

PROJEKT: Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (J5-9335)

Segmentacija zaposlovanja v Sloveniji: Analiza podatkov iz terenske raziskave in končne ugotovitve)

Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (SEGNEĐ)

Šifra projekta: J5-9335

DS 4 do DS 7

**SEGMENTACIJA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI:
ANALIZA PODATKOV IZ TERENSKE RAZISKAVE in KONČNE UGOTOVITVE**

DELOVNI ZVEZEK V.



Univerza v Ljubljani
Fakulteta *za družbene vede*



Ljubljana, februar 2022

Kazalo:

1. Terenska raziskava projekta Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (SEGNEĐ) ...	3
2. Analiza podatkov iz terenske raziskave: oblike in dejavniki destandardizacije zaposlovanja v štirih sektorjih.....	4
3. Analiza podatkov iz terenske raziskave: viri moči delavcev	25
4. Analiza podatkov iz terenske raziskave: socialni dialog	37
5. Končne ugotovitve.....	43
5.1 Skupni, 'zunanji' dejavniki, ki vplivajo na obseg in strukturo nestandardnega zaposlovanja	44
5.2 Oblike in dejavniki destandardizacije zaposlovanja v štirih sektorjih –	45
Cilj: Interpretacija sektorsko specifičnih oblik nestandardnega zaposlovanja.....	45
5.3 Analiza podatkov iz terenske raziskave: viri moči delavcev	48
Cilj: Analiza sektorsko specifičnih virov moči delavcev in njihovega vpliva na položaj zaposlenih...	48
5.4 Analiza podatkov iz terenske raziskave: socialni dialog	49
Cilj: Identifikacija in analiza učinkov destandardizacije zaposlovanja na socialni dialog.	49

1. Terenska raziskava projekta Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (SEGNEĐ)

Terensko raziskavo smo, tako kot je bilo napovedano, izvedli v štirih sektorjih: predelovalna industrija, trgovina, informacijski in komunikacijski ter sektor znanstvene dejavnosti.

Znotraj nakazanega okvirja smo se 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; četrtič, 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.

Z namenom pridobiti podatke, s katerimi bi preverili osnovno hipotezo, da so razlike v nestandardnem zaposlovanju na slovenskem trgu dela sektorsko specifične, smo izvedli intervjuje s predstavniki vodstev, sindikatov in zaposlenih v devetih slovenskih podjetjih in organizacijah: dve podjetji v sektorju predelovalne industrije, dve v trgovini, dve medijski hiši (informacijski in komunikacijski sektor) in tri organizacije v sektorju znanstvene dejavnosti.

2. Analiza podatkov iz terenske raziskave: oblike in dejavniki destandardizacije zaposlovanja v štirih sektorjih

Cilj: *Interpretacija sektorsko specifičnih oblik nestandardnega zaposlovanja.*

2.1 Predelovalna industrija

Podjetje 1

Od leta 1995 dalje, posebej pa od 2012 postopno zmanjševanje števila zaposlenih pretežno z mehкими metodami – upokojevanjem in najemanjem agencijskih delavcev (200 od 1800 zaposlenih v letu 2020), ki naj bi omogočili večjo fleksibilnost podjetja. Hkrati to zmanjševanje števila zaposlenih povzroča tudi določene težave, saj ob pomanjkanju delavcev z izkoriščanjem notranjih virov ne morejo nadoknaditi strokovnega znanja, ki jim primanjkuje. »Agencijski delavci delajo zgolj v vzdrževanju, kjer opravljajo vsa dela, »od vzdrževalca do tehnologa«.¹ Uprava podjetja je na svetu delavcev pojasnila, zakaj zaposlujejo agencijske delavce, da je bila »zaradi politike ohranjanja določenega števila zaposlenih edina možnost, da se je najemalo delovno silo«.² Delavski direktor je pojasnil, da se je zunanje (delavci, ki opravljajo delo prek »pogodbe o najemu storitev« z zunanjim podjetjem) in agencijske delavce zaposlovalo, ker so nujno potrebovali delavce, vendar od matične družbe niso dobili dovoljenja za zaposlovanje. Tako so po delavnicah še pred letom 2010 začeli najemati delavce, ki so jim jih posojala različna zunanja podjetja, vendar so se kasneje, predvsem zaradi možne korupcije odločili za dve registrirani agenciji (Trenkwalder in Posavc). Agencijski delavci pa se omenjajo samo v povezavi s podjetjem, kjer jih najemajo za »zagotavljanje zahtevane razpoložljivosti železniškega voznega parka« in »izvajanje poslov na prostem trgu«.

Svet delavcev podjetja je problematiko agencijskih delavcev obravnaval tudi junija 2020, ko je bilo še enkrat poudarjeno, da »se agencijski delavci lahko aktivirajo samo, ko gre za pokrivanje špic, ne pa za delo na daljši rok«.³ Na sestanku je bilo tudi slišati očitke, da je v času epidemije

¹ Intervju, 21. 5. 2020, str. 7.

² Svet delavcev podjetja, 21. 6. 2017, dostopno na spletni strani http://www.sindikatsvps.si/shared_files/07ssd210617.pdf (pregledano 16. 10. 2020).

³ Druga seja sveta delavcev podjetja z dne 1. junija 2020, dostopno na: http://www.sindikatsvps.si/shared_files/VIT/02sejasdszvitdoo01062020.pdf (pregledano 16. 10. 2020).

podjetje najemalo agencijske delavce, medtem ko je redno zaposlene pošiljalo na čakanje in prejelo državno pomoč v okviru protikriznih ukrepov.

Podjetje 2

Eno od dveh največjih slovenskih farmacevtskih podjetij se osredotoča na razvoj, proizvodnjo, distribucijo in prodajo farmacevtskih zdravil, farmacevtskih učinkovin in biofarmacevtskih zdravil. Leta 2019, po sedemdesetih letih svojega obstoja (in od leta 2002 je v tuji lasti), je ustvarilo kar 1,2 milijarde evrov skupnih prihodkov s skoraj 4.400 redno zaposlenimi. Poleg standardno zaposlenih, ki predstavljajo nekaj več kot dve tretjini zaposlenih (67,5%) je velik delež tudi nestandardno zaposlenih. Ti predstavljajo eno tretjino zaposlenih, med njimi pa je največ agencijskih delavcev (14%) in zaposlenih za določen čas (14%). Podjetje se poslužuje tudi študentskega dela, katerega delež pa je relativno majhen (3,5%) v primerjavi z ostalima dvema nestandardnima oblikama zaposlovanja.

Tuji lastnik je z reorganizacijo podjetja leta 2008 (na razvojne centre in proizvodnjo) dosegel tudi funkcionalno integracijo podjetja (in primerljivost) z ostalimi (mednarodnimi) podjetji v njegovi lasti. Ta reorganizacija pa je vplivala tudi na segmentacijo zaposlenih – med tem ko so v razvojnih centrih zaposleni delavci z višjo izobrazbo (visoko kvalificirani delavci so po navadi zaposleni za nedoločen čas), ki zaradi razvojnih nalog in statusa občutijo večjo stopnjo varnosti, zaposleni v proizvodnji občutijo večjo stopnjo negotovosti, ogroženosti predvsem iz strahu pred zapiranjem tovarn. V obeh organizacijskih segmentih so prisotni tudi agencijski delavci, vendar je njihov delež večji v proizvodnji. Agencijski delavci so zaposleni pod enakimi pogoji kot redno zaposleni, imajo enake pravice, a so praviloma zaposleni za določen čas.

Agencijsko delo je podjetje začelo uporabljati že leta 1994, z zakonsko ureditvijo agencijskega dela leta 1998 pa se je delež povečeval predvsem iz treh razlogov: a) sezonska narava dela v farmacevtski industriji, b) hitro širjenje proizvodnih zmogljivosti, in c) kot »vstopna vrata v stalno zaposlitev«. Agencijsko delo je povezano tudi s študentskim delom, saj je politika zaposlovanja v podjetju usmerjena tudi v delo študentov, ki pa lahko svoje delo opravljajo le krajši čas, čeprav po izjavah intervjuvancev naj bi bilo v razvojnih oddelkih okoli petina študentk in študentov, ki opravljajo delo za krajši ali polni delovni čas v daljšem časovnem obdobju, posebej ob večjih projektih. Po uvajanju delajo samostojno, kot da bi bili redno

zaposleni, le službenih papirjev ne morejo podpisovati, ker niso »zaposleni«. Da bi obdržali zaposlitev je študentom po navadi svetovano, da se prijavijo/zaposlijo v agencijah za posredovanje dela ter se prek agencij ponovno zaposlijo v podjetju (za določen čas). Po mnenju intervjuvank podjetje najema študentke in študente za opravila, ki so med zahtevnimi deli sorazmerno standardizirana in da je edini motiv, zakaj podjetje zaposluje študente, prihranek pri plačah.⁴ Vzroka sta po mnenju zaposlenega v razvojnem centru ta, da so cenejši in zaradi pomanjkanja delovnih mest, ker lastniško podjetje določa število novih zaposlitev, ki je vedno manjše od potreb.

Agencijsko delo je za podjetje tudi priložnost, da za določen čas ocenjuje delavko ali delavca, ali ima ustrezne kompetence, če je dober, učljiv, discipliniran. Le redki potem zares dobijo priložnost se redno zaposliti v podjetju. Taka strategija pa ima lahko tudi nasprotno učinke. Delavec v proizvodnji je tako povedal, da se agencijski delavci trudijo, so zelo zagnani in hitro pridejo v ospredje vse do trenutka, ko dobijo v roke zaposlitev za nedoločen čas. Potem se pogosto izkaže, da so uspeli prikriti nekaj karakternih napak in da niso več tako motivirani. Na drugi strani njihovo samodokazovanje povzroča krhanje odnosov med mladimi in starejšimi, ki so ob njih videti manj zavzeti in so zato odrinjeni na stran.⁵ Napetosti med mladimi in starimi se še stopnjujejo ob krizah in napovedih odpuščanja.

Kadrovska služba pojasnjuje uporabo nestandardnih oblik zaposlovanja in s tem tudi segmentacijo delovne sile v podjetju kot svojo sposobnost, da se prilagaja mladim, ki naj bi prevzemali globalne življenjske sloge in razmišljanja ter doživljali hierarhično organizacijo, togi delovni čas in varnost zaposlitve kot ovire za svobodno ustvarjalnost: »... se prilagajamo mladim, ki so motivirani za drugačen način delovanja, kot smo bili mi, baby boomerji, ki smo zdaj že pri tridesetih letih svoje delovne dobe«.⁶

⁴ Intervjuja 1 in 2, 19. 2. 2021.

⁵ K napetostim so prispevale tudi višje osnovne plače mladih delavcev glede na starejše. Ob pomanjkanju delovne sile je podjetje dvignilo osnovne plače mladih, da bi bilo zaposlovanje v podjetju privlačnejše. S tem so njihove neto plače izenačili s starejšimi, ki imajo dodatke na delovno dobo. A ker imajo mladi višjo osnovno plačo, ti dobijo višji dodatek na nočno delo kakor starejši, pa tudi višjo nadomestilo za bolniško odsotnost. Gl. intervju, 18. 6. 2020, str. 5.

⁶ Intervju, 2. 3. 2020, str. 1.

2.2 Trgovina

Podjetje 3

Obravnavano trgovsko podjetje je danes ena največjih gospodarskih skupin v Sloveniji in regiji Jugovzhodne Evrope, ki ima svoje odvisne družbe na Hrvaškem, v Bosni in Hercegovini, Srbiji in Črni Gori. V nadaljevanju bomo analizirali le zaposlovanje v slovenskem delu družbe, ki je stagniralo v obdobju 2000-2006, kasneje pa je začelo število zaposlenih v Sloveniji upadati (kot del racionalizacije stroškov) do leta 2019. Paradoksalno, leto 2020 (obdobje pandemije) je prineslo rahel dvig v številu zaposlenih tako v Sloveniji kot v celotni Skupini. Intervjuvanka št. 1 vidi razloge za to predvsem v povečanem številu iskalcev zaposlitve, ki je povezano z zmanjšanim povpraševanjem po delavcih v drugih panogah, odpuščanjem v teh panogah ter s povečanjem pomena spletne trgovine v času pandemije (in s tem povečanim povpraševanjem po delavcih zaposlenih v spletni trgovini). Dolgotrajni upad števila zaposlenih v preteklem obdobju je povzročil pomanjkanje (izobraženih in izkušenih) kadrov (prodajalci) v določenih oddelkih kot so mesnica, ribarnica, ki ga poskušajo rešiti s sistemom kadrovskih štipendij, mentorstev in 'recruitinga'. Intervjuvanci prav tako, v povezavi s pomanjkanjem izobraženih kadrov, navajajo tudi proces destandardizacije oziroma deregulacije trgovskega poklica.

Prevzem leta 2014 s strani tujega lastnika ter prenos delnic na novega lastnika leta 2021 nimata vpliva na politiko zaposlovanja podjetja, ki je po besedah intervjuvanke avtonomna. Za razliko od drugih trgovskih podjetij v Sloveniji in svojih odvisnih družb⁷ v drugih državah zaposlujejo predvsem za nedoločen čas (98% vseh zaposlenih v letu 2020) s poskusno dobo saj to vidijo kot svojo komparativno prednost – privabijo več kandidatov.

Kljub temu se tudi to podjetje poslužuje nestandardnih oblik zaposlovanja – agencijskega in študentskega dela. Val nestandardnega (predvsem agencijskega) zaposlovanja se je začel okrog leta 2010, ki pa se je hitro umiril. Agencijski delavci so bili in so še uporabljeni predvsem v logistiki za razbremenitev prodajalcev v trgovinah. Podjetje je agencijske delavce najemalo prvo preko slovaške firme (s katero je bila sklenjena pogodba o poslovnem sodelovanju) kot napoteni delavci, kasneje (zaradi odloka inspekcije, da tak način dela ni primeren) pa je ta firma ustanovila podružnico v Sloveniji kot agencijsko firmo, ki ponuja tuje delavce (večinoma

⁷ Leta 2020 je delež zaposlenih za določen čas v Srbiji znašal 22,3%, v Črni gori 29,3%, v Bosni in Hercegovini 19,9% ter na Hrvaškem 10,3%. Na ta delež očitno vpliva zakonodaja v določeni državi.

iz bivših jugoslovanskih republik) kot agencijske delavce. Kasneje je tem agencijskim delavcem podjetje ponudilo zaposlitev za nedoločen čas, vendar veliko njih to ni sprejelo, saj so želeli na hitro zaslužiti in se vrniti domov. Opravljajo pa predvsem delo blagovnega manipulanta – polnjenja polic. Imajo pa enake pravice kot redno zaposleni v podjetju. Nekateri imajo celo višje plače kot redno zaposleni, ker lahko več delajo – po opravljenem delu v eni poslovalnici lahko gredo v drugo in nadaljujejo delo.

Študentsko delo je videno predvsem kot sezonsko, pomožno delo študentov, ki imajo različne izkušnje, glede na to ali so to delo že opravljali in koliko časa. Intervjuvanka št.2 pravi: *»Pri študentskem delu je pa tako, da so študentje, ki opravljajo določena dela že dolga leta in so praktično zelo suvereni pri svojem delu in jim lahko zaupaš pri delu, brez bojazni, da bo karkoli narobe. So pa študenti, ki pridejo in niso vešči tega dela in imajo naši zaposleni z njimi veliko več dela ... Študentsko delo je za mene res izhod v sili za firmo, kadar res nimaš druge možnosti.«*

Poleg teh dveh oblik nestandardnega zaposlovanja, v podjetju razmišljajo o večji uporabi upokojskega dela, tistih bivših zaposlenih, ki imajo izkušnje in znanje in so tudi pripravljeni še delati ter svoje znanje prenašati na mlajše.

Na splošno pa je nestandardno zaposlovanje po besedah kadrovske direktorice: *»...tveganje. Če pod atipično obliko vzamemo vse in študente in upokojene in agencijsko delo. Tako, da na ta način lahko z atipično obliko naslavljaš pomanjkanje zaposlenih, hkrati se ti pa odpira tudi to tveganje.«* Hkrati poudarja, da obstaja velika razlika v poslovnem modelu med trgovino na drobno in diskonti.

Podjetje 4

Diskontno trgovsko podjetje je hčerinsko podjetje nemške poslovne skupine, ki ima okoli 3.600 poslovalnic z živili na treh kontinentih oziroma v 9 državah sveta. V Sloveniji deluje od leta 2005 in od takrat do leta 2019 je število zaposlenih v Sloveniji naraslo na skoraj 2000 (1892 v letu 2019).

