

Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (SEGNEDE)

Šifra: J5-9335

Bembič Branko

SEKTORSKE DETERMINANTE NESTANDARDNEGA ZAPOSLOVANJA IN PREKARNEGA DELA

DELOVNI ZVEZEK I.

DRUGI DEL

DS1 –Konceptualna analiza in operacionalizacija konceptov

Ljubljana, junij 2019



Univerza v Ljubljani
Fakulteta *za družbene vede*



Cilji sektorske analize (iz vsebinskega dela prijave): »Glavni cilj raziskave je **pojasnitev (identifikacija vzrokov) med-sektorske segmentacije nestandardnega dela in njenih družbenih učinkov**. Raziskava se bo osredotočila na **analizo sektorskih značilnosti nestandardnega zaposlovanja ter na sektorsko pogojene kombinacije standardnega z različnimi oblikami nestandardnega zaposlovanja**. S pomočjo med-sektorskih primerjav bomo poskušali identificirati skupne ter sektorsko specifične dejavnike generiranja nestandardnega zaposlovanja. [...] Različne oblike nestandardnega dela bomo proučevali v štirih sektorjih: predelovalni industriji, trgovini, informacijski in komunikacijski ter znanstveni dejavnosti. [...] V vseh sektorjih se [...] sektorsko specifične (v sektorjih prevladujoče) oblike nestandardnega zaposlovanja kombinirajo z drugimi različnimi tipi nestandardnega zaposlovanja. Z našo raziskavo bomo skušali pojasniti tudi te *sektorsko specifične kombinacije* nestandardnega zaposlovanja. Znotraj nakazanega okvirja se bomo osredotočili na naslednje ožje raziskovalne cilje: prvič, **določiti obseg in trende v (ne)standardnem zaposlovanju v štirih sektorjih**; drugič, identificirati dejavnike širjenja raznih tipov/oblik (ne)standardnega zaposlovanja in segmentacije znotraj teh tipov (razcepi po kriteriju vzdržno/nevzdržno); tretjič, opredeliti vire moči teh skupin in jih primerjati z viri moči standardno zaposlenih; četrto, raziskati učinke destandardizacije zaposlovanja na zmožnosti sindikalnega organiziranja nestandardnih delavcev in povratnih učinkov na vire moči standardno zaposlenih; petič, analizirati družbeno-ekonomske učinke (segmentacije) nestandardnega zaposlovanja v štirih sektorjih.«

Iz prijave (delovni sveženj 1): V drugem delu bo skupina predstavila osnovne značilnosti štirih sektorjev ter analizirala obstoječe analize destandardizacije zaposlovanja in teorije virov moči s poudarkom na obravnavanih sektorjih.

Cilj pričujočega poročila: predstavitev osnovnih značilnosti nestandardnega zaposlovanja v obravnavanih sektorjih in pregled relevantne literature s področja destandardizacije in teorije virov moči, ki bo služila kot izhodišče za izdelavo analitičnega orodja pri proučevanju segmentacije nestandardnega dela po sektorskih linijah.

Uvod

Poročilo je sestavljeno iz dveh delov. V prvem delu bomo predstavili obstoječe primerjalne analize, da bi ugotovili, ali sploh lahko govorimo o specifični sektorski distribuciji nestandardnega zaposlovanja oziroma prekarnega dela. Nato bomo s pomočjo obstoječih statističnih podatkov prikazali osnovne značilnosti nestandardnega zaposlovanja v štirih izbranih sektorjih v Sloveniji. Drugi del kritično obravnava teorije, ki so relevantne z vidika medsektorske segmentacije nestandardnega dela – teorije internih trgov delovne sile in z njimi povezane sodobne teorije destandardizacije zaposlovanja, teorije virov moči in sodobne teorije dualizacije – in bodo predstavljale izhodišče za enotni analitični aparat.

Prvi del: Sektorske razlike v nestandardnem zaposlovanju

Medsektorske sorodnosti v pogojih dela in industrijskih odnosih

Sektorske posebnosti in razlike v prekarne delu so razmeroma slabo raziskane in primerjalnih analiz je na tem področju razmeroma malo, ugotavljajo Mosoetsa et al. (2016: 8-9). Raziskovalni projekt SEGNEED temelji na podmeni, da je prekarno delo v veliki meri segmentirano po sektorskih linijah.

Empirično lahko to usmeritev podpremo z raziskavami, ki so opozorile, da so oblike zaposlovanja, stopnje prekarizacije in industrijski odnosi na ravni sektorjev v različnih državah zelo podobne. Podpremo jo lahko z rezultati raziskave, ki so jo opravili Bechter, Brandl in Meardi (2011) in ugotovili, da so *razlike v industrijskih odnosih med različnimi sektorji znotraj ene države večje kot razlike znotraj istega sektorja med državami*. Menijo, da bi namesto o nacionalnih modelih industrijskih odnosov morda lahko govorili kar o sektorskih tipih industrijskih odnosov. Ugotovili so tudi, da so sorodnosti med sektorskimi industrijskimi odnosi večje v sektorjih, ki so bolj internacionalizirani (možnost relokacije proizvodnje), medtem ko so v sektorjih, ki so usmerjeni pretežno na domači trg, močnejše nacionalne značilnosti.

Rezultati raziskave Barsoris (cf. nacionalna poročila projekta Barsoris, 2015), v okviru katere so nacionalne raziskovalne ekipe iz Slovaške, Danske, Nemčije, Nizozemske, Italije, Španije in Velike Britanije med drugim poročale o oblikah destandardizacije in prekarizacije po izbranih sektorjih (bolnišnice, industrijsko čiščenje, agencije za posredovanje delovne sile in gradbeništvo), kažejo na *presenetljive sorodnosti med sektorji*. Prvič, stopnje prekarizacije so med sektorji precej primerljive. V vseh obravnavanih državah je prekarnost najnižja v *zdravstvu*, kjer prevladujejo *standardne zaposlitve*, slabi pogoji dela pa se pri medicinskem in negovalnem osebju bolj kot na varnost zaposlitve vežejo na problematiko *delovnega časa*, *delovne obremenitve* (intenzivnost dela) itn. Najbolj prekarne so pogosto (npr. v Nemčiji, Veliki Britaniji, Italiji) zaposlitve pri *zunanjih izvajalcih* storitev. Kar zadeva *agencije za posredovanje delovne sile*, prekarnost povsod izhaja iz *nizke varnosti zaposlitve* in *nestabilnega dohodka*, saj so napotitve večinoma kratke. Ponekod (v Nemčiji, Veliki Britaniji in na Nizozemskem) se temu pridružuje zakonsko dovoljena možnost neenake (slabše) obravnave agencijskih delavcev. V *gradbeništvu* brez izjeme izstopajo *samozaposleni* kot osrednji člen »dobaviteljskih verig« v tem sektorju in v precejšnji meri gre za *lažno samozaposlovanje*. Iz Nemčije, Nizozemske in Danske poročajo še o pogosti uporabi in presežnem izkoriščanju *napotnih delavcev* iz Vzhodne Evrope. Poleg *negotovosti zaposlitve* (samozaposlenost) prekarnost izhaja tudi iz *pritiska na plače*, visokih tveganj na področju *varnosti in zdravja pri delu* in *neugodnega delovnega časa*. Najvišjo raven prekarizacije v veliki večini držav beležijo v sektorju *industrijskega čiščenja*, kjer je prekarnost vezana na delo s krajšim (pogosto zelo kratkim) delovnim časom in iz tega izhajajočih *slabih plač*, *nizkih prispevkov za socialna zavarovanja* in *posledično manjših socialnih pravic*.

Podobna raziskava, ki je zajela Vzhodno Evropo in Grčijo, PRECARIR (cf. Trif, Koukiadaki in Kahancová, 2016), je pokazala, da sektorske sorodnosti v režimih zaposlovanja niso omejene na stare članice. Raziskava, ki so jo izvajali s primerljivo metodo kot BARSORIS, je zajela zdravstvo, agencijsko delo, gradbeništvo, maloprodajo in kovinsko industrijo. Tudi tukaj *zdravstvo* skupaj s *kovinsko industrijo* v vseh državah izkazujeta največji delež *standardnih zaposlitev* in *najnižjo stopnjo prekarnosti*. Na drugi strani sta *gradbeništvo* in *maloprodaja* širom Vzhodne Evrope precej bolj prekarizirani panogi, medtem ko naj bi bili pogoji v agencijskem delu pogosto odvisni od pogojev dela pri uporabniku. Tudi v Vzhodni Evropi v se bolnišnicah krepiti zlasti *interna fleksibilnost*, ki se kaže v *pritiskih na plače*, *visokih obremenitvah* (intenzivnost dela) in *neregularnem delovnem času*, slabši pogoji pa so pri *zunanjih izvajalcih*, ki niso nikakršna redkost. *Kovinska industrija* izkazuje podobno raven prekarnosti in ravno tako razmeroma *visok delež standardnega zaposlovanja*. Interna fleksibilnost je povezana z neregularnim *delovnim časom*, eksterna pa s *podizvajalci* in zlasti z uporabo *agencijskega dela*. Pri *agencijskem delu*, s katerim si podjetja zagotavljajo eksterno numerično fleksibilnost, prekarnost tudi v Vzhodni Evropi v največjem delu izhaja zlasti iz *kratkih obdobj* zaposlitve in kršitve zakonsko zagotovljene enake obravnave so pogoste. Enako kot v zahodnoevropskih deželah zaposlovanje v *gradbeništvu* zaznamujejo *podizvajalske verige*, v katerih prevladuje *samozaposlovanje*, kar nosilnim podjetjem zagotavlja eksterno fleksibilnost, delavcem pa negotovost zaposlitve. *Pritisk na plače* in *neregularni delovni čas* v gradbeništvu občutijo vsi delavci, pri *samozaposlenih* pa se temu pridružuje

še *negotovost zaposlitve in dohodka*. *Maloprodaja* večinoma izkazuje manj zaposlitev za določen čas, a so pogoji dela slabi zaradi *nizkih plač*, visokih *delovnih obremenitev* in *neregularnega delovnega časa*.

Tretja večja raziskava, ki je z enotno metodologijo zajela več evropskih držav (žal le »stare članice« EU) – rezultate so objavili v knjigi *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (Eichhorst & Marx, 2015) –, destandardizacije zaposlovanja sicer ni opazovala po različnih sektorjih, ampak po poklicnih skupinah. A glede na to, da se posamezni poklici navadno pogosteje pojavljajo v določenih sektorjih in se je večina raziskovalnih ekip na nacionalni ravni dotaknila tudi sektorske distribucije nestandardnega zaposlovanja, so rezultati zanimivi tudi z vidika projekta SEGNEED. Od evropskih držav je raziskava zajela Nemčijo, Nizozemsko, Francijo, Španijo, Italijo, Dansko in Veliko Britanijo. Podobno kot v drugih raziskavah se tudi tukaj pojavlja vzorec, skladno s katerim je v nekaterih storitvenih panogah, kot so gostinstvo in hotelirstvo ter čiščenje, zlasti tam, kjer najdemo večinoma *nizko kvalificirano delovno silo*, veliko nestandardnega zaposlovanja (delo s krajšim delovnim časom in začasne zaposlitve), mezde pa so nizke. A nestandardno in prekarno delo nista enoznačno povezana z nizko izobrazbeno strukturo. Nacionalna poročila namreč razkrivajo, da so visoko izobraženi delavci v izobraževanju – vključno s terciarnim izobraževanjem – in v medijih (novinarji), kjer je izobrazbena struktura zelo visoka, nadpovprečno podvrženi zlasti začasnim oblikam dela, kar avtorji večinoma pripisujejo presežni ponudbi tovrstnega kadra in *splošnim veččinam*. Zlasti v izobraževanju se temu pridružujejo še drugi razlogi za destandardizacijo visokega izobraževanja, npr. projektni način financiranja v Nemčiji (Eichhorst, Marx & Tobsch, 2015), ali pa izogibanje regulaciji, kar je v Veliki Britaniji moč doseči z začasnimi zaposlitvami (Koslowski & McLean, 2015) itn. Slednjič, kljub razmeroma nizki izobrazbeni strukturi poročila skoraj brez izjeme razkrivajo precej nizko incidenco nestandardnega dela in pogosto podpovprečen delež nizkih mezd tako pri kvalificiranih kot tudi pri delavcih z nižjimi kvalifikacijami v predelovalni industriji, kar nekateri pripisujejo usposabljanju na delovnem mestu in temu primerne specifične veččine (Berton, Richiardi & Sacchi, 2015; Molina & López Roldán, 2015).

Eurofoundovo poročilo (van Houten, Cabrita in Vargas, 2014) na podlagi ankete EWCS iz leta 2010 predstavi raznovrstnost v delovnih pogojih in kvaliteti zaposlitve med sektorji v Evropi. Poročilo ugotavlja, da se delovni pogoji (delovni čas in odnos med delom in prostim časom, organizacija dela, veččine in usposabljanje, predstavništvo zaposlenih ter psihosocialno in fizično okolje) in kvaliteta zaposlitve (varnost zaposlitve in kariernega razvoja; zdravje in blaginja delavcev; veččine in kompetence; ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja) med sektorji značilno in močno razlikujejo. Poleg tega se neugodni pogoji dela zelo pogosto prekrivajo – v sektorjih s slabimi delovnimi pogoji na enem področju lahko pričakujemo več tveganj tudi na drugih področjih. Pri delavcih v sektorjih s slabo kvaliteto zaposlitve je tveganje zdravstvenih težav dvakrat tolikšno kot pri delavcih s kvalitetno zaposlitvijo, hkrati pa je v sektorjih s slabo kvaliteto zaposlitev delež tistih, ki napovedujejo, da bodo sposobni delati tudi ob starosti 60 let, za polovico manjši. Sektorji, ki izstopajo po dobri kvaliteti zaposlitve so *kemična industrija*, infrastrukturne panoge (energetika), banke, zavarovalnice, poslovanje z nepremičninami, pravne in računovodske dejavnosti, in dejavnost finančnih storitev, ob nekoliko spremenjenem izračunu pa tudi *mediji in telekomunikacije*. Najslabše pa je v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih, *živilski industriji*, gostinstvu, *tekstilni industriji*, transportu in gradbeništvu, ob nekoliko drugačnem izračunu pa se v tej skupini znajde tudi *maloprodaja*. (ibidem: 42-43). Z vidika pregledanih raziskav sta za SEGNEED raziskavo pomembni dve opazki. Prvič, predelovalna industrija glede pogojev dela še zdaleč ni homogena – medtem ko sta kemična industrija (v Eurofoundovi raziskavi) in kovinska industrija (Precarir) uvrščeni razmeroma visoko, so t. i. *nizkotehnoške panoge* (tekstilna, živilska industrija) nekje pri dnu po kvaliteti delovnih pogojev oziroma zaposlitve. Drugič, praviloma se slabo odrežejo *specifične panoge storitvenega sektorja*: maloprodaja, gostinstvo, čiščenje itn.

Študija, ki so jo za Evropski parlament pripravili Broughton et al. (2016: 37-41), je prav tako opozorila na regularnosti v sektorski distribuciji nestandardnega zaposlovanja in ugotovila, da je atipično zaposlovanje bolj pogosto v *storitvenem sektorju*. Na ravni EU najnižji delež *standardnega* zaposlovanja beležijo v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvu, največji pa je v *predelovalni industriji*, poleg tega tudi v javni upravi in *izobraževanju*. *Zaposlovanje s krajšim časom* in zelo kratkim delovnim časom najpogosteje uporabljajo v *storitvenem sektorju*, zlasti v zdravstvu, *izobraževanju* in trgovini z *maloprodajo*. *Samozaposlovanje* je zlasti pogosto v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvu, nadpovprečno pa tudi v *maloprodaji*, IKT in poslovanju z nepremičninami, finančnih in profesionalnih storitvah, medtem ko je v *predelovalni industriji*, javni upravi in *izobraževanju* razmeroma redko. Zaposlovanje za *določen čas* najdemo v vseh sektorjih, a ga je manj v IKT, poslovanju z nepremičninami, finančnih in profesionalnih storitvah. Slednjič, delež *agencijskega dela* je v vseh panogah razmeroma nizek in je najvišji, okoli 3 odstoten, v *predelovalni industriji*.

Kretsos in Livanos (2016) sta opravila statistično analizo prekarne delo v EU na podlagi ADS podatkov. Kot prekarne sta opredelila vse neprostoovoljne začasne zaposlitve in zaposlitve s krajšim ter neodvisno od pravne oblike tudi vse, ki iščejo novo zaposlitev zaradi strahu pred izgubo sedanje zaposlitve. Njuna raziskava je pokazala, da se nestandardno delo statistično značilno najpogosteje pojavlja v primarnem sektorju, za spoznanje nižje je v storitvah, najnižje pa v industriji. Kar zadeva poklice, podatki kažejo, da je tako opredeljeno prekarno delo najbolj pogosto med poklici za preproste poklice, ki jim sledijo poklici za storitve.

