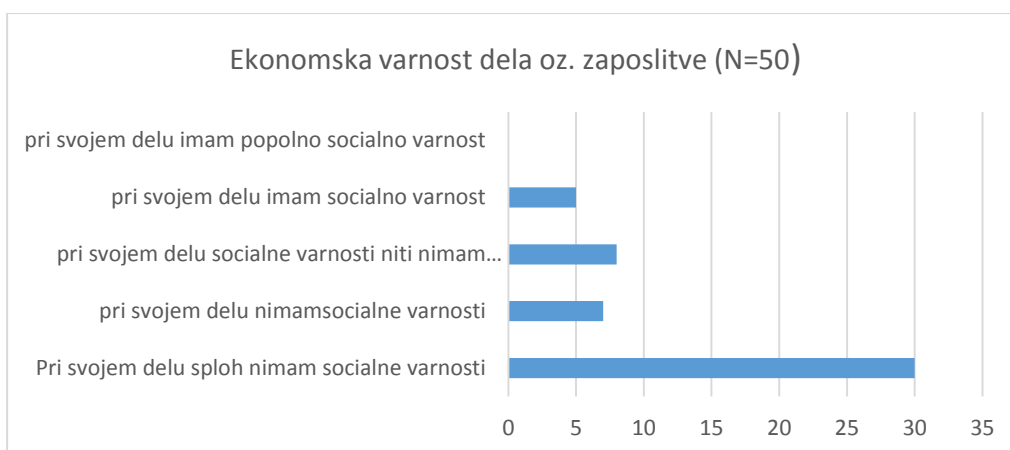
Respondentke smo spraševali tudi, v kolikšni meri vpliva ekonomska dimenzija, torej zadostnost plačila in možnosti napredovanja na njihovo delovno zadovoljstvo. Odgovorov »sploh se mi ne zdi pomembna« in »ne zdi se mi pomembna« ni bilo, 9 oz. 18 odstotkov anketirank pa se ekonomska dimenzija ne zdi niti pomembna niti nepomembna. 11 oz. 22 odstotkov anketirankam se zdi ekonomska dimenzija pomembna za delovno zadovoljstvo, za 30 oz. 60 odstotkov pa je ta zelo pomembna. Sklenemo lahko, da se zdi slabim trem četrtinam respondentk ekonomska varnost zelo pomembna oz. pomembna za njihovo splošno delovno zadovoljstvo. Grafični prikaz odgovorov je zbran v Grafu 9.12.

Graf 9.12: Pomembnost ekonomske varnosti za delovno zadovoljstvo



Spraševali smo tudi, v kolikšni meri so anketiranke zadovoljne z zadostnostjo plačila za svoje delo ter imajo možnost napredovanja. 21 oz. kar 42 odstotkov anketirank poroča, da pri svojem delu sploh nima ekonomske varnosti. Da je ta majhna, meni 15 oz. 30 odstotkov respondentk, 10 oz. 20 odstotkov pa se glede ekonomske varnosti svojega dela ni moglo opredeliti. Tri oz. 6 odstotkov jih meni, da jim lastno delo nudi ekonomsko varnost, zgolj ena pa poroča o popolni ekonomski varnosti svojega dela oz. zaposlitve. Povprečna vrednost vseh odgovorov je 2, kar pomeni, da ima povprečna delavka, vključena v raziskavo, majhno oz. šibko ekonomsko varnost, saj slabe tri četrtine poročajo o šibki oz. neobstoječi ekonomski varnosti (glej Graf 9.13).

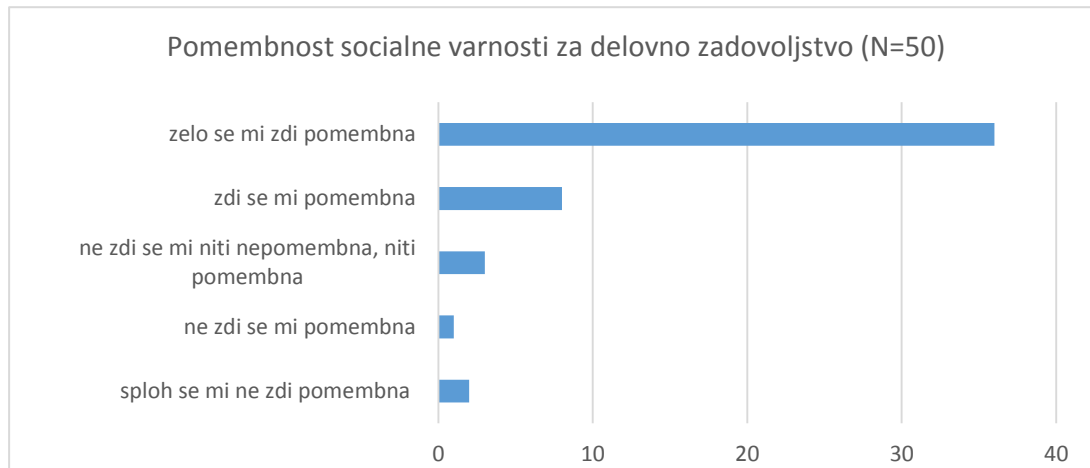
Graf 9.13: Ekonomska varnost lastnega dela



Na vprašanje, v kolikšni meri vpliva socialna dimenzija (delovnoppravna zaščita pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo, nesprejemljivimi delovnimi pogoji, socialno varstvo, vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, nesreč pri delu, zdravstvenih tveganj ipd.) na delovno zadovoljstvo respondentk, dve menita, da se jima socialna dimenzija

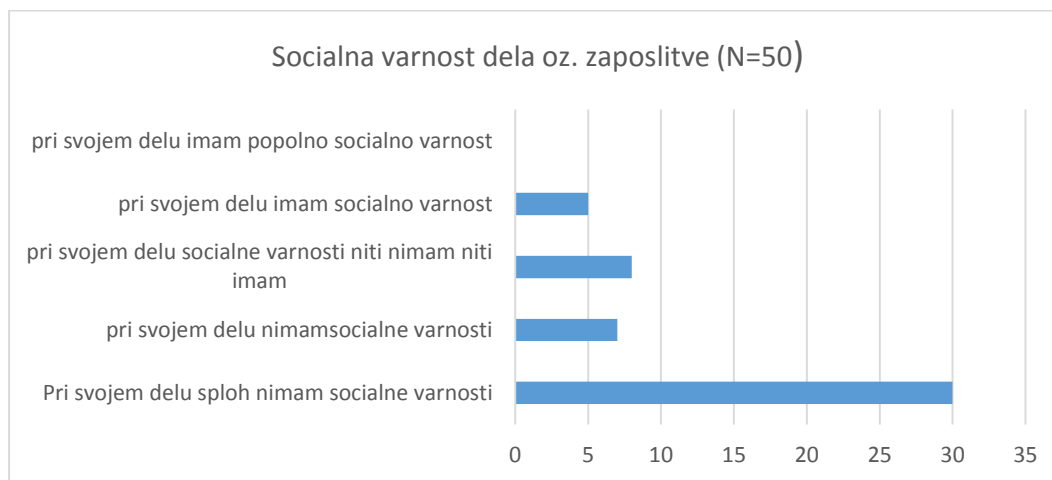
varnosti sploh ne zdi pomembna, da ni pomembna, pa meni ena. Trem anketirankam se za njihovo delovno zadovoljstvo ne zdi niti pomembna niti nepomembna. Osem oz. 16 odstotkov anketirankam se zdi socialna dimenzija varnosti pomembna za njihovo delovno zadovoljstvo. Zelo pomembna se zdi skoraj trem četrtinam (36) anketirankam. Povprečna vrednost odgovorov je 4,5, torej ravno na sredini na skali med pomembno in zelo pomembno za delovno zadovoljstvo (glej Graf 9.14).

Graf 9.14: Pomembnost socialne varnosti za delovno zadovoljstvo



Nenazadnje pa smo tudi glede socialne varnosti zastavili vprašanje, v kolikšni meri anketiranke ščiti delovnopravna zakonodaja pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo in nesprejemljivimi delovnimi pogoji ter socialno varstvo (vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, nesreč pri delu, zdravstvenih tveganj ipd.). Kar 30 oz. 60 odstotkov respondentk poroča, da pri svojem delu sploh nimajo tovrstne socialne varnosti. O šibki oz. majhni socialni varnosti poroča sedem anketirank oz. 14 odstotkov vprašanih. Da pri svojem delu socialne varnosti nimajo niti jo zares imajo, poroča osem oz. 16 odstotkov respondentk. Pet oz. desetina anketirank pa je mnenja, da pri svojem delu imajo socialno varnost, vse od njih so zaposlene za določen čas. Odgovora, da ima pri svojem delu popolno socialno varnost, ni podala nobena od anketirank. Povprečna vrednost odgovorov glede socialne varnosti je najnižja med vsemi vprašanji, ki so se navezovala na varnost, saj ta znaša 1,8, pri čemer vrednost 1 pomeni »pri svojem delu sploh nimam tovrstne socialne varnosti«, 5 pa »pri svojem delu imam popolno socialno varnost«. Odgovori so grafično prikazani v Grafu 9.15.

Graf 9.15: Socialna varnost lastnega dela oz. zaposlitve



Zadovoljstvo glede lastne ekonomske varnosti

Pri splošni z delom povezani varnosti smo večjo pozornost namenili vprašanju zadovoljstva z lastno ekonomsko situacijo, pri čemer so bili odgovori naših petdesetih respondentk še manj niansirani kot pri prejšnjih vprašanjih. Zgolj tri so odgovorile, da so s svojo ekonomsko situacijo zadovoljne. Sedemnajst je z lastno situacijo deloma zadovoljnih. Kot največji problem svojih dohodkov izpostavljajo predvsem pomanjkanje socialne varnosti in neplačevanje pokojninskih prispevkov, kjer ena med njimi izpostavlja: »Glede vsakdanjega preživetja sem zadovoljna, pogrešam pa socialno varnost in "ugodnosti" kot so: bolniška, dopust, porodniška ...« Kar nekaj anketirank izpostavlja, da za sproti zaslužijo dovolj, vendar zelo težko kaj privarčujejo: »Zadostuje za normalno preživljanje iz meseca v mesec. Ne uspem varčevati in si ne predstavljam, kako bi preživljala otroka.« Veliko jih ob vprašanju glede zadovoljstva z lastno ekonomsko situacijo izpostavlja tudi splošno negotovost: »Trenutno je povsem zadovoljiva, komaj pred enim letom pa sem bila zaradi prenizkih dohodkov precej zadolžena (da sem lahko pokrila osnovne življenjske stroške). Zagotovila, da se to ne bo ponovilo, nimam.« Nekatere respondentke izpostavljajo tudi nestalnost in nerednost svojih finančnih virov prihodkov. V primerjavi z večino delavk v standardnih delovnih razmerjih s primerljivimi kompetencami in izobrazbo je namreč večina prekarnih delavk tako z vidika socialne kot ekonomske varnosti v bistveno slabši situaciji. Že misel na počitnice je tako pogosto izven dosega realnega, kar lepo ponazarja naslednji odgovor ene od anketirank: » Letos prvič po petih letih vem, da bom lahko z lastnim delom preživela od

januarja do decembra in prvič po petih letih si bom lahko privoščila tudi (sicer skromne, a vendar) počitnice. Torej, za silo gre, a kot sem napisala, še zdaleč nisem zadovoljna.«

S svojim ekonomskim stanjem je nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih 30 prekarnih delavk, med katerimi jih kar nekaj izpostavlja, da živijo pod pragom revščine: »živim iz rok v usta«, »mesečni prihodek je manjši od minimalne plače« ter »slabo. Pod pragom preživetja.« Nemalo respondentk izpostavlja negotov in vsakodneven boj za eksistenčne potrebe ter finančno odvisnost od staršev ali partnerja, ki se nadaljuje tudi v trideseta leta: »Trudim se biti kar se da optimistična in pozitivno naravnana. V zadnjih mesecih pa je več kot žalostno, da se v strahu zbujaš, če boš prihodnji dan lahko plačal najemnino, hrano itd.«. Druga pravi: »S količino dela, ki ga v mesecu opravim, zaslužim za večjo žepnino, sicer sem pa odvisna od staršev (pri njih tudi še živim).« Delavka, ki dela preko avtorske pogodbe na področju izobraževanja na nekoliko daljši način opiše svojo situacijo: »Po šestih letih dela pri istem delodajalcu še vedno ni sledu o redni zaposlitvi (vsaj za nek določen čas). Plačilo je mizerno (še toliko bolj po uvedbi obveznih prispevkov), komaj shajam skozi mesec, še vedno živim pri starših in sem skoraj povsem odvisna od njih. Ponižujoče ...« Samozaposlena ženska sredi tridesetih izpostavlja tudi nezmožnost varčevanja za pokojnino ali počitnice ter nezmožnost kovanja kakšnih dolgoročnejših planov, povezanih z načrtovanjem družine: »Prislužim premalo, da bi lahko npr. varčevala za pokojnino in/ali si privoščila sedemdnevni dopust na morju in/ali razmišljala o naraščaju in/ali bi mi računovodski servis vodil vse finančne zadeve.« Doktorska študentka, ki za preživetje kot samozaposlena v kulturi dela za številne naročnike ter je ob študiju vpeta tudi v več različnih projektov, med katerimi jih veliko sploh ni povezanih z njeno znanstveno specializacijo, trezno ugotavlja: »S svojo ekonomsko situacijo absolutno nisem zadovoljna. In zelo gorko je spoznanje, da ne bo NIKOLI boljše. Razmišljam o selitvi, a tudi za to so potrebna sredstva, a tudi pogum, ki pa mi ga vse bolj primanjkuje.« Odgovori prekarnih delavk pričajo o tem, da je velika večina ujeta v vegetiranje in upanje na boljše čase, za katere pa ne vejo, če bodo kdaj prišli. Večina si je, ob skrbi za vsakodnevno plačevanje eksistenčnih potreb, nezmožna plačevati prispevke za socialno in pokojninsko varstvo, misliti na daljši oddih zunaj lastnega kraja ter načrtovati prihodnost. Nekatere so v prekarnost ujete že leta, zato se jim radikalne spremembe na bolje ne zdijo verjetne, mnogim upada potreben zanos in energija, primanjkuje pa jim tudi kapitala za selitev v tujino ali za snovanje lastne poslovne priložnosti.

