

PREKARNO DELO IN PREKARIAT

Stanje v Sloveniji 2020

Katalogni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=41698051
ISBN 978-961-94407-5-9 (pdf)

Sodelovalne in participatorne družbeno-ekonomske prakse PREKARNO DELO IN PREKARIAT: Stanje v Sloveniji 2020 (poročilo in smernice za razvoj)

Izdajatelji:

Združenje Center alternativne in avtonomne produkcije, socialno podjetje;

Društvo Gibanje za dostojno delo in socialno družbo;

Društvo Organizacija za participatorno družbo;

Zavod za podporo civilnodružbenih iniciativ in multikulturno sodelovanje Pekarna Magdalenske mreže Maribor

Urednica: Karolina Babič

Avtorice vsebin¹: Kaja Fiedler, Daša Ložar, Matic Primc, Karolina Babič

Jezik: slovenski

Oblikovanje, prelom: Društvo Organizacija za participatorno družbo

Naklada: digitalna izdaja

Publikacija je brezplačna.

Publikacija je izdana v okviru projekta »DELATI SKUPAJ – za solidarno družbo«, ki ga sofinancira Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije v okviru Javnega razpisa za razvoj in profesionalizacijo nevladnih organizacij in prostovoljstva 2019.

Pridruženi partnerji projekta so: Skupnost občin Slovenije, Zavod Danes je nov dan ter Jezikovna zadruga Soglasnik z.o.o.

Kraj in leto izida: Maribor, 2020



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO



ORGANIZACIJA ZA
PARTICIPATORNO DRUŽBO

¹ V raziskovalnem poročilu, raziskavah in analizah uporabljen ženski slovnični spol se nanaša na kateri koli spol in opozarja na močno spolno zaznamovanost slovenskega jezika, kjer je moški slovnični spol t.i. nevtralen, ne omogoča pa vidnosti transpolnih oseb, katerih spol se umešča onstran spolnega binarizma (ženska-moški).

UVODNIK

Raziskovalno poročilo »SODELOVALNE IN PARTICIPATORNE DRUŽBENO-EKONOMSKE PRAKSE: STANJE V SLOVENIJI 2020« je nastalo kot sestav štirih posameznih raziskav in analiz s področja sodelovalnih in participatornih družbenih praks, ki smo jih v okviru projekta »DELATI SKUPAJ - za solidarno družbo« pripravile sodelavke partneric projekta: Združenje Center alternativne in avtonomne produkcije, socialno podjetje; Društvo Gibanje za dostojno delo in socialno družbo; Društvo Organizacija za participatorno družbo; Zavod za podporo civilnodružbenih iniciativ in multikulturno sodelovanje Pekarna Magdalenske mreže Maribor. Projekt je sofinanciran s strani Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije. Vsakemu sklopu oziroma delu poročila so dodane še smernice oziroma priporočila za strateško načrtovanje in izvajanje aktivnosti na danem področju.

Raziskave, analize in priporočila nastajajo kot rezultat dela v nevladnih organizacijah, ki smo vse nastale na podlagi potreb civilne družbe po odzivanju na razkranje skupnostnih principov v družbi. Vse nas povezuje stanje v sodobni družbi, za katero je značilna individualizacija in atomizacija posameznice, prekarizacija, politična apatija, ekonomska nemoč in nepovezanost posameznic. In vse prepoznamo skupna izhodišča ter tudi skupne cilje odgovaranja na navedene družbene probleme. Skupaj prepoznavamo, da gre za probleme, ki so družbeno-ekonomsko-politične narave, ter da ti problemi izhajajo iz (oziroma se ohranjajo na podlagi) pomanjkanja znanja, veščin in informacij posameznic. Zato so načini našega odzivanja na te probleme podobni in naši cilji skupni: opolnomočenje, povezovanje in sodelovanje, uveljavitev praks participatorne ekonomije, so-upravljanje, samo-organiziranje, dostojno delo, kritično pismene posameznice, družbeno in politično angažirane posameznice, solidarna družba. Po eni strani raznolika področja delovanja naših organizacij (zadružništvo, prekarnost in dostojno delo, participatorni proračun, mladi in kritična pismenost) imajo skupne družbeno-ekonomske probleme v ozadju ter skupne možnosti in potencialne za reševanje teh problemov. In ker so naša področja delovanja zelo ozka in specifična ter s tem nišna področja, ter ker so naše organizacije majhne, smo posamezne partnerice v konzorciju ugotovili, da moramo strateško nastopiti skupaj v naslavljanju skupnih problemov in sledenju skupnim ciljem za doseganje zelenih sprememb v družbi v smeri solidarnih ekonomskih politik ter solidarne družbe nasploh.

Kot del naših stalnih programov podpore skupnosti na področju razvoja participatornih in sodelovalnih družbeno-ekonomskih praks z namenom razvoja solidarne družbe so bile tako izvedene pričujoče raziskave in pripravljena priporočila. Strokovna delovna skupina je izvedla raziskave in analize, v drugem delu pa pripravila smernice ter pripravila in izvedla (in še izvaja) kampanje za vplivanje na politike pri ključnih deležnikih (lokalni, regionalni, nacionalni odločevalci, politične stranke, javne institucije in drugi). V ločenem dokumentu pa bo delovna skupina pripravila tudi smernice za izobraževanje in usposabljanje na področju razvoja participatornih in sodelovalnih družbeno-ekonomskih praks. V ta namen strokovna delovna skupina že izvaja raziskavo in analizo obstoječih učnih programov in načrtov s področja ter bo pripravila smernice in izvedla kampanje za implementacijo smernic v učne programe in načrte pri ključnih izobraževalnih institucijah (srednje šole, fakultete, zasebne izobraževalne organizacije za formalno in neformalno izobraževanje), z namenom implementacije rešitev problemskega področja v formalne izobraževalne procese ter v procese neformalnega usposabljanja.

PREKARNO DELO IN PREKARIAT:

Stanje v Sloveniji 2020 (poročilo)

RAZISKOVALNA IZHODIŠČA

RAZISKOVALNO PODROČJE

Raziskovalno področje zaobjema področje participatornih in sodelovalnih družbeno-ekonomskih praks. Ta del analitične raziskave pokriva raziskovalno področje prekarnosti oz. prekariata: prekarne oblike dela.

V zadnjem desetletju in pol se vse pogosteje in v sozvočju z novimi gospodarskimi in splošno družbenimi realnostmi (postfordistična družba, globalizacija – globalno širjenje ekonomskih trgov, delavcev in dela, neoliberalizacija gospodarstva, fleksibilizacija oz. (ne)varna prožnost trga delovne sile, korporativizem, deregulacija in transformacija držav blaginje, vzpon in splošna uveljavitev logike trga neoliberalne kulture (McGuigan 2017), porast t. i. ekonomije neenakosti (Piketty 2015), ekonomska kriza 2008, postkrizni ukrepi za revitalizacijo in ponovni zagon svetovnega gospodarstva po zaježitvi pandemije koronavirusa 2020) na trgu dela govori o prekarnosti in prekariatu – novem delavskem razredu (Standing 2014).² To posledično vodi v splošno prekarizacijo življenja posameznika, kar so: stalno negotovi, nestabilni življenjski pogoji in razmere – slabši delovnopравни in socialni položaj ljudi.

RAZISKOVALNI PROBLEM

Stanje in porast prekarizacije - prekarnih delovnih mest in pojav/razmah prekariata, kot vse bolj prevladujočega modela zaposlovanja na sodobnem trgu delovne sile v splošnem; s poudarkom na Evropi in Sloveniji.

Prekarnost predstavlja način organizacije dela s strani kapitalističnega razreda, ki ga je ta organiziral tako, da je uspel razbiti (sindikalno in drugo) povezanost delavcev prejšnjega fordističnega tipa. Slednji še vedno obstajajo, a tendence kažejo, da gre vse več služb, delovnih mest v smer prekarnosti. Prekarnost bi lahko razumeli tudi kot neko splošno tendenco kapitala po cenejši, predvsem pa manj povezani delovni sili (Krašovec, 2016), ki je zgodovinsko gledano v stalnem preoblikovanju oz. prilagajanju.

Zanima nas tako opredelitev prekarnega dela, prekarnosti kot prekariata, kot njun vpliv na delo, delovna mesta in zaposlovanje vseh družbenih skupin delavcev, ne glede na njihov pravni ali izobrazbeni status, starost, spol, versko ali etnično pripadnost. V analizi prehajamo od opredelitve pojma prekarnega dela, prekarnosti, do predstavitev obstoječih vrst dela, pregleda obstoječe delovne zakonodaje, do predstavitev zgodovinskega okvirja ter primerov iz prakse oz. analize stanja prekarnih zaposlitev v Sloveniji in Evropi. Zaključujemo z vrednotenjem kategorij dela in določenimi možnimi priporočili za reševanje problematike področja na ravneh informiranja, zagovorništva ter potencialno aktivnega vplivanja na področne zakonodajne spremembe, izboljšave.

CILJI RAZISKAVE

Splošni namen raziskave oz. analize področja so tako spoznavni cilji, s katerimi želimo področje temeljito opisati in predstaviti ter pojasniti njegove glavne problemske osti, kot praktični cilji. V teh bomo oblikovali smernice in priporočila za informiranje splošne in odločevalske javnosti o problematiki (aktivnosti zagovorništva s področja preprečevanja prekarnosti) na eni strani ter pripravili izhodišča in priporočila za vplivanje na strateške dokumente in zakonodajo na drugi.

² Upoštevač marksiistično kritiko Standingove opredelitve (Močnik 2010, Krašovec 2016) pa verjetno zares lahko govorimo le o formiranju nekakšnega novega podrazreda, delavske, četudi vse bolj prevladujoče, podskupine znotraj heterogenega, tj. nehomogenega razreda delavcev na eni strani in kapitalistov na drugi.

Želimo si doseči raven dviga zavesti, večjo prepoznavnost ter informiranost o konstantnem spreminjanju razmer na trgu dela, ki jih prekarnost na novo določa, resno ogroža in sočasno aktivno preoblikuje. Na osnovi analize, raziskovanja in poznavanja področja pa predlagati določene smernice, oblikovati priporočila za spremembo strateških dokumentov ter zakonodaje. Prekarnost bi moral v časovnem razvoju s splošnim prepoznavanjem problematike področja postati pravni pojem oz. kategorija, za kar trenutno še ni enotnega mednarodnega pravnega konsenza, a bi to zagotovo učinkovito pripomoglo k hitrejši uveljavitvi sprememb na področju delovne zakonodaje (zlasti s stališča zaščite in ohranitve že pridobljenih delavskih pravic).

POJMOVNI OKVIR (TEORIJA) - OSNOVNI POJMI IN KATEGORIJE

Po treh desetletjih relativne blaginje in varnosti zaposlitev po 2. svetovni vojni, s(m)o od 70. let 20. stoletja postopoma prehajali in prešli od nekakšne enostavne do kompleksne moderne, od družbe industrijskega dela do družbe znanja.³ Zgodil se je prehod od fordističnega delavskega in družbenega ustroja do t.i. družbe tveganja. Gospodarski model sodobnosti posledično temelji na negotovosti atomizirane, individualizirane, »osamele« delovne sile, tako da v splošnem lahko govorimo celo o t.i. »politični ekonomiji negotovosti« (Beck 1999, 2001).

Delo nasploh pomeni enega od osrednjih vidikov družbenega življenja človeka. Marksistična teorija denimo delo opredeljuje celo kot glavno človekovo dejavnost, saj ga to (delo) človeka materialno reproducira. Delamo oz. moramo delati, da preživimo kot posamezniki in kot družba. Človek naj brez dela sploh ne bi obstajal. Posledično imajo delovni odnosi poleg sorodstvenih in prijateljskih, največji vpliv na vsakdanjik, bivanjsko kakovost, zadovoljstvo in uspeh posameznika. Dva ključna principa razvoja sodobne družbe na trgu dela predstavljata njegovo ravnovesje in sicer sta to ekonomska učinkovitost ter socialna varnost. Delo določa družbeni red, spremembe v njem pa oblikujejo konceptualizacijo dela (Kalleberg 2009 v Kambič 2016, 15). Za najbolj temeljne pravice v individualnem delovnem razmerju poleg plačila in delovnega časa velja varnost zaposlitve (McCann in Fudge 2017 v Kresal 2020, 23).

Kaj vse to pomeni? Kdo so prekarke in kaj določa njihovo »zaposlitev«, (dostojno delo) in posledično način ter dostojnost, kakovost njihovih življenj? Kje so tu enakost, enakopravnost, delavske pravice, osnovna človekova pravica do dela, človeški duh solidarnosti, povezovanje, kolektivno delovanje, empatija in vrednost v pomenu skupnega dobrega za vsakega od nas, tj. za nas vse v družbeno pravnem in moralnem redu. In kaj se dogaja z državo (demokratične) blaginje za vse njene pripadnike ne glede na barvo kože, spol, starost, izobrazbo, družbeni razred? Je človek v svoji biti res samo (še manipulirana podrejena prekarna) delavka in nadalje (nekritična) potrošnica?

McCann in Fudge sta sestavila indeks dostojnega dela *Decent Work Index*, ki ga opredeljuje deset strukturnih elementov: zaposlitvene možnosti, ustrezno plačilo in produktivno delo, dostojni delovni čas, usklajevanje dela, družine in zasebnega življenja, delo ki ga je treba ukiniti, stabilnost in varnost zaposlitve, enake možnosti in obravnavanje, varno delovno okolje, socialna varnost, socialni dialog in delavsko oziroma delodajalsko zastopanje (Kresal 2020, 23).

Delo predstavlja enega od osrednjih vidikov družbenega življenja človeka.

Sodobna **družba tveganja** in ekonomske negotovosti uveljavlja gospodarski model sodobnosti, ki temelji na negotovosti atomizirane, individualizirane, »osamele« delovne sile.

Ključni pojmi: družba tveganja, delo, dostojno delo, pomen dela za kvalitetno (dostojno) življenje posameznice

3 V splošnem selitev proizvodnje v okolja s cenejšo delovno silo in nižjimi proizvodnimi stroški ter posledično prehod v družbo storitev velja za zahod Evrope. V vzhodnem delu evropskega prostora, kamor je sodila tudi naša nekdanja skupna država Jugoslavija, pa je proizvodnja ostala vitalni del gospodarstva držav vsaj še do 90.-ih let preteklega stoletja. S tem pojasnjujemo rabo oklepaja znotraj glagola.

Etimološko, pomensko gledano pridevnik prekaren, iz latinskega pridevnika *precarius* in glagola *precari*, ki danes opredeljujeta pojem prekarnega in prekarnosti, pomeni »izprošen, priberačen, začasen, odvisen od koristi ali miloščine drugega, nestabilen, izpostavljen nevarnosti, z negotovim mandatom«, pozneje pa je bilo pomenski osnovi dodano še »nestalen, negotov ali prehodan«. Rimsko pravo ga je sprva, pred uveljavitvijo v splošni rabi, zaneslo v pravni jezik, kjer je dobil pomen »prepustiti lastnino nekemu drugemu do preklica« (Lektorsko društvo Slovenije 2014). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika iz leta 1991 in ponatisu iz leta 2008 se pridevnika prekaren drži pomenska oznaka »težaven, mučen«, v izdaji istega slovarja iz leta 2014 pa se mu pridoda že tudi pomen, ki ga v večini uporabljamo dandanes, ne samo v raziskovalnih tekstih o značilnostih dela in delavstva, pač pa vse bolj tudi v splošni, vsakdanji pogovorni govorici. In sicer kot označevalec za »negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev« (Lektorsko društvo Slovenije 2014, Brezar 2015).

