

Nina Vodopivec

SAMOODGOVORNOST - PARADIGMA SODOBNE MODERNIZACIJE: IZZIV ALI GROŽNJA



Kako je težko spreminjati to socialistično miselnost, v kateri smo odraščali, da je treba zase poskrbeti in ne pričakovati, da bodo drugi poskrbeli zate,» me je v pogovoru v proizvodnji Predilnice Litija leta 2004 opozoril vodja oddelka.¹ Spremenjeno družbeno miselnost je vodja povezal s potrebo po drugačnem (oz. preoblikovanem) posamezniku, takšnem, ki bo znal poskrbeti zase.

Njegove misli se prepletajo z osrednjimi vprašanji aktualnih sodobnih družboslovnih razprav: o samoodgovornem (v smislu samo zanesljivem), aktivnem in fleksibilnem posamezniku. Številne družboslovne razprave so procese družbeno-ekonomskih preoblikovanj povezale z vzpostavljanjem novih pričakovanj in družbene izbire posameznikov. Z ekonomsko globalizacijo so se preoblikovali dominantni diskurzi, prakse svetovnega reda, delovna mesta, vsakdanje oblike družbene kontrole in discipline.

¹ Predilnica Litija, maj 2004, Litija.

Danes veliko govorimo o odgovornostih: o (ne)prevzemanju odgovornosti, o osebni odgovornosti, predvsem o večji samoodgovornosti (posameznikov), v smislu »pomagaj si sam« ideologij. Imperativ samoodgovornosti se v javnosti pogosto utemeljuje v kritiki preteklega socialističnega paternalizma. Kot je opozoril že vodja oddelka iz Predilnice, se mora sodobni posameznik najprej znebiti socialistične miselnosti, da lahko postane aktiven in zna odgovorno poskrbeti zase.

V prispevku se bom osredotočila na transformacijo industrijskega dela, etike in organizacije dela, na spremenjene industrijske odnose in delavske subjektivitete. Sodobni imperativi samoodgovornosti so tesno povezani s postfordistično paradigmo. Spremenjena organizacija dela zahteva drugačne delavce. Samoodgovornost pa ni vezana le na njihovo vlogo delavcev, temveč na vsa področja njihovih življenj. Imperativ samoodgovornosti se najtesneje povezuje z jezikom trga, ekonomije in menedžmenta. V sodobnem času je takšen jezik uzurpiral številna področja človeškega življenja. Na makro nivoju je spreminjal odnos med sistemi socialnega varstva in trga delovne sile, med državo, trgov in posameznikom, na mikro ravni pa položaj posameznika. Zanimalo me bo, kakšne posledice imajo takšni govori na razumevanje družbenih problemov. Moja teza je, da to pomeni njihovo individualizacijo. Kot bom poskušala pokazati, so takšni imperativi toliko bolj problematični predvsem za industrijske delavce. Ob tem bom poudarila, da moramo poleg materialnega vidika pri proučevanju družbenih sprememb upoštevati kulturno in simbolno raven: načine, kako posamezniki razumejo procese in reprezentiranja posameznih družbenih skupin.

V prispevku ne sledim podrobneje sami genezi idej oz. vzpostavljanja paradigme samoodgovornosti v slovenskem prostoru. Namen je identificirati sodobne (strukturne) probleme s poudarkom na njihovi medsebojni prepletenosti (organizacija dela, politike zaposlovanja, obravnava brezposelnosti, revščine in zdravja) in povezanosti z imperativom samoodgovornosti.

V prispevku se sklicujem na diskurzivne analize in pretekle socialistične kontekste. Izhajam s stališča, da diskurz ne razlaga le načina mišljenja, temveč ga hkrati tudi udejanja (performativna vloga diskurza). Socialistični konteksti, specifične preteklega prostora in časa pa pomagajo razumeti sodobne odzive in prakse.

Čeprav koncept (samo)odgovornosti, ki se navezuje na idejo svobodnega posameznika in racionalne izbire, ni nov, izhajam iz teze, da vendar pomeni nekaj novega v okviru sodobnih družbeno-ekonomskih sprememb. V prispevku sledim številnim avtorjem,² ki imperativ samoodgovornosti razlagajo kot

2 Amable, *Morals and politics*; Gill, *The Global panopticon*; Rose, *Inventing Ourselves*; Stenning, *Where is the postsocialist*; Weiner, *Market Dreams*.

neoliberalno paradigmo sodobne modernizacije. Imperativ samoodgovornosti povezujejo z družbeno-ekonomskimi spremembami (mednarodnega prostora) in s prestrukturiranjem trga dela (politik in praks).

Kot je s svojimi mislimi nakazal že vodja oddelka Predilnice v uvodu, se v (slovenskem) javnem diskurzu vzpostavljane imperativa samoodgovornosti pripisuje prehodu iz socializma v kapitalizem. V tem smislu se pozivi k samoodgovornosti pogosto utemeljujejo v kritiki pretekle socialistične dediščine. Kritika je usmerjena proti posameznikom, ki niso sledili postsocialističnim miselnim preklpom ter ostajajo ujeti v preteklih vzorcih mišljenja in obnašanja. Ne glede na takšne asociativne povezave v slovenskem prostoru pa pri tem ne gre le za lokalne specifične, niti le za specifične postsocialističnih držav. Paradigma samoodgovornosti ni zajela le sprememb v postsocialističnem, temveč tudi v transformiranem kapitalističnem svetu.

Postsocialistične spremembe zato v nadaljevanju obravnavam v kontekstu družbeno-političnih sprememb širšega prostora, ki jih nekateri avtorji označujejo kot čas postfordizma, de/postindustrializacije, družbe tveganja in individualizacije³ ipd. Gre za spremembe, s katerimi so se dežele zahodne Evrope in ZDA začele spopadati v 70. letih 20. stoletja. S strukturnimi spremembami, ki so sledile inflacijski krizi, večji brezposelnosti, demografskim spremembam, ekonomski globalizaciji, političnim spremembam,⁴ so se spreminjale globalne ter lokalne povezave, strategije socialnih politik, položaji posameznikov in družbene hierarhije. Padci socialističnih režimov so (dodatno) okrepili procese preoblikovanja povojnega keynezianskega sistema in (dokončno) utrdili prehod k monetarni teoriji neoliberalne politike.

V prvi polovici 20. stoletja je prevladal koncept državljanstva v podobi družbenega bitja. Pogodba o državljanstvu je bila oblikovana v okviru družbene odgovornosti in družbenega blagostanja. V zadnjih dvajsetih letih se je koncept družbene blaginje in oskrbe začel enačiti s pokroviteljskim upravljanjem. Pretekla protektivna vloga države se je zaznavala kot birokratska, toga in zavirajoča. Reforme socialnih politik so bile usmerjene k redukciji t. i. odvisnosti državljanov in so spreminjale države blaginje (keynezianskega modela) v državo aktivnega dela.

Kriza ni bila le ekonomska (četudi ekonomsko razumemo v družbeno kontekstualiziranem smislu), niti ni prinesla le družbenih strukturnih sprememb, imela je tudi moralni značaj. Na makro nivoju se je to pokazalo pri redefiniranju (oz. iskanju) ravnovesja med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo, na mikro ravni pa v predružačenju vloge posameznika (delavca in državljanja).

3 Beck, *Individualization, Institutionalized Individualism*; Bauman, *The Individualized society*.

4 Nekateri avtorji še posebej opozarjajo na politične odločitve in pomen politik Ronalda Reagana in Margaret Thatcher pri globalnem prestrukturiranju ekonomske socialnih razmerij (Rose, *Inventing Ourselves*; Streeck, *Industrial Relations Today*, str. 11).

Družboslovci razlagajo strukturne spremembe nove faze modernizacije s konceptom individualizacije, z razmišljanji o mešanici prisil in prostosti, kjer pa individualizacija življenjskih oblik ne prinaša osvoboditve posameznika.⁵ Individualizacija v sociologiji pomeni (družbeno) institucionaliziran individualizem. Če povzamem po Becku, gre za strukturne spremembe institucij in odnosov med posameznikom ter družbo. Individualizacijo Beck povezuje z zamiranjem metanaracij o dani družbenosti, kar pa še ne pomeni, da ti procesi niso družbeni procesi. Kako se torej takšna razmišljanja povezujejo z neoliberalno paradigmo samoodgovornosti?

Naj v nadaljevanju poudarim, da neoliberalna paradigma v tem smislu ni omejena na politike konzervativno desnih strank in politik, temveč je tudi sestavni del ideologije sodobnih levičarjev. V nasprotju s *simplicističnimi pojmovanji tržnega fundamentalizma* Bruno Amable opozarja,⁶ da je pomembno neoliberalno ideologijo misliti izven dihotomije trga in države, tudi sama javna državna intervencija je namreč del neoliberalne ideologije. V tem smislu neoliberalizma ne gre enačiti z bojem proti državnemu intervencionizmu.

