

# Kriza delovnega prava: kontroverza med pravnicami in statusi

## Uvod

Teoretska šola z imenom »pravna forma« je proizvedla radikalno kritiko sodobnega pravnega fetišizma.<sup>1</sup> Že s svojim imenom sporoča, da izhaja iz dela ruskega pravnega teoretika Evgenija Pašukanisa *Splošna teorija prava in marksizem* (2014/1927). Teoretičarke in teoretiki se posvečajo raziskovanju vloge prava v razredni družbi, bolj kakor normativna pravila in konkretni predpisi jih zanimajo splošna vprašanja pravne oblike. Zato so teoretiki delovnega prava med njimi (Cukier, 2016; Knox, 2016; Knox, 2019; Adams, 2021, Dimick, 2021; O'Connell in Özsü, 2021; White, 2021; Adams, 2022) prepričani, da s širšega zornega kota vidijo dlje in si postavljajo globlja vprašanja kakor pravniki, ki se ukvarjajo s pravnimi vprašanji od primera do primera.

Teoretičarke in teoretiki seveda ne zanikajo, da so delavske pravice zmanjšale izkoriščanje in izboljšale življenjske pogoje delavstva, a si vseeno zastavljajo vprašanje, ali delavsko pravo vendarle zgolj ne reproducira kapitalističnih družbenih odnosov (glej »paradox of emancipation«

---

1 Več o šoli, njenih avtoricah in avtorjih, seznamih literature in debatah je na voljo na spletni strani <https://legalform.blog/>.

v Azmanova, 2019). Kot pravni strokovnjaki in zagovorniki delavskih pravic se sprašujejo o lastni odgovornosti in o ustreznosti delavske strategije, ki si prizadeva izboljšati položaj delavstva s pravnimi sredstvi. Nekateri med njimi trdijo, da je tak boj iluzoren, saj lahko kvečjemu omeji izkoriščanje, ne more pa ga odpraviti – da je razredni boj »*znotraj* kapitalizma boj dela proti kapitalu, vendar *znotraj* struktur kapitalizma« (Adams, 2021: 443–444). Podobno sta opozarjala White in Knox, da je delovno pravo »omejeno z diktatom kapitalizma« (White, 2021: 300) in da ne prinese »revolucionarne alternative«, ker je »pravo človekovih pravic ideološko« (Knox, 2019: 16). Najpomembnejša omejitev delovnega prava in človekovih pravic je po avtorjih v tem, da odpravlja ekscesne oblike izkoriščanja, ne pa tudi osnovnega izkoriščanja meznega dela s prisvajanjem presežnega dela, ki omogoča kapitalistično akumulacijo. Zato delovno pravo deluje kot »naprava za tržne popravke« (Adams, 2022: 447), a hkrati ovira dolgoročne cilje delavskega gibanja, ki stremi k »transformativnim političnim ciljem« (Adams, 2021: 449), »revolucionarni alternativni« (Knox, 2019: 16) in k »resnični spremembi« (White, 2021: 317).

S konkretnima primeroma bomo ponazorili te trditve. Zoe Adams je opisala primer plesalke v nočnem klubu, kjer je najemala prostor za ples, najemnino (in druge stroške ter kazni, ki ji jih je računal lastnik kluba) pa je plačala iz napitnin obiskovalcev. Plesalka je od lastnika nočnega kluba zahtevala, da jo zaposli, ker da je bilo njuno razmerje v resnici delovno razmerje. V presoji se je sodišče omejilo na njun (pogodbeni) odnos in (dosledno po zakonu) odločilo, da med njima ni bilo delovnega razmerja. Ni upoštevalo dejanskega stanja ekonomske odvisnosti in večje stopnje izkoriščanja, kot če bi bila plesalka zaposlena. Ta odnos odvisnosti je v pravni obliki (pogodbenem odnosu) sprevrnjen: pravna oblika prikazuje dejanski odnos ekonomske odvisnosti in izkoriščanja kot svobodo plesalke, da se odpove minimalnemu plačilu, zdravstvenemu in pokojninskemu zavarovanju v zameno za (fiktiven) profit (Adams, 2021: 463). Po avtorici ni problematična toliko sama presoja sodišča, kolikor pravo samo in globlji družbeni strukturni vzroki.

