

Simona Smolej

## NEGATIVNE PLATI FLEKSIBILIZACIJE ZAPOSLOVANJA

DELO ZA DOLOČEN ČAS V STORITVENEM SEKTORJU  
IN POJAV REVŠČINE MED ZAPOSLENIMI

Zahodne družbe, ki so uveljavile kapitalističen način produkcije kot odgovor na postmoderne družbene spremembe, se na področju zaposlovanja in trga delovne sile vse bolj oprijemajo fleksibilizacije. Povezana je z današnjo redefinicijo dela, za katero je značilno, da razširja pojem dela od za industrijsko moderno družbo značilnega modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne, neformalne oziroma fleksibilne oblike dela. Za Ignjatovića (2001, po Svetlik *et al.* 2002) je fleksibilizacije zaposlovanja celo spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja, in številnih drugih razsežnosti samega trga delovne sile. Gre za povečanje raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik, praks in izkušenj posameznika. Te nove forme podzaposlenosti, kot jih imenuje Beck (2001), so fleksibilni, pluralni trg dela, ki se razlikuje od klasičnega trga dela industrijske družbe, kot smo ga bili vajeni. Postaja vse bolj razširjen, priljubljen med delodajalci in državno spodbujan, zaradi česar tudi vedno bolj obvladuje klasični trg dela.

Fleksibilizacija zaposlovanja ima različne učinke na različne skupine ljudi in ima pozitivno in negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka, in vidika, s katerega jo ocenjujemo (Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2004). Pomembno pri njenem razumevanju in vrednotenju je zavedanje, da podjetja in delodajalci dojemajo in sprejemajo ta pojav drugače kot delavci oziroma zaposleni, tretja med ključnimi akterji fleksibilizacije zaposlovanja

pa je še država. Delodajalcem različne vrste in načini fleksibilnega zaposlovanja kadrov omogočajo stalno prilagajanje trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja, zato vse večja priljubljenost in zaželenost tovrstnega zaposlovanja pri njih ni presenetljiva. Daje jim več svobode pri odpuščanju, dopušča pa jim tudi omejevanje nekaterih pravic iz dela. Kot bistveni koncept za področje trga dela in zaposlovanja jo spodbuja tudi država. Vendar pa je njen pomen za državo dvojen in nasprotujoč – po eni strani daje priložnost za pospešitev zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, po drugi strani pa prinaša manj sredstev v državno blagajno in manjša socialno varnost zaposlenih, kar ustvarja številna tveganja za nastanek socialnih problemov. Delavci večinoma zavzemajo nasprotno stališče in si želijo stalne zaposlitve, ki jim prinaša več socialne varnosti. Če je fleksibilna zaposlitev delavčeva lastna izbira zaradi boljšega usklajevanja področja dela z drugimi življenjskimi aktivnostmi oziroma usklajevanja družinskega življenja z delovnimi obveznostmi, zaradi možnosti dodatnega zaslužka ali kakšnih drugih dejavnikov, potem je tovrstna zaposlitev za delavca pozitivna možnost. Vendar Ignjatović (2002) pravi, da je v vseh podskupinah fleksibilne delovne sile prisoten značilen delež neprostoVOLjne fleksibilnosti, se pravi, da je med fleksibilno delovno silo velik delež tistih delavcev, ki so v nestandardno, fleksibilno zaposlitev potisnjeni, ker nimajo druge izbire in zaradi pomanjkanja možnosti sprejmejo tisto, kar je trenutno mogoče, da se vsaj integrirajo v sfero dela. Socialna negotovost delovno

aktivnih ljudi se s fleksibilizacijo zaposlovanja nedvomno povečuje. Fleksibilizacija trga delovne sile ne pomeni samo omogočanja večje gibljivosti med zaposlitvami, temveč ima tudi skriti pomen, ki pa je za delavce bistven, saj prinaša zmanjšanje njihovih pravic in lažje odpuščanje z dela (Leskošek 2005).