Tradicionalna neoliberalna kritika države blaginje temelji na afirmaciji prioritete osebne odgovornosti. Odgovornost posameznika vis a vis družbe je, da poskrbi sam zase, ne da ga podpira družba (to pa ne pomeni odsotne države). Ideologija neoliberalizma (večinoma povezana s politično ekonomijo) se kaže kot prostor, kjer dominirajo samostojni, svobodni, samonadzorovani posamezniki. Številni družboslovci pa neoliberalizem (v smislu nove racionalnosti) obravnavajo kot novo obliko družbenega nadzora in discipline.

V nadaljevanju bom sledila uzurpaciji paradigme samoodgovornosti na različnih ravneh: najprej v mikro prostoru reorganizacije dela in razmerij v proizvodnji podjetja (na primeru Predilnice Litija), potem na makro ravni reorganiziranja trga dela, socialnih politik (politik zaposlovanja), reguliranja industrijskih razmerij. Ob tem pa bom opozorila na posledice, ki jih prinašajo procesi prestrukturiranja.

5 Beck, *Individualization, Institutionalized Individualism*; Rose, *Inventing Ourselves*; Rose in Miller, *Governing the Present*.

6 Amable je začetke neoliberalizma povezal s krogom ekonomistov in industrialcev, ki so poskušali s kritiko klasičnega liberalizma in *laissez faire*-a najti pot iz krize 30. let 20. stoletja (ob izdaji knjige *The Good Society*, Walterja Lippmann-a, 1936). Neoliberalci so zavrgli naravni značaj tržnega reda in posvojili etos individualne odgovornosti ter konkurenčnosti v svetu. Takšen čas je zahteval tudi drugačnega posameznika. Posameznik je moral postati podjetnik samega sebe, odgovoren za svoj obstoj in vključenost na trg (*nav. delo*).

REORGANIZACIJE (DELA) V PROIZVODNJI

Imperativi sodobne tržne racionalnosti so mobilnost, konkurenčnost in prilagodljivost.⁷ Takšni imperativi so spreminjali socialistično in kapitalistično organizacijo dela. Fordistična delitev⁸ je obveljala za preveliko, preokorno, da bi se ob hitrih ekonomskih spremembah lahko ustrezno spreminjala. Prevladala je zahteva po večji prilagodljivosti podjetij, manjših in bolj inovativnih podjetjih, ki se lahko naglo odzivajo hitrim tržnim spremembam. Mnogi upravitelji so se v zahtevi po prilagodljivi produkciji pričeli zgledovati po japonskih strategijah produkcije — t. i. vitki proizvodnji z majhnim odpadkom in prilagodljivimi delavci. Medtem ko je fordistična organizacija delovne postopke razdelila v majhne enote po tekočem traku, je po sodobni organizaciji delo organizirano v manjših skupinah, kjer lahko vsakdo v skupini opravlja več del, kjer se posameznika prestavlja po proizvodnji glede na različne potrebe.

Z reorganizacijo podjetij in načina dela se je pojavila potreba po drugačnem delavcu, po parcialni in spreminjajoči se delovski identiteti. Z vitko proizvodnjo naj bi se spodbujala vsesplošna prožnost delavca v proizvodnji: ker delavec obvlada več delovnih mest, naj bi o procesu tudi bolj celostno razmišljal in podajal posamezne predloge. Nova organizacija spodbuja posamezne iniciative delavcev ter komunikacijo med (nižjim) menedžmentom ter delavci.

Organizacija dela je pozornost preusmerila od skupinskih relacij na posameznika: na njegovo/njeno avtonomnost in kreativnost. Avtonomna subjektiviteta produktivnega posameznika je postala osrednji ekonomski vir,⁹ kar pomeni, da je bilo treba ekonomske cilje povezati z mehanizmi, ki regulirajo sposobnosti posameznika (oz. jih razvijati na poseben način). Nove tehnike upravljanja dajejo večji poudarek odgovornosti posameznika. Odgovornost se v tem smislu ne povezuje s kvaliteto produkta, temveč s samoiniciativnostjo, kreativnostjo in inovativnostjo delavca. Ideja je, da delavec v proizvodnji ni le izvrševalec del oz. posluževalec strojev, temveč tudi misli o inovacijah. Takšne ideje lahko sicer delujejo spodbudno, vprašanje pa je, kaj pomenijo v praksi.

Na spisku predlagateljev novih predlogov in izboljšav (*»izboljšave s strani delavcev«* ali *»sugestije delavcev«*), ki je visel na oglasni deski v proizvodnji Pre-

7 Dunn, *Privatizing Poland*; Procoli, *Workers and Narratives*; Wright, *Anthropology of Organizations*.

8 Znanstveni menedžment je po Edwardu Taylorju upraviteljsko centraliziran, proizvodnja je razdeljena na manjše enote, gibi človeka so točno določeni in matematično izračunani. Njegovo teoretično organizacijsko strukturo je v praksi utemeljeval Henry Ford, po katerem je organizacijska struktura pridobila tudi ime. Organizacija proizvodnje v socialističnih tovarnah je bila podobna fordističnim. Pri primerjanju obeh organizacij dela pa moramo vseeno biti previdni. Gre za različno centralizacijo moči, ki je v socialistični ekonomiji z načrtnim gospodarstvom potekala na državni ravni, podobno je bilo v tem smislu tudi v samoupravnem jugoslovanskem sistemu. Več o tem gl. Vodopivec, *Modernizacija in tranzicija*.

9 Rose, *Inventing Ourselves*, str. 151.

dilnica Litija,¹⁰ so bili (leta 2004) večinoma napisani vzdrževalci in pomočniki vodij, redkeje delavke in delavci. Delavke so potožile, da se jim, če dajo kakšen predlog, vsi smeji. Vzdrževalec pa je takole komentiral: »*Mi delamo, šefi pa, ne bom rekel, da imajo čas, ampak verjetno v tistem, ko on v pisarni sedi, razmišlja o stroju in se nekaj spomni, to lahko izvede. Jaz pa, če se slučajno kaj spomnim, moram svoje delo pustiti na miru, pa potem tisto poskušati. V praksi morda že nekaj narediš, pa obenem mogoče še ne veš, da si kaj koristnega naredil.*«¹¹ Osnovna delitev na fizično in miselno delo ostaja v podjetju primarna. Osrednja prostorska delitev na »zgoraj-spodaj« odraža hierarhično delitev na menedžment (*zgoraj* - miselno delo) in proizvodnjo (*spodaj* - fizično delo). Delavcem ni odmerjen čas za miselno delo, saj so plačani po fizičnem učinku (na normo). Z zahtevo po večji učinkovitosti je ob delu za strojem (še) težje razmišljati o novostih, norme so se namreč zvišale. »*Ti si v tovarni zato, da delaš, ne pa da misliš,*« je komentiral proizvodnjo delavec na izobraževalnem seminarju delavcev v Predilnici oktobra 2004.

Številni analitiki, ki se ukvarjajo z organizacijo dela, z industrijskimi razmerji in proučujejo procese preoblikovanja tovarniških režimov, opozarjajo na ideološke in politične učinke menedžerskih diskurzov in tehnik discipliniranja: ukvarjajo se z vprašanjem, kako menedžerske strategije preoblikujejo delavce, njihova telesa in načine mišljenja, kakšne »nove, moderne« delavce zahtevajo. Raziskovalci dokazujejo, da mednarodni standardi (npr. ISO standardi ali TQM) ne le avtoritativno poenotijo notranje organizacije raznolikih podjetij v različnih državah, temveč tudi delavke in delavce. Kritike so usmerjene tudi proti navidezno samostojnejši in svobodnejši organizaciji dela. Usposabljanje delovne sile po mednarodnih standardih se kaže kot prostor institucionalnega nasilja, usmerjenega v delavca po merilih moderne ekonomije,¹² usmerjene tudi proti navidezno samostojnejši in svobodnejši organizaciji dela.¹³

Središčne pozornosti v sodobni proizvodnji (in v okviru menedžerskih teorij) je deležno upravljanje človeških virov (Human Resource Management).¹⁴

10 V okviru postsocialističnih preoblikovanj podjetij (in približevanja EU) so standarde in strategije množično sprejemali v slovenskih podjetjih. Predilnica Litija je primer prestrukturiranja, ki ga omenjam, ker sem se s podjetjem podrobneje ukvarjala v večletni raziskavi za doktorsko disertacijo.

11 Intervju, Predilnica Litija, 2004.

12 Procoli, *Workers and Narratives*.

13 Ne glede na to, da tudi sama izhajam iz takšnih teoretičnih izhodišč, poudarjam, da je pomembno razkrivati, kako se nove strategije upravljanja in tehnike discipliniranja udejanjajo v praksi, kako jih razumejo, izkušajo, sprejemajo različni akterji v mikro prostoru. Na drugih mestih sem pisala o tem, da kljub *tovarniški disciplini* v praksi dejansko prihaja do neprestanih pogajanj (Vodopivec, *Modernizacija in tranzicija*).

14 Idejo kolektivno doseženih in zajamčenih socialnih pravic je zamenjala ideja človeškega kapitala. Delavci naj bi investirali v svoj človeški kapital, v individualno proizvodno sposobnost (Streeck, *Industrial Relations*, str. 11).