Drugi primer (Knox, 2019) se nanaša na odločitev Evropskega sodišča za človekove pravice, ki je presojalo o pravici sindikata National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) iz Velike Britanije do solidarnostne stavke. Sindikat RMT se je odločil za solidarnostno stavko, da bi podprl peščico svojih nekdanjih sodelavcev, ki jih je podjetje preneslo na (lastniško povezano) podjetje in jim po prenosu hotelo znižati plačo. Prizadeti delavci so se odločili za stavko, a ker jih je bilo premalo, so potrebovali podporo solidarnostne stavke, če so hoteli uspeti s svojimi zahtevami.

Ker pa so v osemdesetih letih 20. stoletja thatcherjevske reforme prepovedale solidarnostno stavko, je sindikat najprej zahteval presojo evropskega sodišča, ali ni prepoved v nasprotju z 11. členom Evropske konvencije o človekovih pravicah o svobodi zbiranja in združevanja. A podobno kot v prejšnjem primeru sodišče ni upoštevalo dejanskega stanja – neenakih odnosov moči med delavci in delodajalci –, da si delodajalci prizadevajo zmanjšati pogajalsko moč delavcev, delavci pa imajo pravico do kolektivnega odpora, ki temelji na vzajemni solidarnosti. Če bi sodišče upoštevalo te okoliščine, bi ugotovilo, da je solidarnostna stavka bistvena za ohranjanje družbenega ravnovesja. Sodišče je nasprotno razsodilo, da bi solidarnostna stavka »povzročila večjo motnjo v gospodarstvu« in »v preskrbi javnosti s storitvami« (Knox, 2019: 29). Tako je evropsko sodišče potrdilo stališče, da ima sindikat pravico do zastopanja zgolj svojih neposrednih članov, ne pa tudi do uveljavljanja širših razrednih interesov s solidarnostno stavko.

Adams in Knox sta s primeroma dokazovala, da se je pravo postavilo v službo razredne vladavine, s tem da je zvedlo delovno pravo na individualno pogodbeno razmerje (primer plesalke) in individualno pravico do združevanja (primer sindikata RMT). Tako je pravo definiralo okvire, znotraj katerih lahko posamezniki ali kolektivne organizacije delujejo: da je »pogodbena svoboda« posameznika močnejša od njegovega delovnopravnega varstva; da kolektivne organizacije smejo delovati le v imenu svojega članstva, ne pa tudi v imenu širšega interesa delavstva (Knox, 2019: 37).

A nekateri drugi pravni teoretiki opozarjajo na previdnost pri nekaterih argumentih teoretikov »pravne forme«. Vincent (1993) je opozoril, da Marx, na katerega se ti avtorji sklicujejo, nima niti koherentne niti nedvoumne analize prava. Opirajoč se na Althusserjevo teorijo (2023) je opozoril, da se Marxova glavna dela kritike ideologije človekovih pravic (kot so *Kritika Heglovega državnega prava*, *Židovsko vprašanje*, *Nemška ideologija*) umeščajo v skupino »mladostnih del« in so torej nastala pred njegovim »epistemološkim rezom«. McLoughlin in Hürzeler (2021) pa sta se nasprotno odločila natančno prečesati Marxovo »zrelo delo«, *Kapital*, ker sta hotela spoznati Marxov odnos do tovarniških zakonov, ki so v njegovem času začeli vpeljivati »delovno pravo«, s tem da so se osredotočali predvsem na omejevanje otroškega dela in skrajševanje delovnega časa. V *Kapitalu* je Marx rahlo zasmehljivo opisal tovarniške zakone kot »skromno magno karto« v primerjavi z »razkošnim katalogom 'neodtujljivih človekovih pravic'« (Marx, 2012: 247–248). A za delegate na ženevskem kongresu Mednarodnega delavskega združenja (The International Workingmen's Association) leta 1866 je napisal, da je omejitev delovnega časa prvi pogoj za emancipacijo

delavskega razreda, brez česar se vsa nadaljnja prizadevanja za izboljšanje in emancipacijo nujno izjalovijo (McLoughlin in Hürzeler, 2021: 21). Po Marxu so tovarniški zakoni ne samo izboljšali življenjske razmere proletariata, temveč se je z njimi okrepila tudi njegova družbena moč (ibid.: 34).