Za Baumana (2005) je bistveni problem pri fleksibilizaciji zaposlovanja ta, da jo zagovarja predvsem elita, manjšina na vrhu, ki se vsakodnevno srečuje s številnimi priložnostmi in jim tovrstna zaposlitev ustreza. Ti verjamejo, da ponujeno fleksibilno delo in taki delovni pogoji za vsakega delavca pomenijo absoluten blagoslov in dobrodošlo novost. Pri tem pa pozabljajo na vse pasti in tveganja tovrstnega zaposlovanja za delavce, ki jim v življenju niso na vsakem koraku ponujene številne priložnosti in za katere fleksibilizacija zaposlovanja pomeni zmanjšanje socialne varnosti in pravic iz dela, zmanjšanje avtonomije, zmanjšanje možnosti, da zagovarjajo in zahtevajo svoje pravice, in potisnjenost v negotovo in tvegano prihodnost. Fleksibilizacija zveni pragmatično, ponuja prosto izbiro, nešteto paleto možnosti, več svobode in navzven deluje privlačno. Kot taka je povsem v skladu z novodobno kapitalistično logiko, ko svobodna izbira postaja najpomembnejša vrednota, ki rangira vse ostale vrednote, tudi osnovne socialne pravice, ki izhajajo iz dela.

## PREKARIZACIJA ZAPOSLOVANJA

To, čemur se iz perspektive kapitala reče fleksibilizacija, prožnost trga delovne sile in zaposlovanja, s stališča delavcev in delavk opredeljuje izraz prekarizacija zaposlovanja (Močnik 2004). Izraz *prekarno* opredeljuje nezavarovane življenjske in delovne pogoje, vsekakor pa se je najbolj uveljavil v zgodnjih osemdesetih letih prejšnjega stoletja v povezavi z zaposlovanjem in delom s povečanimi tveganji. Prekarizacija zaposlovanja se dogaja na več ravneh, nanaša se na slabšanje delovnih pogojev za delavce in delavke, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi in slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi

manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije, povečano moč delodajalcev in pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji. Prakarizacija se s področja dela prinaša tudi na druga področja in pomeni prekarizacijo življenja nasploh.

Prekarnim zaposlitvam so še posebej izpostavljene ranljivejše skupine ljudi, ki imajo že tako zmanjšane možnosti spopadanja s tveganji; to so zlasti manjšine, migranti, ljudje z nizko izobrazbo, hendikepirani. Prekarizacija zaposlovanja hkrati nakazuje krizo uveljavljenih institucij, ki so zastopale gotovost na tem področju. Zlasti za sindikate se zdi, da kljub vzpostavljenemu socialnemu dialogu z državo in delodajalci potihoma pristajajo na slabšanje položaja delavcev in delavk predvsem v fleksibilnih zaposlitvah. Njihovo delovanje in aktivnosti so omejene na branjenje že pridobljenih delavskih pravic, na branjenje tistega, kar delavcem in delavkam v standardnih zaposlitvah nekako pripada, jim je zagotovljeno. Področje fleksibilnih, prožnejših oblik zaposlovanja in dela ostaja kot nekaj novega še izključeno iz območja njihovega delovanja. Sindikati na to področje ne posegajo, čeprav so delavci in delavke v takih zaposlitvah manj zaščiteni, bolj izpostavljeni in prepuščeni samim sebi in številnim tveganjem kot tisti v klasičnih zaposlitvah. Fleksibilne zaposlitve prinašajo več prožnosti in nedoločljivosti v delovna razmerja ter prav zato dopuščajo tudi več kršitev, več novih problemov, ki so tudi za sindikate novo bojišče, na katerega še ne stopajo. Zdi se, da je področje fleksibilnih zaposlitev za sindikate prekislo jabolko, da bi sploh ugriznili vanj.

Država prek zaposlovalne politike in predvidenih reform spodbuja fleksibilizacijo zaposlovanja in prožnejša delovna razmerja. Zastavlja se vprašanje, katere interese zastopata oba socialna partnerja (država in sindikati), saj se zdi, da prekarni delavci in delavke v socialnem dialogu nimajo predstavnika.