Osnovni model zaposlovanja v podjetju, ki je bil uveljavljen kot standard do leta 2020, je bila zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (30 ur na teden). Kot razlog za tako obliko zaposlovanja je navedena (fizična in psihična) preobremenjenost zaposlenih v poslovalnicah, kar bi ob polnem delovnem času povzročalo zmanjšanje koncentracije, napake in stres.

Intervjuvanke ob teh razlogih navajajo tudi očitne poskuse zmanjševanja stroškov vezanih na (ne)izplačevanje socialnih prispevkov zaposlenim. V letu 2020 je podjetje, soočeno tudi s številnimi kritikami, začelo uvajati nov zaposlitveni model »Podjetje 4 (po)polni delovni čas«, ki naj bi omogočal zaposlitev za polni delovni čas z dogovorjeno krajšo delovno obveznostjo. Po tem modelu bi zaposleni delali krajši delovni čas, vendar bi bili zaposleni za polni čas. Tako naj bi jim pripadale pravice zaposlitve za polni delovni čas, štela naj bi se jim polna pokojninska doba, naj bi jim pripadal tudi polni regres, ki je v podjetju v letu 2020 znašal 1700 evrov. To naj bi se zgodilo postopoma: Ob vstopu v podjetje zaposleni avtomatsko prejme zaposlitev za nedoločen čas (s poskusno dobo 6 mesecev); Po prvem letu podjetje zaposlenim prične plačevati v drugi pokojninski steber; Po drugem letu lahko zaposleni vstopi v model »Podjetje 4 (po)polni delovni čas«. Ta novi model je seveda bolj prijazen za novo zaposlene, ki bodo od začetka svoje zaposlitve deležni vseh prispevkov, medtem ko je manj prijazen do zaposlenih z določenim stažem v podjetju, ki ne bodo dobili teh prispevkov za nazaj. Nova politika zaposlovanja predvideva tudi nagrado 400€ zaposlenim, ki pridobijo novega delavca (če se ta izkaže kot dober po 6 mesecih poskusne dobe).

Poleg zaposlovanja s krajšim delovnim časom je v podjetju kot nestandardna oblika zaposlovanja v preteklosti bilo prisotno tudi študentsko delo, ki pa je v zadnjem času (posebej v času pandemije) v upadu. Še vedno pa je uporabljeno v konicah in za vikende.

2.3 Mediji (Informacijski in komunikacijski sektor)

Podjetje 5

Trendi padanja prodanih naklad časopisnih hiš Dela, Dnevnika in Večera so v obdobju 2004–2017 podobni. Občutnih izpadov prihodkov časopisne hiše, ki izdajajo tri osrednje splošnoinformativne dnevnike, ne (z)morejo nadomeščati ne s prihodki od digitalnega oglaševanja ne z naslova digitalnih plačil in naročnin, četudi se jim v zadnjih petih letih doseg kontinuirano povečuje (MOSS 2017–2021).

Trem časopisnim hišam je skupna tudi strategija zmanjševanja »stroškov dela«, saj raziskave kažejo na postopno krčenje števila delavcev v uredniških in poslovnih delih, normalizacijo

tveganih odlik dela, reorganizacijo uredništev in dvig intenzivnosti delovnega procesa ter prizadevanja po večopravilnosti novinarjev (Vobič 2013; Slaček Brlek in Kaluža 2020).

V obravnavanem časopisnem podjetju se je menedžment na opisane procese odzval s prizadevanji za »večjo stroškovno učinkovitost« in »racionalizacijo poslovanja,« ki ju omenjajo vsa poročila od leta 2009. Eden najpomembnejših aspektov te racionalizacije je predstavljalo opuščanje programov, ki niso dosegali »pozitivnih rezultatov« (Letno poročilo za 2011). »Stroškovno učinkovitost« je menedžment zlasti po letu 2011 povečeval predvsem na račun povečanja intenzivnosti dela z množenjem nalog in njihovega obsega ob hkratnem krčenju zaposlenosti, ki je bilo najmočnejše v oddelku trženja in v splošno-ekonomskem oddelku (Letna poročila 2011-2019), pri čemer je organizacijo delovnega procesa še vedno v veliki meri prepuščal zaposlenim.

Uspešnost poslovanja in zaposlovanje v podjetju med letoma 2004 in 2019 lahko razdelimo na tri podobdobja. V prvem obdobju med letoma 2004 in 2006, ko so prihodki naraščali, je z njimi naraščala tudi celotna zaposlenost; v drugem obdobju, ki se začne leta 2007 in je trajala do leta 2011, so celotni prihodki skupaj z naklado že upadali, rast zaposlenosti pa se je umirila in začela rahlo upadati; po letu 2011 je padanje prihodkov spremljal strm padec zaposlenosti – leta 2019 je bilo zaposlenih v podjetju skoraj za polovico manj kot leta 2007. V obdobju upadanja naklade in prihodkov od prodaje časopisov in oglasnega prostora se je število nestandardno zaposlenih krčilo hitreje kot obseg celotne zaposlenosti v podjetju. Podatke o nestandardno zaposlenih letna poročila navajajo od leta 2005, ko je podjetje podpisalo pogodbo z agencijo za posredovanje delovne sile Manpower. V letu je bilo prek agencije za zaposlovanje zaposlenih 17 delavk in delavcev, kar je predstavljalo približno 8 odstotni delež, vendar sta tako absolutno število kot relativni delež te oblike zaposlovanja v naslednjih letih hitro upadla in od leta 2012 podjetje ni več najemalo agencijske delovne sile. Podatke o zaposlenih za določen čas letna poročila navajajo od leta 2006. Med letoma 2006 in 2011 se je število zaposlenih v tej obliki gibalo med 15 in 18, kar je predstavljalo 7-8% delež vseh zaposlenih po pogodbah o zaposlitvi, po tem letu pa je število tako zaposlenih hitro upadlo in se do leta 2015 padlo na 1, kar predstavlja zanemarljiv delež vseh zaposlenih. Pri honorarno zaposlenih (tj. prek avtorskih pogodb, pogodb o delu in študentskih napotnic) poročila ne navajajo, vendar lahko iz intervjujev sklepamo, da so se tudi te oblike zaposlovanja močno skrčile. Krčenje zaposlenosti je bilo bolj izrazito v skupnih službah, čeprav je bilo tudi v

uredništvihi razmeroma močno. Poleg tega je zaposlenost hitreje upadala med nestandardno zaposlenimi, tako da se je povečeval delež standardno zaposlenih v podjetju; v tem smislu je bilo krčenje obsega zaposlitve povezano s procesom standardizacije zaposlovanja.

Starejši intervjuvanci poročajo, da je bil še v devetdesetih letih položaj honorarnih delavk in delavcev razmeroma ugoden, zato niso imeli interesa, da bi se redno zaposlili – podobno so poročali tudi intervjuvanci v podjetju 6. Do poslabšanja njihovega položaja oziroma prekarizacije nestandardnega zaposlovanja naj bi prišlo šele po prelomu tisočletja, ko je celotna časopisna panoga zašla v krizo.

»Po izkušnjam, kolikor slišim [...] so bila devetdeseta neka zlata leta za novinarstvo in so tudi honorarci živeli zelo dobro pa se niso hoteli zaposlovati. Redno zaposleni pa tudi, zelo dostojne plače, res. Potem se je začela stvar krhati na prelomu tisočletja in od takrat naprej je šlo z delavskimi pravicami zaposlenih in honorarcev samo navzdol.«

S krizo tiskanih medijev po letu 2000 se je okrepilo zaposlovanje nestandardnih delavcev (Intervju 3). Glavni razlog za ekspanzijo nestandardnega zaposlovanja naj bi bil – in to je druga sorodnost podjetjem 6 – predvsem v dejstvu, da zaradi omejitev, ki jih je postavila uprava, urednice in uredniki niso smeli redno zaposlovati.

Zaposlovanje v nestandardnih oblikah je za podjetje seveda cenejše od standardnega zaposlovanja, zlasti zaradi možnosti nižjega plačevanja prispevkov kot pri redni zaposlitvi in zaradi nekaterih drugih dejavnikov. Ta razlika se je v preteklih desetletjih zmanjšala, predvsem na račun zniževanja dodatka na delovno dobo. Poleg tega je honorarne delavke in delavce tudi veliko lažje odpustiti kot standardno zaposlene (Intervju 1). Časopis je kljub temu, da so nestandardno zaposleni z vidika podjetja cenejši in bolj fleksibilni, vedno zaposloval tudi standardno zaposlene. Ti naj bi namreč bili zanesljivejši in bolj odgovorni, lažje jih je sankcionirati. Poleg tega je po mnenju odgovornega urednika ključna področja tako rekoč nemogoče pokrivati z nestandardnimi, honorarnimi sodelavci. Intervjuji in poslovna poročila pokažejo, da nestandardno zaposlovanje prevladuje (oziroma je prevladovalo) v spletnem uredništvu, kjer je delo v največji meri rutinsko in dequalificirano.

Po besedah odgovornega urednika je v interesu uredništev časopisa redno zaposlovanje, toda stroškovni pritiski jih silijo k »racionalizaciji«. Kompromis med tema dvema nasprotnima silama je segmentacija zaposlovanja, ki jo menedžment utemeljuje s profesionalnimi standardi: *»ko mi ocenimo, da je nek honorarni sodelavec v resnici dober novinar, mu*

ponudimo zaposlitev, če je le mogoče zato, ker si ne želimo, da bi njegove kapacitete izkoristil nekdo drug.»

Zaposlovanje v podjetju se »standardizira«. Do tega prihaja, ker se sredstva krčijo predvsem tam, kjer je to z vidika podjetja najlažje storiti, torej pri fleksibilnem, nestandardnem zaposlovanju. Uredništva imajo namreč na voljo določeno vsoto sredstev za »storitve« in varčevalni ukrepi zadenejo najprej te sklade. Tako so se v uredništvih ob krčenju izdatkov honorarno zaposlenim bodisi preprosto zahvalili za sodelovanje in jih odslovili bodisi so sami honorarno zaposleni presodili, da so prejemki, ki jih lahko pričakujejo, prenizki, zato so sami prekinili sodelovanje.

Nekateri intervjuvanci (Intervjuji 2, 4 in 5) so v zvezi z upadanjem deleža nestandardno zaposlenih poleg tega omenjali tudi inšpekcijski nadzor in dobljene tožbe, kar je bržkone prav tako vplivalo na proces standardizacije. A ti dejavniki so bili verjetno manj pomembni kot zmanjševanje sredstev za honorarje, saj je bilo rednih zaposlitev nekdanjih honorarnih sodelavk in sodelavcev razmeroma malo.

Standardizacija delovnih odnosov, do katere prihaja s krčenjem števila zaposlenih, ne prinaša večje varnosti zaposlitve, saj jo kar tretjina anketiranih standardno zaposlenih opredeljuje kot nestabilno ali zelo nestabilno (SND 2020). Pri intervjuvanih standardno zaposlenih je to povezano z negotovostjo »usode podjetja«.

Pri nestandardno zaposlenih se negotovost nanaša predvsem na vprašanje podaljšanja pogodbe, ki so se v času intervjujev sklepale praviloma za eno leto: *»Zdaj imam do konca leta. Ampak to je tako, to lahko prekinejo kadarkoli«* (Intervju 8). Položaj standardno in nestandardno zaposlenih seveda ni odvisen le od oblike in stabilnosti trenutne zaposlitve, ampak tudi od alternativnih zaposlitvenih možnosti v primeru, da izgubijo službo. Toda v času krize in propadanja časopisne industrije dobrih alternativ praktično ni. Odsotnost zaposlitvenih alternativ je tako najpomembnejši razlog, da so zaposleni pripravljeni sprejeti slabe pogoje in nizko plačilo

Skratka, nizka varnost zaposlitve – bodisi zaradi negotove prihodnosti podjetja bodisi zaradi negotovosti individualne zaposlitve – se kaže kot glavni vzvod, s katerim menedžment disciplinira delavstvo.

Podjetje 6

Javna medijska hiša pa je bila ves čas podvržena tako komercialnim tendencam kot ozkim političnim interesom, predvsem vladnih koalicij, ki so prevladale nad civilnodružbenimi (Vobič 2020). To je pomembno opredelilo njen organizacijski položaj in delovna razmerja. Pomemben dejavnik zaposlovanja v njej je bil finančni položaj, ki se je po letu 2010 močno poslabšal. Vodstvo se je odzvalo z *»racionalnim ravnanjem in učinkovitim upravljanjem ter nenehnim reformiranjem podpornih procesov in zniževanjem stroškov«* (Letno poročilo 2010, 32). Eden od virov finančnega pritiska je nepripravljenost vlade, da bi zvišala prispevek od leta 2012. Proces standardizacije zaposlovanja je dodatno obremenil stroške, saj so se za vsakega nestandardnega delavca, ki se je redno zaposlil, stroški v povprečju dvignili za približno 3.000 EUR letno (Letno poročilo 2018, 6).

Proces standardizacije delovnih razmerij je v zadnjem desetletju pomembno opredelil strukturo zaposlovanja v medijski hiši, odvisno od zakonske ureditve zaposlovanja, dogovorov med medijsko hišo in sindikati ter ukrepov vlade v javnem sektorju. Prvi predpis je bil dogovor s Sindikatom novinarjev Slovenije leta 2010, ki mu je sledil še dogovor z vsemi tremi sindikati medijske hiše: Koordinacijo novinarskih sindikatov, Sindikatom kulturnih in umetniških ustvarjalcev ter Sindikatom delavcev radiodifuzije. Ti sporazumi so ustvarili pot za standardizacijo zaposlovanja „stalno najetih zunanjih delavcev“.

Sporazum je imel dva glavna elementa. Prvič, določen je bil postopen postopek zaposlovanja „stalno najetih delavcev“, ki izpolnjujejo izobrazbene zahteve za to delovno mesto, in drugič, pogodbeni delavci so se strinjali, da svojih standardnih pogodb o zaposlitvi ne bodo vsiljevali s sodnimi odločbami (22). Sledila je vladna prepoved podaljševanja pogodb zunanjim delavcem v letu 2012, ki je sicer kratkotrajna povzročila pretrese, predvsem zato, ker ji je sledilo 3-mesečno vladno znižanje prispevka za leto 2013 (Letno poročilo za 2012, 11).

Mejnik je bil tudi dogovor med medijsko hišo in dvema sindikatoma iz leta 2015. Sporazum iz leta 2015 je določal, da bo medijska hiša ponudila pogodbo o zaposlitvi vsem »nastavljenim delavcem za nedoločen čas«, ki bodo izpolnjevali pogoje izobrazbe (UL RS 105/15). Zadnja pomembna ureditev je prišla leta 2018 v obliki vrste sodnih sodb, ki so RTVS nalagale, da mora ponuditi pogodbe o zaposlitvi tistim 'zunanjim delavcem', s katerimi je dejansko v rednem delovnem razmerju, tudi brez zahtevane izobrazbe (Letna Poročilo za leto 2018, 5). Okrog 500 zaposlenih je tako dobilo redno zaposlitev.

Niso pa vsi končali s standardno zaposlitvijo. Da bi preprečili nastanek dejanskega delovnega razmerja, je vodstvo omejilo znesek zaslužka pogodbenega delavca na 500 evrov bruto, zaradi česar mora iskati dodatne vire zaslužka ali preprosto oditi. Tako so tisti, ki so bili zapuščeni in niso iskali sodne uveljavitve svojih pravic, enostavno »odpluli« (OJint). Drugi so zavrnili redno pogodbo, ker so jim ponudili nizek plačilni razred, kar pomeni, da bi zaslužili veliko manj kot nekoč kot navidezni samozaposleni. Študentsko delo je za nekatere redakcije, ki še vedno slonijo na nestandardnih delovnih razmerjih, nekakšna vstopna točka, ki vodstvu omogoča testiranje perspektivnih delavcev, hkrati pa nepogrešljiv vir fleksibilnosti.

Kljub temu nestandardne zaposlitve v novinarstvu niso vedno negotove, saj so jih nekateri uveljavljeni novinarji izkoristili za zvišanje svojih plač glede na uspešnost in/ali znižanje dohodninskih obveznosti (Stare 2014).

Prejšnje raziskave so pokazale, da je ohranjanje različnih oblik nestandardnih zaposlitev del »normalnih menedžerskih praks« v medijski hiši, saj so se mlajši novinarji in drugi novinci ujemali s prekarnostjo, obenem pa se zabavali z možnostjo redne zaposlitve v nepredvideni prihodnosti (Vobič in Slaček Brlek). 2014, 32).

2.4 Znanstvena dejavnost

Organizacija 7

Najpomembnejše okoliščine, ki opredeljujejo pogoje dela, zlasti kar zadeva varnost zaposlitve in višino plač na inštitutu, so pogoji financiranja, ki so se v desetletjih od ustanovitve inštituta večkrat spreminjali. Na drugi strani so odločitve, ki zadevajo regulacijo zaposlovanja in financiranje v organizacije, močno pogojene z dogajanjem v okolju, na kar vodstvo inštituta nima skoraj nikakršnega vpliva.