Možnost osamosvajanja in finančne neodvisnosti

Zanimalo nas je tudi, ali ima narava dela (pozitiven ali negativen) vpliv na osamosvajanje oz. finančno neodvisnost v raziskavo zajetih prekarnih delavk. Dve respondentki sta odgovorili, da narava njihovega dela ne vpliva na osamosvajanje oz. finančno neodvisnost. Da je ta vpliv pozitiven, meni 14 oz. 28 odstotkov anketirank. Negativen vpliv njihovega dela na osamosvajanje oz. finančno neodvisnost zaznava 16 respondentk, kar predstavlja slabo tretjino vprašanih. Da je ta vpliv zelo negativen, meni 14 ali 28 odstotkov anketirank. Odprt odgovor na to vprašanje so podale štiri anketiranke. Ena je odgovorila, da je vpliv različen v različnih obdobjih, druga pravi, da ji delo za zdaj omogoča finančno neodvisnost, vendar ni znano, kako bo v prihodnosti, tretja respondentka izpostavlja, da njeno »delovno mesto nima možnosti napredovanja ali ustvarjalnega udejstvovanja, tako da je plača komajda zadostna, če je sploh pravočasno nakazana«, medtem ko četrta anketiranka izpostavlja, da je smiselno vprašanje tudi glede pomena kvalitete bivanja, ko govorimo o finančni neodvisnosti: »Zaradi družinske situacije sem finančno neodvisna in osamosvojena že od konca srednje šole. Vendar si pri skoraj tridesetih več ne želim živeti s cimri in v najemniških stanovanjih. Vendar si kaj drugega zaradi narave svojega dela ne morem privoščiti.«

9.2.6 Načrtovanje prihodnosti

Splošen odnos do prihodnosti

Kljub prekarnosti je 13 respondentk bolj ali manj optimističnih glede svoje prihodnosti, med njimi so tudi vse tiste, ki so pri vprašanju glede ekonomske situacije izrazile vsaj delno zadovoljstvo. Ena med njimi na vprašanje odgovarja: »Mislim, da s svojimi referencami in socialno mrežo lahko optimistično zrem v prihodnost. Skrbi me ne, ne verjamem pa ravno v boljše okoliščine.« Druga meni: »Verjamem v boljše okoliščine saj slabše ne more biti.« Kulturna delavka izpostavlja, da delo v kulturi zahteva optimizem, saj ni bilo na tem področju nikoli lahko delati: »Na srečo sem po naravi optimist. Če ne bi bila, verjetno ne bi vztrajala pri delu v kulturi. Verjamem, da si bom znala nekaj najti in se bom znašla tudi na drugem delovnem mestu, če kdaj v kulturi ne bo šlo več naprej.« Zanimivo je, da svojo iznajdljivost izpostavljajo tudi nekatere druge kulturne delavke, ena med njimi denimo pove, da je: »optimistična in hkrati me lahko skrbi.« Nadaljuje pa: »Danes je možno vse. Je pa dejstvo, da se kot svobodnjakinja verjetno bolje znajdem v kritičnih momentih kot nekdo, ki ostane brez službe, v kateri dela že zadnjih 15 let.« Devet prekarnih delavk preveva nekoliko manjši

optimizem oz. »optimistična skrb« kot se izrazi ena med njimi. Delavka, ki trenutno dela preko pogodbe za določen čas na festivalih, odgovori, da je glede lastne situacije realna: »Glede na situacijo v Sloveniji, sploh ne kaže, da se bo karkoli spremenilo na bolje. Tako da razmišljam tudi o selitvi v tujino, če bi lahko opravljala isto delo pod boljšimi pogoji, oziroma o prenehanju dela, v zameno za boljšo ekonomsko in socialno stabilnost.« Tri med njimi izpostavljajo, da o prihodnosti raje ne razmišljajo: »Navadila sem se ne gledati predaleč v prihodnost. Nimam pojma, kaj me še čaka.«

Polovico oz. 25 anketirank skrbijo oz. zelo skrbijo obeti za prihodnost. Delavka, ki dela na področju zdravstva, tako pove: »Včasih ne spim. Še dobro, da imam toliko dela, da se lahko zakopljem vanj.« Razloge za svoj pesimizem izrazi tudi doktorandka, ki dela kot kulturna delavka: »Žal sem glede svoje prihodnosti zelo pesimistična. Edina varnost je status samozaposlene v kulturi, ki pa ga moram na 3 leta obnavljati. Za ta status sem zelo hvaležna, toda to ni dovolj. Moji prihodki mi ne dovoljujejo niti prejema LIMITA na banki, kaj šele pridobitve kredita. V prihodnosti si tudi ne obetam nikakršne trajne zaposlitve. Včasih je zelo težko sprejeti takšno realnost, sploh glede na visoko izobrazbo, ki jo imam.«

Kot tudi nekatere druge anketiranke, tudi samozaposlena delavka razmišlja o prekvalifikaciji ali odhodu v tujino: »Še vedno iščem prvo pravo službo (stara sem 33 let in imam že 8 let diplomo), razmišljam o prekvalifikaciji ali popolnoma drugemu poklicu, kjer ne bi bilo prekarstvo edina možna vrsta zaposlitve. Ravno optimistična nisem. Razmišljam tudi o odhodu v tujino.«

Zmožnost naslavljanja stanovanjske problematike

Na vprašanje, ali jih delovne okoliščine ovirajo pri reševanju stanovanjskega problema, jih 12 odgovarja, da ne, ker si lastnega stanovanja ne želijo, saj jim podnajemništvo bolj odgovarja, ali pa so svoj stanovanjski problem že rešile s pomočjo sorodnikov. Respondentka, ki dela na področju socialnega varstva, ob tem pove: »Lahko bi gledala bolj dolgoročno kot sedaj, iz leta v leto. Kredita pa tudi ob zaposlitvi za nedoločen čas ne bi dobila, saj je plačilo za delo (ki ga opravljam) minimalna plača.«

Preostalih 38 prekarnih delavk, zajetih v raziskavo, njihov položaj ovira pri reševanju stanovanjskega problema. Ena med njimi pove: »Reševanje dolgoročnega stanovanjskega vprašanja ni mogoče. Že za najemnino je potrebna pomoč drugih.« Druga ob tem opiše svojo bivanjsko situacijo: »Pri 29 letih še vedno živim v stanovanju s sostanovalci z majhno lastno

sobo.« Ovire pri osamosvajanju izpostavlja ena od kulturnih delavk: »Seveda, bančni delavci si ne predstavljajo, kaj dela samozaposleni kulturni delavec. Veliko težje je dokazati finančno sposobnost prav zaradi nesigurnosti zaposlitve, čeprav recimo vsak mesec plačuješ tržno najemnino, ki je višja kot bi bila mesečna anuiteta kredita.« Odvisnost od medgeneracijske solidarnosti (če je sploh na voljo) prizna naslednja anketiranka: »Imam veliko srečo, da moji starši niso bili v istih okoliščinah, kot sem jaz, zato so mi lahko omogočili polog za stanovanje, ki ga zdaj odplačujem prek očetovega kredita. Veliko raje bi si stanovanje kupila v celoti sama. Tudi avta si brez njihove pomoči ne bi mogla privoščiti (morda kakšnega starega) in ko bo ta crknil, bom verjetno brez. In to kljub temu, da že vrsto let pridno delam.«

Načrtovanje družine

Na vprašanje, ali delovne okoliščine respondentke ovirajo pri načrtovanju družine ter ali bi bile okoliščine drugačne, ko bi imele stabilno zaposlitev, le enajst med njimi odgovarja, da jih delovne okoliščine pri teh načrtih ne ovirajo. Tri med njimi družino že imajo, tri si je ne želijo, kar nekaj med njimi pa jih o družini sploh ne razmišlja. Preostalih 39 poroča o tem, da jih narava njihovega dela ovira pri načrtovanju družine. Ena med njimi je poročena in stara preko trideset, a izpostavlja: »Zdaj nimam otrok in najbrž jih tudi ne bom imela. Velik razlog za to je finančna nestabilnost.« Druga, v podobni situaciji, odgovarja: »Ja, zdi se mi, da me precej ovirajo. Če bi bila z možem zaposlena, bi lahko uredila stanovanjsko problematiko, planirala prihodnost na daljši rok in tudi otroka.« Samozaposlena v kulturi izpostavlja, da je nezmožnost načrtovanja družine ena od najbolj bolečih okoliščin prekarnosti: »Absolutno, prav to me najbolj boli. Menim, da mi najbrž ne bo uspelo imeti družine.« Zopet druga izpostavlja, da težko predvidi lastno situacijo že za pol leta vnaprej, zato ni nobenih pogojev za načrtovanje družine. »Absolutno, družina mi spričo lastne ekonomske nestabilnosti niti ne pade na pamet.«

Zmožnost soočanja z nepričakovanimi izdatki

Na vprašanje glede zmožnosti soočanja z nepričakovanimi izdatki, jih 19 poroča, da s tem pretežno nimajo težav, vendar nekatere ob tem dodajajo, da je veliko odvisno od višine stroškov in letnega obdobja, saj prihodki ne prihajajo enakomerno čez celo leto. Kar nekaj jih je izpostavilo tudi pomoč staršev, brez katerih tovrstnih stroškov same ne bi mogle kriti. Ena med njimi svoje okoliščine opiše: »Odkar sem v partnerski zvezi, lažje. Prej: zelo težko (vsak dodaten strošek je pomenil zadolževanje). A kot rečeno, situacija se dejansko spreminja iz

leta v leto, odvisno od uspešnosti pri prijavih na razpise, od naročil, medijske prepoznavnosti mojega dela itd.«

Preostalih 31 odgovarja, da so se (popolnoma) nesposobne soočati z nepričakovanimi okvarami in popravili. Svojo situacijo ena med njimi opiše z besedami: »Nimam prihrankov, saj vse kar zaslužim, porabim sproti, ker so stroški življenja "na svojem" v Ljubljani izredno visoki in popolnoma nesorazmerni s plačami. V primeru večjega nepričakovanega izdatka si moram sposoditi denar pri prijateljih in jih prositi, da jim vračam po obrokih.« O prisilni zadolženosti, da so sploh lahko kos nepredvidljivostim, poroča več respondentk, tudi delavka, ki dela brez pogodbe na področju kulture: »Taki izdatki vnesejo kaos v moje življenje, posrkajo še zadnje prihranke oz. moram za njih prosjačiti pri starših.« Več anketirank izpostavlja, da si ne morejo privoščiti avtomobila: »Avtomobilu sem se odpovedala prav zaradi stroškov, živim v podnajemu, mi pa vsak nepričakovan izdatek načne skromne prihranke, ki jih recimo načrtujem za dopust.« Ena med njimi glede svojih stroškov, ki jih krči na minimum, pove, da se z dodatnimi stroški ni sposobna soočati, hkrati dodaja: »Skoraj nimam povišanja, ne avtomobila. Stanovanje je najemniško.« Druga pove: »Za nepričakovane izdatke si moram denar sposoditi od staršev ali prijateljev, zato skrbim, da kolikor se le da, čuvam svoje zdravje in imovino.«

Zmožnost načrtovanja kariere

Na vprašanje, v kakšni meri lahko načrtujejo svojo kariero, jih je deset odgovorilo, da jo v večji ali manjši meri lahko načrtujejo. Kljub temu, da večina izpostavlja omejene možnosti, kjer ni vse odvisno le od njihovega prizadevanja in kompetenc, pa si omenjenih deset respondentk prizadeva iskati dodatne možnosti napredka bodisi znotraj bodisi zunaj njihovega področja dela, nekatere pa se ozirajo tudi za tujino. Ena od anketirank glede svoje karierni prihodnosti razmišlja: »Imam veliko vpliva v smislu izbire projektov in zaradi svoje usposobljenosti zmeraj delam točno to, kar želim. Vendar, če bo šlo tako naprej, si ne bom mogla več privoščiti nadaljevati z izbrano kariero in bom prisiljena iskati druga dela z večjo stabilnostjo in višjim dohodkom.« Kljub v primerjavi z drugo skupino večji optimistični naravnosti pa tudi te anketiranke izpostavljajo vseprisotno negotovost in nepredvidljivost okoliščin lastnega dela: »Že ves čas delam na svojem področju, tako da v nekem smislu "kariero" nekako gradim. Je pa ne morem načrtovati na trenutnih projektih, ker nikoli ne vem, kako dolgo bodo trajali. Ko moram, pač poiščem novo "karierno stopničko" in upam, da

bo povezana z mojim poklicem.« Večina respondentk ostaja realnih glede svojih obetov: »Mogoče lahko postanem vedno bolj profilirana v tem, kar počnem, oziroma lahko samozavestno ponudim svoje storitve, ampak kakih neslutelih višav ne pričakujem.« Pri mnogih je zaznati pragmatično prilagojenost ciljev svojim okoliščinam: »Nimam začrtane ideje o tem, kaj bi moja kariera morala biti, tako da se prilagajam in v razpoložljivem delu iščem izzive.«