Prekarnost zaposlitve lahko ocenimo s kazalci, ki se navezujejo zlasti na (ne)gotovost, (ne)zanesljivost zaposlitve (Burgess, Campbell 1998 po Precarious Non-Standard

Employment 2002) oziroma na kakovost same zaposlitve in dela, kot predlaga Clark (po *ibid.*). Pravi, da je zaposlitev tem bolj prekarna, čim nižje je na kvalitativni lestvici. Ko torej govorimo o prekarosti določene zaposlitve ali dela, moramo upoštevati te dimenzije:

- zaposlitveno (ne)varnost
- funkcionalno (ne)varnost (kombiniranje ali nekombiniranje delovnih nalog večjega števila delovnih mest)
- (ne)varnost delovnega mesta, razmer in okolja
- plačno, dohodkovno (ne)varnost (višina plače, rednost ali nerednost izplačil, oblika izplačil)
- dostop do ugodnosti in pravic iz dela (bolniški stalež, dopust, odpravnine, upokožitev)
- stalnost oziroma nestalnost delovnega časa (dolžina in porazdelitev delovnega časa)
- možnost kolektivnega ugovora, pritožbe, skupnega zastopanja interesov
- možnost dostopa do novega znanja, izobraževanj in usposabljanj in posledično napredovanja na delovnem mestu
- delavčevo zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo s službo, njen ugled in neodvisnost
- odnose med zaposlenimi, med podrejenimi in nadrejenimi.

### ŠTUDIJA PRIMERA PRODAJALK, ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS

S študijo primera prodajalk, zaposlenih za določen čas, smo želeli oceniti prekarost dela in zaposlitve v tej poklicni skupini, ki je zaradi razcveta potrošništva ena najštevilčnejših in še v porastu, hkrati pa so prav prodajalke in prodajalci tisti, ki pri svojem delu velikokrat občutijo negativne plati tega razcveta in neposredne podvrženosti razmeram na trgu. Da zožimo poklicno skupino in se osredotočimo zlasti na prekarost zaposlitve in dela, smo v študijo primera vključili samo zaposlene v tem poklicu, ki imajo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, saj so ti podvrženi še dodatnim tveganjem, pritiskom in negotovostim. Delež žensk v tej poklicni skupini v zadnjih petih letih ni padel pod 63 % (Statistične informacije

150/2006), kar kaže na izrazito spolno segregacijo tega poklica; to pa je tudi razlog, da smo v študijo primera vključili le prodajalke.

V prvi vrsti smo se usmerili v ocenjevanje prekarosti dela in zaposlitve, pri čemer smo pod drobnogled vzeli vse našete dimenzije dela v trgovini in zaposlitve prodajalk, hkrati pa smo želeli dobiti vpogled v celoten kontekst in ozadje njihove zaposlitvene in življenjske situacije, njihovo doživljanje, odnos in videnje trenutnega položaja, njihova mnenja, vrednote, želje, strahove in pričakovanja. Zato smo jih povprašali (kot merski instrument smo uporabili delno strukturiran intervju) tudi o vplivu zaposlitve na drugih področjih njihovega življenja, o življenju doma in odnosu družine in bližnjih do njihove zaposlitve. V drugi polovici leta 2005 je bilo opravljenih deset poglobljenih intervjujev s prodajalkami, ki so bile v tistem času zaposlene za določen čas v eni izmed treh največjih trgovskih hiš v Sloveniji, ki prodajajo pretežno živila.