Velik del pristojnosti za odločanje je v rokah zaposlenih, zlasti vodij projektov, ki neposredno nadzorujejo tudi alokacijo večine sredstev, ki jih pridobijo na razpisih. Vodje projektov sprejemajo tudi ključne odločitve o zaposlovanju raziskovalk in raziskovalcev oziroma o sestavi projektnih skupin, od česar so odvisne zaposlitve. Vodstvo sicer sprejema strateške usmeritve, kakršna je bila, denimo, odločitev o standardizaciji zaposlitev na inštitutu, ki jo je tedanja direktorica sprejela na podlagi interpretacije sprememb na področju delovnopравne zakonodaje, ali pa odločitev o oblikovanju rezervnega sklada za odpravnine in z njo tesno

povezana odločitev o znižanju plač vseh zaposlenih na inštitutu. Vendar se je moralo tudi pri teh odločitvah vodstvo usklajevati z zaposlenimi.

V prvem desetletju delovanja inštituta, ko se je inštitut financiral predvsem z domačimi projekti, je bilo zaposlenih le nekaj sodelavcev in ti so bili po besedah ene od intervjuvank v popolnoma prekarne položaju (intervjuja 1 in 2). S pridobitvijo sredstev OSF se je struktura zaposlenih radikalno spremenila. Na inštitutu poslej vodijo tri velike projekte, od katerih ima vsak svojega programskega direktorja. Tako se je vzpostavila nova struktura zaposlenosti, kjer imajo štirje direktorji (trije programski in direktorica inštituta) varne zaposlitve in vse prednosti, ki jih prinaša stabilno financiranje – te zaposlitve so se financirale neposredno s sredstvi OSF –, medtem ko so drugi ostali v podobnem položaju kot so bili pred pridobitvijo sredstev.

To stanje razmeroma ostre segmentacije med direktorji, katerih zaposlitve so se financirale s sredstvi Open society, in raziskovalci, odvisnimi od projektnega financiranja, je trajalo približno 13 let, do leta 2014, ko je inštitut izgubil sredstva OSF. To je namreč pomenilo, da je treba *»treba v popolnosti zagotoviti življenje inštituta in ljudi iz tekočih razpisov«* (Intervju 2). Na področju zaposlovanja so se znižale so se plače, kar je v organizaciji povzročilo kar nekaj konfliktov

Veliko spremembo je predstavljalo tudi delno izenačenje položaja raziskovalcev in nekdanjih direktorjev programskih sklopov, ki so sedaj tudi samo *»padli v projekte, mogli so si pokriti plačo«* (ibidem). Toda namesto, da bi se situacija prekarne raziskovalcev postopno izboljšala, je prišlo do izenačenja položajev s tem, da so tudi nekdanj varne službe postale precej bolj prekarne, saj so zdaj tudi tisti nekdanji direktorji, ki so ostali na inštitutu, odvisni od uspeha pri pridobivanju projektnih sredstev.

Prehod na izključno projektno financiranje ni bila edina sprememba v letih 2013 in 2014, ki je vplivala na strukturo zaposlenih. Drugo veliko spremembo je predstavljala nov način zaposlovanja. Do leta 2013 so raziskovalce praviloma zaposlovali za določen čas, saj so bili vezani na čas trajanja projekta. Pogodbe za nedoločen čas so podpisovali le z raziskovalci, ki so izkazovali sposobnost pridobivanja sredstev, kar je v praksi pomenilo, da so se raziskovalci zaposlili na standardnih pogodbah, ko so pridobili prvi večji projekt (intervju 1). Leta 2014 so na inštitutu s preходом na izključno projektno financiranje sprejeli novo sistematizacijo delovnih mest in z zaposlenimi sklenili tudi nove pogodbe o zaposlitvi. V novem režimu

zaposlovanja naj bi tudi raziskovalce zaposlovali za nedoločen čas – prišlo je do t. i. procesa standardizacije (Intervjuja 1 in 3).

Do spremembe v režimu naj bi prišlo zaradi nove regulacije (ZDR in ZUTD) v letu 2013, ko naj bi tedanja direktorica presodila, da nova zakonodaja ne omogoča več vezave pogodbe na čas trajanja projekta (Intervju 3). A kljub temu, da se je večina zaposlenih na inštitutu po letu 2013 zaposlila za nedoločen čas, se varnost njihovih zaposlitev ni bistveno povečala, saj v primeru, da nimajo projektov, najprej pride do znižanja plače, nato skrajševanja delovnega časa in slednjič do izgube zaposlitve iz poslovnih razlogov. Večina raziskovalcev je zaposlenih na več projektih, saj se na ta način poskušajo zavarovati pred tveganjem izgube zaposlitve, do katere bi sicer prišlo ob izteku projekta. Danes naj bi bilo na inštitutu razmeroma malo nestandardno zaposlenih. Večina je zaposlenih je za polni delovni čas. Tisti, ki so zaposleni za krajši delovni čas, imajo praviloma polne zaposlitve druge (večinoma na univerzi), le ena raziskovalka je neprostovoljno zaposlena s krajšim delovnim časom.

Način financiranja torej trojno pogojuje raziskovalno in znanstveno delo na inštitutu. Prvič, razpisna logika neposredno opredeljuje vsebino raziskovalnega dela. Drugič, ker projektno financiranje – ne glede na formalno obliko zaposlitve – ne omogoča nikakršne zaposlitvene in s tem socialne varnosti, raziskovalke in raziskovalce sili, da ponujene vsebine sprejmejo za svoje. In, tretjič, ker je delo na projektih in prijavah izjemno obremenjujoče, jim hkrati odvzema čas, ki bi ga sicer lahko namenili avtonomnemu raziskovalnemu delu. Tako je zaposlitev raziskovalk in raziskovalcev – ne glede na obliko zaposlitve – skoraj v celoti odvisna a) od njihove sposobnosti za pridobivanje projektov ali vsaj b) od pripravljenosti sodelavk ali sodelavcev, ki so sposobni pridobiti projekte in s tem financiranje, da jih povabijo v projektne skupine (neke vrste solidarnost med zaposlenimi). Torej tveganja, ki jih prinašajo nihanja v financiranju⁸, v celoti nosijo raziskovalke in raziskovalci kot *posameznice in posamezniki*.

Nenehno stanje zaposlitvene negotovosti in posledično pomanjkanje socialne varnosti oziroma dohodkovne stabilnosti, ki jo povzroča način projektnega financiranja, je vzrok

⁸ Inštitut je leta 2020, torej približno v času izvajanja intervjujev, prvič pridobil programsko financiranje (raziskovalni program ARRS) za obdobje petih let. Ker se intervjuji nanašajo na preteklo obdobje, hkrati pa je že v času intervjujev natopil nov vir negotovosti zaradi epidemije in z njo povezane nevarnosti ukinjanja financiranja programov državnih institucij, tega dogodka, ki je vsaj delno stabiliziral financiranje inštituta, v nadaljnji analizi ne upoštevamo.

velikega stresa in napetosti pri zaposlenih. Projektno delo je poleg tega povezano z roki, kar v določenih obdobjih izjemno povečuje intenziteto dela. Dodaten vir obremenitev, zaradi katerih se intenzivnost dela še povečuje, predstavljajo nenehne prijave na projekte. Negotovost na eni strani in visoka intenzivnost dela na drugi strani predstavljata veliko zdravstveno tveganje za zaposlene, predvsem za raziskovalke in raziskovalce (Intervju 2). Težave z visoko intenzivnostjo dela še povečuje starostna struktura zaposlenih, saj s starostjo upada hitrost oziroma se povečuje napor pri danem obsegu dela, obremenitve pa se temu ne prilagajajo (Intervju 3).

Inštitut se nihanjem v obsegu projektnih sredstev prilagaja v prvi vrsti z visoko stopnjo fleksibilnosti delovne sile, ki ob skoraj popolni odsotnosti vsakršnih varovalk absorbira tveganja, ki izhajajo iz negotovosti na strani pogojev financiranja. Drugače povedano, organizacija se zunanjim pritiskom prilagaja predvsem na področju plač, pogodbenega časa in obsega zaposlenosti - tistim, ki si ne morejo pokriti plače iz tekočih projektov, se zniža plača, odstotek zaposlitve ali pa sploh izgubijo zaposlitev.

Če je namreč do tedaj manjši del zaposlenih na inštitutu užival razmeroma visoko varnost zaposlitve in stabilen dohodek, je za ta segment zaposlenih izguba sredstev OSF predstavljala prekarizacijo, saj so tudi njihove zaposlitve postale v celoti odvisne od projektnega financiranja. Na drugi strani se, kot so pokazali intervjuji, za raziskovalke in raziskovalce, ki so iz pogodb za določen čas prešli na pogodbe za nedoločen čas, varnost zaposlitve ni znatno izboljšala, saj je ta še vedno v celoti odvisna od uspeha pri pridobivanju projektnih sredstev. To se pravi, medtem ko se je glede na pravno regulacijo položaj zaposlenih na inštitutu izboljševal, se varnost zaposlitev, stabilnost dohodka in socialna varnost za večino praktično niso spreminjali oziroma so se za nekatere celo poslabševali. Ugotovimo lahko, da sta na inštitutu sočasno tekla dva procesa, in sicer standardizacija na eni strani ob naraščajoči prekarizaciji na drugi strani.

Drugi aspekt fleksibilnosti predstavlja organizacijska struktura. Čeprav formalna struktura inštituta po ničemer ne izstopa, sta pristojnost in moč znotraj organizacije porazdeljena izrazito policentrično. Zaradi skoraj izključno projektnega načina financiranja velik del odgovornosti za poslovanje zavoda nosijo raziskovalke in raziskovalci, ki prevzemajo tudi največ tveganj.

Organizacija 8

Obravnavani inštitut je javni raziskovalni zavod, ki kot javno službo izvaja temeljno in aplikativno raziskovanje ter skrbi za razvoj in delovanje infrastrukture, poleg tega pa opravlja dejavnost tudi za druge naročnike. Inštitut se v delu, ki zadeva opravljanje javne službe, financira iz državnega proračuna, iz sredstev proračuna EU in s tržno dejavnostjo.⁹ Stabilna naj bi bila sredstva ARRS za raziskovalne programe, infrastrukturna sredstva, sredstva ustanoviteljice in sredstva za mlade raziskovalce. Skratka, razmeroma velik del sredstev, ki jih ima inštitut na voljo, je relativno stabilen. V organizacijskem pogledu je inštitut, ki je leta 2019 štel okoli 350 zaposlenih, razdeljen na dva sektorja – skupne službe in raziskovalni sektor.

Na inštitutu prevladuje nestandardno zaposlovanje, medtem ko je standardno zaposlovanje prej izjema kot pravilo. Letno poročilo za leto 2019 navaja podatek, da je med vsemi zaposlenimi kar 73 odstotkov zaposlenih za določen čas,¹⁰ čeprav je delež vseh zaposlenih v nestandardnih oblikah verjetno še precej višji, saj inštitutu zaposlujejo tudi v drugih oblikah. Predvsem gre za študente, ki se sicer delijo na dve skupini. V prvi skupini so tisti, ki na inštitutu opravljajo študijsko prakso, delajo raziskovalne naloge ipd. in so plačani le simbolično, v drugi pa gre za klasično študentsko delo preko napotnice. Vseh skupaj je po besedah predstavnice kadrovske službe okoli 120 in skupaj opravijo dela za približno 15 polno zaposlenih, kar znaša približno 5 odstotkov zaposlenih na inštitutu. Poleg tega je na inštitutu še okoli 20 zaposlenih s krajšim delovnim časom, a to so večinoma dopolnilne raziskovalne zaposlitve in pogodbe s krajšim delovnim časom na podlagi zakona. Nekaj je še avtorskih in drugih pogodb, ko za posamezne storitve najamejo zunanje izvajalce (Intervju 4). Od storitev, ki jih rabijo na dnevni ravni, oddajajo zunanjim izvajalcem čiščenje in kuhinjo.

Vodstvo povezuje nestandardne zaposlitve s projektnim financiranjem in s stabilnostjo virov financiranja: *»je veliko pogodb za določen čas. Se pravi teh kratkotrajnih zaposlitev, ki so pač posledica večje količine projektov, ki smo jih uspeli pridobiti v zadnjih petih letih.«* Tudi eden od mlajših raziskovalcev pove, da se mu zaposlovanje za določen čas zdi povsem razumljivo in tovrstno prakso opravičuje z nestabilnostjo sredstev na inštitutu. Opozarja namreč, da se je v preteklosti zelo povečalo projektno financiranje: *»Razumljivo je zato, ker so dejansko ... mislim, razumem, da je težko dobiti službo za nedoločen čas, če tudi inštitut nima stabilnega*

⁹ Odlok o ustanovitvi.

¹⁰ Letno poročilo 2019, str. 90.

financiranja po izteku projekta. [...] Če ti razumeš, da zadaj ni stabilnega financiranja, ti tudi pogodba za nedoločen čas ne bo pomenila.»

A zdi se, da ti argumenti niso prepričljivi. Prvič, nihanja v celotnih sredstvih inštituta so veliko manjša od deleža fleksibilnih zaposlitev. Upad financiranja iz 16,55 mio na 13,86 mio evrov, ki mu je bil inštitut kot celota izpostavljen v času največje krize (2011-2013), je bil 16 odstoten, medtem ko je delež negotovih zaposlitev (70 odstotkov) neprimerljivo večji. A tudi če bi obstajala verjetnost, da bi sredstva za plače tako močno zanihala, bi inštitut zaposlenim, ki jih ne bi mogel več plačevati, inštitut še vedno lahko odpovedal zaposlitve iz poslovnega razloga. Drugič, tudi ko so v času krize sredstva upadla za 16 odstotkov, je bil padec zaposlenosti na inštitutu več kot polovico manjši, saj se je število zaposlenih v obdobju 2011-2013 zmanjšalo le za 7 odstotkov. Ta razlika kaže, da ima inštitut vendarle na voljo določen manevrski prostor, zaradi česar je stabilnost zaposlenosti dejansko večja kot stabilnost prihodkov, zato ni razloga za tako velik delež zaposlenih v nestandardnih oblikah. Tretjič, povezava med projektnim delom in nestandardnim zaposlovanjem implicira vezavo zaposlitve na posamezen projekt, kar pa v primeru raziskovalk in raziskovalcev – še manj pa v primeru podpornih služb – ne drži, saj hkrati delajo na različnih projektih, pri čemer se *na odsekih združujejo sredstva različnih projektov*, kar omogoča stabilizacijo zaposlitev (Intervju 5). Zato predstavnica sindikata, ki se zavzema za standardizacijo zaposlovanja, opozarja, da gre v primeru pogodb za določen čas nezakonito veriženje pogodb: *»Po zakonodaji ne, po zakonodaji tudi ne bi smeli verižiti – pa jih. [...] Jah, projektno delo. To je tista slavna krilatica, ki omogoča, da se to veriži,...«*

Interpretacijo, po kateri je nestandardno zaposlenih veliko več kot bi lahko pričakovali glede na nestabilnost sredstev financiranja, podpira tudi dejstvo, da je med raziskovalkami in raziskovalci, ki so v veliki meri zaposleni projektno, skoraj dve tretjini na inštitutu zaposlenih dlje kot šest let, ker presega obdobje trajanja večine projektov.¹¹ Še bolj nenavadno je, da nestandardne oblike nikakor niso omejene na projektne zaposlitve, ampak prevladujejo tudi v skupnih službah, kjer to obliko zaposlovanja uporabljajo kot nadomestek za poskusno obdobje, vendar večina zaposlenih prostovoljno zapusti organizacijo še preden pride do pogodbe za nedoločen delovni čas.

¹¹ Letno poročilo 2019, str. 90.

Predstavnica sindikata, ki je na inštitutu zaposlena vse od osemdesetih let, poroča, da je bilo gibanje zaposlenosti vselej pogojeno predvsem z denarjem in da se je proces destandardizacije začel v devetdesetih letih z uvajanjem projektnega dela. Struktura zaposlenosti se je postopno spreminjala z novimi zaposlitvami, obstoječih pogodb pa niso spreminjali. Projektno delo in z njim povezane pogodbe za določen čas naj bi se vodstvu najprej zdelo prestižne. Uvedel jih je direktor, ki je na inštitut prišel iz privatnega sektorja in je želel uvesti poslovno logiko, »biznis«, kot se izrazi intervjuvanka, njegov naslednik pa ga je povsem posvojil.