Pregled raziskav, ki se dotikajo sektorske distribucije nestandardnega dela, lahko povzamemo z naslednjimi ugotovitvami, ki so relevantne z vidika raziskovalnega projekta SEGNET. Prvič, vsaj kar zadeva države EU, se zdi, da **nestandardno zaposlovanje ni enakomerno razporejeno po sektorjih gospodarstva, ampak sledi določenemu vzorcu**, ki od države do države ne odstopa prav veliko. V grobem velja, da je največ prekarne delo (nestandardno zaposlovanje in nizke mezde) najdemo v določenih panogah storitev z nizko izobrazbeno strukturo (maloprodaja, gostinstvo, čiščenje) in pogosto tudi v gradbeništvu. A nekatere raziskave kažejo, da se tudi v sektorjih, kjer sicer prevladuje precej višja izobrazbena struktura (mediji, izobraževanje), razrašča nestandardno delo (zlasti v obliki začasnih zaposlitev), medtem ko je v teh panogah delež zaposlenih z zelo nizkimi plačami razmeroma nizek. Na drugi strani pa je v predelovalni industriji kljub razmeroma nizki strukturi formalne izobrazbe, relativno malo nestandardnega dela, pa tudi delež zaposlenih z nizkimi plačami je navadno pod nacionalnim povprečjem, čeprav je treba upoštevati, da je panoga predelovalne industrije precej heterogena kar zadeva delovne pogoje in plače. Zato lahko, drugič, ugotovimo, da **nestandardno zaposlovanje in prekarno delo nista preprosto stvar nizke izobrazbene strukture** in, tretjič, da **nestandardne oblike zaposlovanja niso vselej povezane z nizkimi plačami**, kar pa *ne pomeni*, da niso prekarne. Zdi se, da je v vsakem sektorju drugačna kombinacija različnih oblik nestandardnega in prekarne delo. Tako je, denimo, v gradbeništvu povsod najbolj značilna nestandardnega zaposlovanja samozaposlenost, medtem ko v predelovalni industriji najdemo veliko agencijskega dela, v tržnih storitvah je veliko delnih zaposlitev, itn. Drugače povedano, **kombinacije oblik nestandardnega in prekarne delo so sektorsko specifične**.

Nestandardno zaposlovanje v štirih izbranih sektorjih v Sloveniji

Ugotovitve na podlagi pregleda literature s področja medsektorske distribucije nestandardnega zaposlovanja in prekarne delo lahko primerjamo z dostopnimi podatki za Slovenijo. V projektni prijavi smo nestandardno zaposlovanje ločili od prekarne delo, saj smo menili, da za nestandardno zaposlene, ki uživajo primerjalno ugodnejši položaju na trgu delovne sile in za tiste, ki zavestno izbirajo

nestandardne oblike, ker jim to ustreza, nestandardna oblika zaposlenosti navadno ne pomeni tudi visoke ravni prekarnosti. Na drugi strani s fleksibilizacijo zakonske regulacije zaposlitve v preteklih letih (zlasti v letu 2013) standardna zaposlitev predstavlja čedalje šibkejši branik pred prekarnostjo, kolikor to razumemo v smislu negotovosti in materialne deprivacije. Skladno s tem v tabeli 1 prikazujemo obseg standardnega in najpogostejših oblik nestandardnega zaposlovanja po posameznih panogah, ki ga, da bi vsaj približno zajeli obseg materialne deprivacije, dopolnjujemo s podatki o povprečnih mesečnih plačah, deležih prejemnikov minimalne plače in dohodkih samostojnih podjetnikov na letni ravni. Panogo predelovalne industrije smo zaradi njene velikosti in različnih precejšnje notranje heterogenosti razdelili na tri (pod)skupine, in sicer na skupino tehnološko zahtevnejših, srednje zahtevnih in tehnološko manj zahtevnih panog.¹

Obseg nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji se med izbranimi sektorji (tri skupine predelovalne dejavnosti; maloprodaja; založništvo, radio in televizija; ter izobraževanje z raziskovanjem) precej razlikuje in podatki drugih sektorjev, ki jih tukaj jih ne prikazujemo (npr. gostinstvo) pričajo o še večjem razkoraku. Precejšnje razlike nastajajo že znotraj predelovalne industrije. Tako je v **tehnološko zahtevnejših in srednje zahtevnih panogah predelovalne industrije vseh *nestandardno zaposlenih* (vključno z vsemi samozaposlenimi) le nekaj več kot petina, medtem ko jih je v panogah nižje tehnološke zahtevnosti že skoraj za tretjino**. Tudi če upoštevamo višji delež agencijskega dela v predelovalni industriji, je očitno, da je **destandardizacija zaposlovanja v maloprodaji napredovala precej dlje kot v predelovalni industriji**. Ob tem moramo opozoriti, da je v nekaterih drugih storitvenih panogah (industrijsko čiščenje, gostinstvo in hotelirstvo, varovanje) in gradbeništvu destandardizacija še močnejša kot v maloprodaji. V založništvu in na radioteleviziji je presenetljivo malo nestandardnega dela, vendar so podatki zaradi majhnega števila opazovanih enot za to panogo precej nezanesljivi, kar je tudi razlog, da ni mogoče določiti števila zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas in za krajši delovni čas.² Zanesljivost podatkov o zaposlovanju v panogah založništva in radiotelevizije dodatno zmanjšuje tudi dejstvo, da imajo zlasti nekateri delavci z registrirano dejavnostjo samostojnega podjetništva, ki dejansko opravijo večino dela za eno samo organizacijo v sektorju radiotelevizije, dejavnost registrirano v drugih panogah (npr. v panogi produkcija filmov, video filmov, televizijskih oddaj). V sektorju izobraževanja in raziskovanja je nestandardno zaposlovanje bolj razširjeno kot v tehnološko srednje in višje zahtevnih panogah predelovalne industrije, a še vedno precej nižje kot v maloprodaji – tukaj sicer ni agencijskega dela, vendar precej nepedagoškega dela opravijo zunanji izvajalci (čiščenje, varovanje), kar kozmetično izboljšuje sliko, saj imajo podjetja, ki zaposlujejo te delavce, dejavnost prijavljeno v drugih panogah. Z vidika raziskave SEGNEED je dodatna težava tega sektorja tudi v tem, da v ADS ni mogoče izolirati podatkov za visokošolsko izobraževanje, kar precej okrne njihovo uporabnost. Domnevamo, da je zaradi projektne narave raziskovalnega dela v visokem šolstvu delež standardnega raziskovanja nižji kot v celotnem sektorju izobraževanja.

¹ Razdelitev po skupinah približno sledi Eurostatovi delitvi panog po na tehnološki intenzivnosti, a se z njo ne prekriva. Do odstopanja od Eurostatove klasifikacije prihaja pri nekaterih panogah uvrščenih v skupino tehnološko zahtevnejših panog (npr. proizvodnja gume in nekovinskih materialov in proizvodnja kemikalij), ki po Eurostatu sodi med tehnološko srednje zahtevne panoge. Nekatere druge panoge (npr. proizvodnja računalniške in optične opreme) bi morale biti umeščene v skupino tehnološko zahtevnejših panog, a so v naši razdelitvi umeščene med tehnološko srednje zahtevne. Glavni razlog odstopanja je, da smo želeli panoge razdeliti na način, ki bo ustrezal njihovi organiziranosti po panožnih sindikatih (KNG v tehnološko zahtevnejših panogah, SKEI v tehnološko srednje zahtevnih ter KŽI, STUPIS, SINLES, Sindikat grafične dejavnosti in Sindikat papirne dejavnosti v panogah nižje tehnološke zahtevnosti), saj si bomo s tem olajšali navezavo na problematiko virov moči, ki je prav tako del SEGNEED raziskave.

² Podatke bi nekoliko izboljšali s priključitvijo skupine druge informacijske dejavnosti (J63), a ne veliko, saj gre prav tako za majhno skupino.

Še večje razlike lahko opazimo pri tipih nestandardnega zaposlovanja, ki prevladuje v posameznih panogah. V visoko in srednje tehnološko intenzivnih panogah predelovalne industrije najpogosteje uporabljajo delovno razmerje za določen čas s polnim delovnim časom, kar predstavlja najpomembnejšo komponento nestandardnega zaposlovanje v teh dveh skupinah. Agencijskega dela je v predelovalni industriji največ, a precej manj kot rednih zaposlitev za določen čas. V izobraževanju in raziskovanju prav tako prevladujejo pogodbe o zaposlitvi in tudi delež zaposlenih za določen čas je podoben kot v tehnološko srednje zahtevnih panogah predelovalne industrije, nekaj več je le zaposlenih za skrajšan delovni čas, a je delež agencijskega dela zanemarljiv. V panogah predelovalne industrije z nižjo tehnološko zahtevnostjo se zaposlovanju za določen čas pridružuje še veliko število samozaposlenih, kar precej poveča delež nestandardnih zaposlitev. Ta je še večji v maloprodaji, kjer je delež zaposlenih za določen čas le nekoliko nižji kot v srednje in nižje intenzivnih panogah predelovalne industrije in se tudi tukaj kombinira z visoko ravno samozaposlenosti, poleg tega pa še z zaposlitvami s krajšim delovnim časom ter visokim deležem študentskega dela. Skratka, zdi se, da bi panoge lahko razvrstili v **kontinuum od panog z najvišjim deležem standardnih zaposlitev do tistih z najnižjim**, kjer se od **panoge do panoge pojavljajo nove oblike nestandardnega dela, ki se nalagajo na tiste, ki jih poznamo iz drugih panog**. Tako v maloprodaji, denimo, delež zaposlitev za določen čas ni bistveno manjši kot v kovinski industriji, je pa zato prisotnih še veliko drugih nestandardnih oblik. Slednjič, ob opozorilu na manjšo zanesljivost podatkov lahko ugotovimo, da v založništvu in na radioteleviziji izstopa visok delež samozaposlenih, delež ostalih oblik pa je zanemarljiv oziroma ga ni mogoče natančneje določiti.

Umestitev panog na kontinuum destandardizacije se le malo spremeni, če opazujemo plače. Najvišje mesečne plače izplačujejo v medijih (založništvo in radiotelevizija) in v visokotehnoloških panogah predelovalne industrije, kjer beležijo tudi najnižji delež minimalnih plač. Povprečne plače so nekoliko višje v izobraževanju in raziskovanju (v visokošolskem izobraževanju in znanstvenem raziskovanju pa še toliko višje) kot v tehnološko srednje zahtevni kovinski industriji, a slednja izkazuje nižji delež minimalnih plač. V tehnološko nezahtevnih panogah predelovalne industrije so plače najnižje izmed vseh opazovanih panog, a je delež prejemnikov minimalnih plač precej nižji kot v maloprodaji, kjer so povprečne plače za spoznanje višje. Slednjič, položaj samozaposlenih – visok delež te oblike izkazujejo zlasti nizkotehnološke panoge predelovalne industrije, maloprodaja in mediji – se od panoge do panoge razlikuje. Glede na davčno obravnavo domnevamo, da je najbolj prekarna oblika samozaposlenosti v omenjenih panogah samostojno podjetništvo, saj postane družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.) pri večjem obsegu poslovanja in dobička davčno ugodnejša od s. p. Za medije podatkov o neto dohodkih samostojnih podjetnikov žal nimamo na voljo, izračun povprečja za celotno panogo trgovine (G) na eni in predelovalno industrijo (C) na drugi strani pa pokaže velika odstopanja: medtem ko je v trgovini povprečen dohodek samostojnega podjetnika (ne glede na to, ali so bili to popoldanski ali običajni s. p.) na letni ravni znašal okoli 5600 eur, je bil v predelovalni industriji pri 9600 eur za kakšnih 70% višji. Zdi se torej, da se enaka oblika (samozaposlitev) v nekaterih panogah veže na precej slabši materialni položaj – in s tem raven prekarnosti – kot v drugih.

Glede na predstavljene statistične podatke lahko torej sklepamo, da tudi med izbranimi sektorji, ki jih proučujemo pri projektu SEGNEED, prevladuje podoben vzorec medsektorske distribucije nestandardnega in prekarnega dela kot v drugih evropskih deželah.

Tabela 1: nestandardno zaposlovanje v štirih sektorjih 2017

DELEŽI CELOTNE ZAPOSLENOSTI (%)	Založništvo, radio in televizija	Kemična in gumarska industrija (višje tehnološko)	Kovinska in elektro industrija (srednje tehnološko)	Raziskovanje in izobraževanje	Živilska, tekstilna, lesna in papirno- grafična industrija (nižje tehnološko)	Maloprodaja
	J58,60	C19,20,21, 22,23	C24,25,26,27, 28,29,30,33	M72,P85	C10,11,12,13, 14,15,16,17,18,3 1	G47
ZAPOSLENI	88	98	96	97	88	91
Zaposleni v delovnem razmerju	83	93	94	94	85	82
- Delovno razmerje, polni delovni čas	81	92	91	85	80	73
- Delovno razmerje, čas krajši od polnega	N	2	2	9	5	9
- Delovno razmerje, določen čas	N	14	12	11	12	11
- Delovno razmerje, nedoločen čas	82	80	82	83	73	72
Delovno razmerje (d.č., polni čas)	N	14	12	9	11	9
Delovno razmerje (d.č., krajši čas)	N	N	N	2	2	1
Delovno razmerje (n.č. polni čas: standard)	80	78	79	76	69	64
Delovno razmerje (n.č. krajši čas)	N	2	2	7	3	7
Agencijsko delo^a	/	+3,5 ^b	+3,5 ^b	/	+3,5 ^b	+0,9 ^c
Zaposleni v drugih oblikah dela	N	N	1	1	2	1
Delo prek študentskega servisa	N	4	2	1	2	7
Samozaposleni	12	2	4	3	12	9
Plače (mesečne, v eur)	1919,15	1940,20	1593,71	1760,16 VŠ (2410,48) RR(2194,65)	1205,32	1263,22
Delež (%) prejemnikov minimalne plače^č	/	2,7	3,8	5,1^d	7,8	11,9
Povprečni neto letni dohodek s. p.	/	9611^b	9611^b	/	9611^b	5635^c

Vira: SURS in AJPES. Legenda: N – nezanesljiv podatek; / - ni podatka. Opombe: ^a izračunani deleži agencijskega dela prikazujejo, za koliko se zaposlenost v sektorju poveča, če ji prištejemo še agencijske delavce. ^b Podatek izračunan za celotno panogo predelovalne industrije (C). ^c Podatek izračunan za celotno panogo trgovine (G). ^e Podatek izračunan za zaposlene v delovnem razmerju pri pravnih osebah. ^d Podatek se nanaša le na dejavnost izobraževanja (Q85).

Drugi del: teorije medsektorske distribucije nestandardnega zaposlovanja in prekarnega dela

Ob pregledu literature, ki obravnava sektorske značilnosti z vidika destandardizacije zaposlovanja in in prekarnega dela, smo ugotovili, da lahko, vsaj kar zadeva Evropo oziroma Slovenijo, govorimo o specifični sektorski distribuciji nestandardnega oblik zaposlovanja. V tem delu bomo predstavili tri skupine teorij, ki s katerimi najpogosteje pojasnjujejo medsektorske razlike: teorije internih trgov delovne sile, teorije virov moči in teorije dualizacije. Pri vsakem sklopu bomo najprej povzeli najpomembnejše tokove vsakega področja. Nato bomo predstavili obstoječe analize, ki se opirajo na teorije vsakega od sklopov, in jih kratko komentirali. Vsakega od treh sklopov bomo zaokrožili s predlogi vprašanj za kvantitativno in kvalitativno analizo.

Interni trgi delovne sile – funkcionalizem neoklasične ekonomike

TEROIIJA NEOKLASIČNEGA FUNKCIONALIZMA

Analize, ki zaznavajo pomembne in statistično značilne razlike v destandardizaciji in prekarizaciji med različnimi poklici in poklicnimi skupinami, nakazujejo, da sta ta pojava vezana na značilnosti delovnega mesta oziroma poklica. Skladno s tem je verjetno najpogostejša podmena, ki jo uporabljajo raziskovalci pri pojasnjevanju razlik v izpostavljenosti nestandardnemu zaposlovanju in prekarnemu delu, teza o povezavi med tipom veščin, ki jih zahteva določeno delovno mesto oziroma poklic, in stabilnostjo zaposlitve ter do neke mere tudi višino plače.

Becker: teorija človeškega kapitala

Ena zgodnejših, a zelo vplivnih teorij s tega področja, je teorija človeškega kapitala Garyja Beckerja. Gre za neoklasično ekonomsko teorijo, ki »človeški kapital« razume kot *vlaganje sredstev v ljudi, kar vpliva na realni dohodek v prihodnosti* (Becker, 1962: 9). Becker loči različne vrste »vlaganja v ljudi« – človeški kapital se povečuje, recimo, s šolanjem in usposabljanjem, pa tudi z zdravstveno oskrbo in potrošnjo vitaminov. Za problematiko, ki nas zanima, so pomembni zlasti Beckerjevi pogledi na različne oblike usposabljanje na delovnem mestu (on-the-job training) kot povečevanju produktivnosti delavca z učenjem novih veščin in izpopolnjevanjem obstoječih v samem produkcijskem procesu (ibidem: 10-25). Pri tem loči dve temeljni obliki usposabljanja: splošno in specifično usposabljanje. Kot splošno opredeli usposabljanje, ki je povečuje produktivnost (tj. mejni proizvod delavca) tako v podjetju, kjer to usposabljanje poteka, kot tudi v drugih podjetjih, medtem ko specifično usposabljanje bolj povečuje produktivnost v podjetju, ki se izvaja kot v drugih podjetjih (ibidem: 12 in 17).

Obe vrsti usposabljanja sta, opozarja Becker, povezani z določenimi stroški, saj čas in napor delavcev, ki se usposablja in njihovih mentorjev ter oprema in materiali, ki se pri tem uporabljajo, niso namenjeni tekoči produkciji. Skladno s tem se postavlja vprašanje delitve stroškov usposabljanja. Spričo mobilnosti delavca in prenosljivosti veščin, pridobljenih s splošnim usposabljanjem, se na konkurenčnem trgu delovne sile z usposabljanjem mejni proizvod ne poveča le v podjetju, kjer poteka splošno usposabljanje, ampak tudi v vseh ostalih podjetjih, s tem pa tudi mezda, ki je v neoklasični teoriji enaka mejnemu proizvodu delavca. Zato podjetje, ki to splošno usposabljanje izvaja, ni deležno povečanih donosov, ki iz usposabljanja izhajajo. Preprosto povedano, delavec lahko po končanem

usposabljanju zapusti podjetje – saj bo s pridobljenimi znanji enako produktiven in temu primerno plačan v vsakem drugem podjetju –, če mu »matično« ne bo izplačalo višje mezde, ki natančno ustreza višji produktivnosti. Racionalno podjetje zato ne bo financiralo splošnega usposabljanja, ampak bo te stroške prevalilo na delavca v obliki nižje plače v času usposabljanja (ibidem: 12-14).