Po pričakovanjih se prekarost v zaposlitvah prodajalk, ki so zaposlene za določen čas, kaže v vseh proučevanih dimenzijah njihovega dela in zaposlitve (ali vsaj v večini), hkrati pa se prekarost s področja dela prenaša tudi na nekatera druga področja njihovega življenja. Prodajalke, ki so bile vključene v študijo, kot najbolj problematično omenjajo to, da njihova zaposlitev ni varna, saj zaposlitev za določen čas zaradi naravečasnosti prinaša več negotovosti in tveganja, večjo izpostavljenost razmeram na trgu in samovolji delodajalca kot zaposlitev za nedoločen čas, ter da so potisnjene v konstantno stanje nedorečenosti. Kljub zakonski prepovedi veržnega sklepanja oziroma obnavljanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem ali delavko za isto delo za več kot dve leti (ZDR, člen 53), delodajalci ponekod uporabljajo raznovrstne trike za dolgotrajnejše zaposlovanje za določen čas, ki jim omogočajo, da še ostajajo na varni strani zakona, prodajalke pa posledično dlje časa v negotovosti. Prodajalke, vključene v študijo, imajo izkušnje z zaposlitvami za tri, šest ali dvanajst mesecev. Vse z eno izjemo so že podpisale več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Tovrstna zaposlitev prinaša nepredvidljivost tako prihodnosti kot tudi vsakdana. Prodajalke omenjajo močan neposreden vpliv razmer na trgu in obsega prodaje na stabilnost zaposlitve in posledično na njihovo socialno varnost, vsakodnevno pa dogajanje v trgovini vpliva na količino dela, razporeditev delavnika in količino delovnih ur, izrabo dopusta in podobno. Moti jih tudi nereden delavnik, ki izrazito negativno vpliva na obseg, načrtovanje in organiziranje aktivnosti izven službenega časa. Nedeljsko delo moti zlasti prodajalke z majhnimi otroki, večina pa bolj negoduje nad nestalnostjo, nerednostjo delavnika, ki otežkoča ali celo onemogoča prisotnost in delovanje na področjih, ki niso povezana z delom (na primer zmanjšanje količine prijateljskih in družabnih stikov, odsotnost od družinskih praznovanj, onemogočeno popoldansko izobraževanje). Nekatere omenjajo občutek, da nimajo več »svojega življenja«, da so ves čas v trgovini in da se njihovo življenje vrti le okrog trgovine. Stres in napetosti, ki jih doživljajo na delovnem mestu, prinašajo domov, v prostor zasebnosti, kar se kaže v odnosu z otroci in drugimi domačimi. Prekarnost s področja dela se torej prenaša v prostor zasebnosti in vpliva na kvaliteto življenja prodajalk nasploh.

Prodajalke večinoma dojemajo svoje delo kot avtomatizirano, enolično in monotono, brez pravih izzivov in možnosti za dokazovanje in napredovanje. V manjših trgovinah je napredovanje kljub pridobitvi višje stopnje izobrazbe nemogoče, pri večjih pa delodajalci kot razlog za nenapredovanje omenjajo tudi premajhno lojalnost podjetju, ki jo je od prodajalke, zaposlene za nekaj mesecev ali eno leto, absurdno pričakovati. Prisotni so nenehen boj za kupce, nervoza, hitenje in pritiski vedno bolj zahtevnih strank in nadrejenih, do katerih prodajalke občutijo izrazito podrejenost. Vse to pa vpliva tudi na odnose med zaposlenimi ter povzroča kopičenje psihične in fizične utrujenosti, izčrpanost in izgorelost. Izrazito slabo voljo povzročajo tudi različne denarne sankcije, ki so jih deležne prodajalke ob primanjkljajih v blagajni, pretečenih rokih uporabnosti živil, napačnih deklaracijah na

živilih in podobno. Ob osebnem dohodku, ki se giblje okrog minimalne plače (povprečna plača v študijo vključenih prodajalk je znašala okrog 85.000 SIT ali 354,70 evrov neto), so tovrstne sankcije pomemben in občuten primanjkljaj. Nekatere poročajo o velikih količinah nadur, tudi neplačanih, posebej decembrski delavniki so zanje prava mora. Povezanost med zaposlenimi je majhna, zaupanje v moč sindikata prav tako. V študijo vključene prodajalke izražajo otopelost, brezvoljnost, nekatere vdanost v trenutni položaj in čakanje na boljšo priložnost ali pa silovito jezo in bes. Možnosti in volje za kolektivno akcijo ne omenjajo, pač pa vsakodnevno občutijo pospešeno individualizacijo, prepuščenost samemu sebi in popolni samovolji delodajalca. Omenjajo tudi povečano discipliniranje in nadzorovanje (spremljanje prek kamer, sprotno telefonsko opozarjanje na nepravilnosti pri blagajničarkah, evidentiranje odhoda na kavo ali malico z žigosanjem) po piramidalnem vzorcu; prodajalke nadzira njihov nadrejeni oziroma poslovodja v trgovini, ta pa je močno izpostavljen internemu nadzoru in kontrolam notranjih inšpekcij trgovske hiše, še zlasti v tistih manjših trgovinah, kjer je promet v upadanju (Smolej 2006).