Prekarno delo danes sicer ni pravni pojem oz. kategorija, saj kot tak v svetovnih pravnih virih ostaja neopredeljen, še vedno pa nekoliko variirajo tudi njegove definicije. V najbolj splošni in tako ohlapni definiciji pa pomeni negotovo, najpogosteje nestandardno (kratkotrajna, nestalna, začasna in občasna delovna aktivnost) in tako nestabilno vrsto zaposlitve posameznika, ki se izraža v njegovi omejeni socialni, pravni in ekonomski varnosti. Potrebno je poudariti, da ni kar vsako nestandardno delo že prekarno samo po sebi; denimo, če je nekdo zaposlen, ob tem pa po kateri od pogodb civilnega prava (npr. podjemna, avtorska pogodba) ali kot dopolnilno dejavnost (primer »popoldanski« s.p.) opravlja določeno delo samoiniciativno, po lastni izbiri. Še manj pa velja, da je prekarno delo le tisto, ki se poslužuje nezakonitih praks s stališča delovnega prava ali zlorablja nestandardne oblike dela. V monografiji *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza* raziskovalci in raziskovalke z različnih strokovnih področij kot so: pravo, ekonomija, sociologija dela in vsakdanjega življenja, družbene vede, socialno delo in medicina; prekarno delo pojmujejo in opredeljujejo kar najbolj široko, a dosledno in nepoenostavljeno. Gre za, po njihovo: »označevanje vsakršnega dela, pri katerem obstajajo negotovosti (dohodkovna in/ali zaposlitvena negotovost v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavca), pri čemer negotovost ni rezultat delavčeve svobodne izbire (ni zelena oziroma prostovoljna), hkrati pa je tako intenzivna, da ogroža delavčevo dostojno delo in dostojno življenje« (Kresal Šoltes, Strban, Domadenik ur. 2020, 10). Tu je potrebno izrazito poudariti, da delavčeva svobodna izbira ni enaka svobodni izbiri dela na trgu dela. To dvoje se pogosto zmotno zamenjuje. Sama po sebi svobodna izbira (še) ni pokazatelj prekarosti, saj se določeni profili ljudi (primer novinark) samostojno in svobodno odločijo za tovrstno delo in poklic, četudi (vnaprej) vejo, da je poklic prekariziran. V panogah (naprimer jezikoslovje), ki pa so prevladujoče prekarizirane, pa tovrstne svobodne izbire sploh ni. Svobodna izbira bi se izkazovala le v primeru, ko ima nekdo na voljo redno zaposlitev, a namesto nje samostojno oz. povsem svobodno izbere atipično obliko dela, a ga nihče (ne trg, ne delodajalec, ne lastni preživetveni okvir) v to ni predhodno prisilil. Mnoge prekarke sicer trdijo, da so se samostojno odločile za atipično obliko dela, a ob tem ne omenjajo dejstva, da v svojem poklicnem okolju niso našle, dobile redne zaposlitve in so bile vanjo po principu »hočeš-nočeš, preživeti je treba« primorane.

Prekaren je označevalec za »negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev«.

Prekarno delo v splošni ohlapni definiciji pomeni negotovo, najpogosteje nestandardno (kratkotrajna, nestalna, začasna in občasna delovna aktivnost) in tako nestabilno vrsto zaposlitve posameznika, ki se izraža v njegovi omejeni socialni, pravni in ekonomski varnosti.

Gre za vsakršno delo, pri katerem obstajajo negotovosti (dohodkovna in/ali zaposlitvena negotovost v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavke) pri čemer negotovost ni rezultat delavkine svobodne izbire (ni zelena oziroma prostovoljna), hkrati pa je tako intenzivna, da ogroža delavkino dostojno delo in dostojno življenje.

Ključna pojma: prekarno delo, prekarost

Skupno vsem opredelitvam prekarnosti in prekarnega pa je negativna konotacija, ki opredeljuje v celem negativen pojav in značilnosti dela, delavstva in zaposlitvenih praks. Gre za označevanje delovnih in zaposlitvenih razmer posameznika, ki so zanj zgolj negativne, saj so osrednje značilnosti njihovih prekarne zaposlitev negotovost, nepredvidljivost in tveganost (Kalleberg 2009 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 351).

Prekarnost ni odvisna (samo) od oblike dela, zanjo je poleg časovne komponente delovne aktivnosti (praviloma gre za kratkotrajno in občasno delovno aktivnost), značilno še nizko plačilo in prelaganje socialno-varstvenih kategorij zaposlitve (plačilo bolniške odsotnosti, dopusta oz. pravica do zdravstvenega in socialnega, pokojninskega zavarovanja, regresa, organizacije delovnega časa, odpovednih rokov, odpravnine in nadomestilo za malico in prevoz) na posameznico – delavko (prekarko). Čeprav so k prekarnosti bolj nagnjeni nekateri zaposlitveni profili ljudi (novinarke, arhitektke, taksistke, trafikantke, kulturnice, samostojne turistične delavke, jezikoslovke – prevajalke, tolmačke, agencijske delavke ipd.), danes pred njo ni zares varen več nihče. V praksi se vse bolj kaže, da niti redno zaposleni ne, navkljub pogodbam o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas in pravnemu varstvu, zakonskim pravicam delavk, ki tovrstne pogodbe opredeljujejo. V prekarne delovnem položaju se pogosteje znajdejo ženske in mlajši ter starejši delavci (Markežič, Pakiž et al. 2014). To pa le potrjuje dejstvo, da imajo tudi pri preučevanju značilnosti in posledic ter vplivov na prekarnost kategorije kot so spol, starost in družbeni razred zelo pomembno vlogo.

Lastni preračuni, opravljeni 2018 (Brezar), na osnovi javno dostopnih podatkov SURS sicer kažejo, da je zastopanost moških in žensk v atipičnih oblikah dela v Sloveniji približno enaka, torej polovična za oboje. Med samozaposlenimi je denimo le tretjina žensk, a na drugi strani velja žalostno dejstvo, da je med njimi več teh, ki živijo pod pragom tveganja revščine.

ANALITIČNI OKVIR

VRSTE DELA

Osnovno obliko plačanega dela v Sloveniji predstavlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Ta pa po 12. členu ZDR (Zakon o delovnih razmerjih) praviloma določa, da gre za pogodbo za nedoločen čas. Določila ZDR veljajo le za delovna razmerja (razmerja med delavko in delodajalko, kjer se prva prostovoljno vključi v delovni proces, ki ga opravlja osebno, nepretrgano in proti plačilu pod nadzorom in po navodilih delodajalke) ne pa tudi za druge oblike pogodb (npr. avtorska, podjemna pogodba). Za te so v veljavi odločbe OZ (Obligacijski zakonik), ki ne zagotavljajo enakih pravic kot ZDR (Markežič, Pakiž et al. 2014, Kresal Šoltes, Kresal et al. 2014, 12). Bistvene pravice delavk v delovnem razmerju so: plačilo za opravljeno delo, povrnjeni stroški za malico in regres, odpravnina v skladu z zakonskimi določili v primeru pogodbe za nedoločen ali določen čas, odpravnina ob upokojitvi, odpovedni roki, nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti (bolniška, nega otroka ali družinske članice), regres za letni dopust, organizacija delovnega časa, socialno in pokojninsko zavarovanje (Markežič, Pakiž et al. 2014). Delovno razmerje, tj. dogovorjeni, zakonsko podprti, pogodbeni odnos delavka, delojemalka – delodajalka, je oblika dela, ki delavki zagotavlja najvišjo stopnjo varnosti in pravic, a so tudi te ves čas pod pritiskom sprememb, zlasti s t.i. fleksibilizacijo zaposlitve oz. (ne)varno prožnostjo po Kanjuo Mrčela, Ignjatović (2015). Topogledno, z vzpodbujanjem in porastom fleksibilizacije, prožnostjo zaposlitev pa so prekarne delovne oblike in pogojem še posebej izpostavljene neizobražene delavke, invalidi, migrantske delavke, pripadnice rasnih in etničnih manjšin ter druge marginalizirane skupine na trgu delovne sile (Rowbotham 1998 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 352).

Fleksibilizacija oz. (ne)varna prožnost zaposlitev večinoma rezultira v slabšem socialno-ekonomskem položaju zaposlenih, oteženih možnosti napredovanja in posledično v slabši varnostni mreži za posameznico (Kresal 2013, 84 - 85). V grobem pa lahko rečemo, da ima največji učinek, vpliv na varnostni status zaposlitve. V obdobjih kriz ali globalnih padcev v gospodarsko recesijo (takšen se nam obeta tudi sedaj po zajezitvi pandemije koronavirusa), se trend prožnosti še zaostri in močneje prežame

vsa področja socialne države blaginje; spreminjajo se sporazumi in zakoni, ki določajo standarde na trgu delovne sile (vse od distribucije delovnega časa, lokacije dela do izključno delavskih pravic po pogodbi o delovnem razmerju) (Kambič 2016, 23).

Govorimo o oblikah podzaposlenosti (Seymour 2012) kot so zaposlitve za krajši delovni čas, priložnostno in agencijsko delo, porast študentskega dela in dela migrantk ter sivi ekonomiji (delo na črno) zunaj nadzora. Tako so standardne vrste zaposlitve za nedoločen in polni delovni čas (8-urni delovnik) za isto delodajalo kot edini oz. prevladujoči model zaposlitve na trgu dela vse bolj stvar preteklosti. Temu botruje v progresivnem zgodovinskem razvoju tudi v splošnem večja in raznovrstnejša delovna sila (ženske, povojni mladi – baby boom generacija, danes starejše delavke – neizogibno staranje prebivalstva in podaljševanje pričakovane življenjske dobe, delavke migrantke). Izobrazbeni, dohodkovni in nato bivanjski razkorak med delavkami so povzročile množične migracije s presežkom delovne sile (Kalleberg 2009 v Kambič 2016, 35). Vse več raziskovalcev je enotnega mnenja, da se je v 90.-ih letih preteklega stoletja pričel premik, zasuk k neoliberalnim ideologijam urejanja trga dela v Evropski uniji. EU se od takrat dalje odkrito usmerja k prožnosti in deregulaciji trga dela, ustvarjanju presežne ponudbe delovne sile na eni strani in aktivnim, prožnim oblikam ter politikam zaposlovanja na drugi strani (Ignjatović 2012, 904). Prožne – prekarne delavke se lažje prilagajajo spremembam na trgu dela, ker pa med seboj praviloma niso povezane (npr. v sindikate ali druga delavska združenja, gibanja), so nasprotno precej razdrobljene, imajo šibko vez s produkcijo in z njo neizrazito razredno identifikacijo. Standing (2014) naprimer prekarne delavke umesti v nov družbeni razred, ki ga določajo razraščajoči globalni trgi produkcije, trgovine in investicij, s pritiski neoliberalizma pa se širi regulativna moč nacionalnih držav.

Delovno razmerje, ki je dogovorjeni, zakonsko podprti, pogodbeni odnos delavka = delojemalka – delodajalka, je oblika dela, ki delavki zagotavlja najvišjo stopnjo varnosti in pravic, a so te ves čas pod pritiskom sprememb, zlasti spričo fleksibilizacijo zaposlitve.

Fleksibilizacija oz. (ne)varna prožnost zaposlitev vpliva na slabši socialno-ekonomski položaj zaposlenih, otežene možnosti napredovanja in posledično rezultira v slabši varnostni mreži za posameznico. Največji učinek, vpliv pa ima na **varnostni status zaposlitve**. V obdobjih kriz ali globljih padcev v gospodarsko recesijo se trend prožnosti še zaostri in močnejše prežame vsa področja socialne države blaginje.

Gre za **oblike podzaposlenosti** kot so: zaposlitve za krajši delovni čas, priložnostno in agencijsko delo, porast študentskega dela in dela migrantk ter sivo ekonomijo (delo na črno) zunaj nadzora.

Ključni pojmi: delovno razmerje, fleksibilizacija, varnostni status zaposlitve, oblika podzaposlenosti

ZGODOVINSKI OKVIR: SLOVENIJA

V 90. letih se je v Sloveniji na zapuščini jugoslovanskega socializma vzpostavil neokorporativistični sistem oz. prehod v intenzivno tržno gospodarstvo. Novo vzpostavljena politična elita, ki so jo predstavljale tržno naravnane stranke, je ohranila zavezništvo z menedžersko elito (vpetost in usmerjenost v delovanje, poslovanje na zahodnih evropskih trgih) in začela proces vključevanja Slovenije v EU. Tako imenovana evropeizacija Slovenije (prehod v evropsko tržno gospodarstvo – vstop na zahodni gospodarsko-razvojni vlak) je spričo v tistem času (še) zelo močnih sindikatov potekala v sodelovanju z njimi. Politika, menedžment ter sindikati so tako sooblikovali sistem slovenskega neokorporativizma, ki je svojo stabilnost dosegel sredi devetdesetih let. Imel je ključne značilnosti demokratičnega kapitalizma evropskih državnih sistemov po drugi svetovni vojni, saj je s pomočjo mehanizma političnih menjav, gospodarske rasti in močnega sindikalnega gibanja oblikoval razviti sistem blaginje. Ta pa je bil podoben povojnim oblikam konservativne korporativistične države blaginje. Poskrbel je za učinkovito ter neproblematično izpolnjevanje pogojev za vključitev v EU in EMU (evropska monetarna unija). Takrat je imela Slovenija zaradi velikega povpraševanja na evropskih trgih

in kombinacije plačne in monetarne politike veliko gospodarsko rast, kar je ohranjalo njena notranja (politična) ravnovesja. V procesu vključevanja Slovenije v EU in evroobmočje pa so skušali sistem, ki se je vzpostavil v devetdesetih radikalno spremeniti. Fokus se je z vzpostavitve neokorporativističnega blaginjskega sistema prestavil v izgradnjo neregulirane neoliberalne države blaginje, saj naj bi bila ta bolj konsistentna s procesom evropeizacije, ki je vključeval prenos monetarne politike na nadnacionalno raven. Slovenska različica koordiniranega, nadzorovanega tržnega gospodarstva se je tako skušala pretvoriti, spremeniti v sistem liberalnega tržnega gospodarstva. Ključni akterji za to spremembo so bili desna vlada in z njo povezan menedžment. Vključitev Slovenije v območje enotnega evropskega trga je pomenila pridružitve režimu, kjer ključni mehanizem medsebojnega konkuriranja nacionalnih gospodarstev evropskih držav predstavljajo intenzivno strukturno reformiranje oz. fleksibilizacija trga dela in racionalizacija javnega sektorja.

Krizne (gospodarske, zdaj zdravstvene) razmere rabo tovrstnih načinov za reševanje gospodarstva, izboljšanje gospodarskih kazalnikov, vedno le še vzpodbudijo, kar je v primeru naše države še posebej očitno. Slovenija se je namreč v nekaj letih iz države utemeljene na davkih (*tax state*) spremenila v državo, utemeljeno na dolgu (*debt state*). Proces postopnega, a stalnega notranjega strukturnega reformiranja sta povzročila in stopnjevala visok javni dolg države in odvisnost od mednarodnih, evropskih finančnih trgov (Stanojević, Furlan, ur. 2018, 14 - 15).