Drugače je pri specifičnem usposabljanju – in večina usposabljanja na delovnem mestu je po Beckerju te vrste –, za katerega velja, da bolj poveča produktivnost dela v podjetju, kjer poteka, oziroma je v skrajnem primeru popolnoma specifičnega usposabljanja uporabno le v tem podjetju, v drugih podjetjih pa sploh ne. Ker pa je njegova mezda odvisna od tega, koliko bi lahko dobil v drugih podjetjih, kjer pa je po definiciji popolnoma specifičnega usposabljanja delavec enako produktiven kot brez usposabljanja, se njegova plača zaradi večje produktivnosti niti v podjetju, ki je izvajalo usposabljanje, ne poveča (ibidem: 18).³ To pa pomeni, da se povečana produktivnost, ki sledi specifičnemu usposabljanju, v celoti odrazi v profitih podjetja, ki to usposabljanje izvaja. Ker racionalni delavci ne vlagajo v usposabljanje, od katerega nimajo koristi, padejo stroški usposabljanja na podjetje – to vlaga v »človeški kapital« do točke, kjer se sedanja (tj. diskontirana) vrednost prihodnjih donosov ne izenači s stroški (ibidem). A težava je sedaj v tem, da *delavec po izobraževanju še vedno lahko zapusti podjetje*. To bi sicer lahko za enako plačo najela drugega delavca, ki pa bi bil manj produktiven kot usposobljeni delavec, ki je odšel, zato bi moralo podjetje ponovno vlagati v usposabljanje. Podjetju bi torej odhod specifično usposobljenega delavca škodil, saj ne more dobiti enako usposobljenega delavca na trgu delovne sile za enako plačo – interes podjetja je zato stabilizacija zaposlitve specifično usposobljenih delavcev. Rešitev je seveda v tem, da podjetje specifično usposobljenemu delavcu v obliki višje mezde ponudi del prihodnjih donosov, ki izhajajo iz vložka v njegovo usposabljanje, skladno s tem pa nanj preloži tudi del stroškov (ibidem: 19-20). Končni rezultat je torej naslednji: racionalna podjetja si prizadevajo *stabilizirati* zaposlitev delavcev s specifičnim usposabljanjem in jim zato plačujejo *višje*, delavcem s splošnim usposabljanjem pa enake mezde kot jih lahko ti dobijo v drugih podjetjih. To se pravi, delavci s specifičnim usposabljanjem bodo deležni družbene pridobitve dvajsetega stoletja – *standardne zaposlitve*; tisti s splošnim usposabljanjem pa bodo uživali v neoklasičnem idealu popolne konkurence, čemur bi danes lahko rekli *popolna destandardizacija zaposlovanja*, ki v tej zastavitvi predstavlja izhodiščno stanje.

Williamson: nova institucionalna ekonomika

Do podobnih rezultatov kot Becker pride tudi Williamson, ki pa se ne ukvarja toliko z vprašanjem financiranja vložkov v usposabljanje in delitvijo donosov, ampak problem obravnava z vidika transakcijskih stroškov. Problematika transakcijskih stroškov se pri Williamsonu vrti okoli treh temeljnih dimenzij transakcije: negotovosti, frekvence ponavljanja transakcij in stopnja transakcijske specifičnosti trajnih investicij, ki so potrebne za doseganje najnižjih stroškov (Williamson, 1981: 555). Najpomembnejša od teh je tretja dimenzija, tj. specifičnost sredstev (asset-specificity), kjer so investicije specializirane za določeno transakcijo, kar pomeni, da sta, ko do investicije enkrat pride, tako ponudnik kot kupec tako rekoč »zaprti vanjo« (locked-in). Vrednost teh specifičnih sredstev, ki bi jo ponudnik lahko iztržil, če so uporabljena v druge (nespecifične) namene, je namreč nižja, hkrati pa bi bila sredstva, ki niso prirejene njegovim specifičnim potrebam, za kupca precej dražje (ibidem). To se pravi, da v primeru specifičnih sredstev ponudnik in kupec delujeta v okviru *bilateralne menjave*, saj alternativni ponudniki in/ali kupci na prostem trgu ne pridejo več v poštev oziroma niso več konkurenčni. To po Williamsonu obe stranki izpostavlja tveganju oportunističnega ravnanja druge strani, torej izkoriščanja prednosti položaja, ki nastane v bilateralnem odnosu menjave (ibidem: 554). Do take situacije pride v primeru veččin, ki so pridobljene z usposabljanjem na delovnem mestu in jih

³ To se pravi, da pride do razveze med mejno produktivnostjo in mezdo delavca.

ni mogoče prenašati med različnimi delodajalci (ibidem: 563), torej *podjetniško specifičnih veščin*. Tako bo, denimo, vložek delavca, ki je vlagal v podjetniško specifične veščine, v primeru izgube zaposlitve izgubljen, saj teh veščin v drugih podjetjih ne more unovčiti; a hkrati tudi podjetje ne more na trgu delovne sile brez večjih stroškov pridobiti zamenjave za delavca s podjetniško-specifičnimi veščinami. Dodatno težavo v zaposlovanju lahko predstavlja negotovost, ki izhaja iz nemožnosti merjenja produktivnosti posameznega delavca v primerih, ko rezultata dela lahko le ekipen in produktivnosti mogoče pripisati posameznim ločenim delavcem (primer dveh delavcev, ki morata skupaj istočasno dvigniti tovor na tovornjak), kar prav tako pripelje do problema oportunitizma, saj je težko na kratki rok oceniti prispevek posameznika (ibidem: 564).

Williamsonov odgovor na problema specifičnih sredstev in težav z merjenjem individualnega prispevka, je institucionalna struktura, ki bo obema stranema olajšala sodelovanje – *interni trg delovne sile*. Problem, ki ga morajo institucije rešiti je, da morajo delavca zaščititi pred odpuščanjem, hkrati pa podjetje obvarovati pred odhodi delavcev s specifičnimi veščinami. Poleg tega morajo delavca spodbuditi k sodelovanju in sprejemanju ciljev podjetja, a ga hkrati zaščititi pred oportunističnim ravnanjem podjetja. Interni trg delovne sile zadovoljuje oba pogoja. Delavec je na internem trgu zaščiten s proceduralnimi varovalkami pred samovoljno odpovedjo, kar *stabilizira njegovo zaposlitev*, podjetje se lahko ob tem dodatno zavaruje pred odhodi specifično usposobljenega kadra z ugodnostmi, npr. *socialnimi dodatki*, ki jih delavec izgubi ob menjavi službe (ibidem: 565). Še več, Williamson, Wachter in Harris (1975) menijo, da se je težav oportunitizma, ki nastajajo ob investicijah v specifična sredstva, najbolje lotiti s kolektivizacijo odnosov med delom in kapitalom. Kolektivna plačna pogajanja, ki višino mezde vežejo na delovno mesto, namesto da bi jo prepuščala trgu in pogajanjem s posameznim delavcem, zmanjšajo izpostavljenost oportunitizmu, ki nastaja v bilateralnem odnosu (ibidem: 270-271). K temu učinku prispevajo tudi interna pravila regularnega napredovanja, ki spodbujajo pristanek na avtoriteto, hkrati pa interese delavca vežejo na podjetje in na ta način pripomorejo k razreševanju problema merjenja delavčevega prispevka – do napredovanja namreč pride šele tedaj, ko izkušnje omogočajo oceno produktivnosti posameznika (ibidem: 273-275).

Skratka, problem destandardizacije Williamson in sodelavci posredno opredelijo prek opisovanja pogojev, ki omogočajo standardno zaposlitev – stabilnost zaposlitve, predvidljivo napredovanje in celo kolektivno organiziranje razumejo kot odgovor na problem transakcijskih stroškov, ki nastajajo ob investicijah v specifične veščine. Odsotnost specifik pa seveda – z vidika podjetja – implicitno govori v prid fleksibilne, kratkoročne zaposlitve, torej destandardizacije in prekarizacije.

Doeringer in Piore: teorija internih trgov dela

Zadnja teorija, ki jo obravnavamo v tem sklopu je teorija internih trgov delovne sile. Medtem ko je pri Beckerju in Williamsonu izhodišče meščanska ekonomika – pri slednjem sicer v institucionalistični različici –, Doeringer in Piore začeta z empiričnim dejstvom internih trgov delovne sile (ITD), ki jih opredelita kot »Administrativno enoto, [...] znotraj katere ceno in alokacijo dela določajo administrativna pravila in procedure.« (Doeringer & Piore, 1971: 1–2) S tem ITD ločita od popolno-konkurenčnega neoklasičnega trga, kjer dogajanje v celoti določajo ekonomske spremenljivke. Popolno konkurenčni, »nestrukturirani« trg delovne sile, ki tvori izhodišče meščanske neoklasične ekonomike, je v tej zastavitvi eksterni trg delovne sile, povezava med obema trgoma pa predstavljajo vstopne točke ITD. Ko delavec enkrat skozi te točke vstopi na ITD, njegove mezde in varnosti zaposlitve ne določajo več tržne sile, ampak institucionalna pravila napredovanja in odpuščanja, ki so določena razmeroma toga. To seveda ne pomeni, da ekonomske spremenljivke nimajo vpliva na dogajanje v podjetju, denimo na mezdo posameznega delavca, pomeni pa, da te sile podjetju postavljajo le določene omejitve, znotraj katerih organizacija z internimi pravili avtonomno določa plačno strukturo

– z drugimi besedami, povezava med mejno produktivnostjo delavca in mezdo, ki jo je načel že Becker, je tukaj še dodatno razrahljana⁴ (ibidem: 65-90).

Kar teorijo internih trgov dela družijo s prejšnjima, je problematika specifičnih veščin, ki je tudi tukaj osrednjega pomena. Specifične veščine – kot popolnoma specifično veščino avtorja opredelita veščino, ki je »specifična za posamezno delovno mesto v posameznem podjetju; popolnoma splošna veščina pa je potrebna za vsako delovno mesto v vsakem podjetju« (ibidem: 14) – naj bi bile poleg usposabljanja na delovnem mestu in običajev (custom) ena temeljnih značilnosti ITD. Povezane so namreč s fiksnimi stroški, ki jih ima delodajalec z rekrutiranjem, izbiro kandidatov in njihovim usposabljanjem – ti stroški namreč naraščajo s specifičnostjo veščin, saj je na eksternem trgu delovne sile težko dobiti delavca, ki ustreza (specifičnim) potrebam podjetja (ibidem: 29-30). Skladno s tem je v interesu podjetja, da karseda omeji fluktuacijo delovne sile, ki je opremljena s specifičnimi veščinami, zato je ena temeljnih značilnosti ITD *stabilizacija zaposlitve* (ibidem: 40).

Doeringer in Piore poudarjata povezavo med specifičnimi veščinami in tehnologijo: delavci, ki dobro poznajo posebnosti strojne opreme, so produktivnejši in lahko dobro predvidijo okvare, s tem pa znatno zmanjšajo čas, ko zaradi težav z opremo proizvodnja stoji (ibidem: 16). Položaj delavca in stabilnost njegove zaposlitve še krepita usposabljanje na delovnem mestu, ki je prav tako povezano s specifičnimi veščinami, saj je veliko znanja, ki je pridobljeno na ta način, težko kodificirati in prenesti v okviru šolskega pouka, zato zahteva neposredni prenos znanja od izkušenih k novim delavcem (ibidem: 17-22). Podobno ugodne učinke na pogajalski položaj delavca kot fiksni stroški najemanja in usposabljanja, nevarnost vsakokratnih pogajanj s čedalje težje nadomestljivimi delavci, ter prenosa znanja prinašajo po njenem mnenju tudi sposobnost delavcev s specifičnimi veščinami, da ustavijo proces produkcije, tj. akumulacija kapitala (ibidem: 84). Vsi ti elementi ITD, ki krepijo pogajalski položaj določenih skupin delavcev, poleg stabilnosti zaposlitve po mnenju avtorjev podpirajo tudi razdelitev, ki se bolj kot na neoklasično merjeno produktivnost opira na družbene norme in razmerja moči (ibidem: 82-89).

ANALIZE V OKVIRU NEOKLASIČNEGA FUNKCIONALIZMA

Vse tri teorije, ki smo jih opisali v tem razdelku, na nek način predstavljajo nadgradnjo neoklasične ekonomike, čeprav vse predstavljajo prelom z enim njenih temeljnih postulatov – enakostjo med mejnim proizvodom in mezdo (Becker). Drugače povedano, vse tri teorije obravnavajo *standardizacijo zaposlovanja kot odklon od nestrukturiranega, popolno konkurenčnega trga delovne sile neoklasične ekonomike*, ki ga je na nek način potrebno teoretsko utemeljiti prav zato, da bi neoklasično teorijo, čeprav v okrnjeni verziji, lahko obdržali. Tukaj se ne moremo ukvarjati z zgodovinskimi pogoji tega odklona, a domnevamo lahko, da gre za odziv na globoke spremembe v pogojih zaposlovanja, do katerih je ponekod – denimo v Nemčiji (cf. Eichhorst & Kendzia, 2016) – prišlo že na prelomu devetnajstega stoletja, vrhunec pa so dosegle s standardizacijo zaposlovanja v povojnem kapitalizmu. Kolikor je njihovo izhodišče neoklasični, nestrukturirani, popolno konkurenčni trg, se problematike lotevajo natanko z nasprotnega stališča kot projekt SEGNET, kjer nas zanima zlasti *destandardizacija*. Gre za funkcionalistične teorije, ki standardizacijo zaposlovanja pojasnjujejo z *vidika potreb individualnih kapitalov oziroma podjetij* in organizacij, katerih interes je zagotavljanje primerno kvalificirane delovne sile v pogojih, ko so za to potrebne investicije v *specifična sredstva* (Williamson),

⁴ Podobno kot pri Williamsonu in sodelavcih (1975), tudi Doeringer in Piore omenjata, da veščine, ki so specifične za podjetje in so torej z vidika podjetja težko nadomestljive, krepijo delavčev pogajalski položaj in v administrativni regulaciji, ki je značilna za ITD, vidita način, s katerim se podjetja izogibajo novim pogajanjem, do katerih bi lahko prišlo po usposabljanju, ki ga je delavec deležen in ki krepijo njegov pogajalski položaj (ibidem: 75).

kar se pogosto navezuje na *specifično tehnologijo* (Doeringer in Piore). Na tej podlagi opisane teorije lahko pojasnijo, zakaj se v določenih sektorjih ohranja visok delež standardnega zaposlovanja ob razmeroma majhnem deležu nizkih plač, medtem ko jim destandardizacije oziroma prekarizacije ni treba pojasnjevati, saj ta v obliki neoklasičnega trga delovne sile, ki je po definiciji ekstremno fleksibilen, pravzaprav tvori izhodiščno stanje.

Panožna distribucija (ne)standardnih zaposlitev v tem okviru izhaja iz distribucije poklicev oziroma delovnih mest: kjer produkcijski proces zahteva veliko specifičnih znanj, lahko v panogi pričakujemo razmeroma velik delež standardnih zaposlitev; v tistih panogah, kjer so potrebne predvsem splošne veščine, pa lahko pričakujemo, da se podjetja spremembam v okolju tudi na kratek rok prilagajajo predvsem z zunanjo numerično fleksibilnostjo, ki jo nudi zlasti nestandardno zaposlovanje, in delovno silo plačujejo po najnižji ceni, za katero jo je moč najeti na eksternem trgu (going rate). Poleg tega lahko omenjene teorije povsem zadovoljivo pojasnijo odsotnost oziroma šibkost povezave med povprečno stopnjo dosežene izobrazbe v posameznih poklicih ali sektorjih in obsegom destandardizacije pri pedagoških delavcih na univerzah in novinarjih (gl. zgoraj), saj je za specifične veščine, ki v teh teorijah stabilizirajo zaposlovanje, usposabljanje na delovnem mestu, ki ga je težko kodificirati in reproducirati v učilnici, veliko pomembnejše od formalne izobrazbe.

V precejšnji meri se je na opisano teoretsko smer oprl Robert Boyer (2014) ob poskusu artikulacije prehoda od – vsaj kar zadeva plače – razmeroma homogenega fordističnega modela k *heterogenosti postfordističnih režimov*. Izdelal je namreč petdelno taksonomijo režimov zaposlovanja: režim polivalentne stabilnosti, profesionalni režim, režim tržne fleksibilnosti, režim delitve tveganj in deležniški režim, pri kateri sta za razumevanje zgornje analize pomembna prvi in tretji. Režim *polivalentne stabilnosti*, ki je značilen za segmente predelovalne industrije, temelji na podjetniško specifičnih veščinah. Boyer meni, da stabilizacija zaposlitve v tem režimu ni le v interesu delavcev, ampak tudi podjetij, saj ta delavcev ne morejo nadomestiti z zaposlovanjem na eksternem trgu delovne sile, na drugi strani pa niti delavci veščin ne morejo v polni meri izkoristiti v drugih podjetjih in še manj v drugih sektorjih (ibidem: 132-140). Njihova težka nadomestljivost delavcem v režimu polivalentne stabilnosti daje določeno moč in izboljšuje njihov pogajalski položaj, a jih prav zaradi *specifike njihovih veščin* veže na podjetje, kjer za te veščine lahko iztržijo najboljši donos (ibidem: 138). Ravno nasprotno velja za režim *tržne fleksibilnosti*, ki velja v tayloristično organiziranih storitvah (npr. gostinstvo, maloprodaja, varovanje, čiščenje, transport) in v vejah industrije, kjer so zahtevane le osnovne, splošne, lahko prenosljive veščine, kar podjetjem omogoča, da se na spremembe v povpraševanju prilagajajo s hitrim najemanjem in odpuščanjem (ibidem: 132-140).