Pri prodajalkah se kažejo protislovja njihovega dela in zaposlitve. Vsakodnevno opravljajo avtomatizirana, rutinska in monotona dela brez pravih izzivov, kjer se ponavljajo enake ali podobne delovne operacije, ki so blizu fordističnemu načinu proizvodnje in nasprotujejo načelom današnje postmoderne družbe. Prav nasproten predznak pa pripada ocenam njihovih zaposlitev, saj jih zaznamuje turbulentnost, nestalnost in nepredvidljivost. Prodajalke so ves čas na prepihu, stabilnost njihove zaposlitve pa je odvisna od zunanjih dejavnikov, na katere nimajo vpliva, prinašajo pa povečana tveganja in negotovost.

## **NOVI PROLETARIAT IN NOVE OBLIKE REVŠČINE**

Prodajalke lahko uvrstimo med tako imenovane rutinske delavce, ki so zadnja izmed štirih kategorij delovne sile, kot jih je opisal

Reich (2001, po Bauman 2005). Pravi, da gre pri tej skupini za delavce v širokem spektru služb, ki jih na eni strani zaznamujeta rutina in enoličnost vsakodnevnih opravil, na drugi strani pa nestabilnost zaposlitve, pogosti prehodi iz ene službe v drugo z vmesnimi obdobji brezposelnosti. V ta kontekst tveganih zaposlitev sodijo večinoma slabo plačana dela, ki jih opravljajo osebe z nižjimi stopnjami izobrazbe brez zahtevanih posebnih znanj in izkušenj. Tovrstne zaposlitve se razširjajo zlasti v storitvenem sektorju, pri delih, kjer je veliko stika s strankami in so bližja področju zasebnosti. Za to področje je značilna močna spolna dihotomija delovne sile, saj so že skozi zgodovino tovrstna dela pogosto opravljale ženske. Gre za rutinska, monotona in enolična dela, ki ne prinašajo pravega zadovoljstva in izzivov. Reich (*ibid.*) v to skupino zajame širok spekter služb v storitvenem sektorju, zelo konkretno pa jih je, sicer za območje Združenih držav Amerike, opredelila Shulman (2005), ki poudari zlasti nizke dohodke in revščino med zaposlenimi v teh službah, omeni pa tudi druge prekarne značilnosti tovrstnih zaposlitev. Našesteje službe s področja nege, zdravstva in socialnega varstva (delo negovalk v domovih za stare in bolnišnicah, varovanje otrok, gospodinjska in druga pomoč na domu), različna pomožna dela v trgovinah, strežbo, pripravo in pakiranje hrane, delo sobaric in čistilk, delo v različnih klicnih centrih, delo raznašalcev časopisov in podobna pomožna dela v storitvah. Ironično je, da prispevkov teh delavcev kot potrošniki večinoma sploh ne opazimo, jih dojemamo kot zanemarljive in manj pomembne, za Shulman (*ibid.*) pa je njihovo delo temelj današnje na potrošništvu in storitvah temelječe ekonomije.

Obstaja splošno prepričanje, da imajo omejene zaposlitve naravo začasnosti oziroma prehodnosti. Vendar Shulman (*ibid.*) opozarja, da je mnenje, da slaba zaposlitvena situacija, minimalne plače, nesprejemljive delovne razmere, ki na primer revne zaposlene v Ameriki potiskajo na rob družbe, trajajo samo začasno, postopoma pa se stanje izboljša in ustali, napačno, saj podatki podirajo ta mit. Kažejo

namreč, da večina zaposlenih oseb, katerih dohodki ne presegajo praga tveganja revščine, nikoli ne pride v ameriški srednji razred. Torej situacija večinoma ni začasna, ampak za marsikoga vseživljenjska realnost. Gre večinoma za odrasle osebe, ki imajo družine; njihova slaba zaposlitvena situacija in nizki dohodki tako vse gospodinjstvo potiskajo v tveganje revščine.