Čeprav se spremembe dogajajo, so te postopne in za zdaj še ni zaznati radikalnejšega, večjega vpliva na slovenski sistem gospodarstva in trga dela v celoti. Stanojević in Furlan to pojasnjujeta z dvema glavnima strukturnima značilnostima slovenskega sistema in sicer, prvič – sektorska struktura zaposlovanja pri nas se spreminja zelo počasi; leta 1991, na začetku tranzicije, je bil delež zaposlenih v industriji najvišji; 45,1 %, potem pa se je začelo večati zaposlovanje v storitvenem sektorju. Delež zaposlenih v industriji se je tudi v času po zadnji ekonomski krizi ohranil izjemno visoko; ni padel pod 30 %, po krizi pa je ponovno narastel in se skoraj izenačil s predkriznim procentualnim deležem (34,11 %). Med drugimi razvitimi evropskimi gospodarstvi imata primerljivo visok delež zaposlitev v industriji še Nemčija (27,9 % leta 2017), od novih članic pa Poljska (32 %). Na Švedskem, Danskem in v Veliki Britaniji pa je ta delež denimo pod 20 % (LFS podatki; Ignjatović 2010, 145 v Stanojević, Furlan, ur. 2018, 16). Drugič pa – majhno slovensko gospodarstvo je izrazito izvozno naravnano in zato, s prednostno usmeritvijo na zahodne trge, tudi tesno vključeno v enoten evropski trg. Odvisnost od izvoza je v slovenskem gospodarstvu uveljavila in utrdila ključno vlogo izvoznega sektorja. Za delovanje, razvoj in obstoj celotnega slovenskega gospodarstva je tako izvoz temeljnega oz. vitalnega pomena. Interesi njegovega izvoznega sektorja pa temeljijo na medrazrednem zavezništvu, ki je podobno tistemu v nemškem gospodarstvu. Osrednja značilnost je menjava učinkovitosti in kakovosti za varnost. Delodajalke so primorane ohranjati varnost zaposlovanja jedra svoje delovne sile – to so polivalentne (večopravilne, fleksibilne, prilagodljive) delavke, ki so glede na zahteve konkurenčnega, tekmovalnega okolja bistvene za doseganje standardov učinkovitosti in kakovosti. Za izvoznike so ključne polivalentne delavce, zanje pa sta najpomembnejši varnost in stabilnost njihove zaposlitve. So pa te v zameno za ohranjanje varnosti svoje zaposlitve pogosto pripravljene sprejeti dodatno prilagajanje ter izjemno časovno in delovno prožnost. Slovenska izvozna podjetja so se podobno kot druga evropska podjetja, v procesu vključevanja v EU, osredotočala zlasti na ohranjanje jedra lastnih polivalentnih delavk, ostale t.i. nejeдрne delavke in dejavnosti pa so preselili drugam, k zunanjim izvajalcem. Zniževanje stroškov dela velikih podjetij na tak način je rezultiral v povečanju števila oz. rasti malih podjetij in razmahu samostojnega podjetništva nasploh (Stanojević, Furlan, ur. 2018, 16). Temu pravimo espeizacija slovenskega trga dela. Delodajalka delavki pogojuje opravljanje dela s tem, da ta odpre svoj s.p., s čimer vse breme socialne varnosti (plačevanje prispevkov za socialno, zdravstveno, pokojninsko zavarovanje) prenese na delavko, ki je kot samostojna podjetnica le izvajalka dela, delodajalka pa postane njena naročnica (Turšič 2018, 21). Samozaposlena na ta način postane odvisna oz. navidezna samozaposlena, saj bi ga delodajalka lahko zaposlila, a ga ne, ker varčuje s stroški dela, ki jih samozaposlena v tem primeru v celoti prevzame nase (Kresal 2020, 22).

Prišlo je do interesnega razcepa med velikimi in malimi podjetji, kjer ni enotnosti, čeprav liberalizacijo režima odpuščanja delavk in zmanjševanje davčnih obremenitev delodajalk načeloma podpirajo vsi, tj. mala in velika podjetja. A njihov največji podpornik in zagovornik je pravzaprav sektor manjših podjetij, saj so velika nanje prevalila odločilen del konkurenčnega bremena in so tako mala podjetja izpostavljena največjim konkurenčnim pritiskom, ki so na enotnem evropskem trgu izjemno veliki. Velikim evropskim izvoznim podjetjem pa tudi izredna prožnost standardno zaposlenih polivalentnih delavk za preživetje ne zadostuje. Ob takšnih razmerah in pogojih poslovanja, si podjetja svojo konkurenčnost zvišujejo na različne načine, in/ali: s tehnološkimi prenovami, uporabo zunanjih funkcionalnih nadomestkov v obliki outsourcinga: manjših podjetij ali (samostojnih) podjetnic, ki si nato medsebojno konkurirajo s samodeprivacijo ali deprivacijo lastnih zaposlenih in/ali pa z zaposlovanjem, najemanjem nestandardnih in prekarnih delavk. Prihaja do dualizacije slovenskega trga dela, ki se razkriva v dveh glavnih posebnostih tega razcepa. In sicer: delež delovno aktivnega prebivalstva, ki (še) dela v standardnih zaposlitvenih razmerjih, je v Sloveniji med najvišjimi v Evropi, po drugi strani pa se ta delež v kontekstu evropeizacije slovenskega trga dela postopoma manjša oz. upada. Drugače: temeljni trend zaposlovanja na slovenskem trgu dela je »postopna in sistematična rast skupnega deleža (seštevka) nestandardnih (prekarnih) delavk in brezposelnih v celotnem aktivnem prebivalstvu ter temu primeren počasen upad primerjalno visokega deleža standardno zaposlenih« (Stanojević, Furlan, ur. 2018, 17).

V 90.-ih letih se je pri nas na zapuščini jugoslovanskega socializma vzpostavil **neokorporativistični gospodarski sistem** oz. prehod v **intenzivno tržno gospodarstvo**.

Fokus se je kasneje s približevanjem vstopu v EU z vzpostavitve neokorporativističnega blaginjskega sistema prestavil v izgradnjo **neregulirane neoliberalne države blaginje**. Ta naj bi bila bolj konsistentna s **procesom evropeizacije**, ki je vključeval prenos monetarne politike na nadnacionalno raven. Slovenska različica koordiniranega, nadzorovanega tržnega gospodarstva se je tako skušala spremeniti v sistem **liberalnega tržnega gospodarstva**.

Vključitev Slovenije v območje enotnega evropskega trga je pomenila pridružitve režimu, kjer ključni mehanizem medsebojnega konkuriranja nacionalnih gospodarstev evropskih držav predstavljajo **intenzivno strukturno reformiranje** oz. fleksibilizacija trga dela in **racionalizacija javnega sektorja**.

DELOVNA ZAKONODAJA

Zadnje večje spremembe delovne zakonodaje so se v slovenskem prostoru zgodile leta 2013, ko je vlada RS oz. pristojno ministrstvo MDDSZ (Ministrstvo za delo in družino, socialne zadeve in enake možnosti) določilo raznolike cilje fleksibilizacije trga delovne sile v spremembah ZDR ter ZUTD (Zakon o urejanju trga dela). Za spremembe v ZDR-1 so zapisali, da so bile namenjene »dograjevanju sistema varne prožnosti z zagotavljanjem ustrežnejšega varstva pravic delavcev, zniževanju stroškov dela, poenostavitvi postopkov odpuščanja za delodajalce ter učinkovitejšim izvajanjem nadzora in sodnega varstva« (MDDSZ 2015). Večja prožnost pa je bila obravnavana tudi v ZUTD-A in sicer so bili njeni glavni cilji: »zmanjšanje segmentacije trga dela, povečanje fleksibilnosti, povečanje delovnopравниh varstev in preprečevanja zlorab ter povečevanja vloge kolektivnih pogajanj« (UMAR 2015). Reforma trga dela je bila tako osredotočena na dva problema: na nadpovprečno razširjenost standardnega zaposlovanja – »premajhno prožnost« ter na problem nestandardno zaposlenih, prekarnih in brezposelnih. Dva ključna cilja te reforme sta bila liberalizacija odpuščanja ali »povečanje prožnosti trga dela« oz. zmanjšanje varnosti zaposlitve standardno zaposlenih ter zmanjševanje brezposelnosti in prekarnega zaposlovanja oz. rešitev problema velikega porasta prekarnih oblik dela. Reforma je bila sicer uspešna v zaviranju nekaterih pred njo zelo razširjenih prekarnih oblik dela (avtorske, podjemne pogodbe, študentsko delo) in tako prispevala k zmanjševanju segmentacije trga dela, ki se kaže v razlikah med standardno zaposlenimi in prekarnimi delavci, a so se hkrati začele razširjati in uveljavljati nove oblike prekarnega dela (v obliki podzaposlenosti – porasta *samostojnega*

podjetništva ipd.). Pozitivna retorika prožnosti (Bradley 2000 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 352) (poveličevanje podjetnosti, individualna izbira in svoboda) se je tu pogosto izkazala za izkrivljeno, s prožnostjo zaposlitve pridobljeno, novo slabšo realnost številnih delavk (slabo plačilo, negotovost in slabe delovne razmere). Pozitivni vidiki prožnosti se sicer za posameznice izrisujejo v večji možnosti izbire primerne prostora in časa za delo in tako lažjega usklajevanja različnih kategorij življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega) in vrst dela (plačanega in neplačanega; skrbstvenega, gospodinjkega, prostovoljnega, učenja). V tem oziru se težnja po večji prožnosti zaposlitev in dela kaže v želji po vzpostavitvi t.i. multiaktivne družbe. To je družba, kjer njene pripadnice kombinirajo različne načine dela in vpetosti v različne sfere življenja (Beck 2000, Rifkin 1995, Gorz 1999 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 352). Da pa bi takšno družbo lahko dosegli oz. imeli, pa moramo najprej vse destandardizirane oblike dela *normalizirati* (Ignjatović 2002), pridobiti morajo enakovreden status (v oziru stabilnosti, varnosti) standardnim oblikam dela in zaposlovanja.

Vse bolj se izkazuje, da je reforma trga dela iz leta 2013 sprožila z deklariranim strateškim ciljem reforme »zagotavljanja dostojnega dela za vse« neskladne procese, saj se ti tako v Sloveniji kot EU ožijo na splošni trend opuščanja evropske povojne *togosti*; vztrajanju na stabilnih zaposlitvah in socialni varnosti zaposlenih ter stremijo po postopni liberalizaciji, opuščanju polne zaposlenosti in z njo povezanih varnih zaposlitev (Stanojević, Furlan, ur. 2018, 17 – 18). To pa so osrednje kategorije, ki zagotavljajo socialno varnost za dostojno delo in dostojno preživetje in življenje posameznice. Kanjuo Mrčela in Ignjatović sta zavzemanje in akcijo za povečevanje prožnosti zaposlovanja definirala kot »proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti na področju formalnega in neformalnega dela (2004). Prožnost zaposlitve se ocenjuje glede na okoliščine, v katerih poteka (zaželeno – nezaželeno in posledično varna - nevarna), v obdobju zadnjih petnajstih let, tako raziskovalci na podlagi analiz trga dela, pa se je izkazalo, da njeno povečevanje znatno prispeva k pojavu konceptov prekariata in prekarnosti (Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 351). Pravilo, ki se tu izrisuje lahko dokaj preprosto opišemo takole: »v pogojih recesije, [času kriz oz. času aktivnega reševanja njihovih posledic] število brezposelnih raste, upada pa delež nestandardno in prekarno zaposlenih; v pogojih konjunktura [oz. ugodne gospodarske klime, obdobju gospodarske rasti, op. a.], pa število brezposelnih upada, praviloma z naraščanjem števila nestandardno prekarno zaposlenih (Stanojević, Furlan, ur. 2018, 17). Kdo, kateri profil delavstva, je tu v vsakem primeru na slabšem, ni potrebno posebej izpostavljati.

Zadnja večja reforma trga dela v Sloveniji iz leta 2013 je bila osredotočena na dva problema: na nadpovprečno razširjenost standardnega zaposlovanja – **premajhno delavsko prožnost** ter na problem **nestandardno zaposlenih, prekarne in brezposelnih**.

Dva ključna cilja te reforme sta bila **liberalizacija odpuščanja** ali »povečanje prožnosti trga dela« oz. **zmanjšanje varnosti zaposlitve standardno zaposlenih** ter **zmanjševanje brezposelnosti** in **prekarnega zaposlovanja**.

Vse bolj se izkazuje, da je reforma trga dela iz leta 2013 sprožila z deklariranim strateškim ciljem reforme »zagotavljanja dostojnega dela za vse« neskladne procese, saj se ti tako v Sloveniji kot EU ožijo na splošni trend opuščanja evropske povojne *togosti*; vztrajanju na stabilnih zaposlitvah in socialni varnosti zaposlenih ter stremijo po **postopni liberalizaciji, opuščanju polne zaposlenosti** in z njo povezanih varnih zaposlitev, ki predstavljajo osrednje kategorije zagotavljanja socialne varnosti za dostojno delo in dostojno preživetje in življenje posameznice.

Ključni pojmi: premajhna delavska prožnost, nestandardno zaposleni, prekarke, brezposelne, liberalizacija odpuščanja, zmanjšanje varnosti zaposlitve standardno zaposlenih, zmanjševanje brezposelnosti in prekarnega zaposlovanja, postopna liberalizacija, opuščanje polne zaposlenosti

PREKARIZACIJA ŽIVLJENJA

Trend prekarizacije življenja postaja vse pogostejši tudi na sodobnem trgu dela in je pravzaprav njena stalnica, zlasti še poudarjeno od zadnje svetovne ekonomske in finančne krize leta 2008 naprej. V zdajšnjem (po)koronskem času pa njen porast prav tako lahko s strahom pričakujemo, saj svetovnemu gospodarstvu zaradi pandemije koronavirusne bolezni covid-19 in posledično (začasne, marec – maj 2020) popolne zaustavitve sveta na vseh področjih gospodarskega delovanja (industrija, turizem, kultura, transportni in potniški promet), razen zdravstvenem, po napovedih ekonomskih analitikov in finančnih strokovnjakov, grozi globlja recesija, če že ne, v določenem obsegu, celo ekonomska depresija.

Postopna prekarizacija dela in življenja je sicer prisotna že vse od 70. let prejšnjega stoletja dalje. Takrat je začel standardizirani sistem trga dela s fleksibilizacijo svojih 3 nosilnih stebrov: delovno pravo, delovni čas in delovni kraj na svojih robovih postopoma krhati in razpadati (Beck 2001, 205). Fordistična doba je temeljila na masovni proizvodnji, polni zaposlenosti, relativno stabilnih zaposlitvah in masovni potrošnji. Delavke so bile vključene v sindikate in kolektivna pogajanja. Po nastopu naftne krize v 70. letih pa se je začel koncept države blaginje postopoma razkrajati. Z restriktivno monetarno politiko, bojem proti inflaciji, ukrepi kot so privatizacija in deregulacija gospodarstva, je prišlo najprej do krčenja trga dela, z njim pa še do naraščanja brezposelnosti in nato revščine (Kambič 2016, 17). Takrat se je postopoma zaključila prva fordistična (standardne zaposlitve za nedoločen čas, razmeroma visoka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja varnosti zaposlitve ob relativno majhnem deležu za delo sposobnega prebivalstva (Ignjatović 2002, 6 – 8), industrijska faza zaposlovanja in počasi prešla v postfordistično, postindustrijsko gospodarsko fazo in organizacijo družbe (Kambič 2016, 16 - 23), kjer kraljujeta dva imperativa: tržno gospodarstvo oz. prosta neoliberalna regulacija trga dela in *tekma proti dnu*. Slednje plastično pomeni, da (predvsem prekarne) delavke med seboj tekmujejo za delo in (si) tako znižujejo ceno za določeno opravljeno delo, kar rezultira v t.i. *cenovnem dumpingu* in posledično v nižjem plačilu, oboje pa izrazito slabo in negativno vpliva tako na posameznico – delavko kot tudi na družbo v celoti (Turšič, Inkret, 2018, 8). Oboje v preživetvenem, bivanjskem, torej socialnem smislu kot tudi psiho-fizičnem zdravju in vzdržljivosti posameznice poleg njenega kariernega ozira (ne) napredovanja.