Kakorkoli že, videli smo, da projektna narava precejšnjega dela finančnih sredstev inštituta nikakor ne pomeni tudi nujnosti zaposlovanja pogodb za določen čas, saj je skupna vsota sredstev inštituta razmeroma stabilna in je v preteklih petnajstih letih naraščala. Dodaten razlog za vztrajanje pri zaposlovanju za določen čas, ki ga najdemo v intervjujih, je prepričanje o koristi izpostavljenosti tržnim pritiskom za kvaliteto raziskovalnega dela. Že od samega začetka je bil argument za projektno delo domnevna odličnost, ki jo ta prinaša. Po krizi, ki je sledila letu 2008, so pogodbe za določen čas postale tudi način za zagotavljanje »odličnosti« na strani zaposlovanja, saj ob dani ponudbi na trgu delovne sile ta način inštitutu omogoča selekcijo najbolj motiviranih sodelavk in sodelavcev. Intervjuvanec pove, da je povpraševanje inštituta po delovni sili kljub hitri rasti na strani virov financiranja manjše od ponudbe. Zato je prišlo do spremembe v pogledu na nestandardno zaposlovanje. Pred krizo so namreč podaljševali pogodbe, dokler je bilo dovolj projektnega denarja. Sedaj pa so ugotovili, da jim ta način omogoča boljšo izbiro med zaposlenimi. Varnost zaposlitve tako ni zagotovljena – odpuščajo sicer ne, vendar tistim, s katerimi niso zadovoljni, preprosto ne podaljšajo pogodbe: *»Se pravi, mi lahko izbiramo kdo bo in lahko si privoščimo...«*. Poleg zagotavljanja najboljših delavcev pa ta sistem tudi omogoča discipliniranje zaposlenih, kar po drugi strani povzroča nezadovoljstvo med njimi.

Sedanje vodstvo se zaveda problema nezadovoljstva in izgube kvalificiranega kadra, zato načeloma podpira spremembe v smeri standardizacije. Vendarle je pri tem zelo neambiciozno v svojih načrtih. Vodja kadrovske službe sicer v slabih delovnih pogojih in plačah vidi glavni vzrok za visoko fluktuacijo zaposlenih in posledično visokemu deležu nestandardnega zaposlovanja, tj. pogodb za določen čas v skupnih službah (Intervju 4).

Odločitve o zaposlovanju za nedoločen čas sprejema direktor na podlagi predloga vodje odseka, v skupnih službah pa izključno direktor. Zdi se, da je ločnica med tistimi, ki delajo na

temeljnih, in tistimi, ki delajo na tržnih projektih, pomembna za način reprodukcije segmentacije. Tisti, ki se ukvarjajo s temeljno znanostjo in dosega znanstvene nazive, so varno zaposleni, medtem ko nestandardno zaposleni delajo na aplikativnih projektih in – ker na teh projektih ne morejo priti do objav, ki zagotavljajo znanstvene nazive – ostajajo nestandardno zaposleni.

Varnost zaposlitve tistih, ki nimajo pogodbe za nedoločen čas, je v največji meri pogojena z njihovo sposobnostjo in sposobnostjo odseka pri zagotavljanju projektnega denarja. Eden od intervjuvancev, ki je zaposlen za določen čas, pove, da sam ni v prekarnem položaju, saj verjame, da bo njegovemu odseku uspelo pridobiti sredstva za podaljšanje zaposlitev. Tudi sam je zelo uspešen pri pridobivanju sredstev – v letu pred intervjujem je pridobil za 600 000 evrov projektnih sredstev. Pogodba za nedoločen čas zanj nima nobenega posebnega pomena – svojo varnost črpa iz tega, kar velja na trgu.

Organizacija 9

Obravnavana Fakulteta je ena izmed 26 članic najstarejše (ustanovljene leta 1919) in največje (41 tisoč študentov letno) univerze v Sloveniji, Univerze v Ljubljani. Kot tudi druge fakultete UL, pretežni del financiranja izvira iz neposrednih proračunskih sredstev za izvajanje študijskih programov; fakultete pa lahko pridobivajo sredstva tudi z naslova šolnin za izredni študij, kandidiranjem na razpisih za raziskovalno dejavnost (nacionalni in mednarodni) ter iz drugih virov. Vendar članice UL glede financiranja niso v medsebojno primerljivem položaju – obravnavana fakulteta večino sredstev porabi za plače (za ostale stroške ji ostane le 8 %; v času recesije samo 4 %), zaradi česar je razvoj onemogočen in se rezi v finančne prilive bolj poznajo kot v naravoslovno-tehničnih fakultetah, kjer nekateri sredstva porabijo v razmerju 60 % za plače, 40 % za ostale materialne stroške. Raziskovalno delo zaposlenih na pedagoških in raziskovalnih delovnih mestih je tako v celoti financirano iz pridobljenih javnih projektov na nacionalni (ARRS) in mednarodni ravni ter redkeje tržnih projektov. Dekanja fakultet ocenjuje pridobivanje projektov kot zelo uspešno; saj je od približno 13 milijonov prihodkov skoraj polovica pridobljenih sredstev iz raziskovalnih projektov (7 milijonov za pedagoško dejavnost). Na drugi strani pa, kot navaja dekanja fakultete, raziskovalna dejavnost predstavlja tudi finančno breme, saj je stroškov za delo strokovnih služb (računovodstvo, kadrovska, ...) ob raziskovalni dejavnosti več, kot je temu namenjenih sredstev. Obenem zaradi nepredvidljivosti

pridobivanja projektov raziskovalcem ni možno zagotoviti varnosti zaposlitve. Financiranje raziskovalnega dela na fakulteti tako predstavlja največjo težavo. Dekanja fakultete razmere označi kot "obupne", negotove, financiranje z zamikom fakulteto sili v goljufanje, in povzroča prekarnost, medgeneracijske napetosti ter nadaljnje razvojne probleme.

Do uvedbe bolonjskega sistema ter do svetovne finančne krize se je število zaposlenih na fakulteti povečevalo, saj je bilo finančnih virov dovolj. Danes v spremenjenih okoliščinah število zaposlenih zmanjšujejo z mehkim odpuščanjem ob prostovoljnem upokojevanju, zaposlujejo pa le mlade raziskovalce, ki po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas trajanja doktorskega študija nimajo zagotovljenih možnosti za nadaljevanje zaposlitve na fakulteti. Intervjuvani izpostavljajo sistemski problem financiranja, ki onemogoča enake možnosti za stabilnost zaposlovanja za vse generacije. Po informacijah zaposlene v kadrovski službi so bile v času intervjuja na fakulteti zaposlene 303 osebe; 84 med njimi s pogodbami za določen čas, pri čemer je s pogodbami za določen čas kar 28 mladih raziskovalcev; nekaj zunanjih sodelavcev in nadomeščanj; ostali so se zaposlili v zadnjih dveh letih in nimajo veriženih pogodb za določen čas. Leta 2019 so pričeli z odpravljanjem veriženja pogodb za določen čas. Po sanacijskem načrtu mora fakulteta v dveh letih zmanjšati 124 polnih zaposlitev pedagoških delavcev na 110; sedem jih je uspela z mehkim odpuščanjem ob upokojevanju;

Pri financiranju in zaposlovanju fakulteta in univerza nista avtonomni. Na fakulteti ravno zaradi sistema financiranja deluje decentralizirana politika zaposlovanja kadrov za pedagoška in raziskovalna delovna mesta. Predstojniki raziskovalnih centrov in programskih skupin, nosilci projektov in predstojniki kateder so avtonomni pri odločanju o zaposlovanju. Kadrovsko politiko torej vodijo relativno samostojni in avtonomni raziskovalni centri s svojimi programskimi skupinami in pridobljenimi raziskovalnimi projekti za raziskovalno delo na fakulteti ter katedre za pedagoško delo v okviru štirih oddelkov. Skupna kadrovska služba poskrbi za formalizacijo in pravno ureditev pogodbe o zaposlitvi. Odpuščanj je malo. »Načeloma tisti pedagogi, ki odidejo, odidejo na lastno željo, enako je v strokovnih službah, ti, ki smo klasične strokovne službe in plačani iz lumpsama ali gremo v drugo službo ali kaj podobnega. Edino pri raziskovalnih zaposlitvah v strokovnih službah se zgodi, da ko se pogodba izteče, ni podaljšana recimo.« Druge oblike so nestandardnega dela so pedagoško delo prek avtorskih pogodb; ki ga lahko opravljajo mladi raziskovalci ali zunanji izvajalci brez resnih zaposlitev. Plačane dobijo zgolj neposredne pedagoške obremenitve. Na fakulteti ni

agencijskega dela, študentskega dela ni veliko. Na fakulteti pa pri izvajanju pedagoškega procesa sodelujejo tudi zunanji sodelavci; ki niso zaposleni na fakulteti in imajo sklenjeno avtorsko pogodbo (upokojeni, zaposleni s podoktorskimi projekti, podobno tudi mladi raziskovalci). Glede standardiziranosti je na fakulteti že od nekdaj razkorak med povečini standardiziranim pedagoškim delom, ki nudi obliko varnosti, in negotovim projektnim delom raziskovalnih delavcev. Čisti raziskovalci so ekonomsko odvisni ne le od pridobljenih projektov, ampak tudi od sodelovanja z ostalimi zaposlenimi v organizaciji, še zlasti neposredno nadrejenimi in nosilci projektov. Pogosti so torej primeri nestandardnih oblik dela s pogodbami za določen čas in/ali s krajšim delovnim časom pri raziskovalcih, pa tudi s projekti vezanih zaposlenih v strokovnih službah. V zadnjem dobrem desetletju se je struktura standardno in nestandardno zaposlenih na raziskovalnih delovnih mestih spremenila – medtem ko so imeli takrat le redki raziskovalci s t.i. dolgoročno kilometrino (cca. 10 %) pogodbo za nedoločen čas, je danes približno 10 % takšnih, ki imajo pogodbo za določen čas. Status raziskovalcev se je torej v zadnjih letih spremenil. Fakulteta je bila ena izmed prvih članic UL, ki je skušala urediti njihov status, navkljub drugačnim priporočilom rektorja. Kljub standardizaciji pa je odpuščanje je na raziskovalnih delovnih mestih je veliko lažje, kot na pedagoških delovnih mestih (stroški, sodni postopki). V primeru primanjkovanja raziskovalnih projektov lahko zaposleni na raziskovalnih delovnih mestih dobijo odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov, četudi imajo sicer standardno obliko zaposlitve za nedoločen čas. **»Veliko lažje, kot na pedagoškem, ker je večina zaposlitev taka, da ne moreš odpuščati. Ima tudi odpuščanje dodatne stroške in sodne postopke in vse to za sabo. Po navadi je ravno zaradi te visoke prekarizacije raziskovalno področje tisto, kjer zelo radi zarežejo, ker pričakujejo, da bo tu najlažje prišparati. Nekega razmisleka pa itak ni za pričakovati od vrha. Žal.«** (zaposleni 3)

Na novo zaposlujejo le mlade raziskovalce za določen čas 4 let, po izteku pogodb pa ni realno pričakovati podaljšanja zaposlitve.

Varnost zaposlitve je bolje zagotovljena pedagoškim delavcem in strokovnim službam, manj raziskovalcem. Mladim raziskovalcem je varnost zaposlitve zagotovljena za določen čas trajanja pogodbe in izobraževanja; podaljšanje ni zagotovljeno oz. je odvisno od »srečnih okoliščin«. Razlike v varnosti zaposlitve so med zaposlenimi velike - predvsem medgeneracijske ter med standardno in nestandardno zaposlenimi. **Dejanska varnost**

zaposlitve na raziskovalnih delovnih mestih (tako dolgoročna ohranitev zaposlitve, kot tudi zagotovljen polni delovni čas) je odvisna od zunanjih dejavnikov - uspešnosti pri pridobivanju raziskovalnih projektov, povečini financiranih s strani ARRS.

Varnost zaposlitve ima posledice za zdravje, intenziteto dela, eksistenčne stiske, pozna pa se tudi pri doseganju "merljivih rezultatov dela" v primeru blokad za pisanje. Pogosta sta tudi izgorelost in prezintizem, a kljub temu, intervjuvane osebe kot najpomembnejši dejavnik tveganja za zdravje med vsemi zaposlenimi, omenjajo odnose med vodjo in ostalimi sodelavci. Fleksibilnost dela ima tudi negativne plati v prekomernem delu pri posameznikih iz vseh skupin zaposlenih. Pri nestandardno zaposlenih je veliko stresa zaradi negotovosti zaposlitve, na splošno pa tudi zaradi delovne obremenjenosti. Nestandardna zaposlitev zaradi občutka negotove zaposlitve zaposlene žene k večji intenziteti dela, ki se kaže tudi na slabšem psihološkem zdravju.

Med dejavniki, ki vplivajo na varnost zaposlitve so tudi pogoji za napredovanje, ki se iz leta v leto zaostrejejo in mlajši imajo čedalje težje pogoje za dosego habilitacijskih nazivov. Pogoji za napredovanje v višji habilitacijski naziv vključujejo tudi elemente, ki niso povezani s pedagoškim, znanstvenim delom; npr. vodenje projekta (i.e. pridobitev financiranja) kot pogoj za izvolitev v naziv izrednega profesorja; in niso sistemsko stroškovno kriti, npr. obvezno gostovanje v tujini v obsegu najmanj treh mesecev brez prekinitve v mnogih primerih na lastne stroške.

3. Analiza podatkov iz terenske raziskave: viri moči delavcev

Cilj: Analiza sektorsko specifičnih virov moči delavcev in njihovega vpliva na položaj zaposlenih.

3.1 Predelovalna industrija

Podjetje 1

Sindikati v podjetju imajo zelo veliko moč, saj imajo tudi pomembno vlogo pri zaposlovanju¹². *»Zaradi pritiskov zaposlenih, ker da bi vsak rad zagotovil službo svojemu otroku ali komu drugemu, se delavskemu direktorju zdi najbolj ustrezno, da najemajo agencijske delavce. Kot je povedal, vse nove potrebe po delovni sili zadovoljujejo z najemom agencijskih delavcev. Delavski direktor meni, da ni nič spornega v takem zaposlovanju, saj imajo agencijski delavci iste pravice kakor redno zaposleni, prejema isto višino plače, regresa in božičnice, kot če bi bil zaposlen v podjetju, celo čas zaposlitve pri agenciji se mu šteje, kot da bi delal v podjetju.«*

Na vprašanje, kako so se sindikati odzvali na najemanje agencijskih delavcev, je predstavnik menedžmenta rekel, da sindikate predvsem zanima število članov. Agencijski delavci so se včlanjevali v železniške sindikate, zato sindikati niso ovirali najemanja agencijskih delavcev. V intervjujih smo dobili podatek, da je okoli tretjina vseh agencijskih delavcev članov sindikatov. Nekateri so člani kar dveh sindikatov hkrati. To je očitno oportuno, saj se s tem poveča možnost za ohranitev zaposlitve kot agencijski delavec in za neposredno zaposlitev pri podjetju, ki si jo zaradi večje varnosti zaposlitve močno želijo. Predstavnik sindikata strojevodij je, na drugi strani, govoril o nedoumljivi ekonomski logiki, ki napeljuje poslovodstvo k najemanju agencijskih delavcev, ki so, če so vsa plačila enaka kot pri redno zaposlenih, s šest odstotno provizijo agenciji dražji kakor neposredno zaposleni. Vendar ima »čisto vest«, ker so po plačilih in delovnih razmerah izenačeni z redno zaposlenimi in ker se sindikati trudijo, da se ti delavci čez leta (štiri ali pet let) zaposlijo neposredno pri podjetju.¹³ Neposredna zaposlitev agencijskih delavcev je za sindikate le vprašanje časa. V skupini Slovenskih železnic deluje osem sindikatov, ki imajo z matično družbo Slovenskih železnic sklenjeno kolektivno pogodbo,

¹² Nekdanji delavec nam je v pogovoru dejal, da je javna skrivnost med delavci Slovenskih železnic to, da se zaposlitev dobi samo prek sindikata.

¹³ Intervju, 4. 6. 2020, str. 3.

ki je bila ob sklenitvi hkrati panožna in podjetniška. V podjetju ena so štirje sindikati: Sindikat strojevodij Slovenije, Sindikat vozovnih preglednikov, Sindikat vzdrževalcev železniških voznih sredstev in Sindikat vzdrževalcev lokomotiv Moste. Sindikat strojevodij Slovenije ima nedvomno dominantni vpliv (z 92% sindikaliziranosti med strojevodji), ker ima daleč največ svojih zastopnikov v svetu delavcev podjetja, prek tega pa tudi velik vpliv na svet delavcev kapitalsko povezanih družb SŽ, na imenovanje članov nadzornega sveta in delavskih direktorjev v podjetju in SŽ. Močna zastopanost omogoča tudi močno (negativno) solidarnost med sindikalnimi voditelji – ohranjanje podobnih funkcij in podpora članstva kljub nepravilnostim v delovanju oziroma nadlegovanju.