Teorije upravljanja človeških virov redefiniirajo odnos med menedžerji in delavci. Po novem relacije ne definirajo hierarhije temveč princip sodelovanja. Menedžer naj ne bi ukazoval oz. ustrahoval, temveč spraševal in se pogovarjal. Kritiki opozarjajo, da upravljanje človekovih virov na neki način legitimira obstoječe moči na delovnem mestu in pomaga kreirati načine vodenja. Tako je na primer tudi z navideznim rahljanjem discipline. Procese spremljajo druge tehnike discipliniranja.

V sodobni proizvodnji se je del funkcij prenesel z menedžerskih nadzornikov na delavce. Kot me je opozoril vodja v proizvodnji Predilnice, je težnja vodstva v večji samostojnosti delavcev, ne da bi delavci delali zaradi strahu ali samo pod nadzorom. V proizvodnji velja, da je »dober vodja tisti, pri katerem delavci delajo dobro takrat, ko ga ni«. ¹⁵ Po ideji panoptikona vsaka organizacija dela vendar vnaša svojevrstno kontrolo. ¹⁶ Postavitev stroja, sama razdelitev dela, točno določena pozicija, kje kdo stoji in kako se giblje po prostoru, natančno določa mobilnost in oblikuje koreografijo prostora, ki je toliko bolj očitna v proizvodnji tovarne.

Namesto direktnega nadzora so se oblikovale alternativne oblike kot na primer *odgovorna avtonomija*. Posamezniki se ne preoblikujejo zaradi strahu, temveč kot samonadzorovani, samoiniciativni, samoodgovorni in avtonomni posamezniki. ¹⁷

Delavci niso več zamišljeni kot družbena bitja, ki v skupinskih odnosih zadovoljujejo potrebo po solidarnosti in varnosti, temveč so posamezniki, ki skozi delo konstruirajo svoje identitete. V novem sistemu upravljanja človeških virov postanejo pomembne osebne in značajske lastnosti delavcev in menedžerjev (predlaga se tudi osebni branding oz. osebno znamčenje). Pomembno postane vprašanje, kakšen je delavec kot človek. V ta namen se organizirajo tečaji in seminarji usposabljanja, kjer menedžerji delavce poučujejo o sodobnem pomenu odgovornosti, tudi do samega sebe. Delavka in delavec ne dokazujeta samoodgovornosti in samoiniciativnosti le na delovnem mestu v proizvodnji, temveč na različnih področjih življenja.

Osnovna odgovornost posameznika postane njegova aktivnost. Le aktivni posameznik zna optimalno upravljati svoj portfolio veščin in predvideti tveganja, ki jim je izpostavljen na delovnem mestu ali izven njega (pomembna kvaliteta postane tudi dobro upravljanje s tveganjem). Aktiven posameznik se zaveda svoje

15 Intervju z vodjem oddelka proizvodnje Predilnica Litija, Litija, 2004.

16 Foucault, *Nadzorovanje in kaznovanje*, str. 176-177. Michel Foucault je idejo panoptikona uporabil kot metaforo za diskurze, teoretično praktične strukture nadzora v 19 stoletju v različnih družbenih institucijah kot na primer medicini, sodnem in kazenskem sistemu, seksualnosti, urbanem načrtovanju. Po Foucaultju je panoptikon metonim za moderni pogled discipline; s konstitucijo vednosti raznolikih institucij postanejo subjekti objekti nadzora.

17 Rose, *nav. delo*, str. 160; Lukič in Močnik, Sindikalno gibanje.

odgovornosti in zna investirati v človeški ter socialni kapital, tudi v svoje zdravje, z namenom, da bo izboljšal svoje možnosti zaposlitve – svojo zaposljivost. Takšen posameznik ne pričakuje od države/družbe, da bo priskrbel sredstva njegovega obstoja.

Britanski sociolog Nikolas Rose je uzurpacijo samoodgovornosti navezal na Foucaultova razmišljanja o vednosti, moči in disciplini. Ukvarjal se je z različnimi načini reguliranja Jaza (*Self*), z odkrivanji procesov, ki so oblikovali ideal takšne regulacije. Preusmeril se je k različnim praksam, ki poskušajo oblikovati posameznike. Gre za pogled, ki ne obravnava sodobnih praks normativnosti skozi prizmo obstoječega političnega sistema, temveč opozarja na vlogo vednosti v sodobni ureditvi upravljanja.¹⁸

Sodobni čas so zaznamovale menedžerske teorije. Menedžerski diskurzi in podjetniška kultura obvladujejo družbe s podjetniško retoriko. Vokabular podjetništva "prevaja" politično racionalnost na različne nivoje družbene, ekonomske in osebne eksistence. Podjetništvo v tem primeru ne pomeni le spreminjanja organizacijskih oblik oz. poslovnih modelov podjetij, temveč na splošno vzpostavlja ideal delovanja posameznika - na različnih ravneh - v šoli, na univerzi, v tovarni, družini, državi. Posamezniki so se preoblikovali v podjetniško usmerjene posameznike (*enterprising individuals*), ki stremijo k blagostanju, odličnosti in izpolnitvi.¹⁹ Takšne transformacije se povezujejo z novimi oblikami morale: blaginja posameznika se v sodobnem času meri z njegovim uspehom, s kompetencami uspešnega samoupravljanja (posameznik naj postane dober upravitelj svojega življenja). To pa ni pomembno le za osebni profit, temveč tudi za javni mir in družbeni napredek. Pri tem gre tako za zagotavljanje produktivnosti v tovarniškem prostoru, konkurenčnosti in inovativnosti na trgu delovne sile, sledenju napotkom zdravega načina življenja, minimaliziranju bolezni in maksimaliziranju zdravja.

REGULIRANJE TRGA DELA IN INDUSTRIJSKIH RAZMERIJ

Večji prelom na področju (reguliranja) industrijskih razmerij in socialnih politik v industrijski sociologiji zaznamuje konec 90. let prejšnjega stoletja oz. čas po letu 2000. Spremembe so v veliki meri povezane s politikami približevanja EU in usklajevanja z evropskimi politikami ter predpisi, z naraščajočo fleksibilizacijo trga dela in istočasnimi spremembami socialnih politik.

Po Miroslavu Stanojeviću gre na področju (notranjega in zunanjega) reguliranja industrijskih odnosov v času transformacije za tri prelome: leto 1992

¹⁸ Rose, *Inventing Ourselves*.

¹⁹ Rose, *Inventing Ourselves*, str. 154; Renner, *Globalizacija, individualizacija*.

zaznamuje močan stavkovni val, leto 1997 priprave za pristop k EU (podpis leta 1996) in leto 2004 vstop v EU.²⁰

Za prvo obdobje je značilna institucionalizacija socialnega dialoga v okviru Ekonomsko-socialnega sveta, mehka metoda presežnih delavcev in zmerna stopnja brezposelnosti. Prvo obdobje zaznamuje socialni pakt 90. let, kjer so v redistribucijo nekdanje družbene lastnine vključeni vsi igralci: država, menedžerji in delavci. Po Stanojeviću je bila v primerjavi z drugimi postsocialističnimi državami specifična slovenskega prostora (poleg pretekle politične situacije in že vzpostavljenih tržnih odnosov z zahodom) tudi v relativno učinkovitem interesnem organiziranju delavstva. Ob poglobljanju klasičnih tržnih koordinacijskih mehanizmov (znotraj podjetniških hierarhij in konkurenčnih tržnih aranžmajev) so se ohranjali in sistematično razvijali regulativni ter redistribucijski mehanizmi, ki so sicer značilni za zahodne evropske družbe: sistem centraliziranih inkluzivnih kolektivnih pogajanj ter sorazmerno razvit sistem socialne zaščite.

Z vstopom v EU pride do večje delovne obremenitve. Na makro ravni je v istem času prihajalo do sistematičnega in dogovorjenega omejevanja rasti plač. Z intenzifikacijo in fleksibilizacijo po letu 2000, predvsem pa po letu 2005, se je zmanjševal čas za pridobivanje dohodkov iz neformalnih virov. Nižje plače so ljudje v preteklosti reševali s popoldanskim delom, to pa se z intenzifikacijo in fleksibilizacijo dela zmanjša.²¹

Na vlogo neformalnih oblik ekonomije v socializmu opozarjajo številne postsocialistične študije. Formalna in neformalna ekonomija sta bili v socializmu tesno povezani. Neformalna ekonomija družin ima v splošnem v družbah z omejenim dostopom do upravljanja virov posebno vlogo, saj služi kot pomembno varnostno orodje. Osrednjega pomena v neformalnih ekonomijah so družbene mreže in družbeni odnosi, predvsem odnos, ki temelji na reciprociteti in zaupanju.