Preostalih 40 respondentk težko, ali sploh ne načrtuje svoje kariere. Nekatere izpostavljajo, da si težko predstavljajo, kaj bi znotraj svojih kariernih obetov sploh lahko razvijale. Ena od anketirank pove, da svoje kariere ne more zares načrtovati, saj »ni kam napredovati, ni *feedbacka*, ni zunanje motivacije.« Druga izpostavlja: »Nimam nikakršne predstave o možni karieri. Večina načrtov za prihodnost predstavljajo neprofitne dejavnosti.« Tretja, ki dela preko podjetne pogodbe v šolstvu odgovarja, da svojo kariero težko načrtuje, saj »če ostanem v tej situaciji, napredovanja ali načrtovanja ni«. Nekatere izpostavljajo, da se počutijo kot v »slepi ulici« oz. da imajo občutek stagnacije ter da lahko načrtujejo kvečjemu »nekaj tednov vnaprej«, večina pa jih izpostavlja nezmožnost napredovanja v okviru obstoječega dela. Novinarica, ki dela preko avtorske pogodbe tako pove: »Napredovanja niso možna. Nikoli nisi dovolj dober. Po ideologiji, ki podpira prekariat, bi moral zastoj delat 10 let, da bi si zaslužil plačo in napredovanje.«

Obeti za prihodnje leto

Vprašali smo jih tudi, kakšna pričakovanja imajo glede prihodnjega leta in česa bi si želele. Ob tem tri odgovarjajo, da si želijo prav podobnih okoliščin kot letos. Ena med njimi pravi: »Želela bi si, da bi ohranila vse stvari, ki jih delam letos. Pričakovanja pa so realna glede na dogajanje v podjetju – preprosto ne vem, kaj naj pričakujem za drugo leto, stanje je izredno nepredvidljivo.« Tri ne razmišljajo o prihodnosti. Ena med njimi pravi: »Na prihodnje leto nisem osredotočena, ker rešujem trenutne situacije (iz meseca v mesec). Prihodnje leto je predalet.« Druga pravi: »Ne razmišljam o prihodnosti. Hočem samo imeti streho nad glavo in finance za hrano in kak kulturni dogodek.« Tri razmišljajo o odhodu v tujino. 17 respondentk si bi želelo stabilno, redno zaposlitev oz. socialne in finančne stabilnosti in varnosti. Ena od njih svojo željo opiše: »Službe in ne dela v odvisnem delovnem razmerju.« Druga si želi: »Sigurnosti, da bom imela redne prihodke. Še posebej v primeru bolezni ali nosečnosti.« Tretja svoje želje izrazi še nekoliko konkretnije: »Stabilne zaposlitve, kjerkoli. Oz. UTD, da

lahko nadaljujem svoje delo v miru in si morda iz tega uspem narediti možnost normalnega preživetja.« Trinajst anketirank si želi predvsem višjih prihodkov in splošne finančne stabilnosti in varnosti, vendar ob tem ne izpostavljajo želje po zaposlitvi za nedoločen čas. Prekarka, ki dela kot varuška ter hkrati izdeluje unikatne izdelke, si želi »posla le do te mere, da bi uspela uravnoteženo delati na projektih in se iz dneva v dan ne bi obremenjevala s posameznimi evri v trgovinah z osnovnimi dobrinami. Da bi uspela privarčevati dovolj denarja, da bi si upala pomisliti na ustvarjanje družine in morda kdaj kake svoje nepremičnine.« Kulturna delavka izpostavlja: »Želela bi si nemogoče. Ureditev socialnih in ekonomskih razmer v Sloveniji in bolj odgovorno vlogo javnih zavodov pri zagotavljanju sredstev drugih virov na področju kulture (tudi zasebni sektor, tujina ipd.). Zasebno pa sem v že omenjeni dilemi – ostati v sanjski službi in živeti na robu preživetja ali kloniti in poiskati boljše plačano delo v kakšni drugi panogi.« Želje treh respondentk se zelo osredinjajo na izboljšanje prekarnega položaja. Ena med njimi si tako želi: »Da bi država prekarnim delavcem znižala previsoke prispevke in z zakonom omogočila, da imajo dopust in porodniško – če pa ne, da bi prisilila delodajalca, da nas redno zaposli.« Preostalih devet je težko dati na skupne imenovalce. Ena med njimi si želi izginotje kapitalizma, dve več olajšav za samozaposlene oz. manjše davčne obremenitve. Želje drugih so konkretno usmerjene na vsebinsko plat njihovega dela in želje po osebni strokovni rasti. Druge pa si želijo več prostega časa in bolj urejen delovni čas.

9.2.7 Samorefleksija lastne prekarosti in politična naravnost

Občutek povezanosti s soprekarci

Na vprašanje, ali se čutijo povezane z ljudmi, ki imajo podoben delovni status kot ga imajo same, je 84 odstotkov (42) v raziskavo vključenih prekarnih delavk odgovorilo, da imajo občutek povezanosti z delavci s podobnimi atipičnimi, prekarnimi zaposlitvami. Da čutijo »občutek solidarnosti, povezanosti« z ljudmi, s katerimi »smo v isti nesreči.« Vendar nekatere ob tem izpostavljajo tudi oteževalne okoliščine za širše solidarnostno povezovanje: »Da, a ne z vsemi, poleg tega veliko ljudi tak položaj skriva in se je z njimi težko zares čutiti povezane.« Druga ima s povezovanjem med prekarci slabe izkušnje. Na vprašanje, ali se čuti z njimi povezano tako odgovarja: »Sem se, ampak se je izkušnja poskusa povezovanja med prekarci na prejšnjem delovnem mestu izkazala kot neuspešna; pod pritiski delodajalcev se je "uporniški" duh polegel, vsak je popolnoma sebično pozabil na "skupne dogovore" in

poskrbel, oprostite izrazu, "za svojo rit". Tako je nemogoče delovati "sindikarno". Sama sem bila zelo razočarana in edina, ki sem zaradi nestrinjanj (s pogoji delodajalca) šla tudi proč.« Tretja opozarja, da je znotraj skupine prekarcev težko vzpostaviti enotno identiteto, saj nima »občutka, da bi bili homogena skupina.« Ena med njimi ob tem izpostavlja: »Odvisno, včasih so prekarci, pa imajo svoje stanovanje ali pa jih zalagajo premožni starši, da lahko delajo to, kar jih veseli.« Zgolj pet jih take vezi ne čuti, medtem ko tri menijo, da so z ostalimi prekarci delno povezane. Ena med njimi dodaja, da kljub delni povezanosti »čutim, da je med nami velika konkurenca«. Ena med anketirank je mnenja, da je občutek povezanosti odvisen od drugih dejavnikov.

Apatija ali optimizem glede sprememb lastnega položaja

Na vprašanje, ali jih glede lastnega položaja preveva apatija ali verjamejo, da se splača s primernimi akcijami odločevalce opozarjati na problematiko prekarnih delavcev ter s tem kaj izboljšati, dve kot rešitev izpostavljata zgolj revolucijo. Ena od njiju pravi: »v odločevalce v kapitalističnem sistemu ne verjamem, bolj verjamem v revolucijo in spreminjanje sistema, drugače se zadeve ne bodo izboljšale.« Druga pravi podobno: »Nisem apatična, upam na izboljšanje. Samo z opozarjanjem se bo bolj malo doseglo. Je bolj potrebna revolucija.« Devet respondentk je pesimističnih in/ali apatičnih. Ena med njimi meni, da je njena apatija posledica 10 letne prekarnosti. Druga je glede možnih sprememb skeptična: »Dvomim v izboljšave, taka situacija je bila načrtno ustvarjena. Vračamo se v fevdalizem.« Osem anketirank je skeptičnih do izboljšanja položaja, vendar se jim zdi kljub temu pomembno boriti: »Verjamem v akcijo, na opozarjanje, ne verjamem pa, da se bo kaj spremenilo.« Ali kot pravi druga: »Zdi se mi prav, da se opozarja. Tudi sama to počnem, hkrati pa sem v položaju, ko se mi zdi, da je vse to boj z mlini na veter.« Ena od njih poda oris celostnega izvora problema: »Skušam se držati optimizma, a imam preveč izkušenj z izkoriščanjem, da bi verjela v to, da bodo samo akcije opozarjanja kaj spremenile. Potrebne bi bilo korenite spremembe zakonodaje in drugih pravnih okvirov ter mentalitete odločevalcev in delodajalcev. Hkrati tudi delavcev, ki na take pogoje dela sploh pristajamo.« Druga opozarja, da sta pomembni oviri povezovanju in odporu alienacija in izčrpanost: »Vsekakor verjamem v politično delovanje. Je pa ravno problem v izčrpanosti in alienaciji prekarcev. Zato je skupno druženje (npr. knjižnice) ključno.« Tretja je glede problematike še bolj izčrpna:

Ne preveva me apatija. Seveda se splača opozarjati, ampak izkušnje kažejo na to, da je izredno težko aktivirati ljudi. Tudi, ko so jim vzete določene ugodnosti ali celo pravice, se prvotno razburjenje hitro umiri. Ljudje izumijo nove individualne taktike preživetja, zaradi obremenjenosti pa nimajo časa (in interesa) sodelovati v skupinskih akcijah. Dlje od podpisovanja peticij je težko aktivirati posameznike (nekaj časa sem delala v organizaciji, ki zastopa interese samozaposlenih v kulturi).

31 respondentk verjame v smiselnost opozarjanja na slab položaj prekarnih delavcev. Nekatere so optimistične tudi »zgolj« zato, ker se jim je trenutno izboljšal osebni položaj: »Prevevala me je apatija precej bolj, ko sem iskala in se ni nič odpiralo. Zadnje leto se mi stvari odpirajo in mi je v bistvu OK. Akcije so OK, ampak problemi so globlji, potrebno bi bilo spremeniti trg in nekatero zakonodajo.« Druga izpostavlja: »Glede na izkušnje s slovensko politiko v preteklosti nimam ravno prevelikih pričakovanj. Je pa treba vsekakor neumorno in vztrajno opozarjati odločevalce in pozivati k izboljšanju. Še pomembneje pa morda mobilizirati in povezati vse prekarne delavce in s številčnostjo predramiti odločevalce.« Tretja razmišlja:

Mislím, da je vedno pametno obdržati voljo in optimizem, da se družbo da spremeniti, zato je opozarjanje na naš položaj nujno potreben. Tako se ljudem in upajmo odločevalcem vsaj razsvetli, v čem je težava. Pogosto se – sploh starejše generacije – sploh ne zavedajo, kako velika težava za celotno družbo je to. Ravno mi bi morali pokati od delovne in življenjske energije in spreminjati družbo, pa se namesto tega borimo z nemogočimi življenjskimi razmerami, ki jih prejšnja generacija ne pozna.

Zaslediti je tudi nekatera zagrenjena mnenja: »Težko, a potrebno bo ukrepati, najbrž bo vlada ukrepala, ko mladi ne bodo vplačevali dovolj sredstev za stare in njihove pokojnine. Takrat se bojo najbrž zganili, prej pa ne, ker jih briga za nas.«

Odnos do sindikalnega zastopanja prekarnih delavcev

Na vprašanje, ali pogrešajo sindikalno zastopnost prekarnih delavcev ter ali menijo, da bi primerna sindikalna gibanja lahko izboljšala položaj prekarnih delavcev, jih dvanajst ne polaga upov v sindikate. Tiste, ki so podale daljše odgovore na to vprašanje, se zavedajo, da so problemi, ki generirajo prekarnost, globlji in kompleksni, zato dvomijo, da bi lahko sindikalna zastopnost prekarnim delavcem pomagala izboljšati položaj. Ena izmed njih izpostavlja, da sindikati niso prilagojeni specifikam prekarnih delavcev ter da je prekarno

delo »zelo problematično, ker velikokrat niti ni želje prekarcev, da se povežejo«. Druge menijo, da je kapitalizem pretrd oreh za sindikalno moč: »Žalosti me, da naših pravic nihče ne zastopa, dvomim pa, da bi prišlo do velikih sprememb, saj se tudi druge oblike dela vse bolj približujejo prekarnim.« Oz. »Če bi bila sindikalna gibanja podobna tistim, ki se kvazi borijo za redno zaposlene, potem vanje nimam veliko upanja.«

38 prekarnih delavk, zajetih v raziskavo, pogreša sindikalno gibanje, ki bi v Sloveniji opozarjalo na izboljšanje položaja prekarne delavce, kljub temu pa ima večina med njimi zadržke glede uspešnosti sindikalnega boja. Ena med njimi tako dvomi, da bi sindikati lahko kaj izboljšali, »ampak bi imela pa vsaj občutek, da nekam spadam, da nisem sama, da ni nič narobe z mano in da se mi ni treba počutiti krivo in odgovorno za mojo nestabilno kariero«, druga ob tem izpostavlja problem heterogene množice prekarne delavce ter mnenje, da nimajo »skupnega sovražnika«. Kar nekaj respondentk, kljub temu, da bi si želele sindikalno zastopnost, ob tem izraža dvom v primernost obstoječih sindikatov za naslavljanje problematike prekarne. Zslediti je skeptično mnenje, »da je klasičen sindikat strukturno dovolj podkovan in prilagojen sodobnem času, da bi bil učinkovit«, druga meni, da si bi želela novih predstavnikov, saj »obstoječi sindikati zastopajo že izbrjane pravice le zase in s tem pomagajo k naši marginalizaciji, tretja je mnenja, da »si tudi predstavniki največjih sindikatov zatiskajo oči in ne vidijo, kako veliko mladih je pravzaprav prekarcev, govorimo pa le o težavah javnih uslužbencev«. Zslediti je tudi širše predloge rešitev, kjer ena od delavk meni: »Vsekakor bi morala biti sindikalna zastopnost tudi prekarne delavce, še posebno zaradi širine pojava. Vendar sama po sebi ne bo nič rešila, spremeniti je treba trg in nekatere zakone, da bi postala večja pretočnost, lažje zaposlovanje in odpuščanje, manjšo obdavčitev dela, ugodnosti za dolgotrajne zaposlitve.« Samozaposlena v kulturi, ki dela na področju publicistike, novinarstva in izobraževanja, je optimistična, saj deli izkušnjo delavske solidarnosti: »Predvsem pomaga medsebojna pomoč, relativiziranje in bodrenje. Imam pa tudi izkušnjo neverjetne podpore nekaterih zaposlenih in celo predstavnikov sveta delavce in sindikata podjetja, za katerega delam, saj nam ti ljudje dajejo glas in izpostavljajo problematiko prekarcev v podjetju, ki je mi sami ne moremo.« Večina ostalih respondentk je mnenja, da je sindikalno zastopništvo ena od pomembnih možnosti za izboljšanje položaja prekarcev.