Ena od šibkih plati teorij, ki smo jih povzeli v tem razdelku, je zagotovo v tem, da puščajo povsem ob strani politična vprašanja oziroma vprašanja razmerij moči. Kolikor se namreč sploh ukvarjajo s temi vprašanji, je vprašanje moči izvedeno iz problematike investicij v specifična sredstva – v *zadnji instanci delavska moč v teh teorijah izhaja iz potreb kapitala*. V tej perspektivi specifične veščine določenim segmentom delovne sile zagotavljajo ugoden pogajalski položaj, na kar se podjetja odzovejo z institucionalno regulacijo (ITD), ki jim ob spremenjenih razmerjih moči omogoča optimiziranje odnosov z delovno silo, kar pa omeji njihovo fleksibilnost pri zaposlovanju. A možno je sklepati tudi v nasprotni smeri, kar stori Wolfgang Streeck v članku *Beneficial constraints* iz leta 1998, ki obrne perspektivo in v izhodišče postavi *omejevanje fleksibilnosti pri razpolaganju z delovno silo*, za kar so potrebne družbene omejitve, ki so politične narave in predpostavljajo določeno razmerje moči. A omejitve pri (zunanji numerični) fleksibilnosti za podjetja hkrati pomenijo omejitve konkurenčnih oziroma poslovnih strategij – šele ko ne morejo izbrati strategij, ki temeljijo na fleksibilnem zaposlovanju in odpuščanju ter nizkih plačah, lahko podjetja *odkrijejo*, da se želijo usmeriti v

visokokvalitetno diverzificirano produkcijo, ki predpostavlja *interno fleksibilnost* in torej *vlaganje v usposabljanje delovne sile* (Streeck, 1998).

Kot dajeta slutiti Boyerjev in Streeckov prispevek, obstaja tesna povezava med vprašanjem moči delavskega razreda na eni in standardizacijo oziroma destandardizacijo zaposlovanja na drugi strani. Kot bomo videli v naslednjem razdelku, veliko sodobnih analiz medsektorske kombinira teorije segmentacije, ki v ospredje postavljajo problematiko specifične veščine, s pristopom teorije virov moči, ki ga obravnavamo v naslednjem razdelku.

OPERACIONALIZACIJA – HIPOTEZE IN VPRAŠANJA ZA NADALJNJO ANALIZO

Vprašanja za kvantitativno analizo

- *Ali so sektorske značilnosti le agregat poklicnih značilnosti, kot sugerira neoklasični funkcionalizem?*

Hipotezo je možno preizkusiti: če so posamezni poklici v povprečju enako izpostavljeni tveganju destandardizacije, ne glede na sektor, hipoteze ni mogoče zavreči – če pa isti poklici v različnih sektorjih izkazujejo različna tveganja destandardizacije, lahko sklepamo na obstoj sektorsko specifičnih dejavnikov, ki so neodvisni od poklicev.

- *Ali obstaja statistično preverljiva korelacija med destandardizacijo (delež (ne)standardnega zaposlovanja) za posamezne poklicev/sektorjev usposabljanjem, ki ga financira delodajalec?*

Positivna korelacija bi bila skladna s pričakovanji, ki izhajajo iz teorije specifičnih veščine – usposabljanja (zlasti interna) namreč nakazujejo obstoj specifičnih veščine ali vsaj vlaganja v delavčeve veščine in znanja, kar naj bi stabiliziralo zaposlitev.

Vprašanje za kvalitativno analizo

- *Ali je možno v podjetjih ali organizacijah, ki so bile iz zunanjih razlogov prisiljene standardizirati zaposlovanje (npr. RTV Slovenija) identificirati spremembo kadrovske strategije v smeri večjega vlaganja v znanje zaposlenih in interne fleksibilnosti?*

Positiven odgovor na postavljeno vprašanje bi imel zanimive politične implikacije, saj bi nakazal, da niso le viri moči delavcev odvisni od potreb podjetij, kakor sugerira neoklasična teorija, ampak lahko vzročnost poteka tudi v nasprotni smeri in je s socialno regulacijo moč vplivati na preusmeritev konkurenčnih strategij podjetij in organizacij v smeri kvalitetne produkcije (skladno Streeckovo hipotezo o *beneficial constraints*).

Teorije virov moči med reformizmom in neoklasiko

Za razliko od neoklasičnih in institucionalističnih teorij segmentacije trga delovne sile, ki smo jih opisali v prejšnjem razdelku, je razredna problematika prisotna že v samem izhodišču teorije virov moči. Podrobnejši pogled sicer pokaže, da se je od nastanka te teorije v osemdesetih letih dvajsetega stoletja težišče premaknilo od reformistične marksistične zastavitve v smer, ki je precej bolj združljiva s neoklasičnim funkcionalizmom, torej s teorijami segmentacije, ki smo jih obravnavali v prejšnjem razdelku.

Korpi – klasična teorija virov moči

Institut standardne zaposlitve – kolikor ta aspekt regulacije trga delovne sile v širšem smislu razumemo kot sestavni del socialne države – je teorija virov moči vsaj v začetkih razlagala precej drugače kot zgoraj opisane teorije segmentacije trga delovne sile. Če slednje postavijo v središče podjetja oziroma individualne kapitale in razvoj standardne zaposlitve ter socialne države razumejo kot rezultat delovanja profitnega motiva v kontekstu problematike specifičnih veščin in znanj, teorija virov moči opozarja na razredno razliko, razmerja moči in družbene boje. Ta teorija poudarja, da obstajajo *različne vrste virov moči* – opredeljenih kot sredstva, ki akterjem omogočajo, da kaznujejo ali nagradijo druge akterje – in ti so v osnovi vezani na razredno razliko: delovna sila⁵ na eni in ekonomska sredstva ali kapital kot lastništvo produkcijskih sredstev na drugi strani (cf. Korpi, 2006: 172; 1983: 15-16).

Med obema vrstama virov moči seveda obstajajo velike razlike, od koder izhajajo tudi različne strategije. Za kapital je značilno, da ga je mogoče uporabiti v različnih situacijah in da so njegovemu vplivu izpostavljena velike skupine ljudi, najpomembnejše pa je, da ga je mogoče odtujiti in torej koncentrirati v velikih količinah. Delovne sile ima, na drugi strani, vsak posameznik na voljo v majhnih količinah, kar pomeni, da lahko kot vir moči proizvaja učinke le kolikor je delavstvo široko koordinirano oziroma organizirano. Razlike torej ne zadevajo le oblik virov moči, ampak tudi njihovo učinkovitost, saj so delavci v odvisnem odnosu do kapitala, ki nadzoruje produkcijska sredstva, in njihova moč je temu primerno manjša (ibidem, 1983: 17). Vendar pa odvisnost in neenako razmerje moči ne pomenita, da je delovna sila v odnosu do kapitala povsem nemočna, saj lahko razmerje moči vsaj do določene mere spremeni in obrne v svoj prid in delno zmanjša svojo odvisnost od kapitala, čeprav je – kolikor ostajamo v kapitalizmu – ne more popolnoma odpraviti (ibidem: 17). To zmanjšanje odvisnosti lahko delavci dosežejo le s kolektivno akcijo, torej v politični sferi, saj so njihovi viri moči razpršeni, medtem ko kapital konflikte raje rešuje na trgu, kjer spričo svoje koncentracije uživa večjo prednost (Korpi, 2006: 173). Kolikor je kolektivna akcija delavskih organizacij uspešna, lahko modificira delovanje institucij – v tem kontekstu lahko med drugim razumemo tudi socialno državo s standardno zaposlitvijo vred –, ki so torej rezultat uporabe virov moči, a hkrati tudi vplivajo na možnosti za nadaljnjo mobilizacijo virov moči (Korpi, 1983: 19). Povedano z drugimi besedami, osnovna vira moči (delovna sila in kapital) lahko akterji »investirajo« v nove, izpeljane vire moči (npr. v institucije, organizacijo, itn.) katerih učinkovitost pa je v zadnji instanci vselej odvisna od osnovnih virov (Korpi, 1983: 15).

Ideja o različnih in izpeljanih virih moči predstavlja eno glavnih smeri razvoja teorije virov moči. Zdi pa se, da je ta razvoj v veliki meri peljal nazaj k meščanski teoriji, od katere se je v izvorni zastavitvi ostro ločila. Ta razvoj obravnavamo v naslednjem razdelku.

Viri moči po Wrightu – zblíževanje z neoklasično analizo

Temo virov moči delavskega razreda je na prelomu tisočletja obudil Erik Olin Wright v članku z naslovom *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise* iz leta 2000. Wright, ki ostaja pri marksistični zastavitvi dveh temeljnih razredov (delavskega in kapitalističnega razreda), se osredotoči na pogoje za razredni kompromis, kjer zavoljo vzajemnega interesa obe strani sodelujeta, in te pogoje analizira v okviru odnosa med interesi kapitalističnega razreda in *močjo delavskega razreda*. Moč opredeli kot »sposobnost posameznikov in organizacij, da realizirajo razredne interese« (Wright, 2000: 962). Pri tem loči – in v tem je nemara največji, čeprav teoretsko najbolj tvegan

⁵ Da bi delovno silo predstavil kot sredstvo in jo postavil nasproti kapitalu kot koncentrirani lastniki nad produkcijskimi sredstvi, jo Korpi nerodno imenuje tudi »človeški kapital«, ki pa nima prav veliko skupnega z Beckerjevim pojmom človeškega kapitala.

Wrightov korak – dve obliki delavske moči. Prva oblika imenuje *strukturna moč*, ki izhaja iz *specifičnega položaja, mesta, ki ga posameznik ali skupin delavcev v gospodarstvu zaseda*, npr. moč delavcev, ko na trgu primanjkuje delovne sile, oziroma iz *lokacije delavcev v strateškem sektorju*. Asociacijska moč, ki predstavlja drugo obliko, pa je rezultat delavskega združevanja in organizacije (ibidem).

Wrightova osnovna teza je, da kapitalističnemu razredu pri realizaciji njegovih razrednih interesov (ekstrakcija presežne vrednosti oziroma prisvajanje profita) najbolj koristi popolnoma nemočen in atomiziran delavski razred, kar pomeni, da sta naraščanje moči delavskega razreda in interes kapitalističnega razreda v nasprotnem razmerju: večja kot je prva, slabši so pogoji za uresničevanje slednjega. Toda z naraščanjem moči delavskega razreda po Wrightovem mnenju pridemo do točke, ko nadaljnje povečevanje moči delavskega razreda ugodno vpliva na realizacijo interesov kapitala – to je seveda območje, na katerem je možen razredni kompromis, ki koristi obema stranema (Wright, 2000: 959-960). Pogoje za sovpadanje interesov Wright predstavi v okviru teorije iger, kjer se pogoji za kompromis spreminjajo glede na moč delavskega razreda. V izhodišču je delavski razred popolnoma brez moči, zato ne more nasprotovati kapitalu, ampak je materialno celo na boljšem, če se podredi; z naraščanjem moči delavskega razreda se vzpostavijo razmere, v katerih lahko delavstvo z uporomo doseže boljši položaj kot s ponižnostjo, a kapital še vedno nima interesa za sodelovanje – kompromis še ni mogoč; ob še višjih ravneh delavske moči pa pridemo do pogojev za kompromis, ki je v vzajemnem interesu in ga lahko predstavimo kot ponavljajočo se obliko zapornikove dileme, kjer vsaki strani najbolj koristi, če sodeluje le druga stran, sama pa ne sodeluje, vendar imata obe strani več (neposrednih ekonomskih) koristi, če sodelujeta (kompromis), kot pa če se nenehno bojujeta (ibidem: 972). Od te točke naprej povečevanje delavske moči povečuje koristi sodelovanja, saj lahko dobro organiziran delavski razred in politike, ki jih ta zahteva, »pomagajo« kapitalističnemu razredu pri reševanju koordinacijskih problemov. Primeri tovrstnega reševanja koordinacijskih problemov, ki koristijo kapitalu, so: v sferi cirkulacije problem prenizkega povpraševanja (keynesianska rešitev) in problem plačne inflacije (dohodkovne politike, ki predpostavljajo močno in inkluzivno delavsko organizacijo); v sferi produkcije problem sodelovanja in vprašanje usposabljanja (*varnost zaposlitve* in omejevanje menedžerske samovolje podaljša časovni horizont delavcev in njihovo usodo poveže z usodo podjetja, kar nadalje olajšuje *proces usposabljanja in pridobivanja veščin*); v sferi politike korporativistični dogovori (ti dogovori legitimirajo vladne politike in omogočijo ugodno okolje za gospodarsko rast) (ibidem: 978-985). Seveda povečevanje delavske moči ne vodi v trajno razredno harmonijo, ampak po določeni točki, ko začne ogrožati privatno lastnino, spet negativno vpliva na interesa kapitala (ibidem: 985-988).

S politično ekonomskega vidika lahko pomen obrata, do katerega pride z Wrightovo obdelavo teorije virov moči, predstavimo v treh točkah. Prvič, čeprav se v članku opira predvsem na asociacijsko moč (tj. moč, ki izhaja iz delavskih organizacij, kot so sindikati in politične stranke), vpeljava pojma strukturne moči vzpostavi pogoje za povezavo med teorijo moči in neoklasičnim funkcionalizmom, ki socialne pridobitve in položaj delavcev razume v odvisnosti od potreb kapitala. Jasno je namreč, da je od strukturnih virov moči, ki ustrezajo *položaju delavcev v ekonomskem sistemu*, le še korak do neoklasičnega razumevanja standardizacije zaposlovanja (in drugih družbenih dosežkov na področju položaja delavstva) kot rezultata *delovanja kapitala za potrebe kapitala*. Položaj delavcev je namreč odvisen predvsem od potreb kapitala – kjer so delavci težko nadomestljivi, je tudi njihova moč temu primerno večja. Ta usmeritev je, drugič, pravzaprav implicitno prisotna že v Wrightovem razumevanju pogojev stabilnega razrednega kompromisa, ki je možen le kolikor moč delavskega razreda koristi realizaciji interesov kapitala. Ne gre se torej čuditi, če, tretjič, v zaključnih vrsticah teksta Wright zadene ob problem *dualizacije* trga delovne sile. Kolikor je namreč v preteklih desetletjih boj kapitala uničil pogoje za keynesiansko makroekonomsko politiko polne zaposlenosti in povečal rezervno armado brezposelnih ter s tem v veliki meri odpravil potrebo kapitala po dohodkovnih politikah (sfera

cirkulacije), hkrati pa spodnesel pogoje za tripartitni dialog (politična sfera), je edino področje, v kateri je z *vidika kapitala* še smiselno ohraniti kompromis, sfera produkcije, zlasti kar zadeva nadzor kvalitete, lojalnost podjetju (Williamson), pridobivanje ustreznih veččin (Becker) ipd. (ibidem, 995-999), torej prav področje, ki ga v ospredje postavlja že neoklasični funkcionalizem. Moč, ki tukaj stopa v ospredje, je tako bistveno strukturna moč, kompromis pa ne zadeva več celotnega razreda, ampak posamezne skupine delavstva v *posameznih gospodarskih sektorjih*.

Razcvet teorije virov moči

Wrightovo analizo je povzelo, komentiralo in razvijalo veliko avtorjev. Vendar je bil ta teoretski razvoj v precejšnji meri kvantitativne narave, kar pomeni, da so vira moči, ki ju je identificiral Wright, njegovi sledilci predvsem nadalje razčlenjevali glede na različne aspekte strukturne moči ali pa so seznam širili z novimi viri.

Med prvimi je svoj prispevek k Wrightovi teoriji dodala Beverly Silver, ki je strukturno moč razdelila na *tržno moč* in *moč na delovnem mestu*. Prva oblika sledi iz pomanjkanja delovne sile na trgu (tight labour markets) in je lahko povezana z *redkimi veččinami*, po katerih povprašujejo podjetja in organizacije; z nizko stopnjo brezposelnosti; in z alternativnimi viri dohodka, ki so delavstvu na voljo, če povsem zapustijo trg delovne sile (Silver, 2003: 13). Moč na delovnem mestu pa izhaja predvsem iz lokacije delavcev v produkcijskem procesu, saj lahko prekinitev dela v ključnem vozlišču povzroči motnje v obsegu, ki precej presega ozko določena delovna mesta, kjer skupina delavcev ustavi delo (ibidem). Opozoriti velja, da zlasti prva izmed oblik moči, ki jih navaja Silver, torej tržna moč, teorijo virov moči še za spoznanje bolj približa funkcionalistični perspektivi. Še več, če prvo obliko povežemo z drugo, ki zadeva mesto v produkcijskem procesu, dobimo moč, ki izhaja iz redkih veččin, ki so vitalnega pomena v produkcijskem procesu, in čedalje težje se je izogibati sklepu, da smo spet pristali pri neoklasičnem funkcionalizmu. Silver tega koraka še ne naredi, a Gumbrell-McCormick in Hyman (2018), ki ji v tem pogledu sledita, opredelita tržno obliko strukturne moči že povsem skladno z neoklasično teorijami, ko jo dokončno postavita v okvir veččin in razmerja do posameznega delodajalca. To obliko moči namreč pripišeta delavcem, ki »imajo redke veščine ali kompetence, zaradi česar imajo za delodajalca določeno vrednost in jih je *težko nadomestiti*« (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2018: 30).

Do prve pomembnejše širitve seznama Wrightovih virov moči pride nekaj let kasneje, ko Dörre in sodelavci strukturnim in asociacijskim virom dodajo še tretji, izpeljan vir – *institucionalno moč* (Dörre et al., 2009: 37). Institucije so, pravijo, rezultat predhodnih družbenih kompromisov, torej uporabe virov moči v preteklosti, ki predstavljajo potencialni vir moči za prihodnost. Razumevanje institucij kot dodatnega vira moči je sicer povsem v skladu s Korpijevo mislijo o osnovnih in izpeljanih virih moči, čeprav je avtorji eksplicitno ne omenjajo. Institucije v tem pogledu predstavljajo materializirano asociacijsko in strukturno moč, ki je bila uporabljena v preteklih bojih in je, s Korpijevim besediščem, investirana v drugo obliko, ki lahko delavcem služi tudi potem, ko se osnovni viri, na podlagi katerih je ta oblika vzpostavljena, izčrpajo (ibidem: 38-39).