V socialističnem samoupravnem sistemu so se razvili takšni odnosi zaupanja,²² t. i. tihi pakti med tovarnami ter zaposlenimi in med delavci ter nižjim menedžmentom v proizvodnji. Takšni odnosi so delavcem zagotavljali, da so v zameno za nadure, težje delo, nižje plače dobili zagotovljena delovna mesta, stabilnost, socialno varnost, nagrade, delitev dobička ipd., pa tudi odprt dostop v druge prostore družbene mreže; do izobrazbe, stanovanja, pomoč družini in otrokom (pri štipendiranju, s poletnim delom ipd.), kar je bilo pomembno predvsem v kriznih trenutkih. Takšen sistem pa je bil mogoč zaradi notranjih režimov jugoslovanskega samoupravljanja²³ in mehkih proračunskih omejitev.²⁴

20 Stanojević, *The Europeanization of Slovenian*.

21 Jaklič, Zagoršek in Hribnik, *The shadow economy*; Stanojević, *The Europeanization of Slovenian*, str. 4-5.

22 Vodopivec, *Modernizacija in tranzicija*.

23 Stanojević, *The Europeanization of Slovenian*, str. 4.

24 Kornai, *Economics of Shortage*.

V novem konkurenčnem kontekstu so se tovarne spremenile v organizacije z visoko obremenitvijo in fleksibilno proizvodnjo. Fleksibilizacija trga delovne sile je nastopila kot politični odgovor na družbene spremembe na trgu dela in je povezana z redefinicijo dela. Za različne posameznike pa ima različen pomen: lahko pomeni izziv ali omejitve. Za industrijske delavce večinoma predstavlja tveganje.

S funkcionalno in časovno fleksibilizacijo so se začele pojavljati različne nestandardne oblike zaposlovanja: občasne zaposlitve, samozaposlitev, delo za določen čas, začasno delo, delo na poziv, delo od doma ipd. Problem fleksibilnega zaposlovanja za določen čas ali dobo treh mesecev je »ne-sigurnost«. Predčasno upokojena delavka Mure je opozorila, da takšni delavci »vedo že vnaprej, če mu podaljšujejo za mesec, da se ne sme zavzeti zase.«²⁵

Imperativi sodobne reorganizacija dela spodbujajo konkurenčnost: na trgu dela in v proizvodnji. Reorganizacija v proizvodnji postavlja delavce v odnose medsebojne konkurence. Pogovori z nekaterimi odpuščenimi delavkami Mure kažejo, da sta se v zadnjih letih v proizvodnji povečala predvsem napetost in nezaupanje med sodelavkami v proizvodnji. V kraju, kjer se ljudje med seboj poznajo, to ne predstavlja le problema na delovnem mestu, temveč tudi v širšem okolju. Delavke se srečujejo tudi izven tovarne; na poti v banko, pošto ali trgovino, kar oživlja spomine na napetosti in spore z delovnega prostora. Menedžerji so se predvsem v izvoznem delu gospodarstva, v organizacijah z visoko obremenitvijo (aktivne organizacije²⁶) po spremembi sistema najprej lotili zaostrovanja notranjih regulativnih mehanizmov.

V tem času se je porušilo tudi sodelovanje med tremi akterji (administrativno politiko, delodajalci in sindikati). Tretje obdobje sprememb na področju industrijskih razmerij sovпада s tretjim valom privatizacije, s spremembo statusa gospodarske zbornice (2006) iz obveznega v prostovoljno članstvo (in s tem radikalizacijo odnosov med partnerji) in z vstopom v evro območje. Tretji val privatizacije (menedžerski odkupi) nima le materialnih, temveč tudi močne psihološke učinke, saj so te privatizacije dramatično poglobile nezaupanje v celotni družbi.²⁷ Kot je pokazal Aleksander Lorenčič, je vzroke za takšne maneuvre in odnose nezaupanja iskati že v 90. letih. Večji del spornih privatizacij gre pripisati zavlačevanju in dolgotrajnemu postopku pri sprejemanju Zakona o

25 Intervju, Murska sobota, junij 2011.

26 Stanojevič razlikuje med dvema oblikama podjetij v času transformacije. Prvo skupino predstavljajo naprednejša in tehnološko bolj razvita podjetja, ki so imela že v socializmu utečeno sodelovanje z zahodnimi trgi in so bila sorazmerno avtonomno notranje povezana (v sklopu samoupravljanja). V drugi skupini pa so bila v fordizmu močno zasidrana podjetja s tradicionalno konfliktnimi okolji, kjer se je z intenzifikacijo (ob približevanju in po vstopu v EU) stopnjeval sistem notranjih rigidnih avtoritativnih regulacij (Stanojevič, *The Europeanization of Slovenian*, str. 27-28).

27 Prav tam, str. 13.

lastninskem preoblikovanju podjetij.²⁸ Privatizacija je bila že od začetka možna (v 90. letih) brez zadostnih pravil in predpisov. Menedžerski odkupi so se zgodili po legalni poti, za kar nosita večji del odgovornosti pravni sistem in politika.²⁹

Poročila varuha oz. varuhinje človekovih pravic³⁰ opozarjajo na nekatere probleme in nepravilnosti, ki spremljajo reorganizacijo dela zadnjih 12 let: vse več je kršitev delovne zakonodaje, nerednega izplačevanja plač, neplačevanja socialnih prispevkov, bolniških, preživnin, plačilne nediscipline itd. Povečala se je tudi negotovost na delovnem mestu. Vse več anonimnih pisem varuhinji kaže na večji strah zaposlenih. Najpogosteje je izpostavljen problem mobinga in detektivskih nadzorov v času bolniške.

V medijih in javnem prostoru se pogosto sliši kritiko, da je Slovenija prepočasi sledila spremembam fleksibilizacije dela.³¹ Kritik je več po pristopu EU oz. v času desnosredinske vlade Janeza Janše in predlaganih reform liberalnih ekonomskih pogledov. Slovenija naj bi se na področju fleksibilnosti trga dela leta 2007 (po raziskavi *Doing Business* Svetovne banke leta 2007) uvrstila »le« na 166. mesto³² od 178 držav.³³ Takšnim podatkom pogosto sledijo očitki rigidnosti zaposlovanja, težavnosti pri tem in pozivi, da bi morala država bolje slediti reformam in se prilagajati spremembam v poslovnem okolju.

Sociološko usmerjene študije o vplivih fleksibilizacije trga dela pa opozarjajo na marginaliziranost skupin starejših ter mladih, ki se najpogosteje znajdejo v fleksibilnih oblikah zaposlitve.³⁴ Fleksibilizacija je lahko tudi izkoriščena, fleksibilne oblike zaposlovanja so lahko način, kako delodajalec obravnava fluktuacijo gospodarskega cikla in zmanjšuje delovne stroške na minimum.³⁵ Pogost, a hkrati tudi spregledan vpliv fleksibilizacije oz. prestrukturiranja podjetij je zdravstveno

28 »Divja privatizacija« se je namreč sklicevala na nedorečeno Markovičevo zamisel o privatizaciji. Medtem ko se je politika prepirala in razpravljala o lastninski preobrazbi, so si nekateri prisvajali družbeno lastnino (Lorenčič, *Tranzicija slovenskega gospodarstva*, str. 302), ko še ni bila sprejeta ustrezná zakonodaja.

29 Prav tam, str. 305.

30 <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/letna-porocila/>; 19. 10. 2011.

31 Relativno nefleksibilnost slovenskega trga delovne sile izkazuje mednarodna raziskava Upravljanje človeških virov (CRANET). Podatki o uporabi fleksibilnih oblik dela pa kažejo naravnost slovenskih organizacij v povečanje učinkovitosti delovne sile in njeno izrabo. Najpogostejše oblike fleksibilnega dela so bile leta 2001: delo za določen čas (99 % podjetij), nadurno delo, delo v izmenah in delo ob vikendih (Ignjatovič, *Družbene posledice*, str. 182-183).

32 Redek in Domadenik, *Socialni partnerji*.

33 Na problem merjenja fleksibilnosti trga dela je v slovenskem prostoru opozorila Alenka Kajzer. Zaradi obširnosti pojma je praktično nemogoče oblikovati eno samo celovito merilo, običajno se merjenje fleksibilnosti omejuje na merjenje ene komponente fleksibilnosti trga dela in z uporabo delnih meril fleksibilnosti. O tem problemu se ne glede na razširjenost razprav malo razpravlja (Kajzer, *Pojem fleksibilnosti trga*, str. 26).

34 Ignjatovič, *Družbene posledice*, str. 189-190.

35 Shirley Dex, *The sexual division of work: conceptual revolutions in the social sciences*. Brighton, Sussex : Wheatsheaf, 1985; po Ignjatovič, *Družbene posledice*, str. 42.

stanje zaposlenih (in brezposelnih): izjemno visoka pojavnost mišično-kostnih obolenj (poklicna bolezen (predvsem) tekstilne industrije, ki v Sloveniji ni priznana), izgorelost na delovnem mestu, stres in depresija.