Podjetje 2

V podjetju obstaja sindikat, ki pa deluje le na podjetniški ravni. Je samostojen – ni vključen v nobeno sindikalno konfederacijo. Ima sindikalne zaupnike v vseh enotah, med člani pa prevladujejo proizvodne delavke in delavci, manj je članov iz obeh razvojnih centrov. V sindikatu je včlanjeno med četrtno in tretjino redno zaposlenih, saj predstavnik sindikata pravi, da ta lahko zastopa samo redno zaposlene za nedoločen čas, za določen čas ali s krajšim delovnim časom, ker je reprezentativen le v podjetju. Agencijski in zunanji delavci ne morejo biti njihovi člani, ker so zaposleni v drugem podjetju, kjer sindikat ni reprezentativen in jih v delovno pravnih zadevah ne more zastopati. Sindikat pa opaža, da se včlanjujejo predvsem nekdanji agencijski delavci, brž ko jih podjetje zaposli.¹⁴

Je dokaj zaprt – izmenjuje informacije s podjetniškim sindikatom sorodnega slovenskega podjetja, nima pa stikov s tujimi sindikati v okvirju lastniškega podjetja. Opravlja večinoma le storitvene funkcije za svoje člane: nudi članom brezplačno pravno pomoč, ugodne nakupe, prireditve za svoje člane ob jubilejih in drugih priložnostih, organizira izlete itn.

V podjetju deluje tudi svet delavcev, ki naj ne bi imel »samo posvetovalne vloge, temveč z upravo sodeluje tudi pri poslovnih odločitvah«.¹⁵ Kadrovska služba ocenjuje svet delavcev za koristnega, ker omogoča neposredno izmenjavo informacij, medtem ko naj bi bil sindikat iz »obdobja, ki je minilo«.¹⁶

¹⁴ Intervju, 3. 6. 2020, str. 9.

¹⁵ Intervju, 10. 3. 2020, str. 7.

¹⁶ Intervju, 2. 3. 2020, str. 8.

Pripomba enega izmed intervjuvancev je bila, da se nekateri člani sveta delavcev osredotočajo na koristi podjetja, manj na koristi delavk in delavcev. To naj bi bilo v nasprotju s funkcijo sveta delavcev, ki je po zakonu komplementarna sindikatu.¹⁷ Svet delavcev izbira tudi dva svoja predstavnika v nadzornem svetu. Podjetje ima tudi tri predstavnike v Evropskem svetu delavcev.

Kot podjetniški, sindikat ni sodeloval pri poskusih dogovora o panožni kolektivni pogodbi leta 2019, v podjetju pa obstaja podjetniška kolektivna pogodba, ki pa je bila po prevzemu in uskladitvi s lastniškim podjetjem nekoliko okleščena.

Na splošno lahko rečemo, da je moč podjetniškega sindikata relativno majhna, saj nima vpliva na zaposlovalno politiko podjetja, predvsem pri poskusih zmanjševanja deleža ter pogostejšega rednega zaposlovanja agencijskih in delavcev za določen čas. Vodstvo celo pravi, da so socialni partnerji sprejeli uvajanje agencijskega dela z razumevanjem. Po drugi strani tudi člani sindikata niso preveč aktivni, oziroma jih položaj nestandardno zaposlenih ne zanima preveč.

3.2 Trgovina

Podjetje 3

Trgovsko podjetje je član Trgovinske zbornice Slovenije in Združenja delodajalcev Slovenije. V podjetju obstajata dva skoraj enako močna sindikata, ki v zadnjem obdobju sodelujeta ter imata vsak po 20% članov med zaposlenimi. Sindikat podjetja je reprezentativen na ravni dejavnosti in je del Zveze svobodnih sindikatov Slovenije ter deluje po principu sindikalnih podružnic in sindikalnih zaupnikov. Drugi sindikat je Konfederacija 90 in je reprezentativen na ravni podjetja. Socialni dialog je na visoki ravni, kar potrjujeta tako predstavnica vodstva kot sindikata. Sindikat se trudi zaposlenim tudi predstaviti pomen socialnega dialoga, saj se zaveda, da z upokojevanjem starejših članov obstaja tveganje zmanjševanja števila članov ter tako tudi moči samega sindikata, saj se mladi ne zanimajo za delo sindikata. *»Mi jim skušamo dopovedati, da vsega tega ne bi bilo brez nekega dobrega socialnega dialoga. Kapital ne da*

¹⁷ Intervju, 18. 6. 2020, str. 13.

nič kar sam od sebe oz. ne da rad. Bom rekla, da starejši zaposleni to znajo ceniti. Mladi so neobremenjeni in od sindikata ne vejo nič, oz. jih sploh ne zanima.»

Prav tako se sindikat zavzema za zmanjšanje deleža nestandardnega zaposlovanja v podjetju: *»Cilj sindikata je, da bi bilo takih oblik čim manj. Zakaj? Tudi **take oblike dela zbijajo moč sindikata v podjetju**, ker željo po sindikalnem organiziranju imajo zaposleni, ki se vidijo kot dolgoročno zaposleni v podjetju in ne, da sem danes tukaj, jutri tam ... ker ljudje, ki vedo, da bodo v podjetju kratek čas, nimajo nobenih želja po včlanitvi.«*

Podjetje 4

Socialnega dialoga v podjetju ni saj ni sindikata oziroma sveta delavcev. Prav tako, po pričevanju intervjuvank, podjetje ne želi da bi zaposleni govorili o sindikatu, kaj šele da bi se sindikalno organizirali v podjetju. *»Kako pol veš, da nočejo imeti sindikata? Intervjuvanka št.3: Ja zato, ker oni kjerkoli pač nas izolirajo, da bi mi kaj več zvedeli, oni to naredijo. Saj ne marajo sindikatov.«*

Podjetje se zaveda, da se nekateri zaposleni včlanjujejo v sindikate, ki delujejo izven podjetja in si tako poskušajo zagotoviti svoje pravice. Vendar je večino zaposlenih strah se včlaniti v sindikat izven podjetja zaradi možne izgube služb, ker imajo kredite. Če pa se včlanijo, je to anonimno. Prav tako je zaposlene strah se javno izpostaviti ob določenih problemih v podjetju: *»Ob sindikatu bi šlo, brez...nobena se ne bo izpostavila. Če se punce nočejo izpostaviti, da grejo v sindikat, kje se bo pa kdo izpostavil, da bo naglas povedal kaj je narobe.«* Intervjuvanka št. 2

Viri moči zaposlenih so torej v podjetju pomanjkljivi, saj podjetje disciplinira/kaznuje vsako odstopanje od zaželenega ravnanja z opomini in sporazumnimi odpovedmi – trije opomini pomenijo ponujeno sporazumno odpoved in mesečno odpravnino. Ob pomanjkanju sindikalne podpore se večina zaposlenih, ki jim je sporazumna odpoved ponujena tudi odloči, da jo sprejme.

3.3 Mediji (Informacijska in komunikacijska dejavnost)

Podjetje 5

v Sloveniji so novinarji na nacionalni ravni organizirani v poklicni sindikat (Sindikat novinarjev Slovenije – SNS), ki pa je bil pri uresničevanju interesov članstva v preteklem poldrugem desetletju, torej v času zatona časopisne industrije, razmeroma neuspešen. Poldrugo desetletje po novinarski stavki, ki jo je organiziral SNS (Nahtigal 2004), so kolektivna pogajanja, ki so bistveno sredstvo zaščite sindikalno povezanih interesov v »globoki krizi« (SNS 2021a). **Socialni dialog je decentraliziran na raven posameznih podjetij (medijskih hiš) ali pa ga sploh ni, saj od leta 2015 na državni ravni SNS nima reprezentativnega sogovornika delodajalcev, ki bi se pogajal za nacionalno kolektivno pogodbo na področju medijev** (prav tam).

V podjetju je sindikalna organizacija novinark in novinarjev (Sindikat novinarjev Podjetja 5 – SND) do nedavnega prav tako potekala po poklicnih linijah in ni vključevala zaposlenih v skupnih službah – te so bile organizirane v ločenem sindikatu (Sindikat delavcev Podjetja 5 – SDD). Nestandardno zaposleni so se pred več kot desetletjem organizirali v ločeno Sekcijo honorarnih delavcev, ki pa je delovala samostojno (Intervju 3). SND dolgo časa tudi ni bil vključen v SNS. V preteklih letih je prišlo do premikov na vseh omenjenih področjih, ki kažejo na postopen prehod SND od poklicnega interesnega združenja v okviru posameznega podjetja k širši in bolj inkluzivni organizaciji vseh delavk in delavcev: SND se je združil s SDD, pridružil SND in aktivno pristopil k organizaciji nestandardno zaposlenih, ki so povečini zaposleni v spletnem uredništvu.

Sindikaliziranost v podjetju je razmeroma visoka, saj sta v sindikat včlanjeni približno dve tretjini delovne sile. Organiziranih je tudi nekaj manj od deset honorarnih sodelavk in sodelavcev, ki tako predstavljajo približno desetino celotnega članstva. Vendar pa sama številčnost sindikalne organizacije ne pove veliko o moči sindikata – predstavnik sindikata visoko stopnjo sindikaliziranosti pripisuje ugodnostim, ki jih sindikat omogoča članstvu, kot sta pravna pomoč in čebelica (Intervju 3).

Stališče predstavnikov sindikata v podjetju je, da mora sindikat aktivno pristopiti k boju za izboljšanje položaja nestandardno zaposlenih oziroma za odpravo nestandardnega zaposlovanja iz dveh razlogov. Prvič, nestandardno zaposleni standardno zaposlenim novinarkam in novinarjem predstavljajo nelojalno konkurenco in s tem predstavlja grožnjo.

Drugič, ugotovili so, da se nestandardno zaposleni zaradi svojega specifičnega položaja ne morejo sami boriti, ampak imajo možnost za izboljšanje svojega položaja le če jih podprejo standardno zaposleni.

Poleg tega sindikat že nekaj časa na menedžment naslavlja pobude za neposredno zaposlitev honorarno zaposlenih, a je pri tem neuspešen. SND je problematiko honorarnih sodelavk in sodelavcev vključil tudi v predlog nove kolektivne pogodbe (Intervjuji 1, 3 in 9). Za nestandardno zaposlene je uvedel diferencirano, nižjo članarino in predsednik je znotraj sindikata poskušal organizirati posebno sekcijo, v okviru katere bi nestandardno zaposleni lažje uveljavljali svoje interese (Intervju 3).

Nestandardno zaposleni na drugi strani ne prepoznajo sindikata kot organizacije, prek katere bi lahko uveljavljali svoje interese. Večina honorarnih sodelavk in sodelavcev tudi ne vidi osnove za večji angažma nestandardno zaposlenih, saj se ti bojijo povračilnih ukrepov uprave: *»najbolj so pripravljeni tisti, ki že imajo eno nogo zunaj«* (Intervju 10). Pred približno petimi leti je nekaj honorarnih sodelavk in sodelavcev od uprave zahtevalo neposredno zaposlitev pri časopisu, a jih je to stalo službe.

Podjetje 6

Proces standardizacije delovnih razmerij je v zadnjem desetletju pomembno opredelil strukturo zaposlovanja v medijski hiši, odvisno od zakonske ureditve zaposlovanja, dogovorov med medijsko hišo in sindikati ter ukrepov vlade v javnem sektorju. Prvi predpis je bil dogovor s Sindikatom novinarjev Slovenije leta 2010, ki mu je sledil še dogovor z vsemi tremi sindikati medijske hiše: Koordinacijo novinarskih sindikatov, Sindikatom kulturnih in umetniških ustvarjalcev ter Sindikatom delavcev radiodifuzije. Ti sporazumi so ustvarili pot za standardizacijo zaposlovanja „stalno najetih zunanjih delavcev“.

Sporazum je imel dva glavna elementa. Prvič, določen je bil postopen postopek zaposlovanja „stalno najetih delavcev“, ki izpolnjujejo izobrazbene zahteve za to delovno mesto, in drugič, pogodbeni delavci so se strinjali, da svojih standardnih pogodb o zaposlitvi ne bodo vsiljevali s sodnimi odločbami (22). Sledila je vladna prepoved podaljševanja pogodb zunanjim delavcem v letu 2012, ki je sicer kratkotrajna povzročila pretrese, predvsem zato, ker ji je sledilo 3-mesečno vladno znižanje RTVS prispevka za leto 2013 (Letno poročilo za 2012, 11).

Mejnik je bil tudi dogovor med medijsko hišo in dvema sindikatoma iz leta 2015. Sporazum iz leta 2015 je določal, da bo medijska hiša ponudila pogodbo o zaposlitvi vsem »nastavljenim delavcem za nedoločen čas«, ki bodo izpolnjevali pogoje izobrazbe (UL RS 105/15). Zadnja pomembna ureditev je prišla leta 2018 v obliki vrste sodnih sodb, ki so medijski hiši nalagale, da mora ponuditi pogodbe o zaposlitvi tistim 'zunanjim delavcem', s katerimi je dejansko v rednem delovnem razmerju, tudi brez zahtevane izobrazbe (letna Poročilo za leto 2018, 5).

3.4 Znanstvena dejavnost

Organizacija 7

Na inštitutu ni organiziranega sindikata, čeprav so nekateri zaposleni včlanjeni v panožne sindikate. To je najbrž povezano z odsotnostjo klasičnega razmerja med menedžmentom na eni strani in delavstvom na drugi strani. Poleg tega, da vodstveni položaj zaseda direktor, ki je tudi sam zaposlen kot raziskovalec, je pomembno za razumevanje odsotnosti sindikata bržkone tudi dejstvo, da z inštitutom v veliki meri upravljajo zaposleni – kot neka oblika samoregulacije. Odsotnost klasičnega odnosa med menedžmentom in zaposlenimi ne pomeni, da dialog kolektiva z vodstvom (direktorjem in upravno direktorico) oziroma z upravnim svetom, kolikor ga je, ne obstaja. Zaposleni imajo dva predstavnika v upravnem svetu inštituta, ki zbirata stališča, komentarje in vprašanja, ki jih zaposleni želijo posredovati upravnemu svetu. Po mnenju intervjuvank sodelovanje predstavnikov zaposlenih v Upravnem svetu predstavlja učinkovit kanal komunikacije z vodstvom in je bil v nekaterih primerih – zlasti ko je šlo za nižanje plač – tudi uporabljen.

Na zборе delavcev naj bi bili vabljeni tudi nestandardni delavci, recimo, dva delavca, ki sodelujeta kot s. p., vendar nimata glasovalne pravice, saj formalno nista člana organizacije. Študenti niso vabljeni.

Ugotovili smo, da so strukture, v katerih je mogoče vzpostaviti odnose med menedžmentom in delavci, v veliki meri pod nadzorom slednjih, zato se sindikat kot oblika delavskega predstavništva na ravni organizacije zaposlenim zdi redundanten. Vendar to ne pomeni, da konflikt, v katerem bi sindikat lahko združil delavski kolektiv v organizaciji, ne obstaja. Problematika izjemno nizke varnosti zaposlitve in s tem povezane stabilnosti dohodka, ki

postavlja dolgoročne pogoje za vsakodnevno reprodukcijo raziskovalk in raziskovalcev v perspektivo niza kratkoročnih obdobj trajanja projektov, je v celoti družbeno pogojena in kot taka zahteva organiziran boj projektno odvisnega in fleksibilnega raziskovalnega proletariata. Vendar lahko ta boj poteka le na sistemski ravni. Tega dejstva se tako ali drugače zavedajo tudi intervjuvanci, ki opozarjajo na potrebo po regulaciji odnosov s financerji oziroma donatorji (Intervju 2).

Vodje projektov oziroma prijaviteljice, ki so sposobne pridobiti projekte uživajo neformalno moč, ki izhaja iz dejstva, da so s svojo dejavnostjo sposobne, kot se izrazi zgoraj navedeno zaključno poročilo, zagotoviti lastni obstoj in obstoj sodelavk in sodelavcev ter nasploh preživetje inštituta kot takega. Ta neformalna vloga se odraža v različnih aspektih njihovega položaja. Prvič, še pred procesom standardizacije zaposlovanja po letu 2013 so bili tisti, ki so uspešno pridobivali večje projekte, zaposleni na pogodbah za nedoločen čas. Drugič, ker so uspešni prijavitelji tudi vodje projektov, v zadnji instanci odločajo, kdo od tistih, ki nimajo svojih projektov, bo zaposlen na projektu, kar pomenim da je nadzor nad zaposlovanjem dejansko v njihovih rokah – in ne v rokah menedžmenta. Tretjič, sredstva za materialne stroške na projektih, za usposabljanje in izobraževanje, so ravno tako pod nadzorom vodij projektov. Ko govorimo o virih moči, je treba seveda upoštevati, da je moč zaposlenih, ki so sposobni zagotoviti sredstva za preživetje organizacije, zelo relativna. Njihov položaj v okviru organizacije je močan, vendar je sama organizacija podrejena pogojem financerjem oziroma pogojem, ki jih ti postavljajo.