Izpostavljanje »krivcev« za razrast prekarnosti

Zanimalo nas je tudi, kdo naj bi bil najbolj odgovoren za razraščanje prekarne zaposlitve. Dvanajst respondentk izpostavlja kapitalizem in/ali neoliberalni sistem, ki mu »ustreza fleksibilnost in individualistična dimenzija prekarne dela: »Tržna ekonomija, kapitalizem, usmerjenost na dobiček. Premajhna vloga države v usmerjenost k državi blaginje po skandinavskih vzorih.« Druga na »spisek krivcev« dodaja »politike, ki ne varujejo pravic državljanov.« Tretja izpostavlja še »globalizacijo, prosti trg, neoliberalne vlade, politiko EU.« Ena med njimi je svoje mnenje izčrpnije opiše: »Trg, ki narekuje vedno nižje stroške dela in prožnost, znotraj katere ni prostora za pravice delavcev. Pri nas deloma verjetno tudi dejstvo, da je veliko delovnih mest prejšnjih generacij "močno zaščiteneh", zaradi česa se zaradi zmanjševanja stroškov in zategovanja pasu v času krize v glavnem razraščajo samo najcenejše/nesigurne oblike dela – ne pa recimo neka "zlata sredina" (z bonusi in enakimi prihodki za enako opravljeno delo) za vse zaposlene.«

Dobra polovica (26) respondentk je mnenja, da je za razraščanje prekarne zaposlitve najbolj odgovorna država, oblast oz. neprimerna zakonodaja, ki take oblike dela dopušča. Ena med njimi ob tem razmišlja: »Na ravni razumevanju etatizma vsekakor država, ki je postala le še servis neoliberalni ureditvi kot novi oblike urejanja družbenih razmerij od sedemdesetih let dalje. Država pa celo servisira kapital z npr. outsourcingom zaposlitve za prekarce. To se npr. lepo vidi na ravni t.i. izobraževalnih storitev, kjer se raje najema samozaposlene za 120 eurov, kot da bi se zaposlilo ljudi, vanje vlagalo, ti pa bi razvijali poglobljene, kakovostne programe.«

Druga meni: »Politiki in državni aparat. Situacije v državi so točno takšne kot jih dovoli/želi trenutna politična volja (ki se prenaša od vrha navzdol, do zadnjega referenta na najmanjši občini v Sloveniji), da so. Politično voljo pa usmerja največji lobi – kapital.« Nekatere poleg države izpostavljajo še druge krivce, največkrat delodajalce: »Nekaj gotovo država, saj tega ne omejuje, veliko pa tudi delodajalci sami. Predvsem tisti, ki imajo dovolj denarja, da bi ljudi lahko redno zaposlili, pa raje še na delavcih privarčujejo kak evro.« Ena od delavk k temu dodaja tudi prekarce same, saj »pristajajo na pogoje dela, ki bi jih morali kolektivno in kategorično zavračati.« Ena od delavk, ki dela na področju novinarstva in publicistike, poroča o pasti, v katero so pogosto ujeti prekarne delavci. Ta se pogosto pojavlja tudi v situacijah inšpekcijskega nadzora:

Najbrž zakonodaja, ki dopušča take oblike dela. Pomanjkanje nadzora in inšpekcije. In potem pohlep in stiskaštvo podjetij, ki racionalizirajo stroške. Je pa težava tudi v pristopih reševanja prekarne delo. Čeprav pozdravljam, da inšpektorji na terenu iščejo podjetja, v katerih prekarci opravljamo delo, ki je enako delu zaposlenim, vem, da bom v trenutku, ko ta inšpektor pride k nam, izgubila glavni del dohodka. Podjetje me namreč ne bo zaposlilo, temveč odslovilo. Kaj in kje naj potem delam? Redne zaposlitve na svojem področju ne morem dobiti, narava mojega poklica (urednica) pa je taka, da sem nujno vezana na timsko delo znotraj nekega založniškega/medijskega podjetja.

Ob tem vprašanju veliko delavk izpostavljajo več dejavnikov: »Študentska organizacija, vlada, pomanjkanje nadzora inspekcije nad delovnopravno zakonodajo delavcev (zakon o delovnih razmerjih), odvisnost države od EU sredstev, ki diskriminira nas nad 29 let itd.« »Rigidna zakonodaja iz nekega drugega časa, izjemno slab nadzor nad trgom dela, nepripravljenost odgovornih, da kaznujejo tiste, ki se zakonodaje ne držijo, večno iskanje lukenj zaradi nižanja stroškov dela, brez premisleka o širši ekonomski sliki.« Kulturna delavka se osredotoča predvsem na izvore težav v kulturi in izpostavlja »slabo financiranje kulture v državi (mislim, da je tam največ prekarne zaposlitev).« Zopet druga anketiranka izpostavlja krivca: »Zakonodajalca, ki ne zajezi interesov kapitala in pohlepa.«

Tretja, najmanjša skupina največ vzrokov za razraščanje prekarne išče v urejenosti trga dela. Ena od respondentk izpostavlja spremembe na številnih družbenih področjih: »V tujini taka prehodnost trga ni problematična, ker ljudje na tak način tudi rastejo, gradijo kariero, dobivajo nove izkušnje, poglede. Ljudje na 5 let pogosto sami menjajo delovno mesto. Je nekaj pozitivnega, ker se lažje dobi novo službo. Pri nas pa prekarne pomeni nevarnost, ker je premajhna frekventnost možnosti. Kriva je slaba gospodarska politika, tudi širša družbena situacija.« Druge izpostavljajo tudi posebnost financiranja nevladnega sektorja: »Narava dela in sistem financiranja (projektne financiranje nevladnih in javnih organizacij), težnja po zniževanju stroškov in odgovornosti na strani delodajalcev.«

Pripravljenost na aktivno udejstvovanje v znak podpore gibanjem, ki opozarjajo na problematiko prekarne

Na vprašanje, ali bi bile pripravljene aktivno podpreti gibanja, ki bi opozarjale na probleme prekarne v Sloveniji ter temu nameniti tudi nekaj časa (za proteste, zbiranje peticij,

organiziranje raznih dogodkov), je 34 respondentk odvrnilo, da bi bile temu pripravljene nameniti svoj čas. Ena med njimi to že počne in sodeluje z gibanjem, ki se bori proti prekarnim zaposlitvam.

Osem anketirank ne bi bilo pripravljenih podpreti gibanja, ki bi opozarjalo na prekarnost. Ena med njimi pravi, da ji v vsakodnevnem boju za preživetje za to zmanjka energije, druga izpostavlja, da za to nima ne časa ne volje, hkrati pa izpostavlja: »Ne verjamem v revolucije. Mislim, da bi se bilo potrebno drugače lotiti problema in ne s protesti.« Ena od respondentk ne misli ostati v Sloveniji, druga pa meni, da je koristneje, če »ta čas naložim v moj osebni razvoj in moje iskanje novih priložnosti.«

Tri anketiranke niso prepričane oz. bi izrazile delno podporo. Ena med njimi pravi: »Ovisno od tega, na kakšen način bi se borili, kakšna bi bila njihova politika. Če bi se z njo strinjala, bi bila pripravljena podpreti idejo, vendar najverjetneje z manjšimi dejanji.«

Identifikacija s samostojnim, novim razredom prekariata

Zanimalo nas je tudi, ali se respondentke čutijo del prekariata, novega globalnega razreda prekarnih delavcev, in ali se vidijo kot nov nastajajoči razred, analogen proletariatu. Na to vprašanje je kar 32 anketirank odgovorilo, da se (delno) strinjajo s tezo o prekariatu. Nekatere se s skupnim razredom prekariatom celo močno strinjajo, ena od njih na to denimo odgovarja: »Vsekakor. Mislim, da že obstaja, vendar se sam tega (svoje moči in številčnosti) še ne zaveda, ravno zaradi ekonomskih razmer v katerih se nahaja. Težko je biti politično aktiven, če kalkuliraš, kateri opomin je treba najprej plačati.« Druga izpostavlja, da se s tezo absolutno strinja in da gre za »suženjski razred, ki je še nižje od proletariata, brez kakršnih koli pravic, zaščite« in da gre za »nov delavski razred – prekarni razred intelektualcev in izobražencev.« Kar nekaj respondentk uporablja analogije s suženjskim, razlaščenim in/ali ubogim delavstvom.

Pri nekaterih je zaznati željo, da bi bilo to res, saj menijo, da bi to okrepilo pogajalsko moč prekarnih delavcev: »Samo površno spremljam položaj mladih v drugih državah, ampak najbrž to kar drži. Če postajamo družbeni razred, nas je torej vse več, kar pomeni tudi, da bi teoretično večja masa ljudi lahko imela večjo možnost tudi za konkretnjši družbeni pritisk in s tem morda kako spremembo v prid bolj humanim oblikam zaposlitve.« Nekatere ob tem dvomijo, da »je v nas še dovolj volje, da se združimo in aktiviramo«, zopet druge opozarjajo na spodbujanje tekmovalnosti med prekarnimi delavci, zaradi česar težko nastopijo kot

samostojen razred, »saj se strukturno nenehno trga občutek pripadnosti.« Ena od anketirank opozarja, da gre pri prekarnih delavcih za nov obraz starih oblik izkoriščanja delovne sile: »Menim, da gre pravzaprav za stari obraz kapitalizma – prekarnost je precej generacijsko pogojena (ok, slednje bi bilo preveriti s statistikami), toda prekarnost je v resnici mezdno sezonsko delo, ki smo ga lahko v zgodovini spremljali pred novo družbeno pogodbo po drugi svetovni vojni, ki pa se z vzponom neoliberalizma razkraja.«

Devet respondentk se ne čuti del prekariata. Namesto tega poudarjajo, da ne gre za razred, pač pa za »novo obliko zaposlitve« ter da sta »razreda le dva in prekariat je novi proletariat«. Dodajajo pa: »Kar mu manjka, je razumevanje lastnega položaja in razrednega boja.« Večina jih meni, da »so vsi delavci« ter da se družba tudi razredno razslojuje, saj je » socialna neenakost med revnimi in bogatimi vedno večja«. Ena med njimi poleg nestrinjanja s tezo samostojnega razreda izpostavlja tudi, da daje »zalo malo upanja v samoorganiziranje prekarcev«. Ena med anketirankami analogiji s proletariatom nasprotuje, saj je »razredna identifikacija dandanes večinoma negativna, ljudje se s svojo proletarsko razredno pripadnostjo ne ponašajo, ampak se je sramujejo in si želijo sanj in blaga, kar jim uspešno prodaja višji srednji razred«. Tri od respondentk se delno strinjajo s tezo o nastajajočem novem razredu prekariata. Razredna vez ter solidarnost med prekarci se zdi, kot izpostavlja ena od njih, predvsem virtualna. Druga opozarja na raznolikost prekarnih delavcev tudi v globalnem kontekstu: »Rekla bi, da gre za družben fenomen, ki postaja vedno bolj stalen in dobiva tipične značilnosti in posledice in vsekakor zaznamuje neko, morda zelo heterogeno družbeno skupino.«

So ženske bolj podvržene prekarnim oblikam dela in zaposlitev?

Za konec nas je zanimalo, ali se lahko strinjajo, da obstaja za mlajše ženske večja verjetnost prekarnosti. Ob tem smo jih vprašali tudi, ali so bile na trgu dela že kdaj diskriminirane na podlagi spola. Kulturna delavka, ki dela tudi kot novinarka, edina izpostavlja pozitivno diskriminacijo, ob čemer opozarja, da to najverjetneje velja za specifično okolje: »Ker sem ženska, se me na nek način lažje "vzame" v službo, ker bi naj bila bolj tiha, neuporniška, brez svojega mnenja.« 17 anketirank je mnenja, da ženske niso nujno bolj podvržene prekarnim oblikam zaposlitve ter da na podlagi spola še niso bile diskriminirane. Vendar so nekatere ob tem previdne in težko dajejo enoznačne odgovore: »Področja ne poznam dovolj, da bi lahko podajala mnenje. Osebno menim, da na trgu dela nisem bila diskriminirana na podlagi spola,

vendar delam na področju, ki je mojemu spolu naklonjeno.« Da je področje kulture ženskam naklonjeno, pove tudi naslednja respondentka: »Ne čutim, da je velik problem. Ko sem delala v kulturi, je bilo 95 odstotkov žensk. Odvisno od kariere.« Ena od njih pa je bila diskriminirana, vendar kljub temu misli, da spol ne igra vloge.