Nadvse obsežen seznam virov moči delavstva najdemo v delu *Trade unions in Western Europe* Rebecce Gumbrell-McCormick in Richarda Hymana (2018). Poleg strukturnih in asociacijskih – pri čemer slednje razumeta v smislu golega števila članstva, zato jim dodajata še *organizacijsko moč*, ki izhaja iz trdnosti medsebojnih vezi in pripadnosti članstva kolektivu – ter institucionalnih virov moči, seznamu dodata še t. i. *komplementarne vire*. Ti komplementarni viri niso neposredno pod nadzorom delavskih organizacij, temveč so to viri drugih organizacij oziroma širše družbe. Gre torej za alternativne vire moči, iz katerih lahko sindikati črpajo moč ob usihanju svojih tradicionalnih svojih virov moči (ibidem: 30-31). To obliko virov moči avtorja razdelita na dve podskupini, in sicer, na t. i. *moralne* oziroma

diskurzivne ali *komunikativne* vire moči, ki sindikatom omogočajo, da svoje cilje predstavijo kot širše družbene cilje in tako krepijo podporo v družbi; in na koalicijske vire, preko katerih delavske organizacije krepijo svojo moč s sodelovanjem z drugimi organizacijami in gibanji (ibidem). Slednjič, avtorja omenjata še *logistične* ali *strateške* vire moči, tj. sposobnost učinkovite izrabe virov moči in priložnosti, ki jih imajo sindikati na voljo (ibidem). Če sledimo razlikovanju na vire moči in zmogljivosti, ki so potrebne za njihovo uporabo, kot predlagata Lévesque in Murray (2010), bi ta »vir« nemara prej razumeli lahko kot zmogljivost, sposobnost uporabe virov in ne kot vir moči.

Daljši je seznam virov, bolj jasno se riše njihova medsebojna povezava, ki jo lahko artikuliramo s pomočjo razlikovanja med osnovnimi in izpeljanimi viri moči. Pri tem sta šla najdlje Schmalz in Dörre (2017). Avtorja poudarita element, ki je implicitno na delu že pri Korpiju, saj ta trdi, da je delovna sila skupaj z veščinami in znanji vir moči, ki pa ga ima vsakdo le v *omejenih količinah*, zato ga je treba koordinirati in združevati (Korpi, 1983: 16). Podobno razmišljata tudi Schmalz in Dörre, ki pravita, da *asociacijska moč* predstavlja zlitje primarnih – torej strukturnih – virov moči. Asociacijska moč lahko zato po njunem mnenju do določene mere kompenzira pomanjkanje strukturne moči, *ne more pa jo popolnoma nadomestiti* (3). Z drugimi besedami, tudi asociacijska moč je le izpeljana strukturna moč. Nič drugače ni z institucionalno *močjo*, ki je *zgolj investirana asociacijska in strukturna moč*. To pa pomeni, da je temeljni vir moči, ki je na voljo delavcem, strukturna moč, od katere so odvisni tudi vsi ostali viri moči. Izjema je seveda *družbena* oziroma koalicijska in diskurzivna moč, za katero pa smo videli, da pravzaprav sploh ni vir moči delavskega razreda in tudi pride v poštev šele ob *nemoči* delavskega razreda. Koalicijska in diskurzivna moč namreč ne izhajata iz delavstva, ampak predpostavljata *opiranje na vire moči drugih* družbenih skupin in organizacij (ibidem: 7), potem ko se delavska moč izčrpa.

Strukturna moč kot temelj vseh drugih virov moči delavstva, pa je moč, ki izhaja iz položaja posameznika ali skupine delavcev v produkcijskem procesu, se pravi, iz zmanjšane nadomestljivosti delavcev, kar je navsezadnje le *hrbtna stran neoklasičnega pojmovanja specifičnih veščin* – kolikor je namreč delo homogeno in je vsak delavec hitro nadomestljiv, je strukturna moč zanemarljiva. Strukturna moč je tako bistveno moč *delavcev* ali *skupin delavcev*, in ne *delavskega razreda* kot takega.

ANALIZE V OKVIRU TEORIJE VIROV MOČI

Teorije virov moči se, zlasti v kombinaciji s teorijo specifičnih veščin, zelo pogosto uporabljajo pri razlagi medsektorske distribucije prekarne delo. Najboljši primer združevanja obeh tokov ponuja že omenjena raziskava nestandardnega dela po poklicnih skupinah (Eichhorst & Marx, 2015), ki vzroke za razlike v incidenci nestandardnega zaposlovanja poišče v *nadomestljivosti delavcev* in (omejevanja) *možnosti uporabe fleksibilnih oblik* na strani delodajalcev. Nadomestljivost delavcev posamezne poklicne skupine ta raziskava opredeli skozi dva aspekta, in sicer, glede na povpraševanje in ponudbo, torej stanje na trgu delovne sile za posamezen poklic; in glede na raven in tip veščin (specifične ali splošne). Fleksibilnost, na drugi strani, raziskovalci opredelijo glede na industrijske odnose v panogi (pokritost s kolektivnimi pogodbami in sindikaliziranost) in zakonsko ureditev trga delovne sile oziroma izjeme, ki veljajo za določene sektorje ali manjša podjetja (ibidem: 4-8). Glede na predstavljene teorije je bržkone smiselno postaviti vprašanje o povezavi med različnimi dejavniki, ki se jih poslužuje analitično orodje omenjene raziskave. Čeprav se namreč zdi, da gre pri nadomestljivosti delavcev predvsem za preference podjetij glede nestandardnega zaposlovanja, medtem ko na omejevanje fleksibilnosti vpliva zlasti moč delavskih organizacij, bi lahko bodisi nadomestljivost opredelili iz zornega kota strukturne moči, omejevanje fleksibilnosti pa kot učinek asociacijske in institucionalne moči; lahko pa bi, kolikor sta slednji izpeljivi iz prve, tudi moč sindikatov v posameznem poklicu ali sektorju razumeli kot učinek ravni in tipa zahtevanih veščin. Posamezne študije omenjene raziskave

sicer bolj poudarjajo funkcionalistični aspekt in veliko jih opaža, da vprašanje sindikalne organiziranosti ne dodaja veliko k razlagi distribucije.

Analiza zgodovinskega razvoja segmentacije trga delovne sile od leta 1871, ki jo ponudita Eichhorst in Kendzia (2016), analizira dve obliki dejavnikov, in sicer ekonomsko-funkcionalistične, ki pri katerih gre za produkcijske modele podjetij in problematiko veččin, drugi pa politično institucionalni, ki se osredotoča na socialne partnerje in njihovo moč pri oblikovanju institucij (ibidem: 298-300). Avtorja menita, da segmentacijo v obdobju nemške industrializacije pojasnjuje predvsem funkcionalni pristop, medtem ko naj bi v kasnejših obdobjih, zlasti po drugi svetovni vojni, prišlo do močne institucionalne strukturacije trga delovne sile pod vplivom političnih dejavnikov, torej moči delavskega razreda. Obdobje po naftni krizi sedemdesetih let pa naj bi zaznamovala kombinacija obeh skupin dejavnikov. Tako naj bi z ekspanzijo storitvenega sektorja, kjer prevladujejo splošne veččine, ob fleksibilizaciji nestandardnega zaposlovanja in ohranjanju razmeroma visokih stopenj varovanja standardne zaposlitve, ki prevladuje predvsem v osrednjih panogah predelovalne industrije (diverzificirana kvalitetna produkcija), prišlo do poglobljanja segmentacije vzdolž sektorskih linij (ibidem: 310).

Medsektorsko distribucijo nestandardnega in prekarnega dela v treh sektorjih (agencije za posredovanje delovne sile, gradbeništvo in industrijsko čiščenje) sedmih držav EU analizirata Keune in Pedaci (2019), ki podobno kot projekt SEGNET ugotavljata, da so lahko prekarne tako standardne kot nestandardne zaposlitve in opozarjata na pomen medsektorske analize, ki je po njunem mnenju – v nasprotju s tradicionalnim pristopom metodološkega nacionalizma – neupravičeno zapostavljena (ibidem: 14). Menita, da igrajo pri oblikovanju pogojev dela in kvalitete delovnih mest osrednjo vlogo delodajalci ter zavračata teze ortodoksnih ekonomistov in politologov (gl. spodaj), ki v sindikatih vidijo sokrivce za razraščanje prekarnega dela. Uporabo nestandardnega zaposlovanja po njunem mnenju določajo različni dejavniki, kot so organizacija delovnega procesa in značilnosti, ki izhajajo iz tehnologije, veččin, mednarodne konkurence, integracije podjetij in poslovni strategij podjetij. Skladno s tem ugotavljata, da obstajajo *sektorsko specifične konfiguracije nestandardnega dela*: delo za določen čas in odvisna samozaposlenost v gradbeništvu, delo z zelo kratkim (marginal) delovnim časom v industrijskem čiščenju in začasno delo agencijah za posredovanje delovne sile (ibidem: 13). Opažata, da sindikati nestandardnemu in prekarne delu namenjajo čedalje več pozornosti in da so njihove strategije boja proti prekarne delu navadno sektorsko specifične in so si med seboj zelo podobne, ne glede na državo, saj so vezane na tip sektorsko specifičnega prekarne delo. A uspeh sindikalnih strategij je odvisen od moči sindikatov in – nič kaj presenetljivo – tudi precej sektorsko specifičen, saj je npr. sektor industrijskega čiščenja v vseh državah, ki jih je zajela raziskava, najbolj prekaren, a hkrati najšibkeje organiziran, ali z drugimi besedami, viri moči delavskih organizacij so tukaj najbolj skromni, zaradi česar je za uspeh pomembna zlasti podpora močnih nacionalnih sindikalnih konfederacij (ibidem: 11).

Na isto raziskavo se opira tudi članek Larsena in Mailanda (2018) o strategijah in odzivih danskih sindikatov in delodajalskih organizacij na problem prekarne in atipičnega dela. Avtorja opozarjata na razlike v obsegu in oblikah prekarne delo med sektorji. Ugotovila sta, da je prekarne delo distribuirano po določenem vzorcu – najmanj prekarne delo je v bolnišnicah, nekoliko več v gradbeništvu, zelo razširjeno pa je v industrijskem čiščenju (ibidem: 88). Danski sindikati poskušajo organizirati prekarne delavce zaposlovanje in atipično zaposlovanje regulirati in prek kolektivnih pogajanj, pri čemer so za uspeh odločilni gostota delodajalskih organizacij, pokritost s kolektivnimi pogajanj in moč sindikatov (ibidem: 90-91). Ob splošnem pritisku organiziranega kapitala za fleksibilizacijo sicer zaznavata, da so tudi delodajalci pripravljeni na sodelovanje pri ukrepih za odpravljanje prekarne delo, zlasti ko obstaja nevarnost, da bo država unilateralno posegla s svojimi ukrepi (ibidem: 94-95). Kar zadeva učinke kolektivnih pogajanj avtorja zavzameta nekoliko drugačno stališče kot Keune in Pedaci, saj

opozarjata, da – skladno z našo analizo, ki sugerira negativno povezavo med ravno prekarnosti in močjo sindikatov – kljub dejstvu, da si sektorski sindikati prizadevajo za njegovo odpravo, zaradi precejšnjih razlik v moči, *njihovo delovanje pogosto krepí vzorce medsektorske distribucije prekarne delá* (ibidem: 102-104).

Christine Gerber je na primeru Nemčije, Slovenije in Poljske proučila, kako institucionalne variacije znotraj režima koordiniranega tržnega gospodarstva vplivajo na odziv sindikatov na pojav prekarne delá. Osredotoči se na institucije na področju industrijskih odnosov, ki jih razume kot način stabilizacije družbenih odnosov moči (Gerber, 2015: 5), pri čemer poudarja razliko med formalnimi institucijami, ki jih imajo sindikati na voljo in njihovo dejansko učinkovitostjo (ibidem: 11). Analiza pokaže, da se nemški in slovenski sindikati, ki uživajo razmeroma visoko raven institucionalne moči, odzivajo na naraščanje prekarizacije odzivajo v okviru socialnega dialoga oziroma kolektivnih pogajanj (vsaj dokler so ti na voljo), poljski sindikati, ki nimajo na voljo učinkovitih institucionalnih kanalov, pa z unilateralnimi akcijami, a so te večinoma manj uspešne kot v primeru Nemčije in Slovenije. Do pomembnih razlik po mnenju avtorice prihaja tudi med Slovenijo in Nemčijo. Ker je v Nemčiji institucionalna moč zgoščena na sektorski ravni, industrijski sindikati pa so neprimerno močnejši in temu primerno uspešnejši kot storitveni Ver.di, *se s kolektivnimi pogajaji pogloblja sektorski vzorec distribucije prekarne delá*. V Sloveniji, kjer se sektorske kolektivne pogodbe (z izjemo pogodb SKEI) vprašanja destandardizacije skorajda ne dotikajo, sindikati pa se teh vprašanj lotevajo na nacionalni ravni prek ESS oziroma z mobilizacijo (primer malega delá), so sindikalni odzivi bolj univerzalistične narave in ne krepíjo sektorske diferenciacije (ibidem: 38-44).

Z vidika razlik v virih moči delavskih organizacij na sektorski ravni sta zanimiva prispevka (Keune, 2018; Wiß, 2015) raziskav s področja uvajanja poklicnih pokojnin v Zahodni Evropi, ki prav tako nakazujeta problem poglobljanja medsektorskih razlik, čeprav se ne ukvarjata neposredno s problematiko destandardizacije. Toda kolikor zagotavljanje reprodukcije oziroma njeno pomanjkljivost na daljši rok, torej tudi po upokojitvi, prav tako razumemo kot dimenzijo prekarne delá, je tudi aspekt pokojnin pomemben z vidika SEGNET raziskave. Izhodišče obeh prispevkov je hiter razvoj poklicnih pokojnin v Zahodni Evropi, saj vlade poskušajo na ta način pokojnine privatizirati. Vpliv sindikatov na razvoj poklicnih pokojnin je na primeru štirih držav (Nizozemske, Avstrije, Belgije in Nemčije) analiziral Keune (2018), ki je ugotovil, da je odnos sindikatov do poklicnih pokojnin odvisen od številnih okoliščin. Na eni strani lahko uvajanje poklicnih pokojnin predstavlja priložnost za nadzor in krepitev institucionalne vloge sindikatov pri upravljanju blaginjskih programov, a na drugi strani prehod k poklicnim pokojninam sindikati vidijo kot grožnjo, saj peljejo v privatizacijo in individualizacijo tveganj, ki so še toliko nevarnejša ob čedalje večji nestanovitnosti finančnih trgov, poleg tega pa vplačevanje v pokojninske sklade zmanjšuje neto plače (ibidem: 465-466). Odziv in uspeh sindikatov je v veliki odvisen od njihove moči. Na Nizozemskem, kjer so poklicne pokojnine že dolgo prisotne, sindikati pa imajo pomembno vlogo pri upravljanju pokojninskih skladov, je ob upadanju moči organiziranega delá vlada lahko unilateralno posegla v regulacijo skladov in povečala prispevke oziroma zmanjšala izplačila. Drugače je bilo v Avstriji in Belgiji, kjer so močni sindikati – kljub nekaterim koncesijam – na nacionalni ravni precej uspešno obranili javni pokojninski sistem. V Nemčiji, kjer je težišče industrijskih odnosov na sektorski ravni, pa je prišlo do razcepa v sindikalnem gibanju, ki *krepí segmentacijo na medsektorski ravni, saj so viri moči sektorskih sindikatov zelo neenaki*. Po začetnem nasprotovanju so namreč močni sindikati kovinske in kemične industrije v svoje kolektivne pogodbe vnesli dogovore o poklicnih pokojninah in s tem vsaj delno nadomestili upadanje javnih pokojnin. Na drugi strani pa velik del storitvenega sektorja, ki ga pokriva precej šibkejši Ver.di, ostaja odvisen od čedalje skromnejših javnih pokojnin, saj nima dovolj moči, da bi od delodajalcev v kolektivnih pogajanjih izsilil poklicne pokojnine, velik del tega sektorja pa sploh nima sklenjenih kolektivnih pogodb (ibidem: 469-473). Še dlje gre pri razdelavi medsektorskih razlik Wiß (2015), ki je pri problematiki poklicnih pokojnin

neposredno povezal funkcionalistično razlago s teorijo virov moči. Tako je individualno (strukturno) moč posameznih skupin delavcev navezal na *specifične* veščine, razlago pa razširil še s politično močjo sindikatov (tj. asociacijsko močjo) na sektorski ravni. Rezultati njegove analize štirih držav (Nemčije, Italije, Velike Britanije in Danske) so pokazali, da je v vseh treh državah, kjer so poklicne pokojnine urejene s kolektivnimi pogajanjimi na panožni ravni, medsektorski vzorec precej podoben. V javnem sektorju, finančnih institucijah in v predelovalni industriji so tako pokritost kot delodajalčevi prispevki na visoki ravni, medtem ko v gradbeništvu, gostinstvu in drugih storitvah zaposleni le redko vključeni v sisteme poklicnih pokojnin in tudi v primerih ko jim kolektivne pogodbe vključenost zagotavljajo, so prispevki delodajalcev skromni. Nekoliko drugače je le na Danskem, kjer so poklicne pokojnine izpogajane na nacionalni ravni (ibidem: 497-502). Skratka, oba prispevka pokažeta, da – kolikor je težišče kolektivnih pogajanj na panožni ravni – sektorske razlike v moči sindikatov in zahtevanih veščinah vplivajo na pokritost s pokojninami in da je vzorec medsektorske distribucije med državami zelo podoben.