PSIHOFIZIČNE POSLEDICE PRI PRESTRUKTURIRANJU PODJETIJ

Ne glede na to, da so posamezni zdravniki (predvsem predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa Metoda Dodič Fikfak)³⁶ opozorili na resne nevarnosti (in tveganja) poklicnih bolezni (alergije, bisinoza, mišično-kostne bolezni in obolenja), telesne in psihične bolezni ostajajo popolnoma individualizirane: pojmuje se jih kot bolezni posameznic in ne poklicne skupine. Stroškov verifikacije poklicnih bolezni država ne financira. Delodajalcu, ki je po zakonodaji za varnost in zdravje pri delu odgovoren za delavce, ni v interesu, da bi jih odkrival. Delavci se sami večinoma ne odločijo za takšne preglede in ne pričajo postopkov verifikacije.

Leta 2004 je bil izdan Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni.³⁷ Kljub temu pa Slovenija še do danes ni potrdila registra poklicnih bolezni,³⁸ bolezni se ne odkriva, država ne financira pregledov, o teh temah se javno redko razpravlja. Pogosto je takšna bolezen obravnavana v smislu družbenega naturalizma: samoumevno je, da ima, kdor na primer dela v tekstilni industriji, težave s hrbtenico in je nagluščen, ali se predvideva, da se delavci izgovarjajo na bolezen, ker jim ni do dela oz. hočejo od tega nekaj zaslužiti.

*»Zdaj so nastopili standardi evropskega delavca, zato drugačni odnosi, manj svobode, pa tudi vodstvu, tovarni si pomemben, dokler si zdrav. Ti, ki gredo na bolniško, imajo kakšne probleme, takrat si pa takoj bolj postranski. Dokler si zdrav, je super, ko pa nisi več zdrav, si pa za odpis, nisi več tako potreben«.*³⁹ Delavka Irena iz Predilnice s svojim komentarjem ne opozarja le na odnos do obolelih, temveč tudi na pomen, ki se ga pripisuje evropskim standardom v slovenski družbi: le-ti legitimirajo spremembe že kar sami po sebi.

Koncept zdravja je najpogosteje vključen v ekonomski kontekst. V okviru ekonomskega aspekta globalne konkurence se ga navezuje na podjetja, govorimo

36 Intervju z dr. Metodo Dodič Fikfak, predstojnico Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa (UKC Ljubljana), Ljubljana, 15. 6. 2011.

37 *Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni*, UL RS, št. 85/2003 (29. 8. 2003).

38 Po UL SFRJ 83/38 se je verificalo 48 poklicnih bolezni, takrat je bilo na leto ugotovljenih 890 ali 860 poklicnih bolezni (v glavnem zastrupitve). Takšno številko naj bi po mnenju dr. Dodič Fikfak pričakovali tudi danes, se jih pa na leto ugotovi manj kot 50 (glej tudi spletno stran Čili za delo <http://www.cilizadelo.si/default-20400.html>; 21. 10. 2011).

39 Intervju, Litija, 2004.

o zdravih delih podjetja, o zdravi organizaciji, ne pa o zdravju posameznika ali skupin.

Raziskave medicine dela mednarodnega prostora⁴⁰ opozarjajo na problem psihofizičnih razlogov, stresa, ne le na povišano stopnjo absentizma, temveč tudi prezentizma. Zaradi strahu in negotovosti se vse več delavcev kljub zdravstvenim problemom ne odloča za bolniško. Prestrukturiranje pa ne gre razumeti kot občasno krizo oz. nekaj prehodnega, saj je postalo sestavni del menedžerskih strategij in reorganizacije podjetij. To ne zajame le zapiranja, temveč tudi predrugačenje delovnih mest, selitev proizvodnje, zmanjševanje števila zaposlenih, stečaj ipd. Študije kažejo na številna psihosocialna tveganja, ki jih prestrukturiranje prinaša. Pri tem se pogosto opaža, da se zdravstveno stanje tistih, ki zapustijo podjetje, izboljša, ko zaposleni odidejo. Najteže zaposleni prenašajo negotovost, ki jo poglobljajo govorice. Takrat se poslabšajo napetosti pri delu in med zaposlenimi, poveča se število poškodb, problemov tesnobe, povišanega pritiska, kardiovaskularnih bolezni, tudi smrti, depresij, kostno mišičnih obolenosti (predvsem starejših in tistih, ki so bili k temu nagnjeni že od prej).

Klinična psihologinja psihiatrične bolnišnice v Ormožu, kamor so na zdravljenje v 90. letih začele prihajati številne delavke Mure, je opozorila, da so »vsakič, ko so začele govorice napovedovati, da se bo nekaj zgodilo, dobili več delavk na zdravljenje.« Prišle so v stiski in z informacijami, da se bo nekaj zgodilo, »ampak se ne ve, kdo, kdaj, zakaj, kako, kakšna kategorija ljudi, samo da bodo dobile odpoved«. Z zgodbami osebnih stisk je psihologinja pokazala na kolektivni šok delavk (predvsem v 90. letih): »Delavke so se počutile oropane. Naenkrat so postale nepomembne, to je bil strašanski šok, da so dobile odpoved tik pred upokojitvijo. Pa na kakšen način. Ne rabimo te več. Tega sploh niso mogle razumeti, kar je rezultiralo v globokih depresijah. Nekaterim je pomagalo že to, da so končno lahko nekemu o tem pripovedovale. Nekatere so rabile iniciativo, da so sploh začele govoriti, ker niso razumele, kaj se dogaja. Večinoma so prišle, ker niso mogle več spati, hoditi, bolele so jih roke in noge, bile so brez energije, nenehno utrujene. Šele preko terapije so se odprle. Nekatere so prišle z ogorčenjem, jezne, kako je vse skupaj nepošteno.«⁴¹

Mednarodne študije⁴² opozarjajo, da je pri prestrukturiranju prizadetih več, kot bi sprva mislili. To namreč niso le odpuščeni, njihove družine in okolica, temveč tudi tisti, ki so v podjetju ostali. Kot kažejo raziskave, so v nekaterih primerih posledice odpuščanja celo večje za tiste, ki ostajajo v podjetju, kot za

40 Analiza evropskega mednarodnega projekta (Hires-Zdravje v času prestrukturiranja) je objavljena v monografiji, ki jo je uredil Thomas Kieselbach, *Health in Restructuring*.

41 Milena Srpak, specialistka klinične psihologije, intervju, Ljubljana, 9. 9. 2011.

42 Mednarodne študije medicine dela opozarjajo na potrebo po načrtovanih programih, ki odgovarjajo na psihosocialna tveganja ob prestrukturiranih podjetjih.

odpuščene. Bolezen preživetja (*Survivor sickness*) zajame občutke krivde (*Zakaj ne jaz?*), padec nezaupanja, negotovost (*Kdaj bom jaz na vrsti?*) in na koncu še večjo obremenitev, saj racionalizacija proizvodnje dejansko najpogosteje v praksi pomeni več dela z manj zaposlenimi.⁴³

O zdravju se razmišlja z vidika storilnosti in finančnih izgub. Poudarek na individualni odgovornosti se sklada in dopolnjuje s sodobno usmeritvijo medicine v preventivo, ki skrb za zdravje prenese na posameznika. Promocija in tveganje zdravja sta zasnovana na individualizaciji tveganja in posameznikove skrbi za zdravje.⁴⁴

Z naraščajočo moralno avtoriteto trga in pogodbenih sistemov (delo na pogodbe) vprašanje družbene vključenosti in moralne vrednosti ni več inherentna pravica, temveč zaslužen (in pogojen) privilegij. Javni diskurzi samoodgovornosti, ki krivdo za družbene probleme namesto strukturnim pogojem pripišejo hibi posameznika (odvisnost posameznika, pomanjkanje odgovornosti, iniciativnosti, parazitizem), njegovemu/njenemu individualnemu moralnemu karakterju, izključujejo posameznike in vzpostavljajo »državljanstvo brezdržavljanosti«. ⁴⁵

SOCIALNA ZAŠČITA: MED PRAVICAMI IN PRIVILEGIJI

Fleksibilizacija trga dela je povezana s spremenjenimi politikami zaposlovanja in z večjo racionalizacijo stroškov socialne zaščite v EU.⁴⁶ Najpogosteje uporabljen koncept evropskih strategij zaposlovanja in reform evropskega socialnega modela je koncept aktivacije.

Aktivacija pomeni redefinirano aktivno socialno politiko (reforme) in zahteva aktivnega posameznika. Višja stopnja aktivnosti se kaže v večji prožnosti (posameznikov) na trgu dela: tudi brezposelni naj bi po novem postali aktivni iskalci zaposlitve.

Prehod od pasivnih k aktivnim ukrepom zajame nastanek številnih novih programov usposabljanja in izobraževanja, organiziranja različnih delavnic, (obveznih) seminarjev in digitalnih svetovalnih portalov. Takšen je na primer

43 Kieselbach, *Health in restructuring*, str. 31-32.

44 Kamin, *Zdravje na barikadah*.

45 Margaret Somers je odsotnost določenih populacij revnih, brezposelnih v javnem prostoru označila kot državljanstvo brezdržavljanosti (*statelessness of citizens*). Pripadnost nacionalni skupnosti torej še ni zadosten pogoj za zagotavljanje državljanstva, nedržavljanji so tudi *de iure* državljanji (Somers, *Genealogies of citizenship*, str. 26-27). Prevod koncepta povzemam po Mojci Pajnik.