Da spol igra veliko vlogo tudi pri dostopnosti zaposlitev, je prepričanih 32 oz. dve tretjini anketirank, med katerimi jih je mnogo doživelo tudi diskriminacijo na trgu dela. Ena med njimi izpostavi: »Obstaja. Mislim, da spol igra tu veliko vlogo, vendar niti ne z vidika diskriminacije (tudi to, sicer), bolj z vidika družbene vloge ženske, s katero se poistovetijo tudi ženske same.« Druga razmišlja o diskriminaciji na podlagi predstav o »ženskih« in »moških« poklicih: »Strinjam se, da smo ženske verjetno s strani delodajalca prej prisiljene v prekarne oblike dela. Diskriminacijo sem zasledila predvsem v tem, katera dela so percipirana kot moška/ženska. Glede oblike zaposlitve pa sama diskriminacije nisem doživela.« Podobno razmišlja tudi prekarna delavka, ki dela v izobraževanju: »Mislim, da spol igra veliko vlogo. Mislim, da so ženske po pravilu bolj diskriminirane v poklicih, ki se razumejo kot moški. Sama mislim, da sem diskriminirana na podlagi spola in da bi kot filozofinja dosti boljšo kariero zgradila kot moški.«

Delavka, ki dela na področju zdravstva, trpko poroča o svojih izkušnjah iz razgovorov: »Na vsakem drugem razgovoru me odkrito ali neodkrito povprašajo po družini ali načrtovanju družine. Včasih se pretvarjajo, kakor da hočejo to vprašati mimogrede, npr.: "Ali imate radi otroke? Svojih pa še nimate?" Takrat bi se najraje razjokala, da so otroci zadnja stvar v mojih mislih in da si lahko izrežem maternico in se nikoli ne množim, samo da mi omogočijo dostojno delo.« Podobne izkušnje ima tudi druga respondentka: »Da, če si iskalka zaposlitve, te intervjuvar včasih kar naravnost vpraša po otrocih, če jih še nimaš pri 30-ih in čez, takoj odpadeš. Nekateri sprašujejo bolj zvito, v parabolah, ampak hočejo izvedet isto: če jih imaš, če jih misliš imeti.« Da so otroci realna ovira na trgu dela, izpostavlja tudi prekarna delavka, ki ima otroke: »Zaradi prokreacije so ženske manj zanesljive, manj fleksibilne. Tudi kot prekarka z otrokom sem diskriminirana, saj nisem več tako hitra in učinkovita zaradi skrbstvenega dela, ali se to vsaj v naprej predvideva.« Da so ženske na trgu dela v slabšem položaju, je prepričana tudi doktorandka filozofije, ki sicer opozarja, da je poleg tega potrebno pozornost usmeriti tudi na vprašanje razredne razslojenosti, saj se za identitetami pogosto skrivajo strukturne neenakosti: »Znotraj liberalizma menim, da je ta diskriminacija

nevidna oz. je bolj zvedena na politiko identitet, hkrati pa popolnoma zanemari razredno vsebino. Sama sem prepričana, da spol vsekakor igra vlogo za intenziviranje prekarnosti.«

Odgovori respondentk pričajo o tem, da je (potencialno) materinstvo pogosta ovira za enakopravnejšo obravnavo na trgu dela, odgovori nekaterih anketirank pa pričajo tudi o pri potencialnih delodajalcih še vedno prisotnih stereotipih glede »moških« in »ženskih« poklicev. Ob izpostavljanju mnenj o pozitivni diskriminaciji žensk na področjih, kjer je veliko (ali v primeru kulture večina) prekarnih delovnih razmerij, bi bilo za nadaljnje preučevanje zanimivo preučevati splošno kakovost oz. delež prekarnosti v t.i. feminiziranih poklicih na področju izobraževanja, kulture, novinarstva ipd., saj bi morda na ta način odkrili neposredno korelacijo med spolom in prekarnostjo.

9.3 Interpretacija rezultatov v navezavi na hipoteze in raziskovalno vprašanje

V okviru naslednjih štirih podpoglavjih smo skušali ugotoviti, v kolikšni meri odgovori respondentk potrjujejo oz. zavračajo v izhodišču zastavljene hipoteze ter raziskovalno vprašanje.

9.3.1 Prekarnost ni zgolj posledica negotovih atipičnih oblik zaposlitve oz. dela, pač pa negativno učinkuje na celotno življenje posameznika

Kot uvod k prvi hipotezi se zdi smiselni opis delovnih okoliščin v raziskavo vključenih respondentk, kjer ni bilo težko dokazati, da prav vse na različnih življenjskih področjih v večji ali manjši meri zaznamuje prekarnost, njihova dela in zaposlitve pa so v večini segmentov v primerjavi s standardno zaposlitvijo tudi manj kakovostna. Večina jih namreč izpostavlja zelo šibko varnost, povezano s kontinuiteto njihove zaposlitve, prav tako je pri večini nizka tudi njihova ekonomska in socialna varnost. Čeprav so se nekatere na vpetost v atipična delovna razmerja navadile in jih jemljejo kot nekaj, kar, vsaj pri kulturnih delavkah, imanentno spada k njihovemu področju dela, si večina tudi v prihodnosti ne obeta bolj varnih oblik zaposlitve. Več kot tretjina respondentk dela več od predpisanega standarda 40 ur, prav toliko pa manj od 35 ur na teden, med katerimi jih večina izpostavlja tudi (izrazito) nizke prihodke. Večina respondentk svojo prekarnost zazna tudi na način, da veliko dodatnega časa namenja bodisi neprestanemu oziranju za novimi naročili in delodajalci bodisi usklajevanju z obstoječimi, saj ima kar polovica respondentk dva ali več delodajalcev oz. naročnikov, zato jih nemalo poroča

o napornem krmarjenju med željami in potrebami številnih delodajalcev in svojim prostim časom, v katerega se delo stalno zajeda.

Glede vprašanja v kolikšni meri delovne okoliščine vplivajo na ostala, z delom manj povezana življenjska področja, je večina (86 odstotkov) v raziskavo vključenih prekarnih delavk mnenja, da ima narava njihovega dela precejšen ali celo zelo velik vpliv na kakovost njihovih življenj. Eden od bistvenih problemov je splošna z delom povezana negotovost glede prihodnosti ter (zelo) nizki finančni prihodki, kar se nanaša tako na stabilnost, frekventnost kot na zadostnost in obdavčenost prihodkov. Nezadostnost prihodkov večini onemogoča reševanje stanovanjske problematike in obvladovanja nepričakovanih izdatkov. Dobra polovica respondentk izpostavlja tudi negativen oz. zelo negativen vpliv narave njihovega dela na partnersko oz. družinsko življenje, kjer nekatere poročajo, da zaradi vseprežemajoče narave svojega dela težave težko puščajo v službi, hkrati pa dobra tretjina anketirank svoje delo opravlja izključno doma. Večino anketirank prekarnost ovira tudi pri načrtovanju družine.

Kar tri četrtine respondentk poroča o nezmožnosti ločevanja med delom in prostim časom, saj je »cel dan delovni dan«. Veliko jih namreč izpostavlja, da tudi med prostim časom oprezajo za delovnimi priložnostmi oz. razmišljajo o delu. Na splošno je pomanjkanje kakovostnega prostega časa, ki bi bil namenjen zgolj sprostitvi in oddihu, eden glavnih težav prekarnosti in to kljub dejstvu, da ima tri četrtine respondentk relativno svobodo pri razporejanju svojega delovnega časa. Večina respondentk kot pozitiven vidik stabilnih zaposlitev namreč izpostavlja prav bolj urejen delovni čas ter bolj jasno delitev med delom in prostim časom, kar tretjina v raziskavo vključenih respondentk pa poroča, da nima dovolj prostega časa, med katerimi jih veliko izpostavlja tudi svojo finančno omejenost, zaradi česar prostega časa ne preživljajo na način, kot bi si ga želele. Več respondentk si namreč že leta ni privoščilo počitnic izven svojega kraja bivanja. Slabi dve tretjini prekarnih delavk tudi izpostavlja, da si težko ali zelo težko privoščijo materialne, kulturne, rekreativne dobrine in storitve, ki bi lahko prispevale k višji kakovosti njihovih življenj. Glede negativnega vpliva prekarnosti na zdravje respondentk je težko povleči zaključke, saj rezultati niso enoznačni. Dobra tretjina jih je namreč mnenja, da prekarnost slabo oz. zelo slabo vpliva na njihovo zdravje, po drugi strani pa jih 14 odstotkov izpostavlja pozitiven vpliv.

V okviru prve hipoteze smo preverjali tudi Standingovo tezo (2014) o eroziji z delom povezane identitete prekarnih delavcev, ki pa se ni izkazala za resnično, saj skoraj dvema

tretjinama respondentk (med katerimi izstopajo predvsem kulturne delavke in delavke, ki delajo v izobraževanju) delo predstavlja močan del njihove identitete. Zanje je namreč delo vir strokovnega in osebnega razvoja ter kreativnega izražanja, mnoge izpostavljajo tudi skladnost dela z njihovimi vrednotami, nenazadnje pa nekatere visoko vrednotijo tudi družbeno smiselnost svojega dela, zato jih kljub grenkemu priokusu prekarnosti nemalo izpostavlja veselje do dela. Nekatere ob tem celo poudarjajo, da jim delo predstavlja način življenja, zato jih brisanje mej med delom in njihovim življenjem niti ne moti (preveč). Pri nekaterih respondentkah so opazne tudi poteze in vrednote nove generacije delavstva, ki so jih nastavljal gibanja EuroMayDay (Casas-Cortés 2014), kot na primer, (delovna) samostojnost in samoodgovornost, nepodrejenost, neodvisnost od službenih okolij, svoboda pri razporejanju in organiziranju, proste roke pri načinu in metodah dela, delo od doma ipd. Te lastnosti izpostavljajo kot pomemben pozitiven vidik lastnega dela, kljub temu pa si ob tem želijo več finančne varnosti, delavske pravice in pripadajoče socialne varnosti, pri svojem delu pa nekatere pogrešajo tudi socialno komponento dela.

Na podlagi odgovorov respondentk lahko sklenemo, da se prekarnost ne nanaša zgolj na negotove atipične oblike zaposlitev ali dela. Prekarnost se ne konča, ko delavke ugasnejo računalnik ter zapustijo svoje delovne mesto, pač pa negativno zaznamuje njihovo celotno življenje, s čimer smo potrdili našo prvo hipotezo. Četudi respondentke izpostavljajo tudi nekatere pozitivne vidike svojega nestandardiziranega dela, ki jim omogočajo predvsem več svobode pri organizaciji lastnega delovnega časa (kar je lahko po drugi strani, kot poudarjajo, tudi dvorezen meč), pa si velika večina želi drugačnih delovnih okoliščin, ki bi jim v prvi vrsti omogočale bolj urejeno življenje ter več z delom povezane varnosti.

9.3.2 Prekarni delavci negativno občutijo pomanjkanje z delom povezane varnosti

V kontekstu teze o novi generaciji mladih, ki jim je svoboda in kreativnost pomembnejša od z delom povezane varnosti, smo preverjali, ali jim je ta sploh bistvena za njihovo z delom povezano zadovoljstvo. Kljub temu, da večina respondentk ni bila še nikoli v standardnih oblikah zaposlitve, tri četrtine v raziskavo vključenih prekarnih delavk meni, da je varnost pomemben dejavnik njihovega delovnega zadovoljstva, vendar še posebej kulturne delavke ob tem dodajajo, da na varnost ob svojem delu niso nikoli zares računale, sicer ne bi bile toliko časa vpete v svoje delovno področje. Ob tem nekatere dodajajo, da jim je veselje do

dela pomembnejše od varnosti, čeprav se tudi ta prioriteta z leti pri posameznih respondentkah spreminja.

Dvema tretjinama v raziskavo vključenih prekarnim delavkam se zdi časovna kontinuiteta dela oz. zaposlitve pomembna oz. zelo pomembna, vendar jih skoraj toliko časovne varnosti svojega dela oz. zaposlitve nima oz. sploh nima. Skoraj vsem delavkam se zdi njihov individualni in kolektivni nadzor nad lastnim delom, delovnimi pogoji, delovnim časom in izmenami, prihodkom, zdravjem ter varstvom pri delu pomemben oz. zelo pomemben vidik z delom povezanega zadovoljstva, vendar slaba polovica respondentk tovrstnega nadzora nad organizacijskim vidikom svojega dela nima oz. sploh nima. Zadostnost plačila in možnosti napredovanja se zdijo pomembna oz. zelo pomembna dimenzija z delom povezane varnosti 82 odstotkom respondentk, kar tri četrtine pa tovrstne ekonomske varnosti pri svojem delu nima oz. sploh nima in torej ni zadovoljna z zadostnostjo plačila za svoje delo ter nima možnosti napredovanja. 88 odstotkov pa jih kot pomembno oz. zelo pomembno izpostavlja delovnopravno zaščito pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo, nesprejemljivimi delovnimi pogoji ter socialno varstvo, vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, vendar tovrstne socialne varnosti nima oz. sploh nima tri četrtine respondentk. Iz odgovorov lahko torej zaključimo, da se zdijo našim v raziskavo vključenim prekarnim delavkam vsi vidiki varnosti pomembni oz. zelo pomembni, vendar z izjemo nadzora nad organizacijskimi okoliščinami svojega dela ostalih vidikov varnosti v veliki večini pri svojem delu nimajo.

Večji del pozornosti smo namenili ekonomski varnosti, kjer je kar 60 odstotkov respondentk nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih s svojimi prihodki. Med njimi jih kar nekaj poroča o životarjenju pod pragom revščine, ob skrbi za vsakodnevno plačevanje eksistenčnih potreb pa jih veliko izpostavlja tudi nezmožnost plačevanja prispevkov za socialno in pokojninsko varstvo, varčevanja za počitnice ter kovanja dolgoročnejših načrtov, povezanih z načrtovanjem družine, njihovo finančno varnost pa dodatno slabi tudi neredno in projektno izplačevanje honorarjev. 60 odstotkov v raziskavo vključenih respondentk poroča tudi o negativnem oz. zelo negativnem vplivu njihovega dela na osamosvajanje oz. finančno neodvisnost, kjer jih veliko, kljub temu, da so večinoma stare že nad trideset let, še vedno izpostavlja pomembno pomoč staršev ali partnerja.

Glede na poročila respondentk lahko tudi drugo hipotezo potrdimo, saj je evidentno, da je večini v raziskavo vključenim prekarnim delavkam varnost pomembna in si pretežno vseh

oblik z delom povezane varnosti tudi želijo, vendar jim je njihova obstoječa zaposlitev oz. delo večinoma ne nudi.

9.3.3 Prekarni delavci zaradi svoje nestabilne oblike zaposlitve oz. dela težko načrtujejo svojo prihodnost

Hipotezo, ki tematizira sposobnost načrtovanja prihodnosti prekarnih delavk, smo uvodoma preverjali z vprašanjem glede njihovega splošnega odnosa do prihodnosti, v nadaljevanju pa nas je zanimalo tudi, ali lahko načrtujejo snovanje družine, ali so sposobne reševati svoj stanovanjski problem ter se uspešno spopadati z nepričakovanimi izdatki. Povprašali pa smo jih tudi, ali lahko načrtujejo svojo kariero ter kakšni so njihovi splošni obeti glede prihodnosti.