Prekarko določa nekakšna brezkončna ujetost v t.i. *večno sedanjost*, saj jo negotove delovne okoliščine vodijo v težko predstavljivo prihodnost, tako na osebni (poleg golega preživetja še: otežena osamosvojitve mladih, otežkočeno reševanje stanovanjske problematike, načrtovanje družine in ostalih potencialno večjih investicij, stabilnost psihičnega in fizičnega zdravja, otroci prekarne delavke imajo pogosteje težave v obdobju odrasčanja in z duševnim zdravjem) kot poklicni ravni (izobraževanje, napredovanje, sodelovanje, zadovoljstvo in izpolnitev pri delu). Definirata jih (prekarke) torej nizka socialna varnost (pogosto ne presegajo praga revščine oz. nosijo večje tveganje za nastanek revščine; postanejo revne zaposlene) in življenje v konstantnem, neprekinjenem stanju nedorečenosti. Živijo v sedanjem trenutku, ves čas le *tukaj in zdaj*, nimajo ne varne identitete ne občutka razvoja na osnovi dela in življenjskega stila (Standing 2014, 16). Njihov delodajalec zaradi njihovega statusa ni zainteresiran za vlaganje vanje (usposabljanje, izobraževanje, vzpodbujanje kariernega napredovanja) v smislu ohranjanja in razvijanja njihove (dobre) stopnje zaposljivosti, prekarne delavke pa se zaradi vsega naštetega, kar njihov prekarne zaposlitveni status določa, težje poistovetijo s podjetjem, za katerega delajo – težje razvijejo pripadnost in zvestobo, trajne simpatije do njega. Z roko v roki s tem pa gresta tudi njihova delovna zavzetost. Zaposlitvena tveganja se tako pri prekarne zaposlitvi vse pogosteje prenašajo (z delodajalk) na delavke. Ranljivejši in negotovi zaposlitveni položaj pa prekarne delavke zaznamuje tudi tako, da se redkeje in težje odločajo za delavsko (sindikalno) organiziranje oz. zastopanje ter uveljavljanje svojih delavskih pravic. Tako pa so le še bolj izpostavljeni kršitvam in zlorabam (Kresal 2020).

Novi kapitalizem, ki je nadomestil starega socialnega (Sennet 2008 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 354), je z globalizacijo in razdrobljenostjo trga delovne sile ustvaril novo normalnost, novo splošnost, kjer so delavke v stalni negotovosti. Zaradi strukturnih, sistemskih pogojev zaposlovanja in dela pa so potisnjene v kratkoročno usmerjenost, brez profesionalne/poklicne identifikacije (Standing 2011), s

povečanim občutkom izolacije in posledično pasivizacijo svoje aktivne družbene/državljske vloge. Najbolj zaskrbljujoče pa je, da nestandardne vrste zaposlitev, pod katerikoli skupni imenovalec jih že uvrstimo: podzaposlene, prekarne ali revne zaposlene postajajo pravilo, tj. nekaj običajnega in ne izjema. Delajo navadno manj časa, kot bi si želele, za manjše plačilo, kot bi ga potrebovale in v službah/na delih, kjer njihova dosežena izobrazba ni nujno uporabljena niti zahtevana (Blayton in Noon 2001 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 355). Neizpodbitno dejstvo, tako analize, pa je, da je podzaposlenih oz. prekarne delavk znotraj aktivnega delovnega prebivalstva vse več in da so glede na svoj delovni, ekonomski in družbeni položaj vse bližje brezposelnim kot zaposlenim. Zasedajo nižja delovna mesta, prejemajo plačilo, ki jim ne omogoča dostojnega preživetja, so brez socialnih pravic (socialnega, pokojninskega zavarovanja) in imajo podobne psihosocialne in zdravstvene težave kot brezposelni. Z eno besedno zvezo gre za velike poraženke novega kapitalizma (Sennet 2008 v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 355).

Prekarno delavko določa brezkončna ujetost v t.i. **večno sedanjost**, saj jo **negotove delovne okoliščine** vodijo v težko predstavljivo prihodnost, tako na osebni (poleg golega preživetja še: otežena osamosvojitve mladih, otežkočeno reševanje stanovanjske problematike, načrtovanje družine in ostalih potencialno večjih investicij, stabilnost psihičnega in fizičnega zdravja, otroci prekarne delavk imajo pogostejše težave v obdobju odraščanja in z duševnim zdravjem) kot poklicni ravni (izobraževanje, napredovanje, sodelovanje, zadovoljstvo in izpolnitev pri delu).

Prekarke definirata **nizka socialna varnost** (pogosto ne presegajo praga revščine oz. nosijo večje tveganje za nastanek revščine; postanejo revne zaposlene) in **življenje v konstantnem, neprekinjenem stanju nedorečenosti**.

Ključni pojmi: prekarna delavka, večna sedanjost, negotove delovne okoliščine, nizka socialna varnost, življenje v konstantnem, neprekinjenem stanju nedorečenosti

RAZISKOVALNE METODE IN ZBIRANJE PODATKOV, ANALIZA

PRIMER IZ PRAKSE: JEZIKOSLOVKE KOT PREKARKE

Na primeru lastnih kvalitativnih intervjujev in številnih drugih raziskav s področja dela jezikoslovk (delo prevajalk, tolmačk, lektorice, domačih učiteljic - inštruktoric in učiteljic tujih jezikov) v Sloveniji lahko predstavimo zametke oz. potrditve značilnosti prekarne delavke oz. prekarne delavke.

Marca letos, 2020, smo opravili 3 poglobljene, v povprečju enourne izkustvene intervjuje s tremi delavkami s področja jezikoslovja (prevajalko in tolmačko, prevajalko in lektorjem). Vprašanja so zajemala tako njihov osebni uvid ter odnos do dela, poklica, ki ga opravljajo, kot bolj formalne kategorije dela, status, socialne imperativne (plačilo bolniške odsotnosti, pravica do plačanega dopusta – regres, delovni čas ipd.), psihosocialne vidike oz. vpliv dela na njihovo življenje, samovrednotenje prekarne delavke ter njihovo mnenje o splošni državni zdravstveni zavarovalni shemi samostojnih podjetnic.

Izsledke iz številnih drugih raziskav pa črpamo iz poročil o delovanju in stanju jezikoslovnih poklicev na sodobnem slovenskem trgu dela, ki so jih prispevala različna stanovska društva in organizacije ter samostojne raziskovalke, delavke v jezikoslovju. Večina jih je zastopanih v *Beli knjigi o prevajanju, 2018*. Gre za zelo pomemben področni dokument, ki je nezanemarljivo pri pripravi in oblikovanju povezal vsa slovenska prevajalska društva in združenja. *Bela knjiga o prevajanju, 2018* predstavlja stanje, analizo, sistemske in posamične izzive ter primere dobre prakse na področju jezikovnih poklicev/svetovalcev v Sloveniji in jih umešča v širši, evropski okvir. Njen poglobljen cilj je bil opisati specifično in razmere na področju jezikovnih poklicev, predvsem prevajalk, tolmačk ter lektorice, ter s tem postati glas mnogih posameznic, ki so večinoma samozaposlene, mnoge od njih pa delajo v vse bolj prekarne delavke razmerah (*Bela knjiga o prevajanju, 2018*).

Jezikoslovni poklicni profili ljudi so pri nas le v redkih primerih standardno zaposleni (v podjetjih na pogodbe za nedoločen/določen čas ali za polni/skrajšani delovnik), večina je samozaposlenih, kar pomeni da imajo status samostojne podjetnice. Podatki za konec leta 2018 kažejo, da je to kar 60 % od skupaj 1815 posameznic, ki so registrirane kot prevajalke, tolmačke, lektorice in druge jezikoslovke, med njimi pa je kar 78 % žensk (Zidar Forte, 2019). Navkljub dejstvu, da jim status s.p. omogoča številne vidike pozitivne prožnosti njihove zaposlitve, kot so: svobodno razpolaganje vrste, količine, zahtevnosti dela, prosto izbiro delovnega časa in prostora, jim na drugi strani ta isti svobodni okvir določa, da se na svojem delovnem mestu ukvarjajo še z drugimi zadolžitvami, ki niso nujno ozko povezane z njihovim strokovnim področjem. Tako so jezikoslovke (poklic je izrazito feminiziran) same svoje šefice, pa tudi vodje svojih jezikoslovnih/prevodnih projektov, računovodje, marketing strokovnjakinje oz. tržnice (oglaševalke) svoje dejavnosti. Dobra prevajalka mora pri svojem osnovnem poslanstvu, ki je kar najboljši možni prenos besedila iz enega v drug – ciljni jezik slediti bistvu prevoda. Ta pa se zaokroža v jezikovni natančnosti, tj. slogovni in slovnični neoporečnosti, čim večji terminološko-pomenski enakovrednosti besedila ter ohranjanju pomena izvirnika. Poleg tega pa je sama zadolžena še za pridobivanje, spremljanje in vodenje svojih naročnikov, pogajanje za cene svoje storitve, vodenje financ in drugo.

Četudi se samozaposlene prevajalke lahko pohvalijo s fleksibilnim delovnim in prostim časom, torej avtonomijo in prilagodljivostjo, delom, ki jih izpopolnjuje in s pomočjo katerega ves čas pridobivajo nova znanja na raznolikih področjih, ostaja dejstvo, da so samozaposlene na splošno pri svojem delu pod večjim pritiskom zaradi večjega števila delovnih ur, dodatnega neplačanega dela, kratkoročnih naročil z vse krajšimi roki za vse večji obseg dela, vse večje cenovne tekme navzdol - *dumpinga* pri postavkah za njihovo opravljeno delo in negotovosti glede nadaljnjega poslovanja, saj si delo iščejo in urejajo same. Približno 400 eur mesečno morajo zaslužiti samo za to, da pokrijejo najnižje socialne, pokojninske in zdravstvene prispevke, ki jim jih nalaga status samostojne podjetnice. Zaslužki niso veliki, zlasti zaradi vse večjega *dumpinga* pri prevajalskih tarifah in pogosto nerednih izplačil ali zamud pri honorarjih, tako da pogosto prevajalke uvrščamo v prekariat, novi prevladujoči delavski (pod)razred 21. stoletja.

Prekarne delavke se soočajo s prekarnostjo, kar v danem kontekstu pomeni, da gre za negotovo in navadno slabše plačano delo samostojnih podjetnic ter izplačila prek s.p.-jev, avtorskih, podjetniških pogodb in podobno. Status samozaposlene ne predvideva bolniških nadomestil, torej plačane bolniške odsotnosti ali dopusta, ne jamči minimalne plače ali povrnjenih stroškov za malico in prevoz. S.p.-jevka mora sama poskrbeti za najprej dovolj dela in zaslužka, da si bo potem lahko privoščila počitek ali prosti čas brez dela v obliki nedela ali dopusta. Misliti pa mora, če si to seveda lahko privošči še na določen varčevalni, rezervni finančni sklad za primere potencialno daljše bolniške odsotnosti z dela (s strani države je ta v Sloveniji krita, če bolniška odsotnost samozaposlene presega 30 delovnih dni, drugače pa je s plačilom bolniške odsotnosti za nego otroka, ta tudi za samozaposlene velja od prvega dne dalje).

Zaradi narave prevajalskega dela samozaposlenih posameznic, ki je nekonsistentno v količini in razporejenosti ter delovnem prostoru in času, to pogosto rezultira v socialno izključenost, izoliranost in osamljenost, stres ali še huje - delovno izgorelost (Benčina 2019). Povečini prevajalke delajo od doma iz kateregakoli domačega prostora, ki postane njihova začasna pisarna (miza ali blazina z računalnikom in prevajalskimi orodji, programi na njem), v delovni in socialni izolaciji, kar jim posledično otežuje, če že ne pomembno omejuje usklajevanje prostega z delovnim časom, ločevanje službenega in zasebnega življenja, načrtovanje družine, večjih investicij ali aktivnega počitka brez skrbi za dovolj dela in zaslužka po vrnitvi nanj.

Podatki Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj iz leta 2014 kažejo, da je Slovenija po odstotku samozaposlenih v zgornji polovici držav članic OECD. Tudi v raziskavi Jezikovne zadruga Soglasnik iz leta 2017 (vzorec prb. 300 prevajalk in prevajalcev) se je potrdilo, da je v Sloveniji med

anketiranimi kar 56 % prevajalcev samozaposlenih in da ima le 9 % anketiranih sklenjeno redno delovno razmerje (Soglasnik v Bela knjiga o prevajanju 2018).

Iz januarja letos (2020) pa velja podatek, da splošno število samozaposlenih v Sloveniji strmo narašča; kar 70 % več je bilo novo ustanovljenih, tj. na novo odprtih s.p.-jev v primerjavi z decembrom lani (SURs), pri čemer gre poudariti, da gre za splošni trend, oceno na vseh področjih dela in ne zgolj v jezikoslovju. Določeno težo tega podatka sicer lahko zrelativiziramo z začetkom novega koledarskega leta, saj si tako (z odprtjem s.p.-ja v novem in ne na koncu starega leta) samozaposlene lažje zamejijo finančno, bilančno leto poslovanja. Velja pa opozoriti še na zdajšnjo pokoronavirusno situacijo reševanja za čas pandemije ustavljenega gospodarstva in zaposlitev prebivalstva, ko se podoba celotnega delovnega trga v Sloveniji izrazito spreminja in na katere učinke sprememb moramo šele počakati. Izkazali se bodo najverjetneje šele po preteku določenega (po)križnega časa, v nekaj mesecih oz. letih.

V prevajalstvu je navkljub dejstvu, da predstavlja enega najstarejših poklicev na eni strani in z globalizacijo, mednarodnim sodelovanjem in povezovanjem, tehnološkim napredkom na drugi, najhitreje rastočo podjetno dejavnost, v zadnjem času vse več govora o prekarizaciji poklica, pomanjkanju dostojnih delovnih mest in nizkih tarifah za prevajalske storitve. Vrste prevajalk se med seboj zelo razlikujejo, različna so tudi okolja, v katerih delujejo, povsod pa lahko rečemo, tako med prevajalkami samimi kot strokovnjakinjami, da prevladuje mnenje, da bi bilo potrebno status in položaj prevajalk bolje urediti (Benčina 2019, Bela knjiga o prevajanju 2019).

Za izboljšanje najbolj perečih problemskih sklopov področja, bi bilo potrebno urediti status samostojne podjetnice za primere jezikoslovnih poklicev, regulacijo poklica z njegovo stanovsko ureditvijo, ustanoviti prevajalski sindikat ali zbornico, vzpostaviti register prevajalk, doseči zakonsko preprečevanje *dumpinga*, v enem – doseči celostno zaščito prevajalskega poklica in njegovega področja dela.

Prekarne delovne razmere **delavk v jezikoslovju** pomenijo negotovo in navadno slabše plačano delo samostojnih podjetnic ter **izplačila** prek s.p.-jev, avtorskih, podjetniških pogodb in podobno. Status samozaposlene ne predvideva bolniških nadomestil, torej plačane bolniške odsotnosti ali dopusta, ne jamči minimalne plače ali povrnjenih stroškov za malico in prevoz. S.p.-jevka mora sama poskrbeti za najprej dovolj dela in zaslužka, da si bo potem lahko privoščila počitek ali prosti čas brez dela v obliki nedela ali dopusta. Primorana pa je načrtovati še določen varčevalni, rezervni finančni sklad za primere potencialno daljše bolniške odsotnosti z dela.

Zaradi **narave prevajalskega dela** samozaposlenih posameznic, ki je nekonsistentno v količini in razporejenosti ter delovnem prostoru in času, to pogosto rezultira v **socialno izključenost**, izoliranost in **osamljenost**, **stres** ali še huje - **delovno izgorelost**.

Ključni pojmi: prekarne delovne razmere, delavke v jezikoslovju, vrste izplačil za opravljeno delo, narava prevajalskega dela, socialna izključenost, osamljenost, stres, delovna izgorelost

ANALIZA STANJA: PREKARNE DELAVKE, PREKARIAT V SLOVENIJI IN EVROPI

Pri določanju natančnega števila prekarne delavke v Sloveniji in Evropi, znotraj EU, je raba statističnih podatkov omejena, saj v definiranju prekarne delavke glede na vse njene značilnosti in posebnosti vsakokrat vpliva toliko dejavnikov, da je skupina prekarcev in prekark (lahko) precej nehomogena. Tako težje določimo, kdo vse so in koliko jih je. Zato za njihovo določitev uporabljamo številne spremenljivke, ki se osredotočajo zlasti na pravno-formalni status zaposlitve in časovno komponento (vrste pogodb o zaposlitvi, delež in število začasno zaposlenih, zaposleni za skrajšani delovni čas, zaposleni za določen čas, samostojne podjetnice, zaposlene migrantke, delavke na črno v ocenjenem obsegu) (Standing 2011).