Eden od prispevkov, ki se sicer ne sklicuje neposredno na teorijo virov moči, ampak obravnava učinke razlik v razmerjih moči v posameznih sektorjih v navezavi na problematiko prekarnega dela, je članek Ingrid Artus z naslovom *Precarious delegates* iz leta 2013. Izhodišče teksta je strukturno nasprotje med interesi dela in kapitala, pri čemer avtorica poskuša upoštevati določeno heterogenost interesov (na strani kapitala), ki rezultirajo v specifičnih »političnih kulturah pogajanj« in torej v medsektorskih razlikah v institucijah interesnega predstavništva v podjetjih (Artus, 2013: 410-411). Avtorica ponuja hipotezo, da je potrebno opustiti pojmovanje nemškega modela industrijskih odnosov, saj ta ne obstaja več oziroma je omejen na »otoke stabilnosti, ki še vztrajajo v morju nereguliranih zaposlitev« (ibidem: 410). Vendar otoki stabilnosti niso naključno razpršeni po gospodarstvu, ampak jih najdemo predvsem v določenih »ključnih« industrijskih sektorjih, medtem ko je situacija v sektorjih kot so gostinstvo, maloprodaja in gradbeništvo povsem drugačna. Artus tako opisuje situacijo v »prekarnem sektorju storitev«, kjer je nesorazmerje med močjo dela in kapitala še večje kot drugod, saj je v očeh kapitala glavna kvaliteta delavcev, da so poceni in voljni delati, zato zaposlujejo predvsem take, ki nimajo veliko zaposlitvenih alternativ, zaradi česar so občutljivi na pritiske močnih multinacionalnih podjetij, katerih konkurenčne strategije temeljijo na nizkih mezdah (ibidem: 413-415). Skladno s tem izjemnim nesorazmerjem moči so v teh sektorjih delavska predstavništva šibka, a tudi ko se vzpostavijo, so podvržena represiji menedžmenta, ki se delavskih organizacij poskuša bodisi znebiti bodisi si jih podrediti in jih oblikovati v podaljšano roko kadrovske službe. Možnosti za uspešno delovanje delavskih predstavništev so zato minimalne (ibidem: 416-420).

Sovpadanje dejavnikov, ki jih v ospredje postavljajo teorije neoklasičnega funkcionalizma (tj. specifične veščine) in teorije virov moči (v prvi vrsti moč sindikatov), v analizah medsektorske distribucije prekarnega dela in odzivov sektorskih sindikatov nanjo v grobem podpirajo našo izpeljavo povezave med obema teorijama. Rezultati so zanimivi vsaj iz dveh vidikov. Prvič, kažejo namreč na določeno podrejenost delavskih organizacij (sindikatov) *na sektorski ravni* potrebam podjetij, torej na njihovo funkcionalnost z vidika kapitala. Korolarij te podrejenosti pa je, drugič, neučinkovitost sektorskih sindikatov pri regulaciji pogojev dela, saj je, če teza o povezavi med obema vrstama dejavnikov drži, *učinkovitost sindikatov pri odpravljanju prekarnega dela največja tam, kjer je prekarnega dela najmanj, in najmanjša tam, kjer ga je največ.*

OPERACIONALIZACIJA – HIPOTEZE IN VPRAŠANJA ZA NADALJNJO ANALIZO

Vprašanja za kvantitativno analizo

- *Ali in v kolikšni meri moč sektorskih sindikatov v Sloveniji ustreza sektorski distribuciji prekarnosti?*

Pozitivna korelacija med močjo sindikatov in stopnjo destandardizacije oziroma negativna korelacija med sindikaliziranostjo in deležem standardnega zaposlovanja v sektorju, bi podprla hipotezo o povezavi med odvisnostjo delavske moči od funkcionalnosti delavskih organizacij z vidika kapitala. Podatkov o stopnji sindikaliziranosti posameznih sektorjev, s katerimi bi preverili povezavo, žal ne moremo pridobiti iz ADS ankete, ampak potrebujemo ocene sindikaliziranosti.

Vprašanje za kvalitativno analizo

- *V kolikšni meri in na kakšen način prisotnost sindikata v podjetju vpliva na stopnjo destandardizacije zaposlovanja in prekarizacije dela?*

Kvalitativna analiza lahko bolje kot statistična analiza prikaže mehanizme delovanja in pojasni, ali prisotnost močnega sindikata omejuje razraščanje prekarnosti (argument moči) ali pa je sindikat odvisen od stabilnega zaposlovanja (argument funkcionalnosti). Načeloma sta možni tudi drugi dve alternativni, in sicer, da močjo sindikata in destandardizacijo ni povezave ali pa da je povezava pozitivna in sindikat dejavno spodbuja destandardizacijo z namenom obrambe interesov »jedrnega« segmenta, kar sugerirajo teorije dualizacije, ki jih predstavljamo v naslednjem razdelku.

Sodobne teorije dualizacije

Predstavili smo funkcionalistične teorije, ki distribucijo nestandardnega zaposlovanja in prekarne delo pojasnjujejo z »učinkovitostjo«, torej z vidika kapitala. Zatem smo orisali še teorijo virov moči, ki pa smo jo brez večjih težav navezali na prvo. Rezultat je paradoksalen, saj se sedaj zdi, da distribucija medsektorska moči delavstva oziroma sindikatov – se pravi, organizacij, v katere se delavke in delavci združujejo, da bi zmanjšali svojo odvisnost od kapitala – odraža stopnjo njihovo funkcionalnost z vidika kapitala. To pomeni, da delovanje delavskih organizacij, vsaj kolikor ostaja na sektorski ravni, dodatno krepi sektorsko distribucijo destandardizacije in prekarne delo. Ne gre se torej čuditi, če teorije iz zadnjega sklopa, ki ga tukaj obravnavamo, spontano povlečejo sklep, ki ga ponuja kombinacija prvih dveh teoretskih tokov: *neenaka distribucija destandardizacije in prekarne delo je učinek delovanja delavskih organizacij*. Politične implikacije so prav tako spontane in kažejo na popolno prevlado ideološkega vidika kapitala kot družbene sile: *za odpravo nestandardnega in prekarne delo, sugerirajo te teorije, je potrebno zmanjšati moč delavskih organizacij*.

Ekonomska teorija insajderjev in outsajderjev

Neoklasična ekonomska teorija insajderjev in outsajderjev razlaga, kako vedenje določenih privilegiranih ekonomskih akterjev (insajderjev) poslabšuje ekonomski položaj nepriviligiranih (outsajderjev) z omejevanjem konkurence (Lindbeck & Snower, 2001: 165). Osrednjo vlogo v tej neoklasični ekonomski teoriji trga delovne sile igrajo stroški fluktuacije delovne sile (labour turnover costs), s katerimi se soočajo podjetja, če želijo insajderje, torej na varnih in dobro plačanih delovnih mestih zaposlene delavce, zamenjati z brezposelnimi outsajderji. Stroške fluktuacije razdeli na tiste, ki so »vezani na produkcijo«, torej stroške najemanja, odpuščanja in podjetniško specifičnega usposabljanja delovne sile, ter »rentniške« stroške, do katerih prihaja zaradi delovanja insajderjev oziroma njihovih organizacij in zadevajo v prvi vrsti ukrepe za varovanje zaposlitve insajderjev (ibidem: 166-167). Skratka, ker se podjetja, ki bi želela insajderje zamenjati z outsajderji, pri tem soočajo z določenimi nezanemarljivimi stroški, so insajderji težje zamenljivi, zato uživajo določeno tržno moč, kar jim omogoča višje plače in varnost zaposlitve.

Za razumevanje vpliva stroškov fluktuacije delovne sile na položaj outsajderjev pa je pomembno naslednje (cf. Assar & Lindbeck, 2001: 168-170). Če ne bi outsajderji imeli nikakršne tržne moči in

njihove mezde ne bi bile navzdol omejene, bi lahko njihova plača samodejno padla na raven »rezervacijske plače« (reservation wage), pri kateri jim je vseeno, ali so zaposleni ali brezposelni. V tem primeru bi višina mezd insajderjev ne imela nikakršnih učinkov na zaposlenost autsajderjev, saj bi ti – ob domnevi, da bodo po določenem obdobju postali insajderji in uživali temu primerne plače in položaj – lahko »kupili« svoja delovna mesta (npr. z visokimi koncesijami kapitalu). Vendar se to iz različnih razlogov, kot so kreditne omejitve na strani autsajderjev; zakonsko določena minimalna plača; delovanje insajderjev, ki iz strahu pred konkurenco autsajderjev določijo visoke in pozitivne začetne plače za novo zaposlene ipd., ne zgodi. Posledično sedanja (tj. diskontirana) vrednost mezde autsajderjev ne pade na raven, ki bi jo na dolgi rok izenačila z mejno produktivnostjo in tako omogočila polno zaposlenost, saj zaradi previsokih plač podjetja zaposlujejo manj kot bi zaposlovala na popolno konkurenčnem (tj. neoklasičnem) trgu delovne sile, kjer ni stroškov fluktuacije. Posledica tega je socialno izključevanje, torej prekarizacija autsajderjev, ki so bodisi brezposelni bodisi so zaposleni v začasnih, slabo plačanih službah brez prihodnostim, odvisni od socialne države, črnega trga in transferjev v okviru socialne mreže. Poleg politik, ki naj bi povečevali moč autsajderjev (izobraževanje, državna podpora zaposlovanju, nižji davki za »manj produktivne«, karierno svetovanje ipd.) teorija predlaga tudi ukrepe za zmanjševanje moči insajderjev – omejitve sindikalnih dejavnosti (npr. pravice do stavke) in rahljanje regulacije za varovanje zaposlitve, torej lažje odpuščanje, nižje odpravnine, itn. (ibidem: 184).

Insajder-autsajder teorija in politične stranke

Zadnja teorija, ki jo v tem pregledu predstavljamo, je Ruedova »politična« teorija insajderjev in autsajderjev, ki pa za razliko od »ekonomske« teorije razmerje med obema skupinama opredeljuje predvsem glede na njune preference in na politiko socialdemokratskih strank, medtem ko preference kapitalov, torej podjetij, pušča bolj kot ne ob strani. To seveda še ne pomeni, da se Rueda ne spogleduje z ekonomskimi modeli, ampak le, da ga ne zanima vpliv ekonomskih dejavnikov na strani podjetij (individualnih kapitalov) na standardizacijo ali destandardizacijo, ampak predvsem *preference* insajderjev in autsajderjev na eni ter *ukrepi političnih strank* na drugi strani. Model neoklasične makroekonomike vseeno deluje iz ozadja, saj strukturira same preference obeh skupin.

Ruedovo izhodišče je, da je v politiki socialdemokratskih strank prišlo z zlomom keynesovskega projekta do pomembnih sprememb. Usmeritve socialdemokratskih strank, ki naj bi delovale v prid *celotnega delavskega razreda*, so namreč delovale do sedemdesetih let, a od tedaj se, opozarja, kažeta dva trenda. Prvič, politika socialdemokracije oziroma levice je postala zelo podobna politiki desnice in, drugič, prenehala se je ukvarjati s problematiko brezposelnosti. Ruedova razlaga teh dveh premikov socialdemokratske politike je *delitev delavskega razreda na insajderje in autsajderje* (Rueda, 2007: 1, 14 -15 in passim). Insiderji naj bi tako bili delavci z varnimi zaposlitvami, autsajderji pa tisti v *prekarnih nestandardnih* zaposlitvah in brezposelni, ki večinoma ostajajo brez potrebne podpore socialne države. Ta delitev naj bi insajderjem celo koristila, saj naj bi autsajderji igrali vlogo tampona, ki insajderje ščiti pred tvegani, ki izhajajo iz gospodarskih nihanj (ibidem).

Interesi obeh segmentov naj ne bi bili le različni, ampak celo nasprotni. Insajderjem seveda koristi zakonsko varovanje zaposlitve, kar pa naj bi šlo na škodo autsajderjev, saj naj bi varovanje zaposlitve (odpovedni roki, postopki povezani z odpuščanjem, odpravnine ipd.) zavirale zaposlovanje. Materialno podlago razlik v interesih obeh skupin Rueda pojasni na podlagi neoklasičnega razumevanja keynesovske teorije, pri katerem dolgoročno ravnotežje opredeljujejo »realni« dejavniki (tj. nefinančni dejavniki, kot so preference ekonomskih agentov in tehnologija, čez katere so denarne vrednosti povezane kot pajčolan, ki na realno gospodarstvo ne vpliva), vendar pa zaradi »lepljivih« nominalnih plač in cen (tj. dejstva, da se upadu ob povpraševanja te ustrezno ne znižajo), na prihaja do kratkoročnih odstopanj od dolgoročnih ravnotežnih vrednosti zaposlenosti (tj. do brezposelnosti), kjer

– skladno z neoklasično doktrino – prevladuje polna zaposlenost oziroma naravna stopnja brezposelnosti (ibidem: 14). Drugače povedano, regulacija, ki jo vzpostavljajo sindikati in vlade, zavirajo tržno prilagajanje plač makroekonomskim šokom, s tem pa povzročajo brezposelnost.

Jedro baze socialdemokratskih strank naj bi predstavljali insajderji, zato naj bi te zagovarjale predvsem njihove interese, hkrati pa pozabljale na interese outsajderjev, ki so politični manj aktivni in ne predstavljajo tako homogene skupine (Rueda, 2007: 16-17). Odgovor na vprašanje po neobremenjenosti socialnodemokratskih strank s problemom brezposelnosti tako sledi neposredno iz teze, da ta prizadene predvsem outsajderje in iz trditve, da jedro baze socialne demokracije predstavljajo insajderji, ki so zaščiteni. Skladno s tem Rueda analizira dve različni vrsti ukrepov na trgu delovne sile – varovanje zaposlitve na eni strani in aktivne ter pasivne politike trga delovne sile na drugi strani. Insajderji naj bi skladno s svojimi interesi podpirali ukrepe za varovanje zaposlitve, ne pa tudi politik trga delovne sile, ker te prek višjih davkov predstavljajo strošek in tako zmanjšujejo neto plače, poleg tega pa aktivna politika zaposlovanja krepi konkurenco na trgu delovne sile. Preference outsajderjev naj bi bile temu diametralno nasprotni, saj naj bi ukrepi za varovanje zaposlitve zmanjševali povpraševanje po delovni sili in s tem njihove možnosti na trgu delovne sile, hkrati pa je v njihovem interesu ekspanzija programov aktivne in pasivne politike trga dela (ibidem: 15-27).⁶ S tem Rueda odgovori še na vprašanje po zblíževanju politik levih in desnih strank – ker so namreč ukrepi politike zaposlovanja povezani z določenimi stroški, naj bi jih nerade sprejemale tudi konservativne stranke, kar pomeni, da se od socialne demokracije razlikujejo le še glede na odnos do varovanja zaposlitve, ki jo prve poskušajo znižati, druge pa krepiti. Hipoteze Rueda podkrepi z obširno statistično analizo in študijami primerov ukrepov socialdemokratskih in konservativnih strank v treh evropskih državah.

ANALIZE S PODOROČJA TEORIJ DUALIZACIJE

Sodobne analize dualizacije, ki obravnavajo medsektorsko segmentacijo destandardizacije in prekarizacije, združujejo vse tri elemente, ki jih ponujajo sklopi teorij obravnavani v tem zvezku. Opozarjajo, prvič, da se standardno zaposlovanje ohranja le za insajderje iz *vodilnih, strateško pomembnih podjetij predelovalna industrije izvoznega sektorja*, kjer prevladujejo *težje nadomestljivi kvalificirani* delavci, medtem ko fleksibilizacija, do katere prihaja ob pritiskih v smeri liberalizacije, zadene predvsem delavce in delavke s *splošnejšimi, lažje prenosljivimi veščinami* večinoma iz *storitvenega sektorja*. Drugič, specifične veščine in z njimi povezan položaj zagotavlja prvi skupini delavcev določeno *strukturno moč*, ki se odraža tudi v moči *sindikatskih jedrnih, strateško pomembnih izvoznih sektorjev*. Ker pa so, tretjič, materialni interesi posameznih skupin delavcev – po predpostavkah teorije insajderjev in outsajderjev – nasprotni, *insajderji družbeno moč uporabljajo za ohranjanje svojega položaja na račun outsajderjev*. Splošni pristop, ki zajema zgornje tri točke, se v različnih oblikah odraža v številnih analizah sodobnih evropskih koordiniranih gospodarstev.