Četrtnina anketirank kljub prekarnemu položaju na svojo prihodnost zre z optimizmom, vendar so med njimi predvsem tiste, ki so pri vprašanju glede ekonomske situacije izrazile vsaj delno zadovoljstvo, kar zagotovo priča o določeni korelaciji med obema spremenljivkama. Med optimistično naravnanimi delavkami je zaslediti tudi stališča, da so delovne okoliščine okrepile njihovo sposobnost prilagajanja in iznajdljivosti, zato so mnenja, da se znajo soočiti z življenjskimi neprilikami. Polovico respondentk prihodnost skrbi, kjer nekatere izpostavljajo, da ne verjamejo v možnost izboljšanja ne svojega osebnega, ne širšega družbenega položaja. Nekatere iščejo možnosti stabilnejše zaposlitve, druge razmišljajo o prekvalifikaciji ali selitvi v tujino.

Prekarnost kar tri četrtine respondentk ovira pri reševanje stanovanjskega problema. Ob tem nekatere izpostavljajo nezmožnost najemanja kredita, druge pa opozarjajo na skromne finančne zmožnosti, zaradi katerih pri tridesetih še vedno živijo s sostanovalci, ker si kaj več kot take oblike bivanja ne morejo privoščiti. Veliko jih ob tem izpostavlja tudi odvisnost od pomoči staršev.

Še več (78 odstotkov) anketirank poroča, da jih delovne okoliščine ovirajo pri načrtovanju družine. Večina v raziskavo vključenih prekarnih delavk je starih že preko trideset let, vendar si zaradi finančne nestabilnosti materinstva ne morejo privoščiti. Nekaj jih ob tem izpostavlja, da težko predvidijo že svojo srednjeročno prihodnost, zato bi bilo imeti družino preveč tvegano. Slabi dve tretjini respondentk tudi izpostavljata, da so se same v večji ali manjši meri nesposobne soočiti z nepričakovanimi izdatki, zato povečini skrbijo, da je stroškov čim manj. Če se nepričakovane okvare ali popravila že pojavijo, pa si je prisiljena

večina denar sposojati od prijateljev ali staršev, ali pa ob tem zarezati v prihranke, ki bi jih sicer namenile za denimo počitnice.

Večina, kar 80 odstotkov respondentk poroča tudi o tem, da težko, če sploh, načrtujejo svojo kariero. Ob tem nekatere izpostavljajo, da nimajo kam napredovati in da si težko predstavljajo, kaj naj bi grajenje kariere v danih okoliščinah sploh bilo, druge opisujejo svoje stanje z besedami, da se počutijo kot v slepi ulici.

Glede obetov za prihodnost si jih želi večina predvsem stabilno, redno zaposlitev oz. socialno in finančno varnost z višjimi in bolj stabilnimi prihodki. Nekaj jih o prihodnosti ne razmišlja, druge načrtujejo selitev v tujino ali pa si želijo več prostega časa in bolj urejen delovni čas.

Razmišljanja respondentk glede njihove prihodnosti v navezavi na različna življenjska področja, aktualna za mlajše ženske, pričajo o tem, da prekarna narava njihovega dela pomembno vpliva na snovanje njihovih načrtov za prihodnost, zato lahko potrdimo tudi našo tretjo hipotezo.

9.3.4 Ali so mladi in izobraženi prekarni delavci prihodnji motivator sprememb v boju proti (nadaljnji) prekarizaciji dela?

Raziskovalno vprašanje je bilo najtežje nasloviti, saj nas je zanimalo, na kak način v raziskavo zajete delavke reflektirajo svojo prekarnost ter kolikšna je njihova motivacija ter s tem potencial za širšo politično participacijo, nanašajoč se na opozarjanje deležnikov glede njihovega položaja. Dve tretjini respondentk verjame v smiselnost opozarjanja na slab položaj prekarne delavce, kljub temu pa jih veliko izpostavlja, da so problemi globlji in da bi bile za spremembo na boljše potrebne korenite spremembe, zato jih nemalo izpostavlja skepsa v prelomne premike na boljše. Zaslediti je pomanjkanje zaupanja v politične odločevalce ter možnost spremembe zakonodaje, nekatere verjamejo le še v revolucijo kot edino možno rešitev na boljše, desetina respondentk pa sploh ne vidi smisla v opozarjanju na težave prekarnosti. Dve tretjini respondentk bi bili pripravljeni opozarjati na probleme prekarnosti, le malo pa jih to že počne. Manjšina pravi, da za tovrstno delovanje nimajo ne časa ne energije. Anketiranke v odgovorih pogosto izpostavljajo alieniranost, izčrpanost ter nemoč v boju z izkoriščanjem, nekatere čutijo tudi atomiziranost in apatičnost ter predvsem skepsa do učinkovitosti političnega delovanja. Ena od kulturnih delavk deli izkušnjo pobud po povezovanju samozaposlenih v kulturi, ki so zaradi preobremenjenosti ter (posledično) manjše motivacije po medsebojnem povezovanju hitro padle v vodo.

Zanimalo nas je tudi, kdo naj bi bil po njihovem mnenju najbolj odgovoren za razraščanje prekarnih zaposlitev. Dobra polovica za razraščanje prekarnih zaposlitev izpostavlja neprimerno zakonodajo oz. državo, ki se pogosto tudi sama poslužuje prekarnega najemanja delovne sile. Četrtnina vidi glavnega krivca v neoliberalnem kapitalizmu, manjša skupina pa izpostavlja bodisi premalo varne prožnosti oz. neustrezno urejenost trga dela, ki bi omogočal več priložnosti, bodisi neprimeren način financiranja nevladnih organizacij.

Četudi se velika večina v raziskavo vključenih prekarnih delavk čuti povezano z ostalimi prekarnimi delavci, pa je v odgovorih pogosto zaslediti tudi stališča, da gre za heterogeno skupino delavcev, kjer si vsi še zdaleč ne delijo enako (slabih) delovnih in življenjskih okoliščin (nenazadnje je že znotraj skupine petdesetih respondentk opaziti številne razlike). Mnoge na več mestih izpostavljajo tekmovalnost oz. medsebojno konkurenčnost v boju za novimi projekti, prav tako pa je med odgovori zaslediti opozorila, da gre velikokrat za socialno izolirane delavce, kar gotovo onemogoča medsebojno povezovanje ali celo zaveznitva. Pri vprašanju glede strinjanja s tezo o prekariatu kot o novem družbenem razredu namenoma nismo podali definicije, kako si ta razred predstavljajo njegovi zagovorniki, kljub temu pa je bilo med pomisleki zaznati nekatere lucidne misli o kapitalističnem delovanju trga dela ter refleksije, da prekarnost ni nov pojav ter da ga tudi ne gre ločevati od delavskega razreda. Četudi se dve tretjini respondentk bolj ali manj strinja s tezo o prekariatu, pa je med nekaterimi zaslediti tudi željo po prekariatu kot novem političnem subjektu, ki bi na ta način morda lažje opozarjal na položaj prekarnih delavcev, saj je ena od pomembnih skupnih točk med respondentkami splošno pomanjkanje zaupanja v spremembe na bolje v okviru obstoječe ureditve. Kljub temu, da velika večina pogoša sindikalno zastopanost prekarnih delavcev, v resnici le peščica zares verjame, da bi lahko sindikati prispevali h korenitim izboljšavam. Ene tako izpostavljajo problem neenotnosti in nepovezanosti prekarnih delavcev, druge pa sindikate, ki da v obstoječi organiziranosti niso zares kos problemom, ki jih generira sodobni trg dela.

Glede politične zavesti in pripravljenosti na aktivno opozarjanje na probleme prekarnosti na podlagi odgovorov respondentk ni zaslediti zametkov novega političnega subjekta (v nastajanju), zato raziskovalnega vprašanja ne moremo potrditi. Četudi gre za povečini visoko izobražene in družbeno senzibilne mlade delavke, ki v številnih vidikih spominjajo na strukturo množičnih gibanj prekarnih delavcev EuroMayDay, ki so pred desetletjem navdihovala tako Bourdieuja kot Standinga, na podlagi obstoječe analize kljub mnogim

njihovim lucidnim refleksijam težko potegnemo zaključek, da gre za prihodnji motivator sprememb, ki bi lahko bodisi ključno prispeval k reformi trga dela bodisi pripomogel k rekonceptualizaciji dela, ki bi mu kot rezultat denimo uspelo uveljaviti univerzalni temeljni dohodek. Če se vnovič referiramo na Standinga, je med njimi prej kot k aktivizmu naravnano jezo zaslediti razočaranje, apatičnost, pogosto tudi vdanost v usodo, saj mnogim vsakodnevno izpolnjevanje delovnih nalog in skrb za pogosto najosnovnejšo eksistenco črpa ključno prepotrebno energijo, ki bi jo lahko sicer namenile političnemu delovanju. Še pomembneje pa se zdi izpostaviti dejstvo, da je v sodobnem sistemu težko pokazati s prstom na (enega) krivca ter se proti njemu konsistentno boriti, kar so mestoma izpostavile tudi respondentke.

9.4 Priložnosti za nadaljnje raziskovanje

Pri raziskovalnem naslavljanju prekarnosti smo se soočali tudi z nekaterimi omejitvami. Prva je konceptualne narave, saj je preučevanje prekarnosti vsaj do neke mere podvrženo pristranski interpretaciji, ki se nanaša tako na razumevanje prekarnosti kot na interpretacijo rezultatov (več o tem smo pisali v podpoglavjih 3.5 in 3.6). Del težave (ki je hkrati tudi njen odraz) je ta, da je tudi med teoretiki in raziskovalci prekarnosti težko zaslediti nabor skupnih indikatorjev, ki bi bili brez omejitev uporabni tudi v mednarodnem kontekstu. Težavo smo skušali odpraviti z vključitvijo širokega nabora indikatorjev, kar pa je po drugi strani izzvalo posledico, da smo posamezen indikator obravnavali manj poglobljeno, z manj podvprašanji kot bi bilo za podrobnejši pregled potrebno. Kot smo skušali nakazati v teoretičnem delu naloge, se že pri enostavnejšem monodimenzionalnem pristopu preučevanja prekarnosti pojavijo težave z izhodiščno opredelitvijo prekarnosti, saj ne gre za enostavno statistično kategorijo. V luči konceptualnih omejitev pa se je potrebno zavedati, da je pri multidimenzionalnem pristopu tovrstnih dilem še več. Čeprav smo na podlagi analize podatkov večinoma ugotavljali (mestoma presenetljivo) relativno enotne odgovore respondentk, se v tem kontekstu zastavljajo vprašanja, ali ne bi daljši niz vprašanj med samozaposlenimi delavkami v kulturi, zaposlenimi prek pogodb za določen čas, delavkami na avtorskih pogodbah in denimo študentkami, ki delajo preko študentske napotnice, odstrl tudi pomembne medsebojne razlike, ki jih v obstoječi raziskavi nismo uspeli vedno nakazati. Prav tako se je v odgovorih respondentk mestoma pokazalo, da prekarne delavke svoj delovni položaj dojemajo različno tudi glede na svojo starost, kjer denimo izpostavljajo, da

jih manko z delom povezane varnosti ter npr. zabrisanost mej med delom in prostim časom konec dvajsetih (sploh) ni tako motilo kot sedaj, nekaj let kasneje. To nakazuje, da je prekarnost vsaj deloma odprto in dinamično stanje, katerega dožemanje je vsaj do določene mere odvisno tudi od življenjskega obdobja prekarne delavke. V tem oziru bi bilo smiselno enak vzorec spremljati longitudinalno, skozi daljši čas, in opazovati njihov karierni razvoj ter odnos do svojega dela in delovnega položaja.

Zastavlja se tudi vprašanje, ali je anketni vprašalnik najustreznejša oblika za multidimenzionalno preučevanje prekarnosti ali pa bi bil za raziskavo primernejši poglobljeni polstrukturirani intervju. Po eni strani dobimo občutek, da je anonimni anketni vprašalnik s številnimi odprtimi vprašanji najboljša izbira, saj ponuja iskrene refleksije respondentk brez morebitnih zadreg, ki bi ga lahko ob določenih vprašanjih izzval intervju. V sodobni družbi se namreč breme in »krivda« za prekarnost pogosto individualizira, zato je prekarnost (pri tridesetih) pogosto stigmatizirana v smislu osebnega neuspeha pridobitve bolj kakovostne zaposlitve. Po drugi strani pa bi raziskava na podlagi intervjujev v živo omogočala usmerjen pogovor z možnostjo podvprašanj ter s tem bolj celostne in poglobljene odgovore.

Odveč ni tudi poudarek, da je na podlagi odgovorov in zaključkov zaradi omejenosti vzorca analizo nemogoče posplošiti na celotno populacijo prekarne delavke, še manj na celotno populacijo prekarne delavke in delavcev. Ob tem bi bilo zanimivo primerjati rezultate, če bi enako raziskavo izvedli še med drugimi »demografskimi podskupinami« prekarne delavke. Za ugotavljanje spolne specifičnosti dožemanja prekarnosti bi bila denimo zanimiva primerjava z moškimi prekarne delavci. Glede na teze, da danes negotovost (pa tudi brisanje mej med delom in prostim časom) skozi bolj ali manj odprta vrata stopa tudi na različna delovna področja delavcev v standardni obliki zaposlitve, pa bi bilo nenazadnje smiselno enako raziskavo izvesti tudi na vzorcu delavke z zaposlitvami za nedoločen čas in primerjati rezultate obeh analiz.