Zdi se, da menedžment na inštitutu opravlja le koordinacijsko funkcijo, ne pa tudi nadzorne oz. birokratske (v marksističnem in ne webrovskega smislu), to se pravi, ne skrbi za izžemanje presežnega dela iz raziskovalk in raziskovalcev. Vendar to ne pomeni, da teh birokratskih oziroma nadzornih funkcij ne opravlja nihče – pod pritiskom »trga«, to se pravi, potrebe po pridobivanju projektnih sredstev pod pogoji, ki jih enostransko določajo financerji, te funkcije izvajajo same raziskovalke in raziskovalci. To je tudi razlog, da sindikata in s tem socialnega dialoga znotraj organizacije pravzaprav ni. Namreč, kar zadeva odnose znotraj organizacije, potrebe po sindikatu ni, ker imajo zaposleni velik vpliv na odločitve, nad katerimi ima nadzor organizacija. Toda ključne odločitve se ne sprejemajo v organizaciji, ampak zunaj nje in za nadzor nad temi je sindikat na ravni organizacije neuporaben. Obstaja pa velik in, zdi se, neizkoriščen prostor za povezovanje zaposlenih na inštitutu z drugimi skupinami raziskovalk

in raziskovalcev ter delavstva nasploh v bojih na politični ravni, ki ne presega le ravni posamezne organizacije in bržkone tudi okvir zagovorništva kot oblike političnega boja.

Organizacija 8

Vodja kadrovske službe dodaja, da je zaposlovanje za določen čas velik vir nezadovoljstva, kar je pokazala tudi raziskava o zadovoljstvu med zaposlenimi v letu 2019. Največje težave, poleg same varnosti zaposlitve so vezane na odsotnost kariernega razvoja, kar posledično vpliva na višino plač, pa tudi na motivacijo.

Stališče sindikata do problematike nestandardnega zaposlovanje je jasno: predstavnica sindikata se bori za pogodbe za nedoločen čas, a pravi, da se to vodstva ne prime – in sindikat je le izjemoma uspešen v boju za standardizacijo zaposlitev. Zdi se ji sicer primerno, da mladi po zaključenem doktoratu dobijo prvo pogodbo za določen čas, da lahko vodje odsekov ugotovijo, ali so primerni za delovno mesto, saj meni, da je redna zaposlitev na inštitutu drugačna kot zaposlitev na delovnem mestu mlade raziskovalke ali raziskovalca. Toda temu bi morala slediti pogodba za nedoločen čas, če se izkaže, da tak kader inštitut potrebuje. Ob tem opozarja, da prihaja do kršitve zakonodaje, saj se zaposlitve za določen čas dejansko verižijo, poleg tega pa raziskovalke in raziskovalci delajo na več različnih projektih, medtem ko bi morale biti projektno delo vezano na en sam projekt (Intervju 2). V nasprotju z nekaterimi drugimi intervjuvanci meni, da nestandardno zaposlovanje ni primerno kot mehanizem permanentne selekcije, kjer so raziskovalke in raziskovalci nenehno na prepihu, saj jim, če ne pokažejo zadostne motivacije in rezultatov, ne podaljšajo pogodbe

Sindikat omogoča včlanitev tako standardno kot nestandardno zaposlenim na pogodbah za določen čas. Problematiko nestandardnega zaposlovanja sindikat uporablja tudi kot sredstvo rekrutacije novega članstva, saj je pri velikem deležu nestandardnih zaposlitev zanj veliko zanimanja. Med standardno in nestandardno zaposlenimi sicer ni velikih razlik pri včlanjevanju – včlanjujejo se tako eni kot drugi. Po besedah predstavnice sindikata se sicer včlanjujejo predvsem tisti z nižjimi nazivi in tehnične službe, medtem ko so med tistimi z višjimi nazivi članice in člani večinoma tisti, ki ji delavska problematika zanima in bi se radi angažirali na tem področju (Intervju 2).

V sindikat je včlanjenih približno 50 od 300 zaposlenih, kar je približno 17 odstotna sindikaliziranost. Številčno je sindikat že nekaj let na približno enaki ravni, vendar

intervjuvanka meni, da postopno pridobiva na moči, ki je odvisna predvsem od načina vodenja. Vendar akcijska moč sindikata ni posebno visoka – zaposleni na inštitutu ob stvkih ne ustavijo delovnega procesa: »V glavnem je skupen imenovalc ta, da raziskovalci ne stavkajo, ker delajo« (Intervju 2). Zato je intervjuvanka poskušala med zadnjo stavko javnega sektorja organizirati posvet o stavki in z njo povezanem dogajanju, vendar med članstvom ni bilo interesa. Delovanje sindikata tako ostaja predvsem na ravni servisne dejavnosti za članstvo, medtem ko si vodstvo želi močnejše povezanosti kolektiva.

Predstavnica kadrovske službe, meni da je sindikat v organizaciji razmeroma močan in vpliven. Vidi ga tudi kot zaveznika v določenih procesih, kjer ji sindikat lahko nudi podporo, saj sama nima veliko moči v organizaciji. Kadrovska služba in sindikat si na primer skupaj prizadevata za povečanje deleža standardnih zaposlitev. Drugo področje, na katerem sindikat sodeluje s kadrovsko službo, pa tudi z vodstvom inštituta, je problematika sistemizacije delovnih mest v administrativnih službah, ki so za nekaj razredov slabše plačana kot na univerzah, omenjeni akterji pa si prizadevajo, da bi ta neskladja odpravili (Intervjuja 3 in 4). Vodja kadrovske službe dodaja, da je zaposlovanje za določen čas velik vir nezadovoljstva, kar je pokazala tudi raziskava o zadovoljstvu med zaposlenimi v letu 2019. Največje težave, poleg same varnosti zaposlitve so vezane na odsotnost kariernega razvoja, kar posledično vpliva na višino plač, pa tudi na motivacijo.

Eden najpomembnejših virov moči zaposlenih na inštitutu je njihova sposobnost za pridobivanje projektnih sredstev. Sposobnost za pridobivanje velikih projektov stabilizira zaposlitev standardno zaposlenih raziskovalk in raziskovalcev, za nestandardno zaposlene pa pomeni hitro pot do standardne zaposlitve ali vsaj do začasne avtonomije pri razporejanju sredstev in odločitvah o zaposlovanju sodelavk in sodelavcev. Poleg tega se – podobno kot Organizacij 7 – raziskovalke in raziskovalci poskušajo pred izgubo zaposlitve zavarovati s kopičenjem projektov. Tudi brez velikih projektov je položaj raziskovalk in raziskovalcev zaposlenih na inštitutu razmeroma močan, saj imajo realne zaposlitvene alternative v industriji. Vendar raziskovalke in raziskovalci ta ugoden položaj na trgu delovne sile izkoriščajo za individualne rešitve v obliki prezaposlitve, ne pa tudi za iskanje kolektivnih rešitev.

Organizacija 9

Ključna sindikata za zaposlene na proučevani fakulteti sta dva. Prvi je *Neodvisni sindikat delavcev Ljubljanske univerze NSDLU*,¹⁸ ki deluje v okviru *Konfederacije sindikatov Javnega sektorja (KSJS)*.

Ker je postal (po sodelovanju v stavki celotnega javnega sektorja proti ZUJF-u leta pred desetletjem) manj aktiven, so leta 2012 ustanovili drugega, *Visokošolski sindikat Slovenije – VSS*,¹⁹ ki je bolj dejaven, in ki tudi pridobiva nove člane. Deluje v okviru *Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM*²⁰, ki vključuje sindikate javnega in zasebnega sektorja. Organiziran je nacionalni ravni (VSS), na ravni treh univerz (*Sindikati Univerz v Ljubljani, Mariboru in Kopru*) ter pogosto tudi na ravni fakultet in akademij.

Fakultetna enota sindikata je po besedah predsednice drugi največji po številu članov na celotni Univerzi v Ljubljani (približno 60 % članov); kar sicer pri mehkih pritiskih nima bistvenega vpliva, ima pa možnost vstopa v pogajalske procese na vladni ravni. Člani so lahko tudi tisti, ki imajo pogodbe civilnega prava (avtorske, podjemne itd. pogodbe); članarino za razliko od zaposlenih, ki jim jo direktno odvedejo od plače, nakazujejo sami. Predstavnica sindikata navaja, da se je sindikat dobro konsolidiral, ima precej veliko pogajalsko moč; obenem pa je v zadnjih letih dobil tudi boljšega partnerja v dialogu na univerzitetni in fakultetni ravni (rektor UL, dekanja fakultete).

Vodstvo z zaposlenimi komunicira neposredno in sindikatov ne uporablja za sporočanje navzdol. Komunikacija navzgor od zaposlenih k vodstvu pa poteka tudi prek sindikatov.

V sindikatu VSS priznavajo, da je zaposleni z nestandardnimi oblikami pogodbe težko sindikalizirati in zastopati, saj so ekonomsko odvisni od neposredno nadrejenih (pri projektih, programski skupini itd.) in si niti ne upajo na organiziran način izboljšati svojega položaja.

Po mnenju intervjuvanih je sindikat VSS aktiven in ima večjo moč, a bolj zastopa interese pedagogov in raziskovalcev, manj strokovnih služb, čeprav je tudi med slednjimi precej včlanjenih. Čeprav vidijo sindikat VSS bolj v vlogi zastopanja pedagoških in raziskovalnih delavcev, kot za strokovne službe; priznavajo, da so tudi za skupne službe uspeli urediti nekatere razmere. Zlasti kot velik uspeh štejejo zaposlitev čistilk neposredno na fakulteti in ne

¹⁸ NSDLU – Neodvisni sindikat delavcev Ljubljanske univerze <http://www.nsdlu.si/>

¹⁹ Visokošolski sindikat Slovenije VSS <http://www.sindikat-vss.si/>

²⁰ Konfederacija sindikatov PERGAM <https://sindikat-pergam.si/>

več prek zunanjega izvajalca. Sinidkat uslužbencev plačne skupine J (SUPSJ) zaposleni v strokovni službi vidijo kot neaktiven in oddaljen od (interesov) zaposlenih na fakulteti. Med najpomembnejšimi prizadevanji sindikata VSS so napor za branjenje pred poslabšanjem obstoječih razmer z ohranjanjem zaposlitvene varnosti in varovanjem pred fleksibilizacijo redno zaposlenih pedagoških delavcev. Na teh delovnih mestih je tudi zastopan večinski del članstva. Drugi nivo aktivnosti sindikatov sega v raziskovalno delo in težnjo po odpravi veriženja pogodb za določen čas.

Predstavnica fakultetnega visokošolskega sindikata VSS ocenjuje, da je sindikat spodbudil izboljšanje na več področjih; urejanje pogodb civilnega prava, prekinitve veriženja pogodb za določen čas s pretvorbo v standardno obliko zaposlitve, urejanje delovnih mest visokošolskih učiteljev ob prehodu iz asistentskih. Sindikat se je zavzemal zlasti za mlade in prekarne zaposlene; mediiral pred sodnimi postopki, in z aktivnim pridobivanjem na moči s povečevanjem članstva in delovanja pritiskal na vodstvo, da je pričelo urejati nepravilnosti. Ko sindikat nima pravne podlage za posredovanje (npr. nadaljnja zaposlitev mladih raziskovalcev) uporabi 'mehke pritiske' na vodstvo s prošnjami po solidarnosti in vzpostavitvi dialogov ter iskanja možnih rešitev.

Kolektivna pogodba je po mnenju predstavnice sindikata velika prednost, brez katere bi bil »razpad sistema«. V primerjavi s srednješolskimi in osnovnošolskimi učitelji, so si visokošolski učitelji že v kolektivni pogodbi izborili slabše pogoje. Pomanjkljiva je na področju pokrivanja zunanjih izvajalcev in usklajene sistemizacije delovnih mest z nazivi.

Nekateri zaposleni vidijo inertno delovanje sindikatov v javnem sektorju tudi z namenom, da ne degradirajo lastnih (težko) pridobljenih pozicij.

Zaradi prepletenih medosebnih odnosov na fakulteti v primerih sporov na medosebni ravni v sindikatu spodbujajo reševanje konfliktov na osebni ravni in ne prek formalnih mehanizmov.

Sindikat je posredoval tudi v primeru kršitev v zvezi z mobingom. Sprva so naslavljali prijave kršitev na Etično komisijo UL, ki se je v večini primerov izkazala kot »brezzobi tiger«. Ker slednje ni bilo uspešno, so pričeli z neposredno komunikacijo in mediacijo z vodstvom, pri katerem so si prizadevali, da 1) vodstvo zavzame ničelno toleranco do mobinga, 2) vodstvo prevzame mediatorsko vlogo med mobingirancem in mobingirajočim; 3) se vzpostavi dolgoročen proaktivni program ozaveščanja, 4) razišče primere dobre prakse v tujini; zlasti pa 5), da se vodstvo začne aktivno ukvarjati s problemom mobinga.

4. Analiza podatkov iz terenske raziskave: socialni dialog

Cilj: Identifikacija in analiza učinkov destandardizacije zaposlovanja na socialni dialog.

4.1 Predelovalna industrija

Podjetje 1

Agencijski delavci naj bi bili obravnavani kot vsi ostali zaposleni – naj ne bi bilo razlik med redno zaposlenimi in agencijskimi delavci. Na vprašanje, kako so se sindikati odzvali na najemanje agencijskih delavcev, je predstavnik menedžmenta izjavil, da sindikate predvsem zanima število članov. Agencijski delavci so se včlanjevali v železniške sindikate, zato sindikati niso ovirali najemanja agencijskih delavcev. V intervjujih smo dobili podatek, da je okoli tretjina vseh agencijskih delavcev članov sindikatov. Nekateri so člani kar dveh sindikatov hkrati. Sindikati naj bi se zavzemali za postopno zaposlovanje agencijskih delavcev.

92 odstotna sindikaliziranost v sindikatu strojevodij in veliko jih je včlanjenih v dva sindikata, kot je predstavnik sindikata strojevodij pojasnil, zaradi prehajanja: *»[.V]čeraj je bil v tej družbi, pa bi rad z vidika družabnih dogodkov ohranil stike s svojimi iz te baze, ko pa pride v novo, recimo strojevodja, hoče biti del tudi te sredine, tudi sindikalno. Sindikati kar poskrbijo za družabnost, za fešte, tudi nekaj počitniških imamo v lasti, tako da ljudje imajo absolutno korist, sem prepričan, od zastopanja, pa tudi z vidika družabnosti je poskrbljeno.«*²¹ Poleg pravnega zastopanja in kolektivnih pogajanj, delavskega soupravljanja, počitniških namestitev in več sto štipendij za otroke zaposlenih na leto, so si sindikati izborili druge ugodnosti, ki so vzbudile celo pozornost javnosti. Leta 2014 so sindikati sklenili »Dogovor o programu reševanja presežnih delavcev«, po katerem delavci, ki jim je do upokojitve manjkalo največ 25 mesecev in so bili upravičeni do nadomestila za brezposelnost do izpopolnjevanja pogojev za upokožitev, dobijo odpravnino v višini dvanajstih plač, če podpišejo izjavo o nesposobnosti za nadaljnje delo. S tem je podjetje poskušalo motivirati starejše delavce k odhodu in kadrovsko pomladiti podjetje, ker da bi pri kolektivnem odpuščanju morali oditi prav mlajši delavci.²²

²¹ Intervju, 4. 6. 2020, str. 11.

²² Podjetje 1, *Letno poročilo 2014*, dostopno na: <https://www.slo-zeleznice.si/images/skupina/letna-porocila/LP14-A4.net.pdf> (pregledano 10. 11. 2020), str. 37.

Agencijski delavci potrjujejo, da dobivajo iste zneske za osnovno plačo, regres in božičnico. Tudi agencijski delavci imajo možnost napredovanja in s tem višjo plačo. Kljub temu agencijski delavci občutijo pomanjkanje varnosti zaposlitve in si zato močno želijo neposredne zaposlitve v podjetju. Tisti pa, ki imajo z agencijami pogodbo za določen delovni čas, pa si želijo vsaj pogodbe za nedoločen čas. To naj bi bila dva »jedrna problema«.²³ Sindikati se tolažijo, da delavci sicer res delajo za podjetje več let prek agencij s tem, da jih bo podjetje vendarle prej ali slej zaposlilo.