Število prebivalc EU obsega približno 450 milijonov ljudi (podatek za maj 2019), od tega je delež aktivnega delovnega prebivalstva (v starostni kategoriji 20 – 64 let) med leti 2015 in 2019 vztrajno naraščal, z 69,1 % v letu 2015 na 73,1 % v letu 2019, kar je hkrati tudi rekordna vrednost delovno aktivnega prebivalstva od začetka meritev leta 2005. Število delovno aktivnih moških še vedno prednjači pred številom delovno aktivnih žensk, a se njihov delež stanovitno veča; s 63,3% leta 2015 na 67,3 % leta 2019 (Eurostat; podatki EU LFS).

V Sloveniji je bilo po podatkih SURS iz januarja 2020 približno 895.400 delovno aktivnih oseb (ali za 0,7 % manj kot konec decembra 2019), od tega je bilo samozaposlenih nekaj več kot 94.100 (ali 10,5 %) ali 1,4 % več kot v decembru 2019. Število delovno aktivnih moških se je na mesečni ravni zmanjšalo za 1,3 % (na približno 491.300), število delovno aktivnih žensk pa se je povečalo za 0,1 % (na približno 404.100). Na letni ravni se je v januarju 2020 glede na januar 2019 povečalo oboje – tako število delovno aktivnih moških kot število delovno aktivnih žensk (za 1,6 %). Podatki za Slovenijo pa kažejo še, da se je v letošnjem letu, januarja 2020, prvič zaposlilo ali prvič samozaposlilo približno 3.000 oseb (od tega se jih je 94,8 % prvič zaposlilo, 5,2 % pa prvič samozaposlilo). To je bila njihova prva formalna zaposlitev oz. samozaposlitev na trgu dela v Sloveniji, tako so prvič zajeti v Statističnem registru delovno aktivnega prebivalstva. Na ravni dejavnosti se je največ teh oseb zaposlilo ali samozaposlilo v dejavnosti gradbeništvo (20,8 %) (SURS, objava Čuk).

Zlasti nestandardne oz. atipične oblike dela so veliko bolj izpostavljene prekarosti in tako nosijo večje tveganje za njen nastanek in razvoj. To so zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od t. i. standardnih zaposlitev (zaposlitve za nedoločen s polnim delovnim časom na osnovi delovnega razmerja, pogodbe med delodajalko in delojemalko) (Kresal 2020, 15). Med atipične, nestandardne zaposlitve v Sloveniji uvrščamo predvsem zaposlitve za določen čas, agencijsko delo, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, študentsko delo, delo prek pogodb civilnega prava (avtorske, podjemne pogodbe), delo ekonomsko odvisnih oseb; delo v prikritih delovnih razmerjih – navidezne, fiktivne samozaposlene/s.p.-jevke (večinoma le z eno zaposleno, samo sabo) ali odvisne samozaposlene (Kresal 2020, 17). To so ekonomsko odvisne samozaposlene osebe, ki ne zaposlujejo drugih oseb poleg sebe in praviloma 80 odstotkov vseh svojih letnih dohodkov pridobijo od iste naročnice. Od delavk v prikritem delovnem razmerju (npr. navidezne samozaposlene), pa se razlikujejo po tem, da imajo skladno z določbami ZDR-1 zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo in tako ne ustrezajo kriterijem zanj (Bagari et al. 2016, 3 – 4). Ekonomsko odvisni (samozaposleni) osebi je sicer zagotovljena omejena delovnoppravna zaščita, a v zakonu (po sodni praksi Vrhovnega sodišča je za spore o ekonomsko odvisnih osebah pristojno Okrožno sodišče, saj so to spori na osnovi obligacijskega razmerja) ne obstaja podlaga za pristojnost delovnih sodišč (prav tam). Vsem pa je tako skupno izkoriščanje za nadomeščanje rednih zaposlitev (Kresal 2020, 17).

V letu 2019 je prekarne oblike dela v Sloveniji opravljalo 56.000 delovno aktivnih prebivalc: 48 % teh oseb so bili študentke, ki so delale prek študentskega servisa; 23 % jih je opravljalo delo prek agencije; 22 % je bilo samozaposlenih, ki niso zaposlovale in so delale pretežno za eno stranko; 7 % pa jih je neprostovoljno imelo zaposlitev z delovnim časom, krajšim od polnega. (SURS, oktober 2020).

Države članice Evropske unije imajo različno urejene trge dela. Na njih se soočajo z raznolikimi okoliščinami in dejavniki vpliva. Pri vsakem posameznem primeru, vsaki državi, je tako potrebno poznati širšo sestavo gospodarstva, industrijske odnose, stopnjo regulacije trga dela, način delovanja sistema kolektivnega pogajanja in ureditev socialne države in vse to vključiti v preučevanje obstoja, stopnje in razširjenosti prekarosti v posamezni evropski državi (Inkret 2018, 26).

Raziskava *Precarious Employment in Europe/Prekarne zaposlitve v Evropi*, opravljena pri Evropskem parlamentu leta 2016 (Inkret, 2018, 26), je prekarost v državah članicah EU (brez Hrvaške, z Veliko Britanijo) analizirala glede na oceno tveganja prekarosti, tj. po (prevladujoči) obliki dela glede na glavne dejavnike tveganja za posamezno državo. Ti so: krizne razmere (primer zadnje finančne krize 2008 v trajanju do 2014, 2015), varčevalni ukrepi v posameznih državah in posledično drastično poslabšanje razmer na trgu dela (Inkret 2018, 39).

Če izpostavimo le nekatere države, izbrane po ključu naših sosednjih držav (Italija, Avstrija, Madžarska), držav v naši širši regiji (Španija, Češka, Slovaška, Poljska) in večjih, razvitejših evropskih držav (Francija, Nemčija, Velika Britanija, Danska, Švedska), so dejavniki tveganja za prekarnost naslednji:

- Slovenija prednjači po začasnem agencijskem delu, ki je za dvakrat večje od evropskega povprečja, pogodba za določen čas pa se glede na stopnjo zadovoljstva z varnostjo zaposlitve izkazuje za slabšo od povprečja EU
- v Italiji se je delo s skrajšanim delovnim časom v zadnjem desetletju (2006 - 2016) podvojilo, delež dela z neprostoVOLjno skrajšanim delovnim časom je dvakrat višji od evropskega povprečja, zelo nizek delež, manj kot 20 % je prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve, imajo pa tudi višji delež *freelancerstva* od evropskega povprečja
- Avstrija ima visok delež (do 12 %) dela s skrajšanim delovnim časom, obstransko delo s skrajšanim delovnim časom je nad evropskim povprečjem, relativno visok delež (5 %) dela na poziv (*zero hours* pogodbe)
- Madžarska; nižja stopnja zadovoljstva s plačilom od evropskega povprečja pri standardnih pogodbah o zaposlitvi ter nižja stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve od evropskega povprečja pri pogodbah za določen čas
- Španija; dvakrat večji delež dela z neprostoVOLjno skrajšanim delovnim časom od evropskega povprečja v kategoriji dela s skrajšanim delovnim časom, povečanje za 26,6 % v času ekonomske krize; velik delež pogodb za določen čas v primerjavi z evropskim povprečjem, čeprav se delež znižuje v zadnjem desetletju do 2016; porast negotovosti zaposlitev za 10,9 % v letih od začetka krize; visok delež revnih zaposlenih, do 14 %; manj kot 20% (dvajsetodstotni) prehod iz začasne v stalno obliko dela
- Češka; nižja stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve od evropskega povprečja pri pogodbah za določen čas
- Slovaška; nižja stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve in kariernim razvojem od evropskega povprečja pri delu s skrajšanim delovnim časom znotraj obstranskega dela
- Poljska; pogoste oblike začasnega dela – razširjena uporaba pogodb civilnega prava z nizkim plačilom in pomanjkljivo socialno varnostjo, neustrezno regulirano agencijsko delo; manj kot 20% prehod iz začasne v stalno obliko zaposlitve; visok delež pogodb za določen čas v primerjavi z evropskim povprečjem, povečanje v obdobju desetih let od 2006 do 2016
- Francija; pogodba za določen čas s kratkim trajanjem zaradi nizkih plač, oteženega dostopa do prispevkov in zavarovanj, omejenim razvojem kompetenc na delovnem mestu in možnosti za skupno zastopanje interesov, v času trajanja krize (2000 - 2012) velik porast tedenskih pogodb za delo za določen čas; pripravništva – možne zlorabe; stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja za pogodbe za določen čas, manjši odstotek od 20 stopnje prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve
- Nemčija; delo s skrajšanim delovnim časom se je v primerjavi z evropskim povprečjem v letih 2006 -2016 zvišalo za tretjino, enoosebne samozaposlitve – tveganje za nizko socialno varnost in odsotnost delavskih pravic; začasno agencijsko delo – tveganje za nizko plačilo in revščino kljub zaposlitvi; obstransko delo s skrajšanim delovnim časom, *mini jobs* – prisotno tveganje za nizko plačilo, pomanjkljivo socialno varnost in neustrezne delovne pogoje

- Velika Britanija; nizko plačilo v različnih gospodarskih panogah (gostinstvo, gradbeništvo, varnostne storitve, osebna nega) pri standardnih pogodbah o zaposlitvi; delo na poziv, *zero hours* pogodbe zlasti na področju trgovine in gostinstva v porastu, njihov delež sicer 2,4 %; delo s skrajšanim delovnim časom v obliki deleža obstranskega dela s skrajšanim delovnim časom višje od povprečja
- Danska; delo s skrajšanim delovnim časom – slabi delovni pogoji in otežen dostop do socialnih zavarovanj; začasno agencijsko delo in pogodba za določen čas – vprašljivi delovni pogoji, otežen prehod v stalno zaposlitev, neveljavnost kolektivnih pogodb; samozaposlitev – odsotnost kolektivnih pogodb, manko dostopa do socialnih zavarovanj; nad povprečjem EU obstransko delo s skrajšanim delovnim časom
- Švedska; visok delež dela s skrajšanim delovnim časom, do 12 %; stopnja zadovoljstva z varnostjo pri pogodbah za določen čas nižja od povprečja (po evropski raziskavi prekarnosti 2016 v Inkret 2018, 35 - 39).

Vrste zaposlitev in oblik dela v Evropi; najpogostejša oblika zaposlitve znotraj EU je še vedno zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas, saj njen delež predstavlja več kot polovico vseh zaposlitev, vendar je tudi tu s porastom fleksibilizacije, prožnostjo oblik dela tveganje za prekarnost prisotno, zlasti zaradi nizkega plačila in nevarnosti padca pod mejo revščine navkljub zaposlitvi. K temu pa izdatno prispevajo še slabi pogoji dela v določenih panogah in poklicih.

Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom je v Evropi približno 7 %, gre pa povečini za feminizirane zaposlitvene sektorje, na primer za področje izobraževanja in zdravstvene nege. Tu se kaže nemajhno tveganje za prekarnost v obliki nizke zaposlitvene varnosti, nizkega plačila, pomanjkanju kariernih priložnosti in možnosti za načrtovanje lastne poklicne poti, poklicno napredovanje in samoizobraževanje. Sem sodi tudi t.i. obstransko delo (delo s skrajšanim delovnim časom, ponavadi z manj kot 20 opravljenimi delovnimi urami tedensko), tak je primer aktivne politike zaposlovanja v Nemčiji v obliki *mini jobs*. Za tovrstno obliko zaposlitve je značilna manjša zaposlitvena varnost, manj priložnosti za karierni razvoj, nižje plačilo in manjša podpora delodajalke delavki pri krepitvi ter izboljšanju njenih veščin in kompetenc. Ključen pa je tudi podatek, da v Evropi velja, da 1 od 4 zaposlenih ni prostovoljno pristala na takšno obliko zaposlitve, pač pa je bil vanjo prisiljena. Delež samozaposlenih brez zaposlenih – *freelancerke* je v Evropi dobrih 10 % in je stabilen, delež samozaposlenih z vsaj eno zaposleno pa se giblje okoli 4 %. Pri tem velja, da prve – samozaposlene brez zaposlenih v primerjavi s tistimi, ki imajo še druge zaposlene, nosijo večje tveganje za prekarnost. Pomembno pa je razlikovati tudi med tistimi, ki so si tak način zaposlitve izbrale prostovoljno in tistimi, ki niso imeli izbire in so bili vanjo prisiljeni. Zlasti *freelancerke* so nagnjene k nezadostni socialni podpori, nizkim plačilom, padcem pod mejo revščine kljub opravljanju dela, velikim stresom in težavam z zdravjem.

Začasne oblike dela (zaposlitev za določen čas, začasno agencijsko delo, sezonsko delo, pripravništvo ipd.) so že po svoji definiciji bolj ogrožene s stališča prekarnosti, med letoma 2001 in 2012 pa se je njihov delež povečal za kar 25 %, medtem ko se je delež dela za nedoločen čas v tem desetletnem obdobju povečal le za 7 %. Začasno agencijsko delo v EU obsega v povprečju 1,5 %. Zanj je značilno, da so vanj vključene specifične kategorije delavk, ki se oblikujejo glede na specifične potrebe naročnic agencijskega dela. Te delavke se praviloma težje sindikalno organizirajo, pogosto se niti ne zavedajo vseh svojih delavskih pravic, ob tem pa številne med njimi delajo še za nižje plačilo kot delavke, ki so v istem podjetju redno zaposlene na primerljivem delovnem mestu (po evropski raziskavi prekarnosti 2016 v Inkret 2018, 32 - 33).

Nestandardne oz. atipične oblike dela so veliko bolj izpostavljene prekarosti in tako nosijo večje tveganje za njen nastanek in razvoj. To so zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od t. i. standardnih zaposlitev. Te pa so zaposlitve za nedoločen s polnim delovnim časom na osnovi delovnega razmerja, tj. pogodbe med delodajalko in delojemalko.

Med atipične, nestandardne zaposlitve v Sloveniji uvrščamo predvsem **zaposlitve za določen čas, agencijsko delo, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, študentsko delo, delo prek pogodb civilnega prava** (avtorske, podjetne pogodbe), delo ekonomsko odvisnih oseb; delo v prikritih delovnih razmerjih, to so povečini navidezne, fiktivne samozaposlene/s.p.-jevke (navadno le z eno zaposleno, samo sabo) ali odvisne samozaposlene.

Najpogostejša oblika zaposlitve znotraj EU je še vedno **zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas**, saj njen delež predstavlja več kot polovico vseh zaposlitev, vendar je tudi tu s **porastom fleksibilizacije**, prožnostjo oblik dela **tveganje za prekarost** prisotno, zlasti zaradi nizkega plačila in nevarnosti padca pod mejo revščine navkljub zaposlitvi. K temu pa izdatno prispevajo še **slabi pogoji dela** v določenih panogah in poklicih.

Gljučni pojmi: nestandardno delo, atipična oblika dela, zaposlitev za določen čas, agencijsko delo, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, študentsko delo, delo prek pogodb civilnega prava, zaposlitev za nedoločen polni delovni čas, porast fleksibilizacije dela, tveganje za prekarost, slabi pogoji dela

Domadenik in Redek sta v okviru monografije MAPA 2020 - *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza* pripravili analizo stanja na trgu dela v Evropski uniji in Sloveniji, utemeljeno na agregatnih podatkih Eurostata o stanju na trgu dela v državah članicah EU in mikro podatkih *Ankete o delovni sili Slovenije, Belgije, Avstrije in Nemčije*. Vanjo sta vključili tako prikaz stanja na trgu dela v Evropski uniji in Sloveniji nasploh ter detektirali glavne trende s področja zaposlenosti in brezposelnosti, kot tudi prikaz trendov na trgu dela v izbranih državah za skupino zaposlenih v standardnih oblikah zaposlitve. To pa sta dopolnili še z analizo samozaposlenih ali zaposlenih pri agencijah za posredovanje dela (agencijske delavke). Tako sta prepoznali in določili glavne razlike med Slovenijo in preostalimi državami EU.