Za konec je smiselno dodati, da smo zastavljen cilj 50-ih primernih respondentk brez posebne promocije dosegli nepričakovano hitro, in sicer v petih dneh. Ob tem pa smo prejeli tudi nekatere pozitivne odzive respondentk, v smislu, da so anketo z veseljem izpolnile, saj so imele na ta način priložnost vsaj nekemu predstaviti svoj položaj. To nakazuje, da mnogo prekarne delavke nima primernih naslovnikov, ki bi jih lahko opozarjale glede svojih pogosto perečih delovnih in življenjskih okoliščin.

10 SKLEP

Zaključki analize nam dopuščajo ugotovitev, da smo na našem vzorcu mlajših prekarnih žensk bistvene poudarke preučevalcev prekarnosti – ter vse tri naše hipoteze – uspeli potrditi. Tako smo ugotovili, da se prekarlost zajeda v celotna življenja posameznic in v pomembni meri vpliva na njihovo partnersko in družinsko življenje, saj si slednje težko ustvarijo, hkrati pa težko samostojno rešujejo svoj stanovanjski problem. Prekarne delavke so pogosto v manjši meri vpete v širša delovna in družbena omrežja, s čimer težje razvijajo svoj socialni kapital. Izkazalo se je, da delavke povečini nimajo fiksnega delovnega časa, posledično tudi s težavo ločujejo svoj delovni in prosti čas. V raziskovalnem naslavljanju naše druge hipoteze se je izkazalo, da si velika večina v raziskavo vključenih delavk želi različnih oblik z delom povezane varnosti, vendar je pri svojem delu v pretežni meri nimajo. Prav tako težko zrejo v prihodnost ter v širši časovni perspektivi razmišljajo o načrtih za različna življenjska področja, težko, če sploh, pa načrtujejo tudi svojo kariero. Po drugi strani nismo uspeli potrditi korelacije med prekarlostjo in zdravstvenimi tveganji. V nasprotju s pričakovanji na podlagi teoretskih izhodišč smo ugotovili tudi visoko mero poistovetenosti z delom, ki ga opravljajo, saj predstavlja v raziskavo vključenim prekarim delavkam delo pomemben vir identitete, iz česar je moč sklepati, da svojo identiteto ne glede na negativne vidike drugih okoliščin močno črpajo iz vsebine svojega dela. Četudi se velik delež v raziskavo vključenih prekarim delavk lahko poistoveti tudi s konceptom prekariata, med odgovori povečini ni zaslediti zametkov nastajajočega novega političnega subjekta, za katerega bi lahko trdili, da bo predstavljal prihodnji motivator sprememb v boju za univerzalizacijo pravic in ustrežnejših, predvsem pa pravičnejših odnosov na trgu dela.

Tako na podlagi predstavljene teorije kot raziskovalnih izsledkov težko zaključimo, da obstaja en in enoten način prepoznavanja in naslavljanja prekarne dela, saj prekarlost izhaja iz vrste dejavnikov, ki so v medsebojni korelaciji. Prekarlosti tako ne določa zgolj oblika delovnega razmerja, pač pa na prekarlost pomembno vpliva tudi višina plačila, vrsta dela in obseg avtonomije pri delu ter nenazadnje karijerne perspektive. Ugotovili smo tudi, da so med dejavniki tveganja prekarlosti nekatere demografske kategorije kot so denimo spol, starost, etnična pripadnost, ipd. vidneje izpostavljene, na širši družbeni ravni pa je za obravnavo in problematizacijo prekarlosti pomemben tudi sistem socialne varnosti in splošna konceptualizacija in valoralizacija dela v neki družbi.

Kljub relativno kratki raziskovalni tradiciji odpira tematizacija prekarnosti v družbenih vedah številna raziskovalna področja. Nekatera (zaposlitvena negotovost, ekonomska negotovost, segmentacija trga delovne sile, neenakost ipd.) so neposredno povezana z delovnimi okoliščinami, druga (prekarizacija življenja, vpliv na družinsko življenje in skupnost) presegajo ožje področje dela. S pravnega vidika je preučevanje prekarnosti zanimivo, saj odstira številne pomanjkljivosti obstoječe delovnopravne ureditve ter hkrati predstavlja izzive, kako zakonodajo urediti na način, da bo dopuščala manj prekarnih oblik zaposlitve, delavcem pa omogočala univerzalen dostop do pravic ter eksistenčne varnosti in socialne vključenosti. Za sociologe je preučevanje prekarnosti zanimivo v luči preučevanja vpliva dinamike nacionalnih in globalnih gospodarstev na (strukturne) spremembe trgov dela ter trende prožnosti delovne sile. Nenazadnje pa prekarnost zrcali tudi številne družbene problematike: od neenakosti med spoloma, rasne in etnične diskriminacije in ekonomske razslojenosti, do migracij in migrantskih delavcev, politične polarizacije in konceptualizacije (tržno priznanega) dela.

S politološkega vidika je prekarnost zagotovo zanimivo preučevati tudi v kontekstu političnega potenciala, ki je nenazadnje pred dobrim desetletjem v skupnih gibanjih politično predramil na stotisoče mladih prekarnih delavcev. Če parafraziramo avtorje, kot so Seymour, Bremen, Neilson in Rossiter, bomo v prihodnosti – če še nismo – vsi (po malem) prekarci. Kljub temu pa mnogi opozarjajo, da prožnost dela ne sme pomeniti tudi prožnosti pravic. Kot smo videli, ukrepi varne prožnosti povečini ne predstavljajo uspešnega odziva na spremembe na trgu dela in ne ustvarjajo primerno varnih ekonomskih in družbenih okvirov prožnosti. S svojimi mehanizmi zagotavljanja subvencij za samozaposlene in kratkoročne zaposlitve pogosto zgolj še dodatno prispevajo k razrastu prekarnih oblik zaposlitev. V tem smislu se zdi torej bolj kot obrat nazaj k stabilnosti in pravicam 20. stoletja verjetna napoved o prekarnosti kot trendu, h katerem se (ponovno) nagibajo sodobne kapitalistične družbe. Zaposlitveni odnosi namreč vse bolj prehajajo k prekarnim, nenazadnje številni avtorji opozarjajo tudi na vdor prekarnih potez v do sedaj varne zaposlitve za nedoločen čas. Kljub temu pa si številni, predvsem mladi delavci, danes ne želijo več fiksnih režimov ter togih hierarhij in delovnih časov, saj jim določena mera svobode – če ne gre preveč na račun varnosti – odgovarja. Zato bi morda najbolj ustvarjalno področje prihodnjega preučevanja prekarnosti lahko razvijali v smeri iskanja možnosti drugačne ureditve socialne države, ki bi ji uspelo ob spremenjeni konceptualizaciji dela in socialnega varstva uveljaviti univerzalno dostopnost socialnih pravic, neodvisne od (tržnega) dela.

11 LITERATURA

1. Bailey, Geoff. 2012. Precarious or precariat? *International Socialist Review* 85. Dostopno prek: <http://isreview.org/issue/85/precariou-or-precariat> (26. december 2015).
2. Barbier, Jean Claude. 2011. *Employment precariousness in a European cross-national perspective, A sociological review of thirty years of research*. Paris: Centre d'Economie de la Sorbonne. Dostopno prek: <http://centredeconomiesorbonne.univ-paris1.fr/bandeau-haut/documents-de-travail> (5. september 2015).
3. Beck, Ulrich. 1999. *World Risk Society*. London: Sage.
4. ---. 2001. *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
5. Bologna, Sergio. 2010. Nove oblike dela in srednji razredi v postfordistični družbi. V *Postfordizem : razprave o sodobnem kapitalizmu*, ur. Gal Kirn, 133–147. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije
6. Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press.
7. Breman, Jan. 2013. A bogus concept? *New Left Review* 84. Dostopno prek: <http://newleftreview.org/II/84/jan-breman-a-bogus-concept> (8. oktober.2015).
8. Breman, Jan in Marcel Van der Linden. 2014. Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change*, 45(5): 920–940. Dostopno prek: https://socialhistory.org/sites/default/files/docs/publications/breman_vd_linden_pdf.pdf (26. december 2015).
9. Brezar, Borut. 2014. *Obrazi prekarnega dela: O nujnosti organiziranega združevanja prekarne delavcev*. Razpotja 17. Dostopno prek: <http://www.razpotja.si/obrazi-prekarnega-dela-o-nujnosti-organiziranega-zdruzevanja-prekarne-delavcev/> (25. oktober 2015)
10. Casas-Cortés, Maribel. 2014. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 26 (2): 206–226. Dostopno prek: http://www.countercartographies.org/wp-content/files/Published_A_Genealogy_of_Precarity_april2014_vol26issue2.pdf (20. januar 2016).
11. Clement, Wallace, Sophie Mathieu, Steven Prus in Emre Uckardesler. 2009. Precarious lives in the new economy: comparative intersectional analysis. V *Gender and the Contours of*

- Precarious Employment*, ur. Leah F. Vosko, Martha MacDonald, Iain Campbell, 240–255. New York: Routledge.
12. Düll, Nicola. 2003. *Is precarious employment shaping European labour markets? Assessing and accounting for precarious employment in five European countries, paper for the 15th Annual Conference for the Advancement of the Socio-Economics*. Dostopno prek: <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIX-SASE-duell-nicola.pdf> (5. oktober 2015).
 13. ---. 2004. *Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys. ESOPE Project*. Munich: Economix. Dostopno prek: <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIXanalysis-precarious-employment-Europe.pdf> (5. oktober 2015).
 14. EUR 21250 — EU Research on Social Sciences and Humanities. 2005. *Precarious employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies — ESOPE*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 15. Eurostat. 2015. *Statistika zaposlenosti*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sl (21. januar 2016).
 16. Euromayday. 2015. *Kaj je EuroMayDay?* Dostopno prek: http://zofijini.net/cenzurirano_euro/ (25. marec 2016).
 17. Evropska komisija. *Delovno pravo*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sl> (14. marec 2016).
 18. Federici, Silvia. 2006. *Precarious Labor: A Feminist Viewpoint*. Dostopno prek: <https://inthemiddleofthewhirlwind.wordpress.com/precarious-labor-a-feminist-viewpoint/> (23. julij 2015).
 19. Helms, Gesa. 2011. The presence of precarity. Self-employment as contemporary form. *Variant 41*. Dostopno prek: <http://www.variant.org.uk/41texts/ghelms41.html> (25. oktober 2015).
 20. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 21. ---. 2012. Labour Market Flexibility and Security in the EU. *Teorija in praksa 49 (6)*: 901—921.
 22. International Labour Organization. 2011. *Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: International Labour Office.

23. Kalleberg, Arne L. 2009. Precarious Work, Insecure workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74 (1): 1–22.
24. Kanjuo Mrčela, Aleksanda in Miroljub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–381.
25. Kanjuo Mrčela, Aleksanda. 2002. Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1): 30–48
26. ---. 2008. Kako danes socializirati kapitalizem? V: Sennett, Richard. *Kultura novega kapitalizma*. Ljubljana: Založba / *cf.
27. Kajzer, Alenka. 2008. Varna prožnost v Sloveniji - kje smo in kako naprej? *IB revija* 42 (3/4): 18–29.
28. Kresal, Barbara. 2011. Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci* 2-3/2011, 169–182.
29. Lektorsko društvo Slovenije. 2014. *Lektorjeva učna minuta: prekaren ali prekeren*. Dostopno prek: http://www.lektorsko-drustvo.si/forum/slovenski-jezik/lektorjeva-ucna-minuta/1407238071_lektorjeva-ucna-minuta-prekaren-ali-prekeren (25. oktober 2015).
30. Lewchuk, Wayne, Alice de Wolff, Andy King in Michael Polanyi. 2003. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just labour* 3, 23–35.
31. Lodovici, Manuela Samek in Renata Semenza. 2012. Precarious Work and High-skilled Youth in Europe. V *Young People and Social Policy in Europe: Dealing with risk, inequality and precariousness in times of crisis*, ur. L. Antonucci, M. Hamilton, S. Roberts, 62–86. London: Palgrave.
32. Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošček. 2014. *Obrazi prekarne dela. Prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi* (informacijska zloženka za prekarne delavce). Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
33. McDowell, Linda in Susan Christopherson. 2009. Transforming work: new forms of employment and their regulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Sociology* 2 (3): 335–342.
34. McKay, Sonia, Nick Clark in Anna Paraskevopoulou. 2011. *Precarious Work in Europe. Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors*. London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.

35. McKay, Sonia, Steve Jefferys in Anna Paraksevopoulou, ur. 2012. *Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en> (22.maj 2015)
36. Merolli, Jessica. 2012. *The health impacts of precarious work: Poverty and employment precarity in southern Ontario* (PEPSO). Ontario: Social Sciences and Research Council.
37. Menendez, Maria, Joan Benach, Carles Muntaner, Marcelo Amable in Patricia O'Campo. 2007. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine* 64: 776–781.
38. Mozetič, Polona, Pavlišič, Andrej in Pistonik, Sara. 2012. *Migracije in prekernost: Agencijsko delo migrantov v Sloveniji*. Ljubljana: Horizont dogodka: Inštitut za nepodredljive vednost.
39. Negri, Antonio in Michael Hardt. 2003. Imperij. Ljubljana: Študentska založba.
40. Neilson, Brett in Ned Rossiter. 2008. Precarity as a Political Concept, Fordism as Exception. V *Theory, Culture & Society*, 25 (7–8): 51–72.
41. Oxfam International and European Women's Lobby. 2011. *Women's Poverty and Social Exclusion in the European Union at a Time of Recession. An Invisible Crisis*. European Social Watch Report. Dostopno prek: http://www.socialwatch.eu/wcm/womens_poverty_and_social_exclusion.html (20. april 2016).
42. Pogačar, Peter. 2014. *Analiza učinkov reforme trga dela v letu 2013*. Dostopno prek: http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CFYQFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sindikato-pergam.si%2Fimages%2Fuploads%2Fprezentacija_peter_poga%25C4%258Dar_-_analiza_trga_dela_2014.ppt&ei=5YDUVI-6J9CP7AbtioCwBg&usg=AFQjCNHp (3.januar 2015).
43. Pribac, Igor. 2003. Postfordizem, množstvo in punk. V Virno, Paolo. 2003. *Slovnica množstva. K analizi oblik sodobnega življenja*, 105–140. Ljubljana: Krt, 2003.
44. ---.2010. Postfordizem – kontekstualizacija. V *Postfordizem: razprave o sodobnem kapitalizmu*, ur. Gal Kirn, 17–31. Ljubljana : Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
45. Rajgelj, Barbara. 2015. *Mnogoteri (pravni) obrazi slovenske prekarnosti*. Dostopno prek: <https://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwis2YjX4b7MAhWC6RQKHe2GB90QFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fmarketizatio>

nineurope.files.wordpress.com%2F2015%2F09%2Fmnogoteri-pravni-obrazi-slovenske-prekarnosti.ppt&usg=AFQjCNHOB0NNKdAZmwdd492RY0sR8bM6A&sig2=YV09X1gN1b9GhA6qkl8DmA (12.januar 2016).