46 Leta 1997 so se s sprejemom Evropske strategije zaposlovanja določili skupni cilji in politike zaposlovanja. Strategija se je pojavila kot odgovor na ekonomske probleme, probleme na trgu dela, visoko in dolgotrajno brezposelnost.

tudi digitalni portal Zavoda RS E svetovanje *Veščina iskanja zaposlitve*. Portal zahteva aktivno in odgovorno vlogo posameznika. Posameznik naj se nauči tržiti, mrežiti in naj bo neprestano aktiven tako na odprtem kot tudi skritem trgu dela. E-svetovanja posameznikom predlagajo, naj navezujejo stike in vzdržujejo kontakte z različnimi ljudmi, saj lahko postane del mreže prav vsak človek, ki ga spozna.⁴⁷ Politike aktivacije, ki se tesno povezujejo s teorijo racionalne izbire in imperativom samooodgovornosti, prinašajo v ospredje nove vrednote.

Pravice brezposelnih je omejila predvsem preoblikovana zakonodaja leta 2006. Po novem brezposelni ne more odkloniti dela ne glede na pogodbo (podjemno, občasno delo, delo po podjemni ali avtorski pogodbi, prostovoljno delo). Ukinila se je denarna pomoč (28. 7. 2006). V tem času so se znižala denarna nadomestila, do katerih so imeli dostop le tisti, ki so bili zaposleni eno leto. Iz tega so bili v tistem času izključeni predvsem mladi, saj je bilo največ mladih (do 25 let) zaposlenih na fleksibilen način in s tem tudi manj kot eno leto. Leta 2010 se je to spremenilo in so bili do nadomestila upravičeni tudi tisti, ki so bili zaposleni najmanj 9 mesecev.

Z vključitvijo v kakršno koli delo, ki je plačano ali pa tudi ne (delo v humanitarnih in podobnih organizacijah),⁴⁸ *prejemniki pomoči povrnejo vsaj del tega, kar jim država domnevno velikodušno podarja in tako prispeva k njihovi pasivnosti.*⁴⁹ Takšna ideologija nasprotuje konceptu socialnih pravic, ki so v osnovi nepogojene. Na področju socialnih politik je princip brezpogojnosti pravic zamenjal princip dogovorjenih zahtev. Razumevanje socialne pomoči je s tem predrugačeno, ima se jo za parazitizem, ki ustvarja odvisniško razmerje.

Primerjalne študije postsocialističnih etnografij kažejo, da se uspeh posameznika v preoblikovanem postsocialističnem prostoru povezuje s spremenjenimi načini obnašanja. Ameriška sociologinja Elaine Weiner je raziskovala izkušnje delavk ter menedžerk na Češkem in je opozorila na pomen, ki ga tržnim logikam pripisujejo Čehi. Transformativna moč trga naj bi Čehe odrešila socialističnih spon. Sodobno očiščenje pa od posameznika zahteva, da pretrga vezi z najbolj kužnimi (pokvarjenimi) deli svojih osebnosti (samih sebe), kot na primer z odvisnostjo, pasivnostjo in ne-odgovornostjo. Uspeh menedžerk na Češkem

47 Digitalni portal *E svetovanje, Svetovanje pri zaposlitvi in poklicni orientaciji*, <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/KjeKakoIscem/Default.aspx//Zavod%20RS>; 19. 10. 2011.

48 Upravičenec do denarne socialne pomoči, ki je brezposelna oseba, je v času prejemanja denarne socialne pomoči dolžan sprejeti vsako zaposlitev, delo po podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela, po treh mesecih prejemanja denarne socialne pomoči pa tudi primerno začasno ali občasno humanitarno ali drugo podobno delo, ki mu jo ponudi oziroma na katero ga napoti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje skladno s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Člen 36b, *Zakon o socialnem varstvu*, (ZSV-UPB2), str. 282. Uradni list RS, št. 3/2007 (12. 1. 2007).

49 Leskošek, Načeti temelji, str. 12.

ni povezan le z njihovo izobrazbo. Njihove veščine zajamejo specifične načine obnašanja, njihovo sposobnost, »da se obnašajo kot odrasli, da prevzamejo odgovornost za svoja življenja in o njih odločajo samostojno«. ⁵⁰

»Ljudje ne morejo doumeti, da je konec socializma, ni več tako, da ti delovno mesto kar pripada«, je bil kritičen predstavnik (Stojan Zagorc) z Zavoda za spodbujanje in razvijanje kvalitete življenja Papihot. »To je sicer posameznikova pravica, za katero pa je vsak posameznik odgovoren sam.« Odgovornost za delo je predstavnik Zavoda pripisal posamezniku, spremembo pa utemeljil s prehodom iz socializma v kapitalizem. Zagorc je bil prepričan, da je brezposelnost stvar osebne odločitve: »Vse je v glavi. Če brezposelno osebo prepričamo, da se mora zaposliti, ker je to zanj dobro, se bo zaposlila.« ⁵¹

Pomembno je razmisliti, kako se v družbi institucionalno zaznamovana kolektivna usoda kaže, zaznava in obdeluje v življenjskem kontekstu ljudi. S ponotranjenjem samoodgovornosti posameznik dejansko začne verjeti, da je sam odgovoren za svoj položaj: fleksibilizacije ne dojamemo kot krivico nečesa zunanjega, temveč se z njo identificira. ⁵² Na takšen način je razumljena tudi revščina (vključno z zaposlenimi revnimi), ⁵³ ne kot strukturni problem, temveč posledica osebnih odločitev ljudi. Nova razvojna paradigma, kot so snovalci razvojne strategije poimenovali strukturne reforme, brezposelnost in revščino pripiše osebnostnim značilnostim posameznikov. ⁵⁴ Brezposelnim je pripisana pasivnost oziroma neaktivnost, prejemnikom denarnih pomoči pa odvisnost od teh prejemkov. Ob tem se tudi v tem primeru ne razmišlja o konkretnih posledicah na posameznike. Po študijah medicine dela namreč *najpogosteje umirajo (prav) iskalci dela, ne brezposelni, ampak iskalci, ker se vedno znova soočajo z istim stresom.* ⁵⁵

Vesna Leskošek opozarja, kako nevarno postane, ko se termini iz politik, kjer se posameznike kategorizira po statusu ne/aktivnosti in odvisnosti od denarnih prejemkov, prenesejo na osebne značajske značilnosti in s tem v moralne kategorije, kar prispeva k patologizaciji prejemnikov denarnih pomoči. ⁵⁶ Oznake ne le moralno diskreditirajo, temveč tudi kriminalizirajo prejemnike denarnih

50 Weiner, *Market Dreams*, str.76.

51 Petkovšek, *Redna zaposlitev*, str. 10.

52 Kovačič, *Vpliv individualizacije*, str 125.

53 Po podatkih Ankete o življenjskih pogojih (EU-SILC) je leta 2009 (dohodki iz leta 2008) skoraj dve tretjini zaposlenih prejelo nižjo plačo od slovenskega povprečja, delovno aktivni pa so predstavljali malo manj kot petino vseh oseb pod pragom tveganja revščine. Oktobra 2010 je več kot polovica zaposlenih v proizvodnji oblačil prejela minimalno plačo. Vse več zaposlenih revnih je tistih, ki delajo, a ne dobijo plač. Več o revnih zaposlenih gl. Leskošek, Načeti temelji.

54 Prav tam.

55 Prispevek dr. Metode Dodič Fikfak na strokovnem srečanju *Zdravje v času prestrukturiranja*, Ljubljana, 11. 10. 2011.

56 Prav tam, str. 12.

pomoči, saj je eden glavnih namenov sprememb socialne zakonodaje preteklega socialističnega (in sodobnega) časa preprečevanje goljufanja in zlorabljanja sistema socialnih pomoči.

»Ko si brezposeln in doma, je dodatno breme družbena stigma, češ doma sem, lahko bi delal, če bi bil dober delavec, te ne bi odpustili.« Zaradi bolezni predčasno upokojena delavka Mure se je ob tem jezna spomnila na govor ministra za delo in na njegovo prepričevanje delavcev: »Češ, imamo pripravljeno na zavodu vse, bodo dobili nadomestilo, pa socialno pomoč. Če gre to razlagati minister in to brez zavesti, da bi ta delavec rad delal. Ne, da je na zavodu vse pripravljeno zanj. On bi rad delal. O tem pa Svetlik ni govoril. Ravno je bilo za Murine delavce, saj imamo vse pripravljeno na Zavodu. Oni so želeli delat, ne pa biti na Zavodu, pa prejemati nadomestilo.«⁵⁷

Obsežni ukrepi aktivne politike zaposlovanja se križajo z moraliziranjem in stigmatiziranjem brezposelnosti. Takšna stigmatizacija ima dvojno družbeno funkcijo: služi nadzoru in discipliniranju stigmatiziranih ter hkrati deluje kot socialna kontrola v širši družbi.⁵⁸ Po drugi strani takšno razmišljanje kaže na prevladujoče družbeno mnenje: delavec je len in od države raje prejema podporo.