Raziskovalki na osnovi analiz ugotavljata, da evropske trge dela vsakokrat močno zaznamuje gospodarski cikel določenega obdobja, tako tudi v zadnjih 20 letih. Trg dela se je do leta 2013, po letu 2008 (nastop zadnje ekonomske krize) precej spremenil; brezposelnost se je denimo na ravni EU povečala iz 7 na 11 %. Do tega časa pa je evropski trg dela na račun močne gospodarske aktivnosti beležil razmeroma nizko stopnjo brezposelnosti. Prekarne oblike dela so se v predkriznem času povečevale zaradi zaposlovanja za določen čas, agencijskega dela in porasta števila podjetniških priložnosti. Ker so se te oblike dela v zadnjem času močno uveljavile, ne gre pričakovati, da se bo njihov delež v naslednjih letih občutno zmanjšal, navkljub ugodni gospodarski klimi do marca 2020 oz. sploh spričo nove, vnovične recesije po koronski zdravstveni krizi od druge polovice letošnjega leta dalje (Domadenik, Redek 2020, 184 - 209).

Navkljub neizpodbitnemu dejstvu, da je trg dela vedno tesno povezan z gospodarsko aktivnostjo v posamezni državi, je bilo mogoče v Sloveniji zaznati izrazitejše nihanje stopenj rasti števila zaposlenih. Tako je tudi stopnja zaposlenosti nihala, vendar pa je bila v letu 2018 z 81 % nad povprečjem EU (74 %). Stopnja brezposelnosti se je v Sloveniji več kot podvojila med letoma 2008 in 2013, a je navkljub podobnemu gibanju na ravni EU, ostajala pod njenim povprečjem. Tudi poklicna struktura brezposlenih se je v tem času povsod izrazito spremenila, opaziti je upad zaposlenih; in sicer zlasti na področjih visokega uradništva (zakonodajalke, uradnice, menedžerke) kot v industrijskem sektorju (upravljalke strojev in naprav, sestavljalke, izdelovalke) in na ravni najnižje kvalificiranih delavk (delavke za preprosta dela). Na drugi strani pa se je delež strokovnjakinj in poklicev za neindustrijski način dela povečal. Enako velja tudi za Slovenijo, kjer je povečanje deleža strokovnjakinj še bolj izrazito (Domadenik, Redek 2020, 207).

Glede prisotnosti prekarne oblike dela, predvsem samozaposlenih in agencijskih delavk: delež samozaposlenih je od leta 2008 sicer zrasel, vendar je v Sloveniji še vedno pod povprečjem držav EU. Dinamiko samozaposlovanja, ki je bila pri nas precej izrazitejša kot v EU, pa Domadenik in Redek pojasnjujeta tako s podjetniškimi priložnostmi in s tem s svobodno podjetniško pobudo (kar naj bi ključno vplivalo na rast samozaposlovanja v 2017 in 2018) kot tudi s podjetništvom iz nuje ter povezanimi podpornimi ukrepi slovenske aktivne politike zaposlovanja v letih 2009 in 2010. Del podjetnic iz nuje si je v času vnovičnega zagona našla zaposlitev. To pa bi lahko bil odgovor na izrazit upad števila samozaposlenih v naši državi v letu 2016. Slovenija izrazito odstopa navzgor v deležu zaposlenih za določen čas prek agencij (prav tam).

Ugodne gospodarske razmere, vnovična gospodarska rast po krizi je vplivala tudi na izrazito izboljšanje, uravnoteženost zaposlenosti po spolu, tako moških kot žensk. Domadenik in Redek zapišeta, da je: »visoka stopnja zaposlenosti žensk, ki je tako rezultat tradicije kot tudi dobre institucionalne ureditve varstva otrok, pomembna tudi zaradi prihajajočih demografskih sprememb, saj bo v prihodnje zaradi njih primerjalno nižji pritisk na javne finance, pomembno pa to vplivalo tudi na število delovno aktivnih prebivalcev na splošno v prihodnosti (po Fotakis, Peschner v prav tam, 208).

V vseh analiziranih državah (Slovenija, Avstrija, Nemčija, Belgija) je dinamika razvoja gospodarstva (gospodarski cikel) vplival tudi na skupini zaposlenih, ki jih obravnavamo kot samozaposlene in agencijske delavke. Od leta 2008 se je število samozaposlenih v Sloveniji povečalo za skoraj 20 %, kar je v primerjavi z ostalimi državami v analizi zelo nadpovprečno. K temu so, tako Domadenik in Redek, pripomogli tako gospodarska kriza, programi za samozaposlovanje in porast podjetniških priložnosti kot tudi spremembe življenjskega sloga in vrednot mladih. Te si v primerjavi s predhodnimi generacijami delavk želijo več svobode pri izbiri dela in večjo prožnost pri doseganju ravnotežja med delom in prostim časom. To v največji meri velja za po izobrazbi visokokvalificirane delavke (po PWC v prav tam, 208).

Natančnejša analiza in primerjava Domadenik in Redek Slovenije z Nemčijo, Avstrijo ter Belgijo je pokazala, »da je stopnja zaposlenosti (do leta 2020, op. a.) v Sloveniji trenutno nadpovprečna in izrazito presega stopnjo zaposlenosti v vseh analiziranih državah, vendar pa je v preteklosti precej bolj nihala, kar je povezano tudi z izrazito gospodarsko krizo. Slovenija je bila namreč ena od najbolj prizadetih evropskih držav« (prav tam).

Število samozaposlenih se je v Sloveniji od leta 2008 povečalo za skoraj 20 %, kar je v primerjavi z ostalimi evropskimi državami zajetimi v analizo zelo nadpovprečno. K temu so prispevali tako **gospodarska kriza**, **programi za samozaposlovanje** in porast podjetniških priložnosti kot tudi **spmembe življenjskega sloga** in **vrednot mladih**. Ti si v primerjavi s predhodnimi generacijami delavcev želijo več svobode pri izbiri dela in večjo prožnost pri doseganju ravnotežja med delom in prostim časom. To v največji meri velja za po izobrazbi visokokvalificirane delavke.

Ključni pojmi: število samozaposlenih, gospodarska kriza, programi samozaposlovanja, porast podjetniških priložnosti, spremembe življenjskega sloga, vrednote mladih, večja svoboda pri izbiri dela, ravnotežje med delom in prostim časom

VREDNOTENJE KATEGORIJE DELA

Za konec 20. stoletja, njegovo zadnjo tretjino in na prelomu v 21. stoletje ter naprej, tudi še danes, velja, da vsakokrat ob krizi pride do nekoliko spremenjenega in predrugačenega gospodarskega in družbenega modela razvoja. Ko je po naftni krizi sledila relativno nizka gospodarska rast, se je gospodarstvo oprijelo postopkov za reševanje situacije s pomočjo globalizacije kapitala, proizvodnje in trgovine. S povečano konkurenco v svetovnem merilu so se prestrukturirale gospodarske dejavnosti – proizvodna industrija se je povečini preselila v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo (Ignjatović 2002, 10). Pospešena globalizacija, globalni ekonomski trg, utemeljen na tekmovalnosti in konkurenčnosti, se je povsem spremenil oz. globalno transformiral. Prišlo je do porušanja ravnovesja med kapitalom in številom delavk, saj se je v globalno, svetovno gospodarstvo vključil ogromen trg delovne sile Kitajske in Indije, to pa je še dodatno oslabilo pogajalska izhodišča in moč delavk pri zavzemanju za izboljšanje njihovega zaposlitvenega (delavskega) položaja. Enako oz. podobno se je zgodilo, ko se je pred prelomom v novo tisočletje skupnost držav globalnega gospodarstva povečala za Vietnam, Tajsko, Bangladeš ter države nekdanjega vzhodnega bloka (Standing 2014, 47 - 48). Globalizacija ima velik vpliv tudi na samo naravo podjetij, ta postanejo blago, zgodi se jim poglobljenje. S prevzemi, združitvami in nenehnimi spremembami so ves čas na prepihu stabilnosti, trajnega obstoja, s stališča delavk pa je to neugodno oz. slabo zaradi zmanjšane pripadnosti oz. odsotnosti dolgoročnih zavez podjetju in varnosti, trdnosti zaposlitve v njem. Tako odnosi med zaposlenimi v podjetju oz. na primarni ravni delodajalka – delojemalka kot tudi delovna sila, notranja struktura zaposlenih postanejo fleksibilni – odprti za (nenehne, stalne) spremembe in pogajanja (Standing 2014, 52). Govorimo lahko o ekonomski maksimi »prosto pretekajočega se kapitalizma«, kjer se vezi med kapitalom in delom ves čas sproščajo in prihaja do enostranske odprave obvez do delavk, njihovih pravic v korist kapitala. Ta je dobil avtonomijo za svoje delovanje, postal je globalen – eksteritorialen, čezmejno mobilni, aktiven, lahek in neobremenjen (Bauman 2002, 183 - 196).

Postfordistično delo zaznamuje spremenjena pravna narava razmerja med delavko in delodajalko. Gre za poslovno razmerje, obe – tako delavka kot delodajalka sta pojmovani enakovredni, od tu do prožne zaposlitve pa je le še korak; delavk se tako povečini več ne zaposluje, pač pa se jih najema. Delavka je zunanja dobaviteljica, plačilo za njeno delo pa predstavlja poplačilo oz. povračilo njenega delovnega učinka in ne zadošča nujno za njeno (delavkino) reprodukcijo, kar vodi v nedostojno življenje (Bologna 2010 v Kambič 2016, 19). Delavka tako pogosto lahko živi povsem »na svoj račun«, saj je breme reprodukcije delovne sile povsem na njej, ves čas mora sama skrbeti za svojo reprodukcijo, pri tem pa ne uživa denimo niti koristi socialnega zavarovanja. To je le še utrdilo ideološki premik k atomizaciji, individualizmu in osebni odgovornosti za delo in družinsko življenje posameznice. Neoliberalna ekonomska logika se je globalizirala, razširila na ves svet, paradigmo »v tem smo skupaj« je nadomestila »zdaj si na svojem«. Drugačen način dela in zaposlovanja sta omogočila opuščanje zavez za ohranitev minimalnih sprejemljivih standardov delovne zakonodaje in rezultirala v oslavljeni moči sindikatov (Bologna 2010 in Kalleberg 2009 v Kambič 2016, 19).

Vzporedno je naraščal delež storitvenega sektorja, gospodarstvo se je s tehnološkimi spremembami – izboljšavami, premaknilo od proizvodne, masovne produkcije k informacijskim tehnologijam, ki so organizirane okoli fleksibilne produkcije, spremenila se je prevladujoča oblika dela; iz materialne v nematerialno, kar je izrazil prehod od klasične proizvodnje fordističnega tipa tekočega traku – industrijskega dela v informacijsko, računalniško delo (Kambič 2016, 19). Nematerialno delo je v svojem bistvu kulturno, kognitivno, informacijsko delo, ki ga spremlja tudi drugačna, spremenjena narava delovnega mesta (s stališča fizične prisotnosti delavke in časovne komponente dela, delovnega časa) (Virno 2003, Pribac 2003). Ritem dela je tako postal manj kontinuiran, neenakomeren, fluiden, proizvod dela pa je manjkrat fizičen (v obliki predmeta) in pogosteje v obliki informacij, idej, bivanjskih stanj in odnosov (Federici 2006). Storitvena ekonomija sveta in odnosov v sodobni postfordistični družbi pod pritiski fleksibilizacije trga delovne sile posledično briše meje med različnimi oblikami dela in lokacijo dela – domom in javnimi kraji, domom in delovnim mestom, kar vpliva na alienacijo

delavk, izoliranost in odtujenost delavk druga od druge. Vzpostavlja se t.i. teritorizacija – nova oblika prožnosti dela, vse postajo fluidno: lokacija delovnega mesta, delovne ure v delovnem času, delavke pa lahko različne delovne statuse med seboj kombinirajo in imajo več hkrati veljavnih delovnih pogodb (Kambič 2016, 19). Gre za nov način nadzora dela – delovnega procesa in delavke same, ki izhaja iz posamezničinega (delovnega) časa. Polje produkcije postaja vseprisotno, ves čas delamo, delo prežema celotno sfero življenja človeka, družba pa je v tem pogledu le podaljšek delovnega časa, ki se prosto po Marxu in Foucaultu spreminja v velikansko družbeno tovarno (Negri in Hardt 2003 v Kambič, 2016, 21, Standing 2014). Svet postaja v globalnem smislu vse bolj odprt; vsakršne investicije, zaposlitve, kapital se prosto premikajo tja, kjer so pogoji zanje najbolj ugodni (Standing, prav tam).

Od konca preteklega stoletja do danes velja, da je povečana konkurenca v svetovnem merilu vplivala na **prestrukturiranje gospodarske dejavnosti** – proizvodna industrija se je tako povečini preselila v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo.

Pospešena **globalizacija, globalni ekonomski trg**, utemeljen na tekmovalnosti in konkurenčnosti, se je povsem spremenil oz. globalno transformiral. Prišlo je do porušanja ravnovesja med kapitalom in številom delavcev, saj se je v globalno, svetovno gospodarstvo vključil ogromen trg delovne sile Kitajske in Indije. To je še dodatno oslabilo pogajalska izhodišča in moč delavcev pri zavzemanju za izboljšanje njihovega zaposlitvenega (delavskega) položaja.

Storitvena ekonomija sveta in odnosov v sodobni postfordistični družbi pod pritiski fleksibilizacije trga delovne sile posledično briše meje med različnimi oblikami dela in lokacijo dela – domom in javnimi kraji, domom in delovnim mestom, kar vpliva na alienacijo delavk, izoliranost in odtujenost delavk druga od druge. Prihaja do **teritorizacije** – nove oblike prožnosti del. Vse postajo fluidno: lokacija delovnega mesta, delovne ure v delovnem času, delavke pa lahko različne delovne statuse med seboj kombinirajo in imajo več hkrati veljavnih delovnih pogodb.

Ključni pojmi: prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, globalizacija, globalni ekonomski trg, storitvena ekonomija sveta in odnosov, teritorizacija

ZAKLJUČEK

Sociološki razmisleki in prevpraševanja o vlogi, dejavnikih tveganja in vplivu dela na stanje družbe, človeštva v prihodnosti so raznoliki, a se ujemajo v maksimi, da bi družba s pomočjo novih tehnologij in spremenjenih družbenih vrednot lahko naposled presegla dogmo o (plačanem) delu kot edinem viru za vzpostavitev zadovoljujoče, dostojne identitete, statusa in socialne varnosti posameznika v družbi (Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2015, 358). Aronowitz in Difazio (1994) pa menita, da bi drugačen pogled in ravnanje znotraj pomena kategorije dela za posameznico lahko odprl možnosti odklona, osvoboditve od rutinskega, prisilnega dela v hierarhičnih organizacijah ter prehod v dejansko državljanstvo in civilne aktivnosti posameznic (v Kambič 2016, 89). Uravnoteženje različnih načinov dela in vidikov življenja pa Beck (2000) vidi v kombiniranju plačanega dela (s krajšim delovnim časom) s civilnim delom (sem sodijo tudi enakovredno razporejene naloge in obveznosti starševstva) ter v redistribuciji družinskih, gospodinjskih obveznosti med partnericami, moškimi in ženskami (v prav tam).