A tudi teoretiki »pravne forme« niso spregledali zgodovinske vloge sindikatov, teh »avtentičnih zagovornikov delavskih interesov« (White, 2021: 308). Zdi se jim pomembno poudariti, da bodo »predpisi o minimalni plači, delovnem času, varovanju zdravja in varnosti pri delu itn. ... nujni za razvoj družbenih gibanj, ki so potrebna, da se presežejo osnovne strukture v praksi« in naposled »lahko v določeni meri dejansko vplivajo na razvoj kapitalizma« (Adams, 2022: 460). Vendar je ta trditev v protislovju s prejšnjimi. Kako bi lahko delovno pravo, ki naj bi stiskalo delavce in njihove kolektivne organizacije v primežu lažne pravne svobode in enakosti, hkrati spodbudilo »razvoj družbenih gibanj«, ki lahko »presežejo osnovne strukture v praksi«?

V prispevku me bo zanimalo, kako bi na to münchhausenovsko izvija-nje odgovorili teoretiki delovnega prava. Začela bom z branjem Pašukanisa, ker je treba opozoriti, da je gonilo kritike delovnega prava postal avtor brez teorije delovnega prava. Potem si bomo ogledali nasprotno teoretsko pozicijo, ki – drugače kakor teoretiki »pravne forme« – v delovnem pravu ne vidi »kapitalističnega prava«, temveč »razredno pravo«. Ker pa je razrednost značaj, ki ga mora podpirati razredni boj (ker je gibanje, ne pa stanje), je videti ključno kolektivno organiziranje delavcev. Hkrati je to tudi pozicija teoretikov »pravne forme«, da pot do »družbene spremembe« ali, jasnejše povedano, do odprave izkoriščanja delavke in delavca po kapitalu, ne pelje po stopinjah »meščanskega ali kapitalističnega prava«, temveč s kolektivnim organiziranjem delavcev. V prispevku bom preverila hipotezo s štirimi študijami primerov, v katerih bom primerjala vlogo kolektivnih delavskih organizacij pri varovanju interesov nestandardno zaposlenih in zunanjih delavcev (tj. njihovih individualnih delovnih pravic) v štirih podjetjih. V sklepu bom študije primerov abstrahirala kot dinamike med kolektivnimi in individualnimi delovnimi pravicami. S tem postopkom bom pokazala, da kolektivne delovne pravice pogosto spodkopavajo individualne, krepijo že obstoječe razpoke v sestavi delavskega razreda<sup>2</sup> in ustvarjajo nove. Na koncu

2 Delavski razred opredeljuje »mezdni odnos«, vključitev delavk in delavcev v produkcijski proces, ki zahteva podreditev dela kapitalu. Lastnik produkcijskih sredstev mora dobiti oblast nad tujim delom, da bi njegov kapital lahko deloval kot produktivni kapital, delavec pa se mora ukloniti delu s tujimi produkcijskimi sredstvi, da bi lahko proizvajal in naposled prišel do življenjskih sredstev (Marx, 1967: 38). Definicija delavskega razreda mora biti ohlapna, ker ga je treba misliti zgodovinsko in notranje razčlenjeno. Treba ga je misliti

bom poskušala pokazati, da je kriza delovnega prava povezana z razdruženjem kolektivnih in individualnih delovnih pravic. Zagovarjala bom tezo, da je za vsako družbeno spremembo potrebno ustvariti pogoje prehoda in da delavsko gibanje lahko ustvari pogoje možnosti prehoda s tem, da poveže kolektivne in individualne delovne pravice.

## Branje Pašukanisove pravne teorije

Kritika teoretikov »pravne forme« nas pošilja nazaj k branju Pašukanisove knjige *Splošna teorija prava in marksizem*. Ker se ti teoretiki sklicujejo na Pašukanisovo delo, je treba opozoriti, da v knjigi zaman iščemo omembo delovnega prava in tudi tovarniških zakonov, o katerih je Pašukanis gotovo bral v prvem zvezku *Kapitala*.

Delovno pravo je torej zunaj njegove analize. Njegov predmet analize je pravo buržoazno-kapitalistične družbe, kjer se je razvilo do svojega najvišjega stadija, v pravno formo (Pašukanis, 2014: 12). Glavni steber meščanskega prava je civilno pravo, ki če ni edino področje pravne vede (po Pašukanisu je temelj pravnega reguliranja »spor«, »nasprotje zasebnih interesov«; *ibid.*: 37), pa je področje, kjer »se pravno mišljenje počuti najbolj svobodno in suvereno« (*ibid.*: 36).

Pašukanisov predmet je rezultat njegove analitične metode. Ta je, prvič, zgodovinska, ker je zanj pravo rezultat družbenega razvoja. Ko je po Pašukanisu meščanska družba ukinila fevdalno podložništvo z odpravo privilegijev, jih je nadomestila s pravicami. Nosilci teh pravic so postali enakopravni pravni subjekti, ki sklepajo pogodbe s svojo svobodno voljo. Tako je iz statusa fevdalca, podložnika ali meščana zgodovinsko nastal subjekt pravic in človek je dobil lastnost pravnega subjekta.

Njegova metoda je, drugič, materialistična, saj pravne norme niso dane človeku od zunaj, niso plod njegove domišljije, pa tudi ne odražajo naravnih ali večnih zakonov. Vir pravnih norm je treba po Pašukanisu iskati v realnih družbenih odnosih. V meščanski družbi so to razmerja med blagovnimi proizvajalci, ki kot posestniki blag stopajo v razmerja drug z drugim. Ta razmerja se naposled udejanjajo kot pravna razmerja, temelječa na abstraktnem pravnem subjektu.

---

zgodovinsko, ker se položaji njegovih členov v produkciji in cirkulaciji nenehno spreminjajo. Razčlenjeno pa zato, ker če neizpodbitno velja, kot se je Emmanuel Terray prodorno vprašal, da so vsi proletarci mezdni delavci, ali velja tudi nasprotno, da so vsi mezdni delavci proletarci. Več o tem glej v Breznik (2021: 53–81).

Iz teh metodološko-analitičnih predpostavk je nastala Pašukanisova glavna teza, da pravni fetišizem dopolnjuje blagovni fetišizem. Kakor se je razvila splošna blagovna proizvodnja, kjer so vsa blaga primerljiva po svojih ekvivalentnih menjalnih vrednostih (tako imenovani blagovni fetišizem), tako nasproti svetu blag stojijo posestniki blag, ki menjujejo blaga s pogodbami kot enakopravni in svobodni pravni subjekti. Temu Pašukanis pravi pravni fetišizem, ker v menjavi posamezniki resda nastopajo kot enakopravni in svobodni pravni subjekti, a na tej osnovi si lahko lastniki produkcijskih sredstev prisvajajo presežno vrednost, ki jo ustvarijo delavci in delavke v produkciji. Zato fetišizem pravne enakosti prikriva svet dejanske neenakosti, izkoriščanja in gospostva, kot se lahko odkrito vidi zgolj v produkcijskem procesu. Kot je v Predgovoru k drugi izdaji napisal Pašukanis, »republika trga' prikriva 'despotizem tovarne'« (ibid.: xi).

Pašukanis obravnava vprašanje dela zgolj s stališča civilnega prava, kjer je edina pravica delavca, da svobodno prodaja edino blago, ki ga poseduje, svojo delovno silo. S to pravico je svobodni mezdni delavec zgodovinsko nadomestil nesvobodnega fevdalnega podložnika. Četudi je kot vsi posestniki blag delavec enakopraven pravni subjekt, v nasprotju s posestnikom kapitala poseduje samo svojo delovno silo, ki jo je prisiljen prodajati, da bi lahko živel. Neenako razmerje moči je osnova za izkoriščanje v produkcijskem procesu, v katerem delavec ustvari več vrednosti od tiste, ki jo dobi za mezdo. To presežno vrednost si lastnik kapitala prisvoji v menjavi, kjer mu pravne institucije jamčijo svoj delež do zadnje decimalke.

Pašukanis se je problema meznega dela dotaknil samo še enkrat v nekem drugem kontekstu, kjer je nasproti sveta egoističnih interesov – ali občanske (civilne) družbe po heglovsko-marksističnem izrazu – postavil sfero avtonomne države. Tako je nasproti svetu neenakosti občanske družbe, kot smo jo opisali, postavil avtonomno politično državo, kjer so državljani politično enakopravni in kjer naj bi država (ravno s pravom) zagotavljala nepristranskost in neodvisnost kot nekakšna nadrazredna tvorba. A v tej konstrukciji 'vladavine prava' je mračna izjema prostor produkcije: to je »zasebna oblast kapitalista«, kjer »notranji red določa akt zasebnega zakonodajalstva« (ibid.: 107).

Če sklenemo, pri Pašukanisu področje dela opredeljuje, na eni strani, pogodbeno pravo, na drugi strani pa prostor produkcije, kamor luč meščanskega prava ne prodre in kjer se kapitalist vede kot zasebni zakonodajalec. Pašukanis pa se ni dotaknil problema tovarniških zakonov, saj v njegovi analizi ni bilo mesta zanje.

Kaj je torej teoretike »pravne forme« pritegnilo pri Pašukanisu? Zanj so se začeli zanimati v zgodovinskem trenutku, ko reforme delovnega prava

vse bolj reducirajo delovno pravo na pogodbeno svobodo strank. Rzsodbe sodišč, kot kažeta opisana primera, se poslušno podrejšjo tej splošni tendenci. Pašukanisa je torej reaktualiziral zgodovinski čas sam, zato so teoretiki pravne forme z njim lahko dokazali, da se sodobne pravne norme prilagajajo interesom kapitalističnega razreda. A hkrati se jim je zgodil paradoks, da njihove kritike usmerjšajo vodo na mlin zagovornikom deregulacije delovnega prava. Kako so se lahko najbolj radikalni kritiki »ublagovljenega dela« znašli v tem paradoksu?

## Različni pogledi na delovno pravo

Kot smo pojasnili, imajo teoretiki »pravne forme« delovno pravo za »kapitalistično pravo«, v katerem so reforme možne samo, kolikor omogočajo lajšjo akumulacijo kapitala ali preprečujejo izhod iz kapitalizma (White, 2021: 300). Adams (2022: 454) razume delovno pravo kot zgodovinski odgovor na strukturna protislovja kapitalizma. Cilj delovnega prava naj bi bil resda normalna reprodukcija delovne sile in s tem izboljšanje delovnih razmer, a izključno z namenom, da se zavaruje celotni kapital pred samouničujočo konkurenco individualnega kapitala, ki z nezadržnimi pritiski na zniževanje mezd ogroža delo kot produkcijski faktor in s tem akumulacijo kapitala nasploh. Nadalje, delavske pravice so za teoretike »pravne forme« del meščanskega civilnega prava: kot individualne človekove pravice in predvsem kot izpeljane »sekundarne pravice«, ki pa niso brezpogojno obvezne, saj so prepuščene »razpoložljivim sredstvom« vsake države (Mantouvalou, 2012: 167).<sup>3</sup> Knox (2019: 15) je, denimo, uporabljal kar izraz človekove pravice na mestih, ki se nanašajo na delovne pravice.

McLoughlin in Hürzeler nasprotno zagovarjata obstoj dveh pravnih oblik: buržoaznega prava na eni strani in delovnega prava na drugi. Potrditev sta poiskala pri Marxu, ki je resda kritiziral »meščanske pravice kot iluzorni opis izkoriščevalskih družbenih odnosov«, a je po drugi strani podpiral tovarniške zakone, saj je verjel, da zakonsko skrajševanje delovnega časa, denimo, lahko ključno prispeva k revolucionarnemu projektu (McLoughlin in Hürzeler, 2021: 32).

3 Med delovnimi pravicami naj bi po *Deklaraciji o temeljnih načelih in delovnih pravicah* iz leta 1989 (ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) samo štiri delovne pravice imele status človekove pravice: prepoved diskriminacije, pravica do kolektivnega organiziranja, prepoved prisilnega dela in prepoved otroškega dela. Z dopolnitvijo leta 2022 je bila dodana še pravica do zdravja in varstva pri delu. Vse ostale delovne pravice naj bi bile sekundarne človekove pravice, katerih uveljavljanje je odvisno od ekonomske moči posameznih držav.

Tudi francoski pravni teoretik Alain Supiot je zagovarjal obstoj dveh pravnih oblik v knjigi *Kritika delovnega prava* (2021). Njegovo izhodišče je bilo, da delo ne more biti blago, ker dela ni mogoče ločiti od »osebe« (ibid.: 8). V delovnem razmerju so predmet plačane storitve človekove fizične in umske dejavnosti (ibid.: 59): telo je kraj, kjer se izvršujejo pogodbene obveznosti. To povzroči protislovje med pogodbenim razmerjem, ki reducira delo na blago, in fizičnim telesom, ki ni predmet menjave, saj delavec ne more biti blago. Če bi bil blago, bi bil suženj. Protislovje se pokaže, ko delavec proda svojo delovno silo in se podredi delodajalcu, ker v tistem trenutku izgubi nadzor nad svojim telesom. Vloga delovnega prava je v tem, da zavaruje to telo (ibid.: 67) in rešuje kožo delavca (vse vidike njegovega biološkega obstoja s predpisi o varnosti in zdravju pri delu), njegovo preživetje (brez česar bi bil njegov položaj slabši od položaja sužnja), stalnost dohodka, tudi ko ne more delati (ob boleznih, brezposelnosti in upokojitvi