REPREZENTACIJE DELAVSTVA

Postsocialistične etnografije opozarjajo na pomen simbolnih vpisov industrijskih delavk in delavcev v prostor.⁵⁹ Tudi novejšje študije razreda ne posvečajo več pozornosti le materialnim procesom, temveč tudi simbolnim vpisom, prostorom vsakdanjega življenja, kjer delavci oblikujejo percepcije samih sebe, kjer oblikujejo pomene in izkušnje delavskega razreda.⁶⁰ Študije opozarjajo na problem reprezentiranja delavcev kot pasivnih in odvisnih subjektov v različnih deželah: kot na primer Gopnikov v Rusiji, Neds ali Chavs v Veliki Britaniji,⁶¹ White Trash v ZDA ipd. Diskurzivno konstrukcijo družbeno izključenih pripadnikov (belega) delavskega razreda kot nemoderne in zaostalega, njihovo osiromašanje (ne le materialno tudi simbolno) Chris Haylett označi za razredni rasizem.⁶² Avtorji opozarjajo, kako problematični so medijski in politični prikazi, ki delavski razred

57 Intervju, upokojena delavka, Murska Sobota, junij 2011.

58 Korošec, Predlog UTD, str. 40.

59 Stenning, *Where is the postsocialist*.

60 Russo in Linkon, *New Working Class*.

61 Na to je ob ruskih in angleških primerih opozoril Charles Walker v svojem predavanju *Reinventing Yourself: Working class young men in post Socialist St. Petersburg*, na konferenci ASEES, November 2010, Los Angeles.

62 Haylett, *Illegitimate Subjects*. Termin je prevzela od Pierre Bourdieauja; s tem je Bourdieau zajel inferiorni odnos nižjega srednjega sloja do delavcev.

portretirajo kot družbeni problem per se. Gorazd Kovačič je ugotavljal podobno v Sloveniji: delavci so portretirani predvsem kot socialni in ne gospodarski problem oz. le redko se o njih govori kot o gospodarskih dejavnikih. Takšni portreti vsekakor simbolno vpišejo industrijsko delavstvo v slovenski prostor na prav poseben način.⁶³

V postsocialističnem prostoru se nemodernost delavstva povezuje s preteklim socialističnim sistemom. Medijski in javni diskurz delavce naturalizira v socialistične subjekte. Delavci postanejo tisti, ki se niso aktivirali, niso sprejeli imperativa samoodgovornosti in so teže sledili modernizaciji. Zato so pogosto reprezentirani kot neracionalni oz. polni čustvenih impulzov.

»Na krizo je treba gledati racionalno. Probleme je treba reševati, ne pa jih s histerijo še pospeševati in povečevati,« je napoved stavke sindikatov ob množičnih odpuščanjih delavcev in naraščanjem brezposelnosti leta 2009 komentiral minister za delo in socialno politiko. Delavcem, ki so v zadnjem času (v medijih) najpogosteje portretirani predvsem v povezavi s stavkami in protesti, je v tem primeru pripisana funkcija neracionalnosti, čustvenosti in histerije. Ob pregledu avdiovizualnih mainstream zapisov bi lahko rekli, da je govora o »histeričnih delavkah« in »apatičnih ter pasivnih migrantskih delavcih.«⁶⁴ Dejavnost delavcev je v celoti opredeljena z mestom in funkcijo, ki ga delavci zasedajo v simbolnem redu.⁶⁵

Razprave o razredu in delavstvu so na zahodu vključene v razprave o koncu dela (Jeremy Rifkin), individualizaciji in vzponu identitetnih politik - politik kulturne razlike. Na tem mestu se bom na kratko ustavila ob zadnjem, razmišljanju o vzponu politik kulturne razlike oz. pripoznanja, ki naj bi v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja izpodrinile politike (ekonomske) redistribucije (in s tem vprašanje razreda), kar je povezano z različnimi boji za priznanje kulturnih pravic manjšin in etničnih skupin (tistega časa).

Ameriška filozofinja Nancy Fraser je utemeljevala takšen prehod v postsocialističnih okvirih kot prehod od socialističnega imaginarija ekonomske pre-razdelitve k političnemu imaginariju nacionalnih identitet. Po letu 1989 naj bi se pričele postsocialistične politike ukvarjati z etnično kulturo in nacionalno identiteto, ob tem pa so pozabile na revščino in ekonomsko izključenost.⁶⁶ Deset

63 Kovačič, *Kriza kot priložnost*, str. 10.

64 Ob tem se sklicujem na kritiko medijskih predstavitev migrantskih delavcev Gorana Lukiča (*Association of Free Trade Unions of Slovenia: Representation of migrant workers in public media: between victimization and empowerment*) na konferenci *Chains of migration and identity in the PostYugoslav countries* (25. in 26. 3. 2011; Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani) in na zaključno razpravo v okviru razstave »Više to nije država o kojoj su pričali moji stričevi« (d)robni zapiski o vprašanju solidarnosti in (pre)živetja, v Galeriji Škuc, Ljubljana, septembra 2011.

65 Nedoh, *Medijska reprezentacija*, str. 15.

66 Fraser, *Justice Interruptus*.

let trajajoča dinamična razprava različnih mislecev o takšnih teoretičnih stališčih je pripeljala do revidiranja nekaterih pogledov. Z redefinirano konceptualno matrico *distribucija - pripoznanje - reprezentacija* je Fraser opozorila, da družbene izključenosti ne moremo tematizirati, če ob ekonomski neenakosti ne problematiziramo nepripoznanja (misrecognition) oz. napačnega pripoznanja ter načina reprezentacije.⁶⁷

V takšne miselne okvire umeščam tudi že omenjene simbolne vpise, ki so za industrijske delavke in delavce v postsocialistični Sloveniji še posebej problematični: procese ne-pripoznanja oz. napačnega pripoznanja namreč spremlja socialna in ekonomska ogroženost, zaradi diskurza samoodgovornosti pa poleg stigmatizacije tudi ponotranjenje krivde za svoj položaj.

ZAKLJUČEK

Vzpostavitev diskurza samoodgovornosti se v postsocialističnih okvirih pogosto misli v okviru prehoda iz socializma v kapitalizem. Ob tem se prehod interpretira kot tranzicijo od socialističnega kolektivismu k postsocialističnemu individualizmu: od kolektivne oz. vsesplošne ne-odgovornosti («ko nihče ni bil odgovoren za nič») k osebni odgovornosti.

Takšen pogled spregleda (nekateri) razsežnosti paradigmatkega premika: redefinicijo tržnih racionalizacij nove modernizacije, razvoj novih oblik družbenega nadzora in discipline, predvsem pa transnacionalni okvir in spremembe, do katerih je prišlo tudi na kapitalističnem zahodu. Če povem še drugače: relevantno je, da o vprašanju razmišljamo izven poenostavljenega konteksta tranzicijskega modela (linearnega evolucijskega pohoda od socializma v kapitalizem) in v kontekstu medsebojnih prepletov. Zato se mi zdi pomembno še enkrat poudariti, da o paradigmi samoodgovornosti razmišljajmo v transnacionalnih okvirih. Hkrati pa ob tem vendar opozarjamo na konkretne specifične postsocialističnega prostora in s tem tudi preteklega socialističnega časa.

Paradigma samoodgovornosti je v postsocialistični kritiki utemeljena v zavrnitvi socialističnega kolektivismu (in družbene odgovornosti) ter v prevzemanju kapitalističnih individualističnih načel. Postsocialistična modernizacija se je utemeljevala v antisocialistični pozi. Paradigma samoodgovornosti je zato v okvirih postsocialistične modernizacije odigrala toliko pomembnejšo vlogo in je še močnejše zaznamovala življenja ljudi. Specifika postsocialističnih kontekstov je zato predvsem v stopnji oz. intenziteti sprememb.

Postsocialistično industrijsko delavstvo zaznamuje dvojni konec: konec (oz. zmanjšanje) industrijskega dela in konec socializma. Socialistični moderni-

⁶⁷ Fraser, *Reframing Justice*.

zacijski scenarij je industrijsko delo postavil v ospredje. Industrijski delavci so v njem odigrali aktivno vlogo. Svet modernizacije je bil izkušen prav skozi delo v industriji. Delavci so to doživljali kot aktivno vključevanje v modernizacijski načrt države, medtem ko imajo zdaj občutek, da so iz njega izključeni. »*Delo ni vrednota, delo je razvrednoteno, delavec pa navaden klump. Ne glede na to, kakšno »višjo dodano vrednost« hočejo, še vedno bodo nekoga nicali, da mu greznico spuca. In še iskali bodo take ljudi,*« je razmišljala pred kratkim odpuščena delavka.⁶⁸

Za delavke in delavce delo ostaja vrednota in je hkrati izkušeno kot pravica. Pravico do dela naj bi zagotovila država. Delavci pričakujejo od države, da jih bo obravnavala kot aktivne državljanke in jim bo zagotovila delo. To, da imaš delo, je zelo povezano z idejo dostojanstva, z občutkom, da si potreben.