Teoretske refleksije reševanja, preprečevanja prekarnosti se ujemajo v 3 glavnih predlogih rešitev in sicer:

- v prvem: vpeljava UTD (univerzalni temeljni dohodek) in postprekarna ureditev varnosti preživetja zunaj delovnega mesta, s čimer bi bil odpravljen problem dosedanjega načina vrednotenja, ki mnoge vrste ključnih del človeka ne priznava in tako finančno ne vrednoti oz. poplačuje
- v drugem: varna prožnost znotraj nereguliranega trga dela, ki bi bila namesto na zaposlenosti utemeljena na zaposljivosti, pri tem pa (naj) bi bil zagotovljen tudi dostop do vseh potrebnih resursov socialne države, delavke pa bi ohranile prožnost za dogovore o delu ter tudi določeno stopnjo negotovosti, a bi jim ta na drugi strani dopuščala več časa in svobode pri sodelovanju v aktivnostih zunaj režimov dela

Oba predloga družita težnja po postavljanju ustvarjalnosti človeka pred njegovo pravico do dela ter težnja k dostojnemu dohodku za omogočanje dostojnega, človeka vrednega življenja.

- v tretjem: rekonceptualizacija, vzpostavitev novih temeljev za razumevanje dela na trga dela v pomenu njegove reforme, kjer prožnost dela ne bi smela pomeniti tudi prožnosti delavskih pravic, bi pa ta združevala predloge sprememb dosedanjega režima aktivne politike trga dela in socialne podpore ter pravic v smeri reorganizacije percepcije dela in uporabe delovnega časa, tako da bi se finančno ovrednotilo tako formalne kot neformalne oblike dela človeških virov (Casas-Córtés 2014, 112 v Kambič 2016, 90, Kambič 2016, 138 - 139, 142).

S stališča preučevanja tveganja za nastanek prekarnosti bi spremenjena konceptualizacija dela skupaj s spremenjenim socialnim varstvom lahko prinesla možnosti za drugačno ureditev socialne države in dostop do socialnih pravic, neodvisnih od (tržnega) dela (Kambič 2016, 142).

Ukrepi varne prožnosti po izkušnjah sicer v splošnem ne predstavljajo (dovolj) uspešnega odziva na spremembe na trgu dela in ne ustvarjajo primerno varnih ekonomskih in družbenih okvirov prožnosti, prej obratno; z ukrepi zagotavljanja subvencij za samozaposlene in kratkoročnimi zaposlitvami so pogosto še dodatno prispevali k razrastu prekarne oblike zaposlitev (Kambič 2016, 142). Bolj kot na obrat k stabilnosti in pravicam iz dela značilnim za 20. stoletje, pa lahko pričakujemo, da bomo vse v svojih zaposlitvah vsaj malo prekarke oz. bo prekarne postala še bolj splošen in prevladujoč trend, h kateremu tako ali tako navkljub raznolikim gospodarskim (ekonomske krize) in zdravstvenim pretresom (zdravstvena kriza koronavirusa) stremijo sodobne v neskončno rast in plemenitenje kapitala usmerjene družbe (prav tam).

Ekonomski in družbeni dejavniki izrazito vplivajo na sistematične spremembe trga dela. Država, (pristojna ministrstva in zadevni državni sekretariati) bi morala te spremembe stalno, v aktualnem času in ne retrogradno, z zakonskimi in podzakonskimi akti, aktivnimi delovnimi/zaposlitvenimi politikami, podpirati tako, da hkrati (za)ščitijo ranljive (prekarne) skupine delavk, a ob tem omogoča želeno prilagodljivost, prožnost tudi tistim, ki si želijo delati drugače.

Ključnega pomena je zagotovo tudi neprekinjeno, stalno ozaveščanje in obveščanje vseh skupin delavk o njihovi vlogi in pravicah (možnosti in potenciali njihovega participatornega družbenega/delavskega udejstvovanja), ki jih imajo na trgu dela. Kot nadgradnja celote npr. tudi pravica do povezovanja v interesne skupine, sindikalna združenja. Ali znanje, vedenje o obstoju določenih alternativ za *delovanje* na trgu, denimo v obliki podjetij, ki so v popolni lasti delavk in temeljijo na konceptu skupnega delavskega lastništva in ne kapitala, kar predstavljajo zadruge in združništvo kot drugačen, alternativen način povezovanja delavcev na njihovi zaposlitveni in podjetniški poti.

Podjetja/delodajalke pa bi se morale prav tako zavedati pomena dostojnih delovnih mest za vse vrste in profile delojemalk, saj z vlaganjem v razvoj, kakovost in zadovoljstvo lastnih kadrov zelo pomembno vplivajo ne samo na rast produktivnosti, pač pa tudi, še pomembneje, na kakovostno, umerjeno rast in razvoj družbe, utemeljene na delu, nasploh (Kresal Šoltes 2020, 42).

Pri tem velja upoštevati tudi številna prizadevanja civilno-družbenih nevladnih organizacij (Delavska svetovalnica, Sindikat Mladi Plus, Zavod raziskovalni inštitut 8. marec, Združenje CAAP Maribor, CEDRA, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo in drugi), ki se zavzemajo za delavske pravice in preprečevanje prekarnosti med delavkami, in jih v obliki posvetovalnih teles, oblikovanja delovnih skupin, vključiti v aktivno in sočasno reševanje problematike.

VIRI, LITERATURA:

Bagari, S., Brezar, B., Funkl, M., Murn, B. (2016), Priročnik za samostojne podjetnike, Ljubljana, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

Bauman, Z. (2002) *Society Under Siege*, Cambridge, Polity Press.

Beck, U. (1999) *World Risk Society*, London, Sage.

Beck, U. (2001) *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*, Ljubljana, Krtina.

Benčina, T. (2019) *Položaj in delo samozaposlenega prevajalca v Sloveniji*, magistrsko delo, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Brezar, B. (2015) 'Obrazi prekarnege dela: o nujnosti organiziranega združevanja prekarnege delavcev', *Razpotja*, letnik VI, št. 17. Dostopno prek: <http://old.razpotja.si/obrazi-prekarnege-dela-o-nujnosti-organiziranega-zdruzevanja-prekarnege-delavcev/> (18. maj 2020).

Brezar, B. (2018) 'Koliko je prekarcev v Sloveniji?', blog zapis na spletni strani Gibanja za dostojno delo in socialno družbo, objavljeno: 27. 9. 2018. Dostopno prek:

http://socialna-druzba.si/blog/2790_koliko-je-prekarcev-v-sloveniji/ (8. junij 2020).

Domadenik, P. in Redek, T. (2020) 'Primerjava stanja na trgu dela in pojavnosti prekarnege v Sloveniji in državah EU', *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, zbirka Maksima*, 183 - 213.

Eurostat. *Employment statistics*. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics (28. maj 2020).

Federici, S. (2006) *Precarious Labour: A Feminist Viewpoint*. Dostopno prek: <https://inthemiddleofthewhirlwind.wordpress.com/precariou-labor-a-feminist-viewpoint/> (28. maj 2020).

Kambič, M. (2016) *Prekarno delo, prekarnege življenje: primer prekarnege delavke*, magistrsko delo, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Kanjuo Mrčela, A. in Ognjatović, M. (2015) 'Od prožnege do prekarnege dela: stopnjevanje negativnege spremembe na začetku 21. stoletja', *Teorija in praksa*, letnik 52, 3/2015, 350 - 376.

Krašovec, P. (2016) 'Še enkrat o neoliberalizmu I: ekonomija', *Andragoška spoznanja*, letnik 22, 1/2016, 57 - 70.

Krašovec, P. (2016) 'Še enkrat o neoliberalizmu II: politika', *Andragoška spoznanja*, letnik 22, 1/2016, 71 - 84.

Kresal Šoltes, K. (2017) 'Razmejevanje obveznege med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakege obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela?', *Delavci in delodajalci* št. 2-3/2017, 199 - 220.

Kresal Šoltes, K. (2020) 'Vpliv prekarizacije dela na kolektivne pravice delavcev' *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, zbirka Maksima*, 29 - 45.

Kresal Šoltes, K., Strban, G., Domadenik, P., Domadenik (uredniki) (2020) *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, monografija, elektronska izdaja, zbirka Maksima*, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, Ekonomska fakulteta, Založništvo.

Kresal, B. (2020) 'Vpliv prekarizacije dela na individualne pravice delavcev', *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza, elektronska izdaja, zbirka Maksima*, 15 - 29.

Lektorsko društvo Slovenije (2014) 'Lektorjeva učna minuta: prekarnege ali prekernege'. Dostopno prek: https://www.lektorsko-drustvo.si/forum/slovenski-jezik/lektorjeva-ucna-minuta/1407238071_lektorjeva-ucna-minuta-prekarnege-ali-prekernege (20. maj 2020).

- Markežič, M., Pakiž, A., Grimšič, R., Hodošček, K. (2014) *Obrazi prekarne delavce: prekarne 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.
- McGuigan, J. (2017) *Neoliberalna kultura*, Ljubljana, Založba Aristej d.o.o.
- Močnik, R. (2010) 'Delovni razredi v sodobnem kapitalizmu', v: *Postfordizem*, 149 – 202, Ljubljana, Mirovni inštitut. Dostopno tudi na:
https://www.mirovniinstitut.si/data/tinymce/Publikacije/postfordizem/MI_politike_postfordizem_149-202_mocnik.pdf
- Piketty, T. (2015) *Kapital v 21. stoletju*, Ljubljana, Mladinska knjiga.
- Pregelj, B., Kalc, A. et al. (2018) *Bela knjiga o prevajanju 2018: premiki na področju prevajanja, tolmačenja, podnaslavljanja in lektoriranja v Sloveniji*, Ljubljana, samozaložba, elektronska izdaja.
- Pribac, I. (2003) 'Postfordizem, množstvo in punk', v: Virno, P. *Slovnica množstva. K analizi sodobnega življenja*, 105 - 140, Ljubljana, Krtina.
- Seymour, R. (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_comment/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (26. maj 2020).
- Standing, G. (2012) 'Response: Misunderstanding The Precariat', New Left Project. Dostopno prek: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comment/response_misunderstanding_the_precariat (26. maj 2020).
- Standing, G. (2014) *The precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury.
- Stanojević M. in Furlan, S. (ur.) (2018) *(NE)DOSTOJNO DELO: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji*, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- SURS: Statistični urad republike Slovenije. Število delovno aktivnih oseb se je od konca decembra 2019 do konca januarja 2020 znižalo za 0,7 %. Dostopno prek: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8728> (28. 5. 2020).
- SURS: Statistični urad republike Slovenije. *Prekarne delo v Sloveniji, 2019*. Dostopno prek: <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/11016/slo-dan-dostojnega-dela.pdf> (18. 10. 2020).
- Turšič, Z. in Inkret, G. (2018) *Prekarnost mladih v Sloveniji: državne politike in združništvo kot alternativa*, Maribor, Pekarna magdalenske mreže.
- Virno, P. (2003) *Slovnica množstva. K analizi sodobnega življenja*, Ljubljana, Krt.
- Zidar Forte, J. (2019) 'Od prevajalcev k prevajalnikom?', Metina lista. Dostopno prek: <https://metinalista.si/od-prevajalcev-k-prevajalnikom> (25. maj 2020).
- Zidar Forte, J. (2019) 'Prevajalci smo ljudje', Metina lista. Dostopno prek: <https://metinalista.si/prevajalci-smo-ljudje> (25. maj 2020).
- Zidar Forte, J. (2019) 'Rešitev je v regulaciji', Metina lista. Dostopno prek: <https://metinalista.si/resitev-je-v-regulaciji> (25. maj 2020).

PRIPOROČILA ZA SAMOSTOJNO BRANJE - NADALJNJE RAZISKOVANJE PODROČJA

Drenovec, F. (2013) Kolaps elite, Ljubljana, Založba *cf.

Fischbach, F. (2019) Kaj je socialistična vlada? Kar je živo in kar je mrtvo v socializmu?, Ljubljana, Krtina.

Kirn, Gal (ur.) (2010) Postfordizem: razprave o sodobnem kapitalizmu, Ljubljana, Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

Kovačič, G. (2008) 'Vpliv individualizacije in internalizacije na razredno zavest. Sindikalno gibanje odpira nove poglede', 117-136, Ljubljana, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Kresal Šoltes K. (2014) Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori : z besedilom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ljubljana, Inštitut za delo pri pravni fakulteti

Schreiner, P. (2019) Podreditev kot svoboda: Življenje v neoliberalizmu, Ljubljana, Krtina.

Stanojević, M. (2011) 'Vzpon in dezorganizacija neokorporativizma v Republiki Sloveniji', v: Dragoš, S. et al., Neosocialna Slovenija?, 107-139, Ljubljana, ZRS.

Žunec, Ž. (2019) Stavke v Sloveniji med letoma 2009 in 2018, magistrsko delo, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

PREKARNO DELO IN PREKARIAT

Smernice za razvoj

PRIPOROČILA ZA STRATEŠKO NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE AKTIVNOSTI NA PODROČJU REŠEVANJA PROBLEMATIKE PREKARNEGA DELA IN PREKARNOSTI

Na osnovi predhodne analize v naslednji fazi pričujočega raziskovalnega poročila podajamo določena konkretna priporočila s smernicami za izboljšanje razmer na področju prekarnega dela in prekarnosti. V smislu omejevanja in preprečevanja prekarnega dela na eni strani in urejanja prepoznavnosti statusa prekarnosti, prekarnega delavskega položaja na drugi. Od teoretskih rešitev se tako premikamo v polje konkretnih predlogov, priporočil ter smernic za spremembe; to je v urejanje problematike prekarnosti oz. njeno izboljšanje ter postopno sistemsko odpravo.

Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (nadalje mestoma krajše Gibanje za dostojno delo), ki aktivno sodeluje v konzorcijskem partnerstvu z ostalimi deležniki v projektu Delati skupaj – za solidarno družbo, je nevladna organizacija, ki vse desetletje svojega obstoja, od 2010 dalje stremi k ozaveščanju zainteresirane in splošne javnosti o problematiki razraščanja in nevarnosti (pasteh) normalizacije prekarnosti, tj. prekarne delovnih pogojev in razmer. Ti vse bolj rezultirajo v prekarne preživetvenem načinu, v okvirih dela in (prostočasnega) življenja ob njem. Poleg ozaveščanja pa Gibanje za dostojno delo deluje tudi kot neprofitna organizacija s številnimi strokovnjakinjami z različnih področij (pravo, ekonomija, zgodovina, sociologija, antropologija ipd.), ki se aktivno udeležujejo raznolikih delavskih bojev za izboljšanje pravic posameznih delavskih skupin (npr. taksistke, gostinke, trafikantke, arhitektke, jezikoslovke). Delavski boj zastopajo tako na teoretski ravni (strokovni prispevki – članki, intervjuji, razprave, pisma podpore, protestna pisma, spletne objave, raznovrstno informiranje splošne in zainteresirane javnosti) kot praktični, konkretni (pravni nasveti za prekarne delavke, tj. pravna pomoč, zastopanje interesov prekark na terenu v dialogu z odločevalci, področnimi podsekretarskimi službami ali neposredno različnimi resornimi ministrstvi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ, Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo - MGRT, Ministrstvo za zdravje – MZZ, Ministrstvo za finance - MF, Ministrstvo za javno upravo - MJU), informativne delavnice na ZRSZ - Zavodu republike Slovenije za zaposlovanje, srednjih šolah in fakultetah), informativne delavnice na ZRSZ - Zavodu republike Slovenije za zaposlovanje, srednjih šolah in fakultetah).

V spodnji tabeli so strnjeno povzeta najpomembnejša področja in vrste postopkov za spremembe in izboljšave, ki bi se morale zgoditi za izboljšanje področja prekarnosti oz. njegovo sistematično ureditev ali (postopno) sistemsko odpravo.

1. ZAKONODAJNO PODROČJE

Zakonske spremembe na različnih področjih se dogajajo bistveno prepočasi, zato bi si želele, da se o njih na danem področju (vsaj) začnemo pogovarjati.

Realnost trga dela, kar je razvidno tudi iz predhodne analize, je, da je ta vse bolj segmentiran, razdrobljen. Klasične oblike dela in zaposlitev vse bolj zamenjujejo začasna dela, t.i. krajši in daljši (večletni) projekti, pogodbe civilnega prava, agencijsko delo, prisilno samozaposlovanje, delo na črno oz. platformne servisne storitve, angleško t.i. gig economies. Fleksibilizacija dela samega in trga dela postajata novi normativ in korektiv obenem.