46. Rifkin, Jeremy. 1995. *The End of Work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam.
47. Rodgers, Gerry in Janine Rodgers, ur. 1989. *Precarious Employment in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselj: International Institute for Labour Studies.
48. Schmid, Günther. 2010. *Non-standard employment and labour force participation: A comparative view of the recent development in Europe*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
49. Sennett, Richard. 2008. *Kultura novega kapitalizma*. Ljubljana: Založba/*cf.
50. Seymour, Richard. 2012. We Are All Precarious - On the Concept of the 'Precariat' and its Misuses. *New Left Project*. Dostopno prek: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (16. september 2015).
51. Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela : primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. Smolej, Simona. 2009. Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. Delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi. *Socialno Delo*, 48 (4): 199–206.
53. Standing, Guy. 2012. Response: Misunderstanding The Precariat. *New Left Project*. Dostopno prek: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/response_misunderstanding_the_precariat (16. september 2015).
54. ---. 2014a. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
55. ---. 2014b. Why the precariat is not a "bogus concept". *Open Democracy*. Dostopno prek: <https://www.opendemocracy.net/guy-standing/why-precariat-is-not-%E2%80%9Cbogus-concept%E2%80%9D> (16. avgust 2015).
56. Tangian, Andranik. 2007. *Is flexible work precarious? A study based on the 4th european survey of working conditions 2005*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.

57. Tompa, Emile, Heather Scott-Marshall in Roman Dolinschi, Scott. 2007. Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *Work*, 28(3): 209–224.
58. Tschöll, Christine. 2014. Precarity: causes, effects and consequences of insecure working and living conditions in a multicultural, rural area of northern Italy (South Tyrol). *Journal of Education Culture and Society*: 82–90.
59. Tsianos, Vassilis in Dimitris Papadopoulos. 2006. *Precarity: A savage journey to the heart of embodied capitalism. Transversal*. Vienna: Eipcp - European Institute for Progressive Cultural Policies.
60. Virno, Paolo. 2003. *Slovnica mnoštva. K analizi oblik sodobnega življenja*. Ljubljana: Krt.
61. Vosko, Leah F. .2011. *Managing the margins : gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford, New York : Oxford University Press.
62. Wallace, Claire in Christine Cousins. 2002. *Housholds, Work and Flexibility. Final Scientific Report (volume one). Critical Review of literature and discourses about flexibility*. Vienna: Institute for Advanced Studies.
63. Zabukovec, Mojca. 2015. *Guy Standing: Prekariat razumem kot zelo radikalen razred*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/ozadja/guy-standing-prekariat-razumem-kot-zelo-radikalen-razred.html> (22. september 2015).
64. ---. 2015. *Peter Pogačar: Najprej se vprašajmo, kaj je prekarno delo*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/najprej-se-vprasanajmo-kaj-je-prekarno-delo.html> (21. december 2015).
65. Zeytinoglu, Isik Urla, ur. 2005. *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*. Geneva: IIRA/ILO.
66. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. L. RS, 21/2013 (13. 3. 2013).
67. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2015. *Letno poročilo 2014*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/7724/letno_porocilo_2014.pdf (21.11.2015).

PRILOGE

PRILOGA A: Vprašalnik strukturiranega intervjuja

Položaj prekarnih delavk v Sloveniji

Q1 - Svoje delo opravljam na podlagi:

Možnih je več odgovorov

- pogodbe o zaposlitvi za določen čas
- pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas
- sem samozaposlena
- imam status delavca v kulturi
- Drugo:

Q2 - Koliko delovnih ur ima vaš povprečni teden?

- do 30 ur
- med 30 in 35 ur
- med 35 in 40 ur
- več kot 40 ur
- Drugo:

Q3 - Delam na področju (kulture, izobraževanja, novinarstva ipd.):

Možnih je več odgovorov

- Kulture
- Izobraževanja
- Novinarstva in publicistike
- Drugo:

Q4 - Delate za enega delodajalca/naročnika ali kombinirate delovne naloge večjega števila delovnih mest? Koliko časa in energije namenite vzdrževanju odnosa z njimi oz. pridobivanju novih projektov/dela? Prosim, pojasnite.

Q5 - V kakšni meri čutite z delom povezano identiteto? Vam področje vašega dela predstavlja pomemben del vaše osebne identitete? Prosim, pojasnite.

Q6 - Kaj vam je glede lastnega dela najbolj všeč?

Q7 - Kaj vas pri vašem delu najbolj moti oz. kaj najbolj pogrešate?

Q8 - Kako ste zadovoljni z lastno ekonomsko situacijo?

Q9 - Označite, s katero od navedenih trditev se najbolj strinjate:

- Narava mojega dela sploh ne vpliva na kakovost mojega življenja
- Narava mojega dela delno vpliva na kakovost mojega življenja
- Narava mojega dela precej vpliva na kakovost mojega življenja
- Narava mojega dela zelo vpliva na kakovost mojega življenja

Q10 - Prosim, označite, ali ima narava vašega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na vaše zdravje:

- Narava mojega dela ne vpliva na moje zdravje
- Narava mojega dela pozitivno vpliva na moje zdravje
- Narava mojega dela negativno vpliva na moje zdravje
- Narava mojega dela zelo negativno vpliva na moje zdravje
- Drugo:

Q11 - Prosim, označite, ali ima narava vašega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na vaše partnersko oz. družinsko življenje:

- Narava mojega dela ne vpliva na moje partnersko oz. družinsko življenje
- Narava mojega dela pozitivno vpliva na moje partnersko oz. družinsko življenje
- Narava mojega dela negativno vpliva na moje partnersko oz. družinsko življenje
- Narava mojega dela zelo negativno vpliva na moje partnersko oz. družinsko življenje
- Drugo:

Q12 - Prosim, označite, ali ima narava vašega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na vaše osamosvajanje oz. finančno neodvisnost:

- Narava mojega dela ne vpliva na moje osamosvajanje oz. finančno neodvisnost
- Narava mojega dela pozitivno vpliva na moje osamosvajanje oz. finančno neodvisnost
- Narava mojega dela negativno vpliva na moje osamosvajanje oz. finančno neodvisnost
- Narava mojega dela zelo negativno vpliva na moje osamosvajanje oz. finančno neodvisnost
- Drugo:

Q13 - Prosim, označite, ali ima narava vašega dela (pozitiven ali negativen) vpliv na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih dobrin oz. drugih produktov ali storitev, ki vam veliko pomenijo:

- Narava mojega dela ne vpliva na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih in drugih meni pomembnih dobrin
- Narava mojega dela pozitivno vpliva na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih in drugih meni pomembnih dobrin
- Narava mojega dela negativno vpliva na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih in drugih meni pomembnih dobrin
- Narava mojega dela zelo negativno vpliva na dostopnost materialnih, kulturnih, rekreativnih in drugih meni pomembnih dobrin
- Drugo:

Q14 - Imate proste roke pri razporejanju svojega delovnega časa? Prosim, pojasnite.

Q15 - Imate občutek, da težko ločujete med delom in prostim časom ali s tem nimate težav?

Q16 - Vam vaše delo dopušča dovolj kakovostnega prostega časa?

Q17 - Delate večinoma doma ali v pisarni? Kaj vam bi bolj ustrezalo?

Q18 - Mislite, da bi imeli drugačno zasebno življenje, če bi imeli stabilno zaposlitev? Bi se delo in vaš prosti čas manj prepletala?

Q19 - Menite, da je delovno zadovoljstvo povezano z občutkom z delom povezane varnosti?

Q20 - Občutek z delom povezane varnosti se nanaša na več različnih dimenzij, od časovne in organizacijske do ekonomske in socialne. Pred vsako od spodaj navedenih štirih dimenzij s številkami od 1 do 5 označite, v kolikšni meri se vam zdi posamezna dimenzija varnosti pomembna za delovno zadovoljstvo, pri čemer 1 pomeni »sploh se mi ne zdi pomembna«, 5 pa »zelo se mi zdi pomembna«: V kolikšni meri vpliva časovna dimenzija (nivo varnosti glede na kontinuiteto dela, zaposlitve) na vaše delovno zadovoljstvo:

Q21 - V kolikšni meri vpliva organizacijska dimenzija (delavčev individualni in kolektivni nadzor nad delom, delovnimi pogoji, delovnim časom in izmenami, prihodkom, zdravjem ter varstvom pri delu) na vaše delovno zadovoljstvo:

Q22 - V kolikšni meri vpliva ekonomska dimenzija (zadostnost plačila in možnosti napredovanja) na vaše delovno zadovoljstvo:

Q23 - V kolikšni meri vpliva socialna dimenzija (delovnoppravna zaščita pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo, nesprejemljivimi delovnimi pogoji, socialno varstvo, vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, nesreč pri delu, zdravstvenih tveganj ipd.) na vaše delovno zadovoljstvo:

Q24 - Pod vsako od navedenih štirih dimenzij varnosti s številkami od 1 do 5 označite, v kolikšni meri se posamezna dimenzija varnosti nanaša na vaše obstoječe delo, pri čemer 1 pomeni »pri mojem delu je sploh ni«, 5 pa »pri mojem delu je popolnoma prisotna«: V kolikšni meri je pri vašem delu prisotna varnosti glede na kontinuiteto dela, zaposlitve:

Q25 - V kolikšni meri imate pri vašem obstoječem delu individualni in kolektivni nadzor nad vašim delom delom, delovnimi pogoji, delovnim časom in izmenami, prihodkom, zdravjem ter varstvom pri delu, pri čemer 1 pomeni »pri mojem delu sploh nimam tovrstnega nadzora«, 5 pa »pri mojem delu imam popoln nadzor«:

Q26 - V kolikšni meri za vaše delu prejmete zadostno plačilo in imate možnosti napredovanja, pri čemer 1 pomeni »pri mojem delu sploh nimam tovrstne ekonomske varnosti«, 5 pa »pri mojem delu imam popolno ekonomsko varnost«:

Q27 - V kolikšni meri vas pri vašem delu ščiti delovnopravna zakonodaja pred neupravičenim odpuščanjem, diskriminacijo in nesprejemljivimi delovnimi pogoji, ter socialno varstvo (vključno z zavarovanjem za primer brezposelnosti, nesreč pri delu, zdravstvenih tveganj ipd.), pri čemer 1 pomeni »pri mojem delu sploh nimam tovrstne socialne varnosti«, 5 pa »pri mojem delu imam popolno socialno varnost«:

Q28 - Kako gledate na svojo prihodnost? Ste optimistični in verjamete v boljše okoliščine ali vas skrbi?

Q29 - Vas vaše delovne okoliščine ovirajo pri reševanju stanovanjskega problema? Menite, da bi imeli ob zaposlitvi za nedoločen čas sedaj drugačno situacijo?

Q30 - Vas vaše delovne okoliščine ovirajo pri načrtovanju družine? Bi bilo drugačne, ko bi imeli stabilno zaposlitev?

Q31 - V kakšni meri ste se sposobni soočiti z nepričakovanimi izdatki (npr. okvare v stanovanju, popravilo avtomobila)?

Q32 - V kakšni meri lahko načrtujete svojo kariero?

Q33 - Kakšna so vaša pričakovanja glede situacije za prihodnje leto, česa bi si želeli?

Q34 - Se čutite povezane z ljudmi, ki imajo podoben delovni status kot vi?

Q35 - Vas glede lastnega položaja preveva apatija ali verjamete, da se da spleča s primernimi akcijami odločevalce opozarjati na problematiko prekarnih delavcev ter s tem kaj izboljšati?

Q36 - Pogrešate sindikalno zastopanost prekarnih delavcev? Menite, da bi primerna sindikalna gibanja lahko izboljšala položaj prekarnih delavcev?

Q37 - Kdo je po vašem mnenju najbolj odgovoren za razraščanje prekarnih zaposlitev?

Q38 - Bi bili pripravljeni aktivno podpreti gibanja, ki bi opozarjale na probleme prekarnosti v Sloveniji ter temu nameniti tudi nekaj časa (za proteste, zbiranje peticij, organiziranje raznih dogodkov)?

Q39 - Se strinjate s trditvijo, da ste, analogno razredu proletarcev, del prekariata, novega globalnega razreda in torej vidite v prekarjih delavcev nov nastajajoči razred?

Q40 - Menite, da obstaja za mlajše ženske večja verjetnost prekarnosti ali po vašem mnenju spol tu ne igra vloge? Ste bili na trgu dela že kdaj diskriminirani na podlagi spola?

XSTAR2a4 - V katero starostno skupino sodite?

- do 28 let
- 29 -32 let
- 33 - 36 let
- nad 37 let

XIZ1a2 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- V. stopnja
 - VI. stopnja
 - VII. stopnja
 - VIII. stopnja ali več
-

PRILOGA B: Odgovori respondentk

Skupaj v celoti izpolnjenih anketnih vprašalnikov z 42 odgovori: 50

Vprašalniki so dosegljivi pri avtorici na naslovu: mojkam@gmail.com.