Znotraj nove razcepitve trga delovne sile med klasičnim in fleksibilno-pluralnim, pri čemer se drugi kvantitativno širi in vedno bolj obvladuje prvega, se tako oblikuje in večja skupina delavcev, ki jih prepoznamo pod pojmom *revni zaposleni*. Izraz se je najprej uveljavil v Združenih državah Amerike, kjer so ga uporabljali že v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v povezavi z naraščajočo problematiko gospodinjstev, ki so kljub zaposlenim članom ostajala pod pragom revščine. Trenutno v svetu obstaja kar nekaj različnih definicij revnih zaposlenih. V Evropski uniji velja, da so revni zaposleni tisti zaposleni posamezniki (njihov najpogostejši status aktivnosti v preteklem letu je bil »zaposlen«), katerih razpoložljiv dohodek gospodinjstva ne presega 60 % mediane razpoložljivega dohodka gospodinjstev v državi, kjer živijo. Revščino med zaposlenimi torej povzročajo ali prenizki dohodki gospodinjstva, kar pomeni, da plača in različni socialni prejemki ne zadoščajo za preseganje praga revščine, ali pa neugodna struktura gospodinjstva, kar pomeni, da zaposleni ne prejema nizkega plačila, vendar ob porazdelitvi dohodka med večje število nepreskrbljenih članov gospodinjstva slednje zdrsne pod prag revščine (Working poor in the European Union 2004). Poleg višine dohodka in dejavnikov na ravni gospodinjstva so za pojav revnih zaposlenih pomembni tudi tako imenovani dejavniki na individualni ravni (spol, starost, stopnja izobrazbe, državljanstvo), kvaliteta in vrsta zaposlitve (samozaposleni, vrsta pogodbe o zaposlitvi – določen, nedoločen čas itn.) in kolektivna oziroma makro raven, znotraj katere imajo pomembno vlogo socialna, družinska in ekonomska politika države in celotna ureditev področja trga dela (Lohmann 2006).

Po rezultatih raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev

(Working poor in the European Union 2004) je bilo leta 1999 v takratni Evropski uniji od vseh zaposlenih 6 % revnih, kar je približno 7,8 milijona prebivalcev. Revščina med zaposlenimi je nižja v nordijskih državah, Avstriji, Belgiji in na Irskem (3 do 4 % zaposlenih), višja kot v evropskem povprečju pa v južni Evropi, Franciji, Luksemburgu in Veliki Britaniji (7 do 10 % zaposlenih). Revščina je pogostejši pojav v nestandardnih zaposlitvah, med zaposlenimi za polovični delovni čas, za določen čas, med občasno zaposlenimi, še zlasti pa med samozaposlenimi, saj je bilo med njimi v letu 1999 revnih kar 14 % oseb. Revščina med zaposlenimi je najpogostejša v primerih, ko je med člani gospodinjstva le en zaposlen. Največje tveganje se tako pojavlja v enostarševskih gospodinjstvih in gospodinjstvih z otroki, kjer dela le eden od staršev. Ustrezna družinska politika, ki omogoča uspešno usklajevanje kariere in družinskega življenja, posledično pa boljše možnosti za zaposlovanje žensk in njihov enakovreden položaj na trgu dela, je tako za preprečevanje revščine med zaposlenimi zelo pomembna. V vseh evropskih državah je struktura gospodinjstva faktor, ki najbolj vpliva na pojav revščine med zaposlenimi. Nizko plačilo je kot vzrok najpomembnejši v nekaj manj kot tretjini primerov. Med slabo plačanimi je tri četrtine žensk, k čemur prispeva tudi razmah slabo plačanih del v storitvenem sektorju, ki jih večinoma opravljajo ženske. Poročilo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev omenja področje storitev in pomoči na domu kot eno najbolj rastočih zaposlitvenih panog v Evropi, pri čemer pa avtorji, podobno kot Shulman (2005) za območje Združenih držav Amerike, opozarjajo na prekarnost, nizka plačila in nezaščitenost žensk, ki ta dela v večini opravljajo. Na tem področju je veliko dela opravljenega tudi na črno, kjer pa ženske tvegajo še bistveno več.