TABELA S1: Potrebne spremembe zakonov, podzakonskih aktov, uredb idr.

| Trenutno stanje | Problem trenutnega stanja | Željeno stanje | Kdo | Rok ali trajanje | Opombe |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Zakon o delovnih razmerjih, (ZDR, 12. člen)</p> <p>Določila ZDR veljajo le za delovna razmerja (razmerja med delavko in delodajalko, kjer se prva prostovoljno vključi v delovni proces, ki ga opravlja osebno, nepretrgano in proti plačilu pod nadzorom in po navodilih delodajalke) ne pa tudi za druge oblike pogodb (npr. avtorska, podjemna pogodba). Za te so v veljavi odločbe OZ (Obligacijski zakonik), ki ne zagotavljajo enakih pravic kot ZDR.</p> | <p>Določila delovnega razmerja v 12. členu ZDR niso enakovredna določilom pogodb civilnega prava, ki opredeljujejo atipične zaposlitve. Te predstavljajo glavno tveganje za razvoj prekarosti znotraj posameznega poklicnega profila.</p> | <p>Vključitev zakonskih opredelitev pravnoformalnega delovnega razmerja v specifične atipičnih vrst zaposlitev v pogodbah civilnega prava z namenom preprečevanja njihovega kršenja oz. vzpodbujanja in omogočanja uveljavitve/razrasta prekarosti.</p> <p>ZELO POMEMBNO: Nikakor ne gre navedenega razumeti v smislu prepoznavanja, tj. standardizacije atipičnih zaposlitev kot podlage za osnovanje/sklenitev pogodbe delovno pravne zakonodaje, pač pa s stališča formalnega preprečevanja prekarnega dela. Torej prepoznavanja atipičnih vrst zaposlitev (zdaj sodijo v civilno pravo) kot najbolj izpostavljenih za razvoj prekarosti.</p> | <p>MDDSZ MGRT MF MJU</p> <p>Inšpektorat za delo</p> <p>Inštitut za ekonomsko demokracijo</p> <p>Svet za socialno ekonomijo</p> <p>ZZZS</p> <p>Delavska svetovalnica</p> <p>CAAP</p> <p>Gibanje za dostojno delo in socialno družbo</p> <p>Pekarna Magdalena mreže Maribor</p> | <p>Željeno da se leta 2021 začnejo (vsaj delni) pogovori v tej smeri in se zaključi postopek spremembe do konca 2022.</p> | <p>Pričakovana najmanj enoletna razprava o spremembi ZDR (kompleksnost sprememb).</p> |
| <p>Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)</p> | <p>Trenutno so samozaposlene upravičene do plačane bolniške odsotnosti šele po poteku 30 delovnih dni. V primeru bolniške odsotnosti redno zaposlenih delavk, prvih 30 delovnih dni bolniške odsotnosti plačuje njihova delodajalka. Samozaposlene se enači z gospodarskimi subjekti, dejansko pa gre povečini za t.i. enoosebne espeje. Samozaposlene so same sebi (lastne) delodajalke, ki si morajo prvih 30 delovnih dni bolniško nadomestilo kriti same. To povzroča prezentizem na delu, ta pa na dolgi rok vodi v hude bolezni (pogosto psihofizičnega izvora, npr. sindrom izgorelosti) in slabšanje celostnega zdravja delovne populacije.</p> | <p>Sprememba ZZVZZ. Samozaposlene bi morale biti upravičene do plačane bolniške odsotnosti že po poteku 3 ali 5 dni od nastopa bolniške.</p> <p>Predloga sta dva:</p> <p>1- Sprememba načina odmerjanja prispevkov za samozaposlene od dohodkov, ne pa od dobička, kot je določeno sedaj. Določitev progresivne lestvice, ki bi vračunala tudi stroške nove pravice samozaposlenih.</p> <p>2- Uvede se nov način obveznega zavarovanja, ki bi ga samozaposlene plačevale same. Za tiste samozaposlene, ki z neto dohodki ne dosegajo praga revščine, bi plačevanje tega prispevka prevzela država.</p> | <p>Ministrstvo za zdravje</p> <p>MDDSZ</p> <p>ZSSS</p> <p>Pergam</p> <p>KSJS</p> <p>Delavska svetovalnica</p> <p>Gibanje za dostojno delo in socialno družbo</p> <p>Filozofska fakulteta, Oddelek za sociologijo</p> <p>Fakulteta za družbene vede, Katedra za razvoj in menedžment organizacij in človeških virov; Center za primerjalnopravne raziskave; Center za proučevanje organizacij in človeških virov</p> | <p>Željeno da se leta 2021 začnejo (vsaj delni) pogovori v tej smeri in se zaključi postopek spremembe do konca leta 2022.</p> | |

2. STRATEŠKA IN INSTITUCIONALNA VPRAŠANJA

Zbrani predlogi za uveljavitev novih zakonov kažejo na potrebno umeščanje oz. vsaj razmislek o prvih korakih ali načinih, ki bi jih lahko uvedle na državni ravni kot poti za institucionalne spremembe danega problemskega področja prekarosti oz. prekarnega dela.

TABELA S2: Umeščanje v strategije in institucionalne spremembe

| Trenutno stanje | Problem trenutnega stanja | Željeno stanje | Kdo | Rok ali trajanje |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Neobstoj zakona o minimalni urni postavki samozaposlenih | Ker ne obstaja zakonsko določena minimalna urna postavka samozaposlenih, morajo te pogosto delo opravljati pod ravno minimalne plače. Konkurenca med njimi zbija ceno storitve ali blaga. Potrebna je uzakonitev minimalne urne postavke za samozaposlene. | Predlog uvedbe minimalne urne postavke bi moral upoštevati razlike glede na specifične posameznih dejavnosti (zaposlitvenih sektorjev, gospodarskih dejavnosti). Minimalna urna postavka bi se morala določiti v taki višini, da po plačilu stroškov iz dejavnosti, socialnih prispevkov ipd. samozaposleni ostane vsaj višina minimalne, če že ne povprečne plače v državi. | MDDSZ, MJU, MF, MGRT, ZSSS, Pergam, KSJS, Delavska svetovalnica, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo, Filozofska fakulteta, Oddelek za sociologijo, Fakulteta za družbene vede, Katedra za razvoj in menedžment organizacij in človeških virov; Center za primerjalnopravne raziskave; Center za proučevanje organizacij in človeških virov | Željeno da se leta 2021 začnejo (vsaj delni) pogovori v tej smeri. |
| Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS) Zakon o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre) | Denarna socialna pomoč je trenutno omejena z dokazovanjem aktivnega iskanja zaposlitve. Preverjanje dokazov in vodenje evidenc je stroškovno neučinkovito. Vsaka ima pravico do preživetja in ta pravica nikakor ne bi smela biti na noben način omejena. | Cenejše za državo bi bilo, da ukine zahtevo s preverjanjem aktivnega iskanja zaposlitve v celoti. V dobri veri, zaupanju v poštenost in negoljufivost državljanek, bi tako vsaki prosilki (vsaj enkratno) denarno pomoč država odobrila brez tovrstnega dokazovanja. | MDDSZ; ZSSS; Pergam; Delavska svetovalnica; Gibanje za dostojno delo in socialno družbo; Društvo Organizacija za participatno družbo; Filozofska fakulteta, Oddelek za sociologijo | Željeno da se do leta 2022 začnejo (vsaj delni) pogovori v tej smeri. |
| Manko medresorske vladne/državne delovne skupine za reševanje problematike prekarosti | Trenutno ni nobenega telesa, vladne delovne skupine, resorja ali podresorske službe, ki bi vključevala področna ministrstva in oblikovala stalni oddelek za reševanje problematike prekarosti. | Ustanovitev tovrstnega sektorja ali oddelka za prekarno delo na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti oz. prevzema oddelkov, podsekretark na različnih ministrstvih, ki bi se v sklopu svojih delovnih obveznosti aktivno ukvarjale tudi z vprašanji prekarosti. Stalno in neodvisno od vsakokratne, aktualne izvoljene vlade RS. | MDDSZ; MZ; MJU; MF; MGRT; ZSSS; Pergam; Delavska svetovalnica; Gibanje za dostojno delo in socialno družbo | 2022 |
| Neustrezno statistično spremljanje | Ni kategorizacije prekarnega dela kot raziskovalne kategorije, ker ni priznana kot vrsta dela oz. problem iz naslova dela. | Kategorizacija prekarnega dela kot kategorije za raziskovanje pojavnosti, učinkov/vplivov na družbeni razvoj. | SURS (Statistični urad Republike Slovenije) SI-Stat Ajpes | 2021 |

3. FINANCIRANJE IZ JAVNIH VIROV

Državne politike in programi za preprečevanje oz. sistemsko ureditev prekarosti, prekarne delavskega položaja zaposlenih bi se lahko urejali tudi s pomočjo državnih subvencij oz. finančnih vzpodbud.

TABELA S3: Javno financiranje preprečevanja prekarosti

| Trenutno stanje | Problem trenutnega stanja | Željeno stanje | Kdo | Rok ali trajanje |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ) | Obstajajo številne vzpodbude, subvencije za delodajalke (npr. usposabljanje na delovnem mestu, moja prva zaposlitev za mlade brezposelne, program javnih del ipd.), a nobena od njih ne pokriva zaposlovanja t. i. enoosebnih espejev oz. samozaposlenih, ki so v tak status prisiljene, pa bi si želele rednega delovnega razmerja in socialne varnosti, ki pride z njim. | Osnovanje nove oblike subvencije, vzpodbude ZRSZ za delodajalke za redno zaposlitev samozaposlenih enoosebnih espejev vsaj za prvi dve leti zaposlitve oz. vsaj prvo leto, s pogojem, da se po preteku subvencije ohrani njihova zaposlitev na istem delovnem mestu pod enakimi pogoji za vsaj še nadaljnje leto (12 mesecev). | ZRSZ; MDDSZ; MZ; MJU; MF; MGRT; ZSSS; Pergam; Delavska svetovalnica; Gibanje za dostojno delo in socialno družbo; Fakulteta za družbene vede, Katedra za razvoj in menedžment organizacij in človeških virov; Center za primerjalnopravne raziskave; Center za proučevanje organizacij in človeških virov | 2021 |

4. DRUGI PREDLAGANI UKREPI/SMERNICE

TABELA S4: Drugi predlagani ukrepi/smernice

| Trenutno stanje | Problem trenutnega stanja | Željeno stanje | Kdo | Rok ali trajanje |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Delujoče in aktivne organizirane sindikalne skupine prekark ni | Neobstoj delujoče, angažirane predstavniške organizacije prekark. | Ustanovitev predstavniške organizacije prekark, ki bi zastopala interese delavske skupine prekark, se zavzemala za njihove pravice in izobraževala, informirala splošno javnost o problematiki prekarosti. | ZSSS; SSS (Svobodni sindikati Slovenije); Pergam; Delavska svetovalnica; Sindikat Mladi Plus; Gibanje za dostojno delo in socialno družbo; CAAP; CEDRA | |

5. KOMUNIKACIJSKA VPRAŠANJA

Vsaka izmed 4 konzorcijskih partneric projekta Delati skupaj – za solidarno družbo bomo s svojimi aktivnostmi v projektu aktivno pripomogle k začetku postopkov in načinov za reševanje vsak svoje problematike. V danem primeru prekarosti v družbi, ne zgolj na trgu dela.

Obseg aktivnosti:

- Vrsta dogodkov; srečanj, sestankov za uresničitev ciljev, smernic iz zgornjih tabel
- Oblikovanje sporočil deležnicam, nosilkam vpliva na oblikovanje in izvajanje javnih politik
- Načrtovanje dogodkov
- Spremljanje in evalvacija zagovorniških aktivnosti

S smernicami spodaj pa v sklepnem delu raziskovalnega poročila opozarjamo na razširjene, tj. uveljavljene rabe določenih pojmov in predlagamo ustrezne menjave poudarkov. Delno do precej se ujemajo in prevezujejo s tistimi kolegice Fiedler v raziskovalnem poročilu o *Zaposlovanju mladih in kritični pismenosti, Stanje v Sloveniji 2020*.

TABELA S5: Komunikacijski cilji zagovorništva

| Trenutno stanje | Problem trenutnega stanja | Željeno stanje | Kdo | Rok ali trajanje |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| V javnih debat in/ali dokumentih se prekarlost, prekarno delo še vedno dokaj redko omenja. | Nacionalni dokumenti sicer mestoma priznavajo neugodnost nestandardnih oblik dela, a se njihovi konkretni definiciji izogibajo oz. jih ne definirajo kot prekarne in s tem problematične. | V splošni in strokovni rabi se za nestandardne in t.i. manj ugodne oblike dela uporablja termin prekarne oblike dela. Pojem je znanstveno opredeljen in jasno označuje atipična delovna razmerja. Potrebna bi bila formulacija prekarne dela/prekarnosti v nacionalnih dokumentih in nato delovnih, izvedbenih načrtih. | Vlada RS; resorna ministrstva; URSM; NVO-ji s področja; zainteresirana civilna združenja - prekarke | 2021-2022 |
| V javnem, občem diskurzu so prisotni pojmi kot so fleksibilizacija – (varna) prožnost dela in zaposlovanja, individualizacija obsega in načina dela ter pravic iz dela, espe kot podjetniška priložnost – <i>postani sam svoj šef in gospodar</i> ipd. Varnost zaposlitev ni (več) osrednji/osnovni imperativ. | To so povečini neoliberalni pojmi, ki urejajo trg dela in naj bi poskrbeli za njegovo večjo konkurenčnost in prožnost. Ne upoštevajo pa ne družbenih razmerij, posebnosti in razporejenosti moči ali družbeno-politične realnosti. | Z državno podprtimi akcijami, dokumenti in načini osveščanja na ravni parcialnih, samostojnih pobud kot oblikovanja delovnih skupin naj se informira in tako postopoma reformira dojemanje danih pojmov. | Vlada RS; resorna ministrstva; URSM; Inšpektorat za delo; NVO-ji s področja | 2022 |
| Mlade in pogosto tudi starejše delavke v veliki večini niso seznanjene s področjem zaposlovanja in ne poznajo koncepta prekarne dela. | V obdobju izobraževanja se mlade ne pripravljajo na prehod v delo in zaposlitev. Niso seznanjene s trendi zaposlovanja, niti se ne opremijo z znanji, ki bi jim omogočali informiran vstop na t.i. trg dela. Enako je s starejšimi delavkami, ki so bile dolgo časa v neki sorazmerno varni zaposlitvi po morebitni izgubi te. | Ozaveščanje o trendih zaposlovanja, delovno-pravni zakonodaji, pomenu delavskih pravic in značilnostih prekarne dela lahko dosežemo z nacionalnimi ozaveščevalnimi kampanjami, formalnim in neformalnim izobraževanjem, z vsebinami dopolnjenimi kurikulumi, tudi s popularizacijo in nadgradnjo nekaterih že obstoječih programov Zavoda za zaposlovanje RS. | MIZŠ; URSM; Zavod za šolstvo; Pedagoški inštitut; ZRSZ; vzgojno-izobraževalne institucije; mladinske organizacije; pedagoške delavke; mladinske delavke; mlade in starejše; širša javnost | 2023 |

Prekarlost je kompleksen problem, za katerega bi lahko rekle, da izvira s področja dela in delovne aktivnosti posameznice, a zaradi svojih specifik vzročno posledično slej ko prej vpliva na številne vidike njenega življenja in vsakdana. Povečini negativno in škodljivo.

Za preprečevanje oz. sistemsko ureditev področja je tako poleg volje, sodelovanja in energije posameznic, prekark in številnih ter raznolikih angažiranih stanovskih organizacij potrebna tudi politična volja za strukturne spremembe na področju zaposlovanja, z omejevanjem oziroma popolno odpravo prekarne oblike dela in posledično prekarnosti v splošnem.