Eno najpomembnejših analiz sta v leta 2010 objavljenem članku podala Bruno Palier in Kathleen Thelen, ki ugotavljata, da se koordinirana evropska gospodarstva že več desetletij soočajo s pritiski, ki izhajajočimi iz sprememb na mednarodnih trgih, krepitve konkurenčnih pritiskov v predelovalni industriji in vzpona storitvenega sektorja. Vendar pa odzivi teh gospodarstev ne peljejo k popolni

⁶ Ruedovi teoriji je seveda mogoče marsikaj očitati. Lahko bi se obregnili ob šibkost neoklasičnega branja Keynesa in slabo empirično utemeljenost iz tega branja izhajajočih hipoteze o negativnih učinkih varovanja zaposlitve na zaposlenost (kar priznava že sam Rueda) ali pa ob domneve, po katerih redno zaposleni insajderji nimajo koristi od zavarovanja za brezposelnost, ter celo ob vprašanje zaželenosti aktivne politike zaposlovanja z vidika brezposelnih – glede na to, da je prejemanje socialne pomoči ali nadomestila za brezposelnost pogosto pogojevano sodelovanjem v programih aktivne politike zaposlovanja, bi utegnili biti res nasprotno.

liberalizaciji oziroma konvergenci v smeri liberalnega tržnega gospodarstva, temveč prej v smeri *dualizacije*. Analizo omejeta na Nemčijo in Francijo, in pri tem zagovarjata tezo, da so akterji jedrnega segmenta gospodarstva – zlasti izvozno usmerjena predelovalna industrija v Nemčiji in »nacionalni šampioni« ter infrastrukturna podjetja v Franciji – uspešno obranili tradicionalne institucije, vendar ne opravljajo več vodilne družbene funkcije, ki bi zagotavljala univerzalizacijo njihovih dosežkov za celotno družbo. Še več, obramba tradicionalnih institucij, ki naj bi potekala ob sodelovanju akterjev na strani dela in kapitala, torej v okviru medrazrednih koalicij v jedrnih sektorjih, krepi dualizacijo, saj naj bi stabilnost tradicionalnih institucij v jedru (izvozni sektor) ohranjali le *na račun fleksibilizacije na margini*, zlasti v nekaterih storitvenih panogah (Palier & Thelen, 2010: 119-122). Spremembe, do katerih je prišlo ob odzivih na krizo v sedemdesetih in osemdesetih letih dvajsetega stoletja, so ohranile jedro predelovalne industrije, kjer so se delavci oziroma sindikati v podjetjih na podlagi sprememb v regulaciji, ki prinesejo več avtonomije v razmerju do sektorskih sindikatov, pogodili za ohranjanje varnosti zaposlitve v zameno za povečevanje produktivnosti. Ta prenos težišča industrijskih odnosov na podjetniško raven naj bi ob upadanju pokritosti s kolektivnimi pogodbami »jedro« oropali sposobnosti, da bi še naprej vzpostavljalo za druge dele gospodarstva in določalo prevladujoči socialni model. Kvalificirani delavci in sindikati jedrnih sektorjev naj bi tako opustili zavzemanje za skupne standardne ali jim celo nasprotovali – v Nemčiji npr. nasprotovanje nekaterih industrijskih sindikatov uvedbi minimalne plače, za katero se je zavzemal predvsem storitveni sindikat ver.di –, da ti ne bi ogrozili internih podjetniških dogovorov s kapitalom (ibidem: 122-126). Država je to usmeritev »navznoter« z namenom ohranjanja stabilnosti jedra podprla najprej z reformami trga delovne sile, ki so povečevale fleksibilnost nestandardnega zaposlovanja na margini, denimo agencijsko delo in zaposlovanje za določen čas, ki nosita breme numerične fleksibilnosti podjetij v predelovalnih dejavnostih, in malo delo, ki se razrašča v storitvah. Tudi na tem področju naj bi prihajalo do trenj med ključnimi storitvenimi sindikati, ki so želeli omejiti malo delo, in industrijskimi sindikati, ki naj bi jih zanimalo le obračunavanje prispevkov za to obliko dela, saj je to krepilo blagajne socialnega zavarovanja, od katerih imajo največ koristi redno zaposleni, torej insajderji (ibidem: 126-133). Slednjič, nekateri industrijski sindikati so zlahka sprejeli tudi reforme države blaginje, ki so zarisale jasnejšo ločnico med socialnimi zavarovanji in socialno pomočjo, kar je stabiliziralo blagajne socialnega zavarovanja s krepitvijo aktuarske pravičnosti na račun redistribucije in tako ohranilo ugoden položaj insajderjev, medtem ko jim je sindikat ver.di, ki organizira predvsem nizko kvalificirane delavke v storitvenem sektorju, neuspešno nasprotoval (ibidem: 133-139).

Analizo trendov dualizacije je s posegom v razprave v okviru komparativne politične ekonomije o dosežkih in slabostih šole različnosti kapitalizma (VoC) nato še poglobila Kathleen Thelen (2012; 2014). Temeljna teza VoC je, da lahko razvita kapitalistična gospodarstva glede na njihov institucionalni ustroj v grobem razdelimo na dva tipa, in sicer, liberalna tržna gospodarstva LME in koordinirana tržna gospodarstva CME. Med obema tipoma sicer naj ne bilo večjih razlik kar zadeva (kapitalistično) učinkovitost, saj ima vsak določene primerjalne prednosti, vendar naj bi CME zaradi prisotnosti institucij koordinacije, kot so kolektivna pogajanja, varovanje redne, zaposlitve močnejša socialna država, kvalitetno srednješolsko izobraževanje itn. – ki koristijo kapitalu, npr. pri zagotavljanju investicij v specifične veščine –, proizvajala družbeno bolj vzdržne učinke. Teorija predvideva, da spremembe svetovnega gospodarstva v obdobju neoliberalizma ne bodo odpravile razlik med obema modeloma, saj naj bi specifične institucije za koordinacijo, ki so značilne za CME, branil tudi kapital, ki mu te institucije koristijo. Kritiki te šole na drugi strani trdijo, da pritiski iz mednarodnega okolja čedalje bolj izničujejo razlike med obema tipoma kapitalizma in povzročajo konvergenco v smeri liberalnega tržnega modela. Pri tem kritiki poudarjajo, da so tudi koordinirana gospodarstva čedalje bolj neegalitarna, medtem ko zagovorniki VoC opozarjajo na stabilnost institucij koordiniranih gospodarstev (npr. kolektivna pogajanja, sistem poklicnega izobraževanja in regulacija trga delovne

sile), ki priča o njihovi učinkovitosti z vidika kapitala. A Thelen opozori, da pristaši in kritiki VoC govorijo drug mimo drugega, kar pokaže z vpeljavo distinkcijo med egalitarnim in koordiniranim kapitalizmom (ibidem, 2012: 4-12; 2014: 138-143). Skladno s tem razlikuje med koordinacijskimi zmogljivostmi gospodarstva (stabilnost formalnih institucij koordinacije) in njihovo dejansko inkluzivnostjo (delež gospodarstva, ki ga te institucije dejansko pokrivajo). Razlika med obema je ključna in omogoča identifikacijo treh idealnih tipov, *trajektorij liberalizacije*, do katere je prišlo po koncu obdobja, ki sta ga zaznamovala fordistični način proizvodnje in keynesovska makroekonomska politika. Pri prvi trajektoriji gre za t. i. deregulacijsko liberalizacijo, kakršno najdemo v ZDA in drugih liberalnih trežnih gospodarstvih (LME), torej za frontalni napad na institucije, ki omogočajo kolektivno regulacijo zaposlovanja. Druga oblika ali trajektorija je dualizacija, kjer formalne institucije ostajajo bolj ali manj v veljavi, a so vse bolj omejene na »jedrni« segment gospodarstva v izvoznem sektorju predelovalne industrije – krči se njihova inkluzivnost oziroma pokritost –, medtem ko se na margini razraščajo šibko regulirane fleksibilne oblike zaposlovanja in socialne zaščite. Za tem razvojem naj bi stale medrazredne koalicije delavcev in kapitala v ključnih izvoznih sektorjih predelovalne industrije, ki ohranjajo svoj položaj na račun hitrega poslabševanja položaja delavstva na čedalje obsežnejši margini v storitvenih panogah, kakršna sta, recimo, maloprodaja in gostinstvo. Za primer pa služi že omenjena erozija pokritosti s kolektivnimi pogajanja v Nemčiji in Franciji, kjer jedro strateško pomembnega izvoznega sektorja ohranja tradicionalne institucije, medtem ko se v nekaterih storitvenih panogah razraščajo fleksibilne oblike zaposlovanja in prekarnost. Slednjič, trajektorija, ki jo Thelen imenuje vpeta fleksibilizacija (*embedded liberalisation*), za katero naj bi bilo značilno opuščanje tradicionalnih koordinacijskih institucij, ki so nekoč omogočale dolgoročne odnose med delavci in podjetji, a te institucije nadomeščajo s politikami, ki krepijo sposobnost delavcev za mobilnost na trgu delovne sile, pa tudi socialne programe, ki kolektivizirajo tveganja, do katerih prihaja ob tovrstni fleksibilizaciji, čemur se prilagajajo tudi nekdanje institucije za koordinacijo, npr. kolektivna pogajanja (ibidem, 2014: 11-15; 143-148). Primer te trajektorije predstavlja seveda danska »varna fleksibilnost«.

Thelen nastanek vsake od teh trajektorij pojasnjuje s specifičnimi družbenimi interesnimi koalicijami oziroma ločnicami, po katerih se vzpostavlja konflikt. Za deregulacijsko trajektorijo je značilno, da konflikt teče po razrednih linijah in kapital frontalno napade sleherno institucijo koordinacije, medtem ko naj bi bila za drugi dve trajektoriji odločilna vloga in položaj *predelovalne industrije*. Kjer v interesnih organizacijah dela in kapitala ostajajo dominantne medrazredne koalicije dela in kapitala ključnih sektorjev predelovalne industrije, naj bi te na svojem – in zgolj na svojem – področju branile tradicionalne institucije koordinacije, saj omogočajo nadaljnjo koordinacijo (npr. vlaganje v specifične večine). Niso pa ne sposobne niti pripravljene braniti teh institucij pred zahtevami kapitala v *storitvenem* sektorju, ki se opira na splošne večine in gradi konkurenčne strategije na fleksibilnosti ter stiskanju izdatkov za mezde in plače. Še več, medrazrednim koalicijam v predelovalni industriji fleksibilizacija margine celo ustreza, npr. zaradi nižjih davkov in cen storitev, kar zvišuje raven realnih plač v predelovalni industriji brez povečevanja nominalnih mezd (torej brez poslabševanja cenovne konkurenčnosti). Le kolikor so ti medrazredni interesi ključnih sindikatov predelovalne industrije vpeti v širše koalicije oziroma je dovolj močna država sposobna in pripravljena akterje v to prisiliti, se tveganja pritiskov, ki jih prinaša liberalizacija, socializirajo in oblikujejo se režimi vpete fleksibilizacije (ibidem, 2012: 152-154; 2014: 22-32).

Podobno kot Thelen, se tudi Anke Hassel osredotoča na moč kvalificiranih delavcev s specifičnimi veščinami v strateško pomembnih sektorjih koordiniranih gospodarstev, ki naj bi jo ti v zavezništvu s kapitalom uporabljali na račun drugih segmentov delavstva, zlasti nekvalificiranih delavk v storitvah. Hassel (2014) analizira politično ekonomski razvoj v Nemčiji in se od Thelen razlikuje predvsem po tem, da še za spoznanje bolj poudarja vlogo delavcev v ključnih sektorjih pri procesih dualizacije, ki so bili (skupaj s selitvijo proizvodnje v Vzhodno Evropo) po njenem mnenju ključni pri zagotavljanju

stroškovne konkurenčnosti nemških podjetij v preteklih desetletjih (ibidem: 63-66). Čeprav se v grobem opira na VoC teorijo, v ospredje ne postavlja zgolj interesov podjetij, ampak t. i. koalicije producentov med podjetji v predelovalni industriji – ta so, soočena s šokom združitve in okrepljenimi konkurenčnimi pritiski, poskušala oklestiti stroške poslovanja – in delavci oziroma sindikati kot njihovi predstavniki. Slednji naj bi si s sodelovanjem s kapitalom zagotovili varnost zaposlitve in zato naj ne bi več zahtevali regulacije na ravni celotne družbe (ibidem: 59 in 63-66). Dovolili so, da so njihova podjetja prenesla opravila, ki niso del njihove osnovne dejavnosti (npr. čiščenje, prehrano, varovanje) na podizvajalce, kar je delavce v teh dejavnostih izvzelo iz kolektivnih pogodb predelovalne industrije, hkrati pa naj bi molče podpirali zahteve podjetij v privatnih storitvah, ki so zahtevala več fleksibilnosti za nestandardno zaposlovanje, kar naj bi jedrnim delavcem kot potrošnikom nenazadnje koristilo, saj omogoča nižje cene storitev (ibidem: 59 in 66-70). Standardno zaposleni kvalificirani delavci v ključnih izvoznih panogah, ki jih ščitijo tradicionalne institucije, tako delajo v povsem drugačnem režimu zaposlovanja kot nizko kvalificirani delavci v tradicionalnih storitvenih panogah (npr. maloprodaja, gostinstvo), kjer prevladujejo nestandardne zaposlitve in prekarno delo, režim zaposlovanja pa spominja na liberalni trg delovne sile po ameriškem vzoru (ibidem: 72). Skratka, zagotavljanje konkurenčnosti nemškega izvoznega sektorja – nemški gospodarski čudež preteklega desetletja – je bilo ob koordinaciji jedrnih akterjev združenih v sektorske koalicije producentov mogoče le ob komplementarni fleksibilizaciji margine, kamor se umeščajo podjetja storitvenih panog kot so maloprodaja, čiščenje ipd. – in, seveda, relokaciji produkcije v Vzhodno Evropo (ibidem: 75-76).

Isto vižo ubirajo tudi Patrick Emmenegger, Silja Häusermann, Bruno Palier in Martin Seeleib-Kaiser, ki dualizacijo definirajo kot »proces, v katerem politike čedalje bolj diferencirajo pravice, prejemke in storitve, ki so jih deležni različne kategorije prejemnikov«, outsajderje pa razumejo v smislu položaja na trgu delovne sile (Emmenegger et al., 2013: 7-10). Poudarek je na politikah – medtem ko se družbe razvitega kapitalizma soočajo s podobnimi izzivi in pritiski (avtorji omenjajo deindustrializacijo, globalizacijo in feminizacijo delovne sile), so politike, s katerimi se odzivajo, odvisne od političnih odločitev (ibidem: 2-3). Način, na katerega se strukturni pritiski prevajajo v specifične politike je odvisen od moči razdelitve moči v družbi, saj ekonomsko močnejše skupine uporabljajo vire moči, ki so jim na voljo, da bi se zavarovale pred temi pritiski oziroma jih prevalile na druge (ibidem: 9-10). Podobno kot druge analize s tega področja, so poleg kapitala tudi tukaj sindikati – predvsem sindikati v močnih panogah predelovalne industrije – pomembni akterji dualizacije, saj naj bi v koalicijah s kapitalom varovali svoj položaj in ohranjali stabilno jedro predelovalne industrije na račun outsajderjev iz tradicionalnih panog zasebnih storitev, (ibidem: 14). Kljub temu avtorji priznavajo, da lahko sindikati, če je njihova organizacija dovolj široka in obsega več različnih skupin delavcev oziroma sektorjev (ibidem).

Z vidika SEGNE raziskave je zelo zanimiv prispevek Silje Häusermann in Hanne Schwander iz leta 2009, in sicer iz dveh vidikov. Prvič zato, ker prispevek obravnava outsajderje kot *notranje segmentirano skupino*; in, drugič, ker logiko, ki ji sledimo v tem pregledu literature prižene do skrajnih konsekvenc in outsajderje in insajderje poveže z razrednim položajem (v webrovskem smislu). Natančneje, avtorici obravnavata vse brezposelne in *nestandardno zaposlene* kot potencialne outsajderj, vendar ugotavljata, da trenutni status na trgu delovne sile ni nujno mera outsajderstva, saj menita, da sta insajderstvo oziroma outsajderstvo politično relevantna pojma le kolikor so določene družbene skupine sistematično izpostavljene večjemu tveganju in so zato tudi bolj ali manj trajno v slabem socialnem položaju. Zanimajo ju torej predvsem skupine delavcev, ki so *tipično atipične* oziroma *prekarne* (Häusermann & Schwander, 2009: 9). Zato outsajderstva ne povezujeta le s *trenutnim zaposlitvenim statusom* posameznika, saj lahko ta opredelitev zavaja – npr. visoko usposobljeni strokovnjak, ki je brezposeln med menjavo zaposlitve ni outsajder –, ampak z njegovo *razredno pripadnostjo*. »Razred« avtorici opredelita na webrovski način glede na raven tržno zanimivih

veščin (marketable skills), torej ali je posameznik visoko usposobljen oziroma izobražen, in glede na naravo dela. Skladno s tem opredelita pet razredov: akumulatorje kapitala, sociokulturne strokovnjake, modre ovratnike, nizko kvalificirane nameščence v storitvah in raznovrstne storitvene nameščence, pri katerih nato preverjata, ali je kateri od teh razredov – ki z izjemo akumulatorjev kapitala pravzaprav niso nič drugega kot poklicne skupine – »tipično atipičen«, se pravi, statistično značilno izpostavljen višjim stopnjam incidence nestandardnega dela in/ali brezposelnosti. (ibidem: 9-14). Te poklicne skupine oziroma »razrede« lahko nadalje povežemo z *gospodarskimi sektorji*: sociokulturne strokovnjake (učitelje, knjižničarje, medicinske tehnike ipd.), najdemo predvsem v javnih storitvah; nizko kvalificirane nameščence v različnih vrstah slabo plačanih storitev (npr. v maloprodaji, gostinstvu, pa tudi domovih upokojujencev ipd.); modre ovratnike v obrtništvu in predelovalni industriji; raznovrstni storitveni nameščenci pa so rezidualna kategorija zaposlenih v storitvenem sektorju (ibidem: 12-13). Avtorici postavita hipotezo, da so outsajderji koncentrirani predvsem med nizko kvalificiranimi nameščenci in sociokulturnimi strokovnjaki – torej v storitvenem sektorju. Hipotezo podpreta z empiričnimi podatki, ki pa pokažejo, da je pojav destandardizacije *segmentiran* po poklicnih skupinah (razredih). Medtem ko so nestandardnemu zaposlovanju večinoma res bolj izpostavljeni nizko kvalificirani nameščenci v storitvah in sociokulturni strokovnjaki, so v kontinentalnih državah brezposelnosti poleg nizko kvalificiranih nameščencev izpostavljeni še nizko kvalificirani delavci modrih ovratnikov (ibidem: 14-17). Podobno koncentracijo prekarosti v nizko kvalificiranih storitvenih poklicih oziroma sektorjih, kjer ti poklici prevladujejo (maloprodaja, čiščenje, gostinstvo) pokažejo tudi podatki o višini dohodka, pri pokojninah, članstvu v sindikatih itn. (ibidem: 18-29). Skratka, outsajderstvo – ali prekarno delo in brezposelnost – je na eni strani *zgoščeno* v določenih poklicih (webrovskih družbenih razredih) ali sektorjih, ki so v slabšem položaju glede na skoraj vsa možna merila. Druge skupine oziroma razrede pa zadevajo le nekateri aspekti prekarosti, drugi pa ne – prekarost je torej *segmentirana*, saj vse skupine delavcev oziroma sektorji niso izpostavljeni enakim tveganjem. Če prekarost merimo le po eni dimenziji (npr. destandardizacija), obstaja velika verjetnost, da velikega dela pojava (prekarosti) sploh ne bomo zaznali.