Glede na izobrazbo je revščina med zaposlenimi najpogostejša med nizko izobraženimi, pogostejša kot med večinskim prebivalstvom pa je med pripadniki etničnih manjšin in emigranti. Glede na starost so mladi zaposleni bolj izpostavljeni tveganju revščine na severu

Evrope (Danska, Nizozemska, Luksemburg, Finska), nekoliko bolj južno pa to tveganje z leti narašča (Grčija, Portugalska, Italija). Kljub tem ugotovitvam raziskava ne podaja kakšnih splošnih sklepov glede tveganja revščine med zaposlenimi po različnih starostnih skupinah na ravni celotne Evropske unije.

Poleg strukture gospodinjstva, ki je najpogostejši razlog revščine v gospodinjstvih z enim ali več zaposlenimi člani, je treba biti pri iskanju vzrokov in razpravah o tej temi pozoren tudi na omenjene dejavnike na individualni in kolektivni ravni, še zlasti pa na samo zaposlitev in njeno kvaliteto, na zaposlitveni status, vrsto pogodbe o zaposlitvi, njeno varnost in plačilo. Zaposlitev je namreč tista točka razhajanja, ki loči revne (ne glede na status aktivnosti) in revne zaposlene.

## SKLEP

Prekarizacija zaposlovanja in revščina med delovno aktivnim prebivalstvom sta že nekaj časa resničnost tudi v evropskih državah. Posebej revščina zaposlenih je na videz nezdržljiva in v protislovju s temeljnimi principi posebej za evropski prostor značilnega razumevanja zaposlitve kot najboljše možne poti za preseganje revščine. Tako razumevanje pa ne zajame vsega spektra možnih oblik in praks zaposlovanja, saj danes poleg (standardnih) zaposlitev, ki so temeljna aktivnost za zagotavljanje pridobivanja dohodka in s tem preseganje (zmanjšanje in odpravo) revščine in socialne izključenosti, obstaja in se celo povečuje delež prekarne zaposlitve, ki pa revščino in socialno izključenost med zaposlenimi ohranjajo oziroma ju vsaj ne odpravljajo. S spodbujanjem fleksibilnih zaposlitev in večje prožnosti v delovnih razmerjih se tako na novo generira delež zaposlenih, ki kljub zaposlitvi ne presegajo praga revščine, imajo nizko socialno varnost in živijo v konstantnem stanju nedorečenosti. Ustvarja se nova ločnica med tistimi, ki s procesi fleksibilizacije zaposlovanja pridobivajo, in tistimi, ki ob tem izgubljajo; polarizacija družbe na zmagovalce in poražence, revne in bogate se tako nadaljuje.

S procesom fleksibilizacije zaposlovanja se zmanjšuje število brezposelnih, saj se povečujejo možnosti za razmah številnih oblik in praks zaposlovanja. Ta proces pa žal ni povezan s samo kvaliteto zaposlitev oziroma ne vpliva pozitivno nanjo. Na to kaže tudi študija primera prodajalk, zaposlenih za določen čas, kjer vzporedno z razcvetom potrošništva in trgovine narašča tudi število zaposlitev v tem storitvenem sektorju. Vendar imajo te zaposlitve naravo začasnosti in so zato manj (socialno) varne, zaznamujejo jih številna tveganja, nizki dohodki, nereden delavnik, delavke občutijo negotovost, nemoč, vse večjo individualizacijo in pritiske zaradi konkurenčnega boja, skratka, gre za prekarne zaposlitve, katerih značilnosti se prenašajo tudi na druga področja življenja prodajalk.

Med najpomembnejšimi elementi kakovosti zaposlitve je varnost zaposlitve, ki jo je ob vse večji fleksibilizaciji zaposlovanja in prožnejših delovnih odnosih težko zagotoviti. Zato bi bilo smiselno na ravni države ugotoviti, katere so tiste oblike zaposlovanja, ki zagotavljajo ali vsaj omogočajo usklajen gospodarski in socialni razvoj in napredek družbe ter jih kot take tudi spodbujati.