Podjetje 2

Podjetniški sindikat nastopa formalistično saj so člani le redno zaposleni in ne omogoča članstvo agencijskih delavcev, s tem pa je tudi omejeno predstavljanje njihovih interesov v podjetju.

V obravnavanem podjetju obstaja zelo segmentiran notranji trg podjetja, ki je v določeni meri posledica tudi različnega deleža nestandardno zaposlenih v obeh segmentih. Na eni strani zaposleni v razvojnih centrih (večinoma redno zaposleni) imajo več možnosti za osebni razvoj, izobraževanje, menjavo delovnih mest in celo odhod na izmenjavo v tujino. Na drugi strani pa se zaposleni v proizvodnji (z večjim deležem agencijskih delavcev) srečujejo s povečano intenzivnostjo dela, nadurami in strogo disciplino.

Zapleteno določanje plač z visokim variabilnim deležem ne omogoča primerjavo plač med zaposlenimi, kar je eden od vzrokov za nezadovoljstvo med agencijskimi delavci – čeprav naj bi imeli enake pravice kot redno zaposleni.

Položaj študentov tudi ni najboljši saj, kljub zahtevnemu delu nekaterih med njimi, prejemajo najnižje postavke – pridobitev izkušenj naj bi odtehtala nižje plače. Ob tem je potrebno opozoriti tudi na primere večletnega zaposlovanja študentov, kar presega definicijo študentskega dela in je očitno kršenje zakonodaje.

²³ Prav tam, str. 4.

4.2 Trgovina

Podjetje 3

V podjetju je majhen delež nestandardno zaposlenih, tako da ta vidik ima relativno majhen vpliv na socialni dialog v podjetju.

Po drugi strani na socialni dialog vplivajo posredno drugi dejavniki med katerimi sta politika zniževanja stroškov in s tem povezano upadanje števila zaposlenih, kar povzroča pomanjkanje kadrov in povečan obseg dela za tiste, ki ostajajo v podjetju. To se odraža v večji intenzivnosti dela in večjemu pritisku na posamezne delavce. Pomanjkanje kadrov poskuša podjetje reševati tudi z večjo funkcionalno fleksibilnostjo zaposlenih, tudi z uvajanjem novega poklica – prodajalca univerzalista. Višja intenziteta dela, neugoden delovni čas in narava dela v poslovalnicah (dviganje, premikanje težjih predmetov, agresivne stranke) povzročajo tudi različne zdravstvene težave – od fizičnih (poškodbe okončin in hrbtenice) do psihičnih (psihična obremenitev v času konic in posebej v času pandemije ter stres in izgorelost).

Sodelovanje sindikatov s podjetjem pri reševanju omejenih zdravstvenih problemov (ergonomski tim) ali drugih izzivov vezanih na pogoje dela in nagrajevanje (nov sistem delovne uspešnosti, nove pogodbe o zaposlitvi) kaže na resničen pomen socialnega dialoga v podjetju. Hkrati pa je opaziti tudi druge dejavnike, ki zmanjšujejo vlogo sindikatov oziroma socialnega dialoga. Na eni strani je to ugotovitev, da sindikati ne delujejo v korist (vseh) delavcev, na drugi strani pa sta to predvsem strah in individualizem. Strah *»za svoje službe, zato ker so ljudje zakreditirani«* (intervjuvanka št. 6) in prevlada individualizma nad kolektivizmom: *»Mentaliteta je taka: pridem na šiht, oddelam svoje in grem domov. Prav tisto 'ne bom se ukvarjal s tem, kar se v kolektivu, službi dogaja; jaz pridem zato, da naredim in grem domov'. Sindikat je stvar, kot ga jaz jemljem, je stvar neke solidarnosti. Jaz zate, ti zame, kolektivna zadeva. To so pa čisto individualisti. Gledajo samo še na to, kako bodo sami sebi koristili, sami sebe preživeli.«* (intervjuvanka št. 7)

Podjetje 4

Socialnega dialoga v podjetju ni saj ni sindikata oziroma sveta delavcev. Tako tudi ni opaziti nekih posebnih učinkov destandardizacije zaposlovanja na socialni dialog. Po drugi strani

obstaja veliko nezadovoljstva med zaposlenimi povezanega predvsem z delovnimi pogoji. Poslovna politika podjetja je čim manj nadur, po drugi strani pa so v praksi zaposleni preobremenjeni saj zaradi doseganja storilnosti in skrajšanega delovnega časa morajo dejansko delati nadure dokler ne dokončajo delo. *»Skratka, preveč dela za to koliko jih je zaposlenih.«* - intervjuvanka št. 4 Nezadovoljstvo je povezano tudi s pomanjkanjem nadomestnih delavcev ob konicah ali ob dopustih: *»Nezadovoljstvo pri delu, pri vsem. Recimo, zdajle smo med dopustom...me smo norele. Jaz še nisem imela takega odpora do dela kakor sem ga dobila zdaj med dopusti.«* Intervjuvanka št. 2

Povečan obseg dela ob pomanjkanju delavcev pomeni tudi potrebo po večji organizacijski in funkcionalni fleksibilnosti zaposlenih v poslovalnicah – več timskega dela in solidarnosti med sodelavci. Večji obseg in večja intenziteta dela pa s sabo, tako kot v prvem primeru iz trgovinske dejavnosti, povzroča podobne zdravstvene težave – tako fizične (kolena, hrbtenica) kot psihične (stres, izgorelost). Ob tem pa so ti delavci/ke deležni/e različnih oblik zaničevanja, pritiskov in mobinga: *»Da mi reče, da smo nesposobne...kaj niste še končali? Koliko vam mora...ne vem...tudi mi je rekel, da smo nesposobni pri delu.«* intervjuvanka št. 3

4.3 Mediji (Informacijska in komunikacijska dejavnost)

Podjetje 5

Ob pomanjkanju mobilizacijske moči se zdi, da nestandardno zaposleni pričakujejo pomoč predvsem od sindikata in standardno zaposlenih, ki tvorijo v njem večino in so hkrati tudi v ugodnejšem položaju. Vendar pravih rezultatov ni, zato nestandardno zaposleni v sindikatu vidijo organizacijo, ki ščiti predvsem interese zaposlenih in se ne zmeni veliko za nestandardno zaposlene.

Razlog za šibkost sindikata pri obrambi interesov obeh skupin je **močna podrejenost delavk in delavcev, ki izhaja iz nizke ravni varnosti zaposlitve in slabih zaposlitvenih alternativ na trgu delovne v primeru izgube zaposlitve.**

Zadnje desetletje je delovni proces in pogoje v podjetju pomembno zaznamoval tudi proces »konvergence« uredništva, s katero se je strateško poseglo v tradicijo decentraliziranega časopisnega uredništva, pri čemer so koncepti **individualizacije in fragmentacije dela**

pomembno določali prostorsko, procesno in vsebinsko povezovanje časopisnih in digitalnih oddelkov (Vobič 2013, 61–63). Tako je konvergenca usmerjena v uniformiranje delovne sile in standardizacijo delovnega procesa, posebej v digitalnem uredništvu, katerih produkcijo bolj kot uredniška presoja zaznamuje menedžerski nadzor nad stroški dela (prav tam). Digitalizacijo v podjetju je, podobno kot na Delu, zaznamovala »pavperizacija« novinarjev, ki so primarno vključeni v digitalno produkcijo »novic dneva«, ter njihovo ekonomsko-socialno ločevanje kot »nepravih« novinarjev od časopisnih kolegov (prav tam, 110–112). Po eni strani so digitalni novinarji podvrženi pospeševanju in skrajni standardizaciji produkcije digitalnih novic, pri čemer gre predvsem za predelavo »novic iz druge roke«, zato so kot delovna sila lažje zamenljivi. Po drugi strani delajo v nestandardnih oblikah dela ali celo brez kakršnega koli formalnega dogovora in so tako izpostavljeni prekarizaciji (prav tam).

Podjetje 6

Namesto da bi se usmerili v kakovostno proizvodnjo, je program začelo bremeniti zmanjševanje skupne zaposlenosti, ko je delovni čas postal zasičen in delavci niso mogli prevzeti dodatnih obremenitev. Zdi se, da so učinki procesa standardizacije na delavce pozitivni, čeprav so bile koristi neenakomerno porazdeljene. Proces je koristil „trajno zunanjim delavcem“, saj je povečal njihovo varnost zaposlitve in dohodka, zagotovil stabilnejše delovne pogoje ter strožje upoštevanje predpisov glede časa počitka, plačanega dopusta in najdaljšega delovnega časa. Za običajne delavce se gospodarske koristi zdijo manj enostavne, vendar so njihove "politične pridobitve" znatne, saj jim bolj enoten položaj med delovno silo omogoča, da oblikujejo bolj enotno fronto, ko se soočajo z izzivi, ki so pred njimi.

4.4 Znanstvena dejavnost

Organizacija 7

O močni vlogi in položaju zaposlenih na inštitutu priča tudi dejstvo, da večina članov Upravnega sveta in Znanstvenega sveta bodisi izhaja iz vrst raziskovalk in raziskovalcev bodisi gre za dolgoletne sodelavce inštituta. Odločitve o tem, kdo bo povabljen v ta dva organa in kdo bo direktor, se sprejemajo znotraj inštituta, kar pomeni, da imajo pri izbiri največjo vlogo

zaposleni na inštitutu (Intervju 1). Skratka, čeprav zakon predpisuje določene birokratske strukture, imajo na odločitve, ki sprejemajo na inštitutu, največji vpliv prav zaposleni, ne glede na to, da v Organizaciji 7 ni sindikata kot predstavnika zaposlenih.

Organizacija 8

V organizaciji 8 velik problem predstavlja neaktivnost mladih, ki niso pripravljeni na kolektivno akcijo – delno zato, ker nimajo pogodb za nedoločen čas in svoje prihodnosti ne vidijo na inštitutu, delno pa tudi zato, ker ne verjamejo, da bi sindikat lahko na področjih, ki jih najbolj zanimajo, dosegel bistvene premike.

Še večji problem za kolektivno akcijo je po mnenju intervjuvanca ljubezen in veselje do dela, ki ga opravljajo, zaradi česar so pripravljeni požreti tudi slabe pogoje. Na drugi strani imajo tisti, ki tega niso pripravljeni storiti, dovolj priložnosti za zaposlitev v industriji – tudi v analiziranem Podjetju 2, ki sodeluje z Organizacijo 8. Drugače povedano, položaj mlajših raziskovalcev inštituta na trgu delovne sile krepi njihovo pogajalsko moč. Vendar se ta pogajalska moč ne izraža v kolektivni moči, ampak zgolj v obliki individualnih rešitev, tj. kot beg na boljša delovna mesta v industriji, ki ponujajo višje plače ali pa odhod v tujino.

Organizacija 9

Na fakulteti je proces destandardizacije v preteklem obdobju, ob neaktivnosti 'starega' sindikata, sprožil nastanek novega sindikata, ki naj bi zagovarjal interese tudi nestandardno zaposlenih. To je, ob pripravljenosti vodstva fakultete, omogočilo obnovo socialnega dialoga in postopno reševanje problematike (med drugim tudi standardizacijo zaposlitev večine raziskovalcev). Na sindikalni ravni ostajajo, med drugim, še odprti problemi pri urejanju prekarnosti mlajših sodelavcev, ki so zaposleni na pedagoških mestih s krajšim delovnim časom, delajo prek avtorskih ali podjetniških pogodb ipd. Problem pri reševanju nestandardnih oblik zaposlovanja je predvsem že omenjena razdrobljenost in relativno visoka avtonomnost raziskovalnih centrov: *»mislim, da je karakteristika ravno ta neka razdrobljenost, ki otežuje, da bi bila neka jasna politika na ravni organizacije pa da bi organizacija nekako vodila ta proces. Ampak je razpršeno in zelo močno odvisno od nekih osebnih odnosov v centrih, ki so izjemno neke male organizacije.«* (zaposleni 3)

5. Končne ugotovitve

Analiza podatkov raziskovanja Aktivno in neaktivno prebivalstvo za obdobje 2005-2018 je nakazala spremembe v zaposlovanju med gospodarsko depresijo in njegovo ponovno ekspanzijo. Statistične analize so ne samo zaznale, da se delež nestandardnega zaposlovanja povečuje, temveč tudi pomembna gibanja na ravni »prekarnega« in »neformalnega« zaposlovanja. Medtem ko so nekatere oblike nestandardnega zaposlovanja v obdobju 2005-2018 ostale iste (zaposlitev za določen čas in študentsko delo), so se precej povečale zaposlitve s krajšim delovnim časom, agencijsko delo in samozaposlovanje. Prekarne zaposlitve so po definiciji tako standardne zaposlitve kakor nestandardne oblike dela, ki jih zaznamujejo nizki dohodki in/ali »neprostovoljnost«. Analiza je tako pokazala, da je obvladljivost prekarnosti uspešnejša med standardnimi kakor med nestandardnimi zaposlitvami. Pokazala pa je tudi ohranjanje in celo povečevanje z vidika družbene blaginje problematičnih praks neformalnega zaposlovanja.

Na drugi strani je statistična analiza zaposlovanja v štirih izbranih sektorjih potrdila hipotezo, da so razlike v zaposlovanju sektorsko specifične. V **sektorju industrije** sta med nestandardnimi oblikami zaposlovanja najbolj razvita agencijsko delo in študentsko delo, v obsegu 20 ur ali več, kar pomeni, da, čeprav so po statusu dijaki ali študenti, je njihovo osnovno početje delo, ne pa učenje ali študij. V **sektorju trgovine** je nadpovprečno pogosto zaposlovanje s krajšim delovnim časom (tudi neprostovoljno) in študentsko delo. V **sektorju IKT** sta nadpovprečno pogosta študentsko delo in navidezno samozaposlovanje – tretjina vseh samozaposlenih brez delavcev; leta 2014 je kar slaba polovica delala samo za eno stranko in/ali v prostorih te stranke. V **sektorju strokovnih dejavnosti** je ključna nestandardna oblika zaposlovanja samozaposlovanje, izmed katerih večina ne zaposluje drugih delavcev.

Analiza podatkov iz terenske raziskave projekta SEGNEED je v večini potrdila zgoraj navedene ugotovitve in dodatno utrdila zastavljeno hipotezo – razlike v zaposlovanju na slovenskem trgu dela, predvsem glede nestandardnega zaposlovanja sektorsko specifične.

V tem poglavju bomo predstavili osnovne sektorske značilnosti nestandardnega zaposlovanja, dejavnike, ki najbolj vplivajo na razvoj nestandardnega zaposlovanja v posameznih sektorjih

in vpliv tako nestandardnega zaposlovanja kot dejavnikov na socialni dialog v posameznih sektorjih.

5.1 Skupni, 'zunanji' dejavniki, ki vplivajo na obseg in strukturo nestandardnega zaposlovanja

Pred obravnavanjem posameznih sektorjev pa je potrebno poudariti, da je analiza podatkov iz terenske raziskave pokazala tudi obstoj nekaterih skupnih, 'zunanjih' dejavnikov, ki pomembno vplivajo na obseg in strukturo nestandardnega zaposlovanja v vseh štirih sektorjih in celotnem slovenskem gospodarstvu.

En pomembnejših dejavnikov je **dolgoročna liberalizacija svetovnega gospodarstva**, ki se je prek relativno močne vpetosti slovenskega gospodarstva v predvsem evropske trge razširila tudi na slovensko gospodarstvo. Sama liberalizacija sicer ni bila eksplicitno omenjena v intervjujih, vendar so bili omenjeni njeni bistveni elementi – **na destandardizacijo zaposlovanja v vseh analiziranih podjetjih in organizacijah so pomembno vplivali: tržni pogoji delovanja (konkurenca), strategije zniževanja stroškov dela, racionalizacija in finančna situacija (v nekaterih organizacijah poostreni pogoji financiranja), ki se kaže v omejevanju zaposlovanja ob nespremenjenem ali celo povečanem obsegu dela**. Po drugi strani se destandardizacija med drugim kaže tudi kot zniževanje poklicnih standardov (primeri poklicev trgovca ali novinarja v analiziranih podjetjih/organizacijah).