Delavci so si ne glede na razmere enotni: svoje življenje percipirajo kot stresno, nevarno in odmaknjeno od družbe. Ne gre le za to, da glasovi delavcev ostajajo prezrti, napačno reprezentirani in stigmatizirani. Delavci imajo občutek družbene odtujenosti. Družbena odtujenost pa se materializira v revščini: materialni in simbolni.

Paradigma samoodgovornosti je uzurpirala različne ravni življenja ravno takrat, ko se je dramatično spreminjal družbeni in življenjski eksistencialni prostor. Na to sem želela opozoriti v prispevku: da je pomembno zajeti razsežnosti paradigme samoodgovornosti in njeno uzurpacijo identificirati na različnih ravneh: od mikro prostorov - reorganizacije dela v proizvodnji, do makro prostorov prestrukturiranja na trgu dela, od sfere javnega do privatnega, od področja dela, zdravja, socialnih politik, politik zaposlovanja, do področja državljanstva.

S paradigmo samoodgovornosti so se individualizirali kolektivni problemi, strukturni ekonomski pogoji in aranžmaji. Petintridesetletna Marija je le ena izmed številnih nekdanjih delavk Mure, ki ima sindrom ukleščenega karpalnega živca. Zaradi razširjenosti teh poškodb pri šiviljah nekateri sindrom imenujejo tudi bolezen šivilj. Ne-pripoznanje poklicnih bolezni (razen azbesta) v Sloveniji je takšno bolezen (kot tudi številne druge) individualiziralo. Po operaciji zapestja Mariji niso odobrili dela za krajši delovni čas, zato se je ob delovni obremenitvi njeno stanje poslabšalo. Zdaj Marija aktivno išče delo, saj je brezposelna. Zaradi slabega zdravstvenega stanja pa je »teže zaposljiva«. Psihofizične posledice prestrukturiranja podjetij in trga dela nevarno ogrožajo ljudi in bo zato temo treba v nadaljevanju obravnavati bolj resno.

Medtem ko se o razredu vedno manj govori, dejansko razred vedno močnejše zaznamuje subjektne pozicije in življenjske izbire posameznika. V jeziku samo-

68 Intervju z odpuščeno delavko Mure, Murska Sobota, junij 2011.

odgovornosti bi lahko rekli, da zaznamuje možnost aktivacije. Ob razmišljanju o samoodgovornosti je zato pomembno odkrivati institucionalizirane vzorce kulturnega vrednotenja, institucionalizirane odnose družbene podrejenosti ter odkrivati načine, kako je napačno pripoznanje oziroma ne-pripoznanje (v tem primeru industrijskega delavstva) institucionalizirano.

VIRI IN LITERATURA

Viri:

Zakon o socialnem varstvu, UL RS, št. 3/2007 (12. 1. 2007).

Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni, UL RS, št. 85/2003 (29. 8. 2003).

Letna poročila varuha človekovih pravic RS (1995-2010); <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/letna-porocila/>; 19. 10. 2011.

Petkovšek, Jana. Redna zaposlitev ni več nekaj samoumevnega. *Dnevnik*, 26. 11. 2007, str. 10.

Spletni portal Čili za delo, <http://www.cilizadelo.si/default-20400.html>; 21. 10. 2011.

Spletni portal *E svetovanje*, *Svetovanje pri zaposlitvi in poklicni orientaciji*, <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/KjeKakoIscem/Default.aspx/Zavod%20RS>; 19. 10. 2011.

Prepise vseh citiranih intervjujev in pogovorov hrani avtorica v svoji knjižnici.

Literatura:

Amable, Bruno. Morals and politics in the ideology of neo-liberalism. *Socio-economic Review* 9/1, 2011, str. 3-30.

Bauman, Zygmunt. *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press, 2001.

Beck, Ulrich. *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Theory, Culture, Society Series. London: Sage, 2002.

Dunn, C. Elizabeth. *Privatizing Poland, Baby Food, Big Business, and the Remaking of Labor*. London & Ithaca: Cornell University Press, 2004.

Foucault, Michel. *Nadzorovanje in kaznovanje: nastanek zapora*. Ljubljana: Delavska Enotnost, 1984.

Fraser, Nancy. *Justice Interruptus. Critical reflections on "Postsocialist" condition*. New York & London: Routledge, 1997.

Fraser, Nancy. Reframing Justice in a Globalizing World. *New Left Review* 36, 2005. http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Fraser_ReframingJustice.pdf; (13. 10. 2011).

Gill, Stephen. The Global Panopticon? The Neoliberal State, Economic Life, and Democratic Surveillance. *Alternatives* 2, 1995, str. 1-49.

Haylett, Chris. Illegitimate Subjects?: Abject Whites, Neo-Liberal Modernization and Middle Class Multiculturalism. *Environment and Planning D: Society and Space* 19/3, 2001, str. 351-370.

Ignjatović, Miroљjub. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakultete za družbene vede, 2002.

Jaklič, Marko, Hugo Zagoršek in Aljaž Hribernik. The shadow economy and its impact on national competitiveness: the case of Slovenia. *South East European journal of economics and business* 4/1, 2009, str. 37-50.

Kajzer, Alenka. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezki 14. Ljubljana: Urad za makroekonomski razvoj, 2005.

Kamin, Tanja. *Zdravje na barikadah. Dileme promocije zdravja. Psihologija vsakdanjega življenja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2006.

Kieselbach, Thomas (ur.). *Health in restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations (Hires)*. Muenchen Mering: European Expert Group on Health in Restructuring. Rainer Hampp, 2009.

Kornai, Janos. *Economics of Shortage*. Amsterdam: North Holland Publishing, 1980.

Korošec, Valerija. Predlog UTD v Sloveniji – zakaj in kako? Delovni zvezek 6. Ljubljana: Urad za makroekonomski razvoj, 2010.

Kovačič, Gorazd. Vpliv individualizacije in internalizacije na razredno zavest. V: Lukič Goran (ur.), Rastko Močnik (ur.). *Sindikalno gibanje odpira nove poglede*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2008, str. 117-136.

Kovačič, Gorazd. Kriza kot priložnost za revizijo medijskega sistema. *Medijska preža*, maj, 34/35, 2009, str. 10.

Leskošek, Vesna. Načeti temelji socialne države. *Delo*, 14. 8. 2010, sobotna priloga, str.12.

Lorenčič, Aleksander. *Tranzicija slovenskega gospodarstva v letih 1990-2004* (doktorska disertacija). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, 2010.

Lukič, Goran (ur.), Rastko Močnik (ur.). *Sindikalno gibanje odpira nove poglede*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2008.

Nedoh, Boštjan. *Medijska reprezentacija delovnega ljudstva. Kriza in mediji. Medijska Preža*, maj, 2009, str. 15.

Procoli, Angela (ur.). *Workers and Narratives of Survival in Europe, The Management of Precariousness at the End of the Twentieth Century*. New York: State University Press, 2004.

Redek, Tjaša in Polona Domadenik. Socialni partnerji: reforme na trgu dela so nujne. *Human Resource Management Magazine* 6/21, 2008, str. 6-11.

Renner, Tanja. Globalizacija, individualizacija in socialna izključenost mladih družbena izključenost. *IB (Umar)* 41/2, 2007, str. 40-49.

Rose, Nikolas. *Inventing our Selves: Psychology, Power, and Personhood*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

Rose, Nikolas in Peter Miller. *Governing the present*. Cambridge : Polity Press, 2008.

Russo, John in Sherry Lee Linkon. *New Working Class Studies*. Cornell University ; Cornell University Press, 2005.

Somers R., Margaret. *Genealogies of Citizenship. Markets, Statelessness, and the Right to Have Rights*. Ann Arbor: University of Michigan, 2008.

Stanojević, Miroslav. The Europeanisation of Slovenian corporatism (the rise and decline of Slovenian corporatism: local and European factors). V: *IREC 2010*. Oslo: Fafo. <http://www.fafo.no/irec/papers/miroslavStanojevic.pdf>; (19. 10. 2011).

Stanojević, Miroslav. Slovenski postfordizem v kontekstu evropeizacije : konkurenčno (samo)izčrpavanje dela. V: Lukič, Goran (ur.), Močnik, Rastko (ur.). *Sindikavno gibanje odpira nove poglede*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2008, str. 23-33.

Stenning, Alison. *Where is the postsocialist working class? Working class lives in the spaces of (post)socialism*, 2005. <http://www.nowahuta.info/papers/postsocialist%20working%20class%20revised%20final.pdf>; (19. 20. 2011).

Streeck, Wolfgang. *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility*. MPIfG Working Paper 8/3. Koln: Max Planck Institute for the Study of Societies, 2008.

Vodopivec, Nina. Modernizacija in tranzicija. *Podobe modernizacije: poglavja iz gospodarske in socialne modernizacije Slovenije v 19. in 20. stoletju*. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino, 2009, str. 377-402.

Weiner, Elaine. *Market Dreams Gender, Class, and Capitalism in the Czech Republic*. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2007.

Wright, Susan. *Anthropology of Organizations*. London, New York: Routledge, 1994.