V zvezi z združevanjem fleksibilnosti in varnosti zaposlitve je v Evropi v ospredju zlasti koncept *flexicurity* oziroma prožne varnosti. Ta model po definiciji evropske komisije in držav članic Evropske unije sestavljajo štirje elementi: fleksibilni pogodbeni dogovori skozi moderno delovno zakonodajo, aktivna politika trga dela, ki učinkovito pomaga ljudem pri obvladovanju hitrih sprememb, brezposelnosti in prehoda na novo delovno mesto, zanesljiv in ustrezen sistem vseživljenjskega učenja za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti in zaposljivosti ljudi in moderen sistem socialne varnosti, ki zagotavlja primerno dohodkovno podporo in mobilnost na trgu dela, vključujoč ukrepe, ki pomagajo ljudem pri usklajevanju dela s privatnimi in družinskimi odgovornostmi (Flexicurity Pathways 2007).

Najstarejši in najbolj znan model prožne varnosti je danski. Tudi oblikovalci gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje

v Sloveniji ga navajajo kot zgled, ki je najprimernejši za posnemanje v slovenskem prostoru (Ignjatović 2006). Direktnen prenos takega modela prožne varnosti v Slovenijo, ki ima drugačno tradicijo na tem področju, je seveda vprašljiv. Čeprav so spremembe področja zaposlovanja in trga dela v smeri prožne varnosti skoraj nujne, pa njihova velikopoteznost ni potrebna, saj bi moral biti cilj katere koli vlade in oblikovalcev zaposlovalne politike v prvi vrsti dosledno izvajanje obstoječe delavske zakonodaje in predpisov v praksi, še zlasti ko so ogrožene pravice in socialna varnost delavcev, ne pa reforme in spremembe za vsako ceno. Te se morajo zgoditi postopno, z upoštevanjem vseh specifik in značilnosti slovenskega trga dela, ob aktivnem sodelovanju vseh socialnih partnerjev in prevzemanju socialne odgovornosti vseh vpletenih.

## VIRI

- BAUMANN, Z. (2005), *Work, Consumerism and the New Poor*. Maidenhead: Open University Press.
- BECK, U. (2001), *Družba tveganja: Na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
- Flexicurity Pathways. Expert group on flexicurity: Interim report from the rapporteur. Presented at the Stakeholder Conference at the Flexicurity (2007). [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flex\\_interimexpertrep\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_interimexpertrep_en.pdf) (31. 7. 2007).
- KANJUO MRČELA, A., IGNJATOVIĆ, M. (2004), Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V: Svetlik, I., Ilič, B. (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia (230–258).
- IGNJATOVIĆ, M. (2002), *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (doktorska disertacija).
- (2006), Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«. European Employment Observatory. <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Slovenia-FlexicurityAR06.pdf> (11. 7. 2007).
- LESKOŠEK, V. (2005), Neoliberalni novorek o socialni državi. <http://dpu.mirovni-institut.si/leskosek.php> (16. 11. 2005).

- LOHMANN, H. (2006), Working poor in Western Europe: What is the influence of the welfare state and labour market institutions? Paper prepared for the presentation at the »2006 Conference of the EuroPanel Users Network«. <http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/Lohmann-paper.pdf> (6. 1. 2007).
- MOČNIK, R. (2004). Prolog: H koncu kapitalizma. V: Callinicos A., *Antikapitalistični manifest*. Ljubljana: Sophia (7–26).
- Precarious Non-Standard Employment – A Review of the Literature. Labour Market Policy Group. Department of Labour (2002). <http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (12. 5. 2005).
- SHULMAN, B. (2005), *The Betrayal of Work: How Low-Wage Jobs Fail 30 Million Americans*. New York, London: The New Press.
- SMOLEJ, S. (2006), *Tvegane zaposlitve kot vidik fleksibilizacije trga delovne sile in nove oblike revščine*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (magistrsko delo).
- Statistične informacije*, 150/2006. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- SVETLIK, I., GLAZAR, J., KAJZER, A., TRBANC, M. (2002), *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Working poor in the European Union (2004). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22.