OPERACIONALIZACIJA – HIPOTEZE IN VPRAŠANJA ZA NADALJNJO ANALIZO

Vprašanja za kvalitativno analizo

- *V kolikšni meri politika slovenskih delavskih organizacij ustreza pričakovanjem sodobnih teorij dualizacije?*

Slovenijo pogosto opredeljujejo kot koordinirano tržno gospodarstvo, za katero je poleg tega značilen primerjalno obsežen delež predelovalne industrije. Nadalje, sindikati predelovalne industrije so gotovo najmočnejši akter v največji sindikalni centrali, ki organizira privatni sektor. Na podlagi teh opazk in sodobnih teorij dualizacije bi zato lahko pričakovali prevlado medrazrednih koalicij, ki bi delovale v smeri stabilizacije obstoječih institucij v jedru in fleksibilizacije na margini. Metode raziskovanja: analiza socialnih sporazumov, kolektivnih pogodb in sprememb zakonodaje s področja delovnega prava, ki so bile usklajene v ESS.

- *Kakšen je odnos sindikatov v organizacijah/podjetjih do prekarnega nestandardnega, zlasti začasnega dela?*

Sodobne teorije dualizacije ali zagovarjajo tezo o medrazrednih koalicijah, v okviru katerih naj bi delavci v strateško pomembnih panogah in podjetjih sprejeli destandardizacijo kot tampon, ki naj bi jih ščitil pred nihanji, ki izhajajo iz zunanjega okolja. Ali se ta odnos kaže v intervjujih s predstavniki različnih sindikatov? Od česa je ta odnos odvisen?

Povzetek ugotovitev in izhodišča za analitični aparat

Delovni zvezek smo začeli s pregledom analiz distribucije nestandardnega zaposlovanja in prekarnega dela med sektorji evropskih gospodarstev – medsektorske segmentacije. Ugotovitve pregleda literature podpirajo in dodatno utemeljujejo izhodišče SEGNEED raziskave, skladno s katerim *nestandardno zaposlovanje ni enakomerno razporejeno po sektorjih gospodarstva, ampak sledi določenemu vzorcu in je torej medsektorsko segmentirano*. Poleg tega pregled pokaže, da *nestandardno zaposlovanje in prekarno delo nista vselej povezana z nizko izobrazbeno strukturo*, saj neredko prizadeneta tudi visoko kvalificirano delovno silo, denimo zaposlene v medijih in v terciarnem izobraževanju. Mnogi v teh skupinah prejemajo nadpovprečne plače, kar kaže, da *nestandardne oblike zaposlovanja tudi niso vselej povezane z nizkimi plačami*. Na drugi strani literatura pogosto obravnava standardno zaposlene z nizkimi mezdami, ki ne zagotavljajo reprodukcije, kot prekarno zaposlene. Skratka, prekarost je *segmentirana* tudi v smislu, da ne zadene vseh delavcev na enak način. Na podlagi pretresa literature lahko ugotovimo, da sta oba vidika segmentacije povezana, saj so *kombinacije različnih oblik nestandardnega in prekarnega dela sektorsko specifične*.

Preliminarni statistični pregled osnovnih značilnosti segmentacije nestandardnega zaposlovanja v slovenskem gospodarstvu je ob omejitvah, ki ji predstavljajo obstoječi statistični podatki, pokazal podoben vzorec kot druge študije. Najmanj nestandardnega zaposlovanja najdemo v *srednje in višje tehnološko zahtevnih panogah predelovalne industrije*, kjer prevladuje zaposlovanje za določen čas, največ pa v *storitveni panogi maloprodaje*, kjer izstopajo zaposlitve s krajšim delovnikom in študentsko delo ter samozaposlovanje. Tehnološko manj zahtevne panoge predelovalne industrije beležijo srednjo raven destandardizacije, izstopa pa zlasti samozaposlovanje. Podatki za sektorje izobraževanja in medijev ter založništva ne omogočajo podrobnejše analize oblik destandardizacije. V izbranih sektorjih slovenskega gospodarstva je povezava med deležem nizko plačanih (prejemniki minimalne plače) in destandardizacijo sicer precej močna: višji kot je delež prejemnikov minimalnih plač, nižji je delež standardnih zaposlitev.

V drugem delu delovnega zvezka smo podali pregled teorij, ki na različne načine razlagajo vzorce segmentacije, ki smo jih identificirali v prvem delu. Razdelili smo jih na tri sklope: funkcionalistične teorije, teorije virov moči in sodobne teorije dualizacije. Začeli smo s funkcionalističnimi teorijami, ki prekarost vsaj posredno razumejo kot izhodiščni položaj, standardizacijo zaposlovanja pa kot posebnost, ki jo je treba uskladiti z neoklasično teorijo trga delovne sile. Te funkcionalistične teorije strukturiranje trga delovne sile razumejo v prvi vrsti skozi *preference podjetij*, katerih cilj je stabilizacija odnosov z zaposlenimi s podjetniško specifičnimi veščinami. Pregled smo zaključili na nasprotnem koncu, torej s teorijami, kjer posamezne skupine *delavstva nastopajo kot osrednji akter segmentacije trga delovne sile*. Ključni moment tega obrata nastopi na vmesni postaji, v teorijah moči. Če te s Korpijem še začenjajo pri problematiki razrednega konflikta in *politične moči delavskega razreda*, to moč kaj hitro nadomesti *tržna moč določenih skupin delavstva*, ki izhaja iz njihovega specifičnega odnosa do delodajalca, za katerega so ti delavci *težko nadomestljivi*. Ta povezava med ujemanjem moči posameznih skupin delavstva in vzorcem destandardizacije, ki jo artikulirajo teorije virov moči, nato omogoči sodobnim teorijam dualizacije, da konflikt med delom in kapitalom hitro nadomestijo s konflikti med različnimi skupinami delavcev, egalitarna politika pa v teh teorijah postane stvar enakosti v fleksibilizaciji. Skrajna konsekvence te pozicije je, da autsajderstvo (prekarizacija) postane stvar razredne ločnice, to se pravi, konflikt med neprekarno standardno zaposlenimi in nestandardnimi prekarci postane *razredni konflikt*. Skladno s to premestitvijo na raven konfliktov med skupinami delavstva izginejo sistemska vprašanja spreminjanja razmerij moči med delom in kapitalom – teorije dualizacije jemljejo te spremembe bolj kot ne kot naravno dejstvo in zanima jih zgolj to, kako se ti

pritiski razporejajo med različnimi segmenti delavstva. Globalni premiki ostajajo v teh analizah zato netematizirani.

Glede na ugotovitve pregleda literature predlagamo naslednja izhodišča za analitični okvir.

Prvič, vprašanje destandardizacije in prekarizacije. Pregled literature pokaže, da praktično ni teorije medsektorske distribucije nestandardnega zaposlovanja, ki se ne bi na ta ali na oni način sklicevala na problematiko specifičnih veščin. Vendar pa teorije specifičnih veščin pravzaprav sploh ne razlagajo destandardizacije, ampak kvečjemu *standardizacijo*. Gre namreč za neoklasično teorijo, kjer je nestandardno zaposlovanje v smislu negotovih, fleksibilnih in kratkoročnih odnosov oziroma pojem »nestrukturiranega« trga delovne sile vpisana v *samo izhodišče teorije*. Zanimivo je, da je to skupna točka, ki neoklasično teorijo povezuje drugo veliko teorijo politične ekonomije, marksistično teorijo, kjer je eden temeljnih procesov, ki zaznamujejo kapitalistični produkcijski način, ravno *proletarizacija kot popolna prekarizacija različnih skupin delavstva*, do katere pride z dequalifikacijo ob prevladi strojne proizvodnje in generalizacijo meznega dela (Marx & Engels, 1976). V *Komunističnem manifestu* je mezdno delo predstavljeno kot masa atomov homogene delovne sile, med katerimi vladajo odnosi konkurence.⁷ Drugače povedano, nestandardno delo in prekarizacija postaneta temeljna lastnost meznega dela v kapitalizmu. Predlagamo torej v razmislek, ali je smiselno, da analitični okvir *prekarnost vzame kot izhodiščno stanje trga delovne sile*, namesto da bi jo razumelo v smislu posebnega objekta.

Drugič, kolikor sprejmemo pravkar podani predlog, se spremeni tudi sama opredelitev delavske moči. Delavska moč v okviru teorij virov moči je, kot smo že večkrat omenili, zlasti od Wrighta naprej v prvi vrsti strukturna moč, ki izhaja iz *specifičnega* položaja posameznika ali skupine v ekonomskem sistemu. Drugače povedano, strukturna moč je *moč posebne skupine delavcev* v razmerju do nekega *posebnega delodajalca ali organizacije*. Ta opredelitev je, kljub deklariranemu marksizmu, v ostrem nasprotju z dialektično opredelitvijo delavske moči, ki jo ponudi marksistična teorija, kjer v izhodišču moč delavskega razreda izhaja prav iz *izenačevanja položaja v pogojih popolne proletarizacije ter posledično njihovega zlitja v enoten politični razred*.⁸ Segmentacija in diferenciacija pogojev reprodukcije delovne sile, torej kolektivnega delavca, ki jo, kot pokažejo funkcionalistične teorije, uveljavlja kapital, je torej ravno *politična nemoč delavskega razreda*, čeprav nemara nekatere skupine postavlja v primerjalno ugodnejši položaj kot druge.

Tretjič, analitični okvir ne more zanemariti spoznanj obstoječe literature, in sicer, da *obstaja specifični medsektorski vzorec destandardizacije* ali, z besedami Barbare Bechter, Bernda Brandla in Guglielma Meardija, da so industrijski odnosi v veliki meri opredeljeni s sektorskim okvirjem – morda celo še bolj kot z nacionalnim. To pa nakazuje, da so vse družbene formacije, vsaj kar zadeva Evropo, izpostavljene podobnih pritiskom v smeri segmentacije – panoga čiščenja pa tudi gradbeništva je (tako kot povsod drugod) neprimerno bolj pod udarom prekarizacije celo na Danskem, ki jo pristaši sodobnih teorij dualizacije postavljajo za vzor režima »vpete fleksibilizacije«, kjer naj bi bili trendi v smeri »dualizacije« najbolj pod nadzorom. Glede na to, da se vzorec pojavlja v velikem številu držav z najrazličnejšimi

⁷ »Delo proletarcev je z razširjanjem strojev in z delitvijo dela izgubilo sleherno samostojnost in s tem ves mik za delavca. Le-ta postane zgolj pritiklina stroja, od njega se zahteva le najenostavnejši, najbolj enolični, najlaže priučljiv prijem. Stroški, ki jih povzroča delavec, se zatorej omejujejo le skoroda le na življenjske potrebščine, ki jih potrebuje za svoje preživljanje in za razplod svojega plemena. [...] Mezdno delo temelji izključno na konkurenci delavcev med seboj« (Marx & Engels, 1976: 596 in 602)

⁸ »A z razvojem industrije se proletariat ne le veča; trpajo ga skupaj v večjih množicah, njegova moč raste in bolj jo čuti. Interesi, življenjski položaji znotraj proletariata se čedalje bolj zenačujejo, vtem ko stroji bolj in bolj zabrisujejo razločke med delom in mezdo skoraj vsepovsod potiskajo na enako nizko raven.« (Marx & Engels, 1976: 598).

režimi, lahko sklepamo, da gre za pritiske, ki so jim izpostavljena vsa gospodarstva, kar pomeni, da ti niso nacionalno specifični, ampak globalni. Zato predlagamo, da analiza sil, ki ustvarjajo specifični vzorec medsektorske segmentacije, za izhodišče vzame globalne odnose med delom in kapitalom, in ne lokalnih, kot to počne večina zgoraj predstavljenih teorij.

Literatura

- Artus, Ingrid. (2013). Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany. *Industrial Relations Journal*, 44(4), 409-424.
- Barsoris, nacionalna poročila, dostopno na <http://uva-aias.net/en/research-projects/barsoris>
- Bechter, B., Brandl, B. in Meardi, G. (2011). *From national to sectoral industrial relations: Developments in sectoral industrial relations in the EU*. Dublin: Eurofound.
- Becker, Gary S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Berton, Fabio, Richiardi, Matteo and Sacchi, Stefano. (2015). Non-standard Work, Low-paid Work and Employment Dynamics in Italy: Evidence From an Occupational Perspective. V Werner Eichhorst in Paul Marx (ur.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (150-180). Cheltenham: Edward Elgar.
- Boyer, Robert. (2014). Developments and extensions of 'Régulation theory' and employment relations. V A. Wilkinson, G. Wood in R. Deeg (ur.), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems* (114-153). Oxford: Oxford University Press.
- Broughton, A. et al. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Bruselj: Evropski parlament.
- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington (MA): Heath Lexington Books.
- Dörre, Klaus, Holst, Hajo & Nachtwey, Oliver. (2009). Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal? *International Journal of Action Research*, 5(1), 33-67.
- Eichhorst, Werner & Kendzia, Michael J. (2016). Workforce segmentation in Germany: from the founding era to the present time. *Journal for Labour Market Research*, 49(4), 297–315.
- Eichhorst, Werner & Marx, Paul (2015). Introduction: an occupational perspective on non-standard employment. In W. Eichhorst & P. Marx (ed.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (1-20). Cheltenham: Edward Elgar.
- Eichhorst, Werner, Marx, Paul & Tobsch, Verena. (2015). Non-Standard Employment Across Occupations in Germany: The Role of Replaceability and Labour Market Flexibility. V Werner Eichhorst in Paul Marx (ur.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (29-51). Cheltenham: Edward Elgar.
- Emmenegger, Patrick, Häusermann, Silja, Palier, Bruno & Seeleib-Kaiser, Martin. (2013). Structural change and the politics of dualization. *Rassegna italiana di sociologia*, LIV(2), 201-226.
- Gerber, Christine. (2014). *Trade union responses towards labour market dualization comparing the impact of the varieties of industrial relations in Germany, Slovenia and Poland. Papers on International Political Economy (PIPE), No. 23/2014*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca & Hyman, Richard. (2018). *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hassel, Anke (2014). The Paradox of Liberalization—Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy. *British Journal of Industrial Relations*, 52(1), 57-81.

- Häusermann, Silja & Schwander, Hanna. (2009). *Identifying outsiders across countries: similarities and differences in the patterns of dualisation*. REC-WP 09/2009. Edinburgh: RECOWOE.
- Keune, Maarten. (2018). Opportunity or threat? How trade union power and preferences shape occupational pensions. *Social Policy & Administration*, 52(2), 463–476.
- Keune, Maarten & Pedaci, Marcello. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1177/0959680119827182.
- Korpi, Walter. (1983). *The democratic class struggle*. London & New York: Routledge.
- Korpi, Walter. (2006). Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists. *World Politics*, 58(2), 167-206.
- Koslowski, Alison in McLean, Caitlin. (2015). Variation in the Prevalence of Temporary Contracts across Occupations in the UK. V Werner Eichhorst in Paul Marx (ur.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (217-239). Cheltenham: Edward Elgar.
- Kretsos, Lefteris & Livanos, Ilias. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37(1), 25-3.
- Larsen, Trine P. & Mailand, Mikkel. (2018). Lifting wages and conditions of atypical employees in Denmark—the role of social partners and sectoral social dialogue. *Industrial Relations Journal*, 49(2), 88–108.
- Lévesque, Christian & Murray, Gregor. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350.
- Lindbeck, Assar & Snower, Dennis J. (2001). Insiders versus Outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188.
- Molina, Oscar & López Roldán, Pedro. (2015). Occupational Growth and Non-Standard Employment in the Spanish Service Sector: From Upgrading to Polarisation. V Werner Eichhorst in Paul Marx (ur.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective* (110-149). Cheltenham: Edward Elgar.
- Marx, Karl & Engels, Friedrich. (1976). Manifest komunistične stranke. V Božidar Debenjak (ur.), *MEID II*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Mosoetsa, S., Stillerman, J., in Tilly, C. (2016). Precarious Labor, South and North: An Introduction. *International Labor and Working-Class History*, 89, 5–19.
- Palier, Bruno & Thelen, Kathleen. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119–148.
- Rueda, David. (2007). *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmalz, Stefan & Dörre, Klaus. (2017). *The Power Resources Approach*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Silver, Beverly. (2003). *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Streeck, Wolfgang. (1997). Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism. V Joseph Rogers Hollingsworth and Robert Boyer (ur.), *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions* (197-219). Cambridge: Cambridge University Press.
- Thelen, Kathleen. (2012). Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15, 137-159.

- Thelen, Kathleen. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Trif, A., Koukiadaki, A. in Kahancová, M. (2016). *The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR)*. Dublin: DCU.
- van Houten, G., Cabrita, J. in Vargas, O. (2014). *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Williamson, Oliver E. (1985). The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577.
- Williamson, Oliver E., Wachter, Michael L. & Harris, Jeffrey E. (1975). Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *The Bell Journal of Economics*, 6(1), 250-278.
- Wiß, Tobias. (2015). From welfare states to welfare sectors: Explaining sectoral differences in occupational pensions with economic and political power of employees. *Journal of European Social Policy*, 25(5) 489–504.
- Wright, Erik Olin. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.