Na drugi strani, **kot močan dejavnik standardizacije zaposlovanja se je izkazala slovenska delovna zakonodaja**, saj so se v štirih podjetjih/organizacijah vodstva odločila za postopno standardizacijo zaposlovanja, medtem ko je v enem podjetju delež zaposlenih za nedoločen čas v zadnjem obdobju tako ali drugače že 98%. K poskusom standardizacije je največ prispevala reforma Zakona o delovnih razmerjih leta 2013 (ZDR-1), ki je med drugim poskušala bolj regulirati nekatere oblike nestandardnega zaposlovanja kot poskus desegmentacije slovenskega trga dela. A primeri podjetij, ki so se odločila za standardizacijo nestandardnih oblik zaposlitev kažejo na dejstvo, da **formalna standardizacija zaposlitvenih statusov v večini primerov ni veliko spremenila dejanske varnosti zaposlenih, saj so ti še vedno v negotovem položaju v podjetjih**. Omenjena zakonodaja je namreč, ob liberalizaciji drugih področij trga dela prekarizacijo dejansko razširila na nove skupine – posebej na velike skupine zaposlenih,

ki so po eni strani formalno vpete v standardno zaposlitveno razmerje, po ključnih kriterijih varnosti (dohodek, pogoji dela, varnost zaposlitve) pa so v prekarni poziciji. Kot smo ugotavljali v enem od preteklih projektov, ta trend ima značilnosti negativne de-segmentacije trga dela v Sloveniji – prevajanja novih skupin/kategorij zaposlenih v prekarno pozicijo. Gre za **širitev prekarnega segmenta trga dela na področje 'standardnega' zaposlovanja**, s tem pa postaja vez med okoliščinami, v katerih poteka mezдно delo, ki opredeljujejo pogoje reprodukcije mezdnih delavcev in njihovih gospodinjstev, vse bolj neodvisna od pravne regulacije zaposlovanja.

Preden začnemo predstavitev sektorskih posebnosti glede nestandardnega zaposlovanja, virov moči zaposlenih in vloge socialnega dialoga na vzorcu izbranih podjetij/organizacij, pa je treba poudariti še en zelo pomemben element, ki po našem mnenju odločilno vpliva na različno obravnavanje nestandardnega zaposlovanja tudi znotraj posameznih sektorjev. Gre za **izbiro poslovnega modela**, od katerega je odvisno kako bodo, ob podobnih zunanjih dejavnikih v določenem sektorju, obravnavani (in v kakšnem razmerju zaposleni) standardno in nestandardno zaposleni v posameznem podjetju/organizaciji. To je posebej razvidno v trgovini in sektorju znanstvene dejavnosti.

5.2 Oblike in dejavniki destandardizacije zaposlovanja v štirih sektorjih –

Cilj: Interpretacija sektorsko specifičnih oblik nestandardnega zaposlovanja

Struktura nestandardnega zaposlovanja v dveh analiziranih podjetjih v sektorju predelovalne industrije se sklada z ugotovitvami analize podatkov raziskovanja ANP – v sektorju prevladujejo agencijski delavci, študenti in zaposleni za določen čas (v Podjetju 2). V obeh podjetjih je osnovni dejavnik zaposlovanja teh nestandardnih oblik ohranjanje določenega števila zaposlenih, kljub prepovedi rednega zaposlovanja s strani vodstva oziroma lastnika zaradi zniževanja stroškov. To je, kot smo že zgoraj nakazali, osnovni razlog destandardizacije zaposlovanja v večini analiziranih podjetij/organizacij.

Struktura nestandardnega zaposlovanja v izbranih podjetjih v trgovini se deloma sklada z ugotovitvami analize podatkov raziskovanja ANP, saj je v Podjetju 3 (kljub prisotni

racionalizaciji stroškov) 98% zaposlenih z redno zaposlitvijo za nedoločen čas, medtem ko so agencijski delavci in študenti uporabljeni za razbremenitev redno zaposlenih. Podjetje 4 naj bi uporabljalo delo s skrajšanim delovnim časom za preprečevanje preobremenjenosti zaposlenih, vendar primeri iz prakse (dejanska preobremenjenost zaposlenih) kažejo, da je razlog predvsem zniževanje stroškov v podjetju.

V sektorju IKT je uporaba honorarnih (navidezno samozaposlenih) delavcev, agencijskih delavcev in študentov v obeh podjetjih vezana na racionalizacijo poslovanja, zmanjševanje stroškov dela in prepoved zaposlovanja, kar je pripeljalo do krčenja števila zaposlenih in povečevanja intenzivnosti ter obsega dela.

Obe podjetji sta v zadnjih 10 letih začeli s procesom standardizacije nestandardnih zaposlitev je omogočil formalno spremembo statusa tistim nestandardno zaposlenim, ki so to želeli²⁴. V Podjetju 5 so bili razlogi za standardizacijo predvsem ekonomske narave: proces standardizacije poteka kot postopno ugašanje podjetja, kjer se ob zmanjševanju celotne zaposlenosti hitreje krči število nestandardno kot standardno zaposlenih.

S procesom standardizacije zaposlovanja smo se srečali tudi v nekaterih drugih organizacijah – ta proces je bil najizrazitejši v Organizaciji 7, Podjetju 6 in Organizaciji 9 ter v Podjetju 3, medtem ko je v Organizaciji 8 menedžment tem procesom načeloma naklonjen, vendar do omembe vrednih rezultatov še ni. Razlogi za standardizacijo so različni. Medtem ko je v nekaterih organizacijah prišlo do standardizacije zaradi zahtevanih prilagajanj zakonodaji s strani zaposlenih (npr. Organizacija 7, Organizacija 9) ali odločitev sodišč (Podjetje 6), so pri drugih proces standardizacije sprožile težave pri pridobivanju delovne sile, zaradi katerih podjetja poskušajo pritegniti potencialne kandidate s privlačnejšimi pogodbami za nedoločen čas (Podjetje 3) oziroma je vodstvo postalo bolj naklonjeno standardnim zaposlitvam zaradi vidnega nezadovoljstva zaposlenih v nestandardnih oblikah (Organizacija 8).

Različni so tudi rezultati procesa standardizacije. Medtem ko se je v Organizaciji 7 in Organizaciji 9 spremenila formalna oblika zaposlitve, se zaposlitvena varnost ni bistveno povečala, saj je stabilnost zaposlitev raziskovalk in raziskovalcev še vedno odvisna od

²⁴ Starejši intervjuvanci v Podjetju 5 poročajo, da je bil še v devetdesetih letih položaj honorarnih delavk in delavcev razmeroma ugoden, zato niso imeli interesa, da bi se redno zaposlili – podobno so poročali tudi intervjuvanci v Podjetju 6.

projektnih sredstev. Na drugi strani se je v Podjetju 3 zaposlitvena varnost s standardizacijo zaposlovanja povečala, prav tako se je položaj izboljšal za nekdanje honorarne sodelavke in sodelavce, ki so se standardno zaposlili v Podjetju 6. Pri Podjetju 5 pa se varnost zaposlitve in pogoji dela za zaposlene s procesom standardizacije niso izboljšali ampak se, ravno obratno, poslabšujejo tako za nestandardno kot za standardno zaposlene, za katere je grožnja izguba zaposlitve zaradi stečaja podjetja čedalje bolj realna možnost, medtem ko prehodov iz nestandardnih v standardne zaposlitve v procesu standardizacije Podjetju 5 skorajda ni.

Že omenjene Organizacije 7, 8 in 9 predstavljajo sektor znanstvene dejavnosti, v katerih je v preteklosti prevladovala (posebej v Organizacijah 7 in 8 – dveh raziskovanih inštitutih) zaposlitev za določen čas – predvsem zaradi nestabilnosti in obsega financiranja ter narave dela (projektno delo) večine zaposlenih. V zadnjem desetletju pa je, kot smo videli, v dveh organizacijah (7 in 9) prišlo do procesa standardizacije, medtem ko Organizacija 8 vztraja pri zaposlovanju za določen čas. To lahko povežemo s prevlado 'novega javnega menedžmenta' (New Public Management) – poslovnega modela, ki povezuje javni sektor z tržnimi pritiski in kriteriji delovanja in ki vztraja, da je nestabilno financiranje razlog za prevlado zaposlitev za določen čas (čez 70% zaposlenih).

Toda primerjava med Organizacijo 7, kjer je financiranje veliko bolj nestabilno, a po novem prevladuje standardno zaposlovanje, in Organizacijo 8, ki stabilno javno financiranje s strani države združuje z uspešnim nastopom na evropskih razpisih in s sodelovanjem z mednarodnim velekapitalom, kaže, da lahko obstajajo tudi drugačni poslovni modeli in zaposlovalne strategije kljub nestabilnosti projektnega financiranja, vsaj kar zadeva pravne oblike zaposlovanja. Obe inštituciji sicer zaposlujeta visoko kvalificirano delovno silo, vendar so prakse zaposlovanja zelo različne, kar sugerira, da visoke kvalifikacije ne determinirajo politike zaposlovanja. Še več, destandardizacija zaposlovanja v Organizaciji 8, kjer intervjuji nakazujejo, da zaposleni veliko veččin pridobijo na delovnem mestu, priča o tem, da inštitut raje sprejme nezanemarljive stroške, ki izhajajo iz fluktuacije delovne sile kot da bi se odpovedal fleksibilnemu zaposlovanju. Razlog za vztrajanje inštituta pri nestandardnem zaposlovanju gre morda iskati v nadzoru nad raziskovalkami in raziskovalci, ki ga menedžmentu omogoča ta oblika zaposlovanja, saj lahko tistim, s katerimi zaradi kakršnih koli razlogov niso zadovoljni, preprosto ne podaljšajo pogodbe.

Potrebno pa je še poudariti, da je dejanska varnost zaposlitve na raziskovalnih delovnih mestih (tako dolgoročna ohranitev zaposlitve, kot tudi zagotovljen polni delovni čas) v obeh organizacijah (7 in 9), ki so standardizirale zaposlovanje, še vedno v veliki meri odvisna od zunanjih dejavnikov - uspešnosti pri pridobivanju raziskovalnih projektov, povečini financiranih s strani ARRS.

5.3 Analiza podatkov iz terenske raziskave: viri moči delavcev

Cilj: Analiza sektorsko specifičnih virov moči delavcev in njihovega vpliva na položaj zaposlenih.

Za vire moči delavcev in njihov vpliv na položaj zaposlenih lahko rečemo, da ne samo da so sektorsko specifični, temveč so tudi, vsaj glede na podatke iz analiziranih podjetij/organizacij, organizacijsko specifični. Prav tako je pomemben obstoj in prepletanje različnih virov moči, ki lahko prispevajo k izboljšanju položaja tako nestandardno kot tudi standardno zaposlenih.

Med zunanjimi dejavniki, ki lahko pomembno prispevajo k izboljšanju položaja zaposlenih lahko omenimo **pripravljenost vodstva za socialni dialog** (predvsem Podjetja 1, 3 in Organizacija 9) oziroma odzivnost na predloge zaposlenih, kjer ni sindikata (Organizacija 7), na eni strani ali pa popolna nepripravljenost (Podjetje 4). Poleg tega pomemben vir je tudi **(ne)obstoj reprezentativnega sogovornika** na strani delodajalcev na nacionalni ravni oziroma decentraliziranost socialnega dialoga, kot je to primer na področju medijev - socialni dialog je decentraliziran na raven posameznih podjetij (medijskih hiš) ali pa ga sploh ni, saj od leta 2015 na državni ravni SNS nima reprezentativnega sogovornika delodajalcev, ki bi se pogajal za nacionalno kolektivno pogodbo na področju medijev.

Med 'notranjimi' dejavniki je pomembna **inkluzivnost** (Podjetja 1, 3, 5, 6 in Organizaciji 8, 9) obstoječih sindikatov v podjetju (sprejemanje nestandardno zaposlenih kot članov sindikata), ekskluzivnost (Podjetje 2) le-teh (samo redno zaposleni) ali pa sploh neobstoj sindikata (Podjetje 4). Ta dejavnik v veliki meri določa tudi **količino pogajalske moči sindikatov** (stopnja sindikaliziranosti) oziroma delavcev in vsebino pogajanj. S tem je tesno povezana tudi **solidarnost** redno zaposlenih z nestandardno zaposlenimi.

Hkrati pa je opaziti tudi druge dejavnike, ki zmanjšujejo vlogo sindikatov oziroma socialnega dialoga. Na eni strani je to **ugotovitev, da sindikati ne delujejo v korist (vseh) delavcev**, na drugi strani pa sta to predvsem **strah** in **individualizem**. Strah »za svoje službe, zato ker so ljudje zakreditirani« in prevlada individualnih rešitev (Podjetja 5, 6, Organizacija 8) nad kolektivnim delovanjem. To je posebej generacijski problem - mlajše generacije so manj motivirane za organizirano delovanje.

V sektorju znanstvene dejavnosti je zelo pomemben, sicer neformalen, vir moči **spособnost pridobivanja domačih in mednarodnih projektov oziroma finančnih sredstev**. V Organizaciji 7 je pomemben vir moči zaposlenih **organizacijska struktura inštituta**, ki omogoča neposredno komunikacijo zaposlenih z vodstvom in reševanje problemov. V Organizaciji 8 sta **znanje** in **pridobljene izkušnje** pomembna vira moči (posameznika), saj omogočata lažje prehode v gospodarstvo, kar je spet oblika individualnega reševanja problemov v podjetju.

5.4 Analiza podatkov iz terenske raziskave: socialni dialog

Cilj: Identifikacija in analiza učinkov destandardizacije zaposlovanja na socialni dialog.

Destandardizacija zaposlovanja ima večinoma negativne učinke na socialni dialog, saj obsežna literatura (Heery in Abbott, 2000; Hassel, 2015) ugotavlja manjšo stopnjo sindikaliziranosti med nestandardno zaposlenimi, ki so zelo heterogena populacija, in načeloma manj motivirani za kolektivno organiziranje in delovanje v obliki sindikatov: **»Sindikat je stvar, kot ga jaz jemljem, je stvar neke solidarnosti. Jaz zate, ti zame, kolektivna zadeva. To so pa čisto individualisti. Gledajo samo še na to, kako bodo sami sebi koristili, sami sebe preživel.«** (intervjuvanka št. 7)

Po drugi strani, izkušnje iz drugih držav, pa tudi iz Slovenije (Sindikat Mladi +, Sindikat prekarcev) kažejo na to, da je destandardizacija zaposlovanja ustvarila **potrebo po oblikovanju novih oblik organiziranja nestandardno zaposlenih**, ki lahko služijo kot dopolnjevanje ali alternativa delovanju 'starih' sindikatov, ki so lahko bolj ali manj inkluzivni do nestandardno zaposlenih.

Dodatne izzive socialnemu dialogu nestandardno zaposlenih postavlja sam položaj le-teh v podjetjih saj so zaradi **nizke ravni varnosti zaposlitve, 'zakreditiranosti' in slabih zaposlitvenih alternativ** na trgu dela v primeru izgube zaposlitve **močno odvisni od delodajalca (Podjetja 3, 4, 5, 6)**. K tej odvisnosti prispeva tudi sama narava dela, ki je vedno bolj **individualizirana in fragmentirana** (primer Podjetja 2 in 5), kar dodatno podkrepljuje procese **segmentacije**.

Po drugi strani na socialni dialog vplivajo posredno drugi dejavniki med katerimi sta, že omenjena, politika zniževanja stroškov in s tem povezano upadanje števila zaposlenih, kar vpliva na poslabšanje delovnih pogojev in potencialno ustvarja konfliktne razmere med delodajalcem in zaposlenimi.

Ne glede na smer delovanja procesov destandardizacije ali standardizacije oziroma ne glede na formalni status zaposlenih v slovenskih podjetjih, lahko na koncu ugotovimo, da gre za nadaljevanje procesov slabšanja delovnih pogojev, varnosti zaposlitve in zniževanja plač vedno večjega segmenta delavcev na slovenskem trgu dela – torej **nadaljevanje in poglobljanje segmentacije in dualizacije slovenskega trga dela kot pomembne značilnosti celotnega trga dela v Sloveniji**.

To se odraža tako v izkazanem nezadovoljstvu intervjuvanih zaposlenih kot z izkazano skrbjo s strani nekaterih predstavnikov vodstev in sindikatov.

Zaposleni delavci so nezadovoljni z nizko varnostjo tako nestandardnih (predvsem za določen čas) kot rednih (raziskovalci) zaposlitev. Poleg tega so pogosto omenjeni tudi slabi delovni pogoji (povečevanje intenzivnosti dela, preobremenjenost), ki peljejo v različne psihofizične posledice (fizične bolezni, prezentizem, stres, izgorelost, napetost med zaposlenimi, mobing) ter nizka plača in opazne razlike (segmentacija) med različnimi skupnimi zaposlenih (neenakost med generacijami in med spoloma).

Predstavniki vodstev so zaskrbljeni zaradi visoke fluktuacije zaposlenih, pomanjkanja kadra, izgube znanja, dekvalifikacije in deprofesionalizacije nekaterih poklicev.

Predstavniki sindikatov pa skrbi predvsem individualizacija zaposlitvenih in preživetvenih strategij zaposlenih ter s tem povezanega zmanjšanja pogajalske moči sindikatov (ob zmanjšani motivaciji zaposlenih za kolektivno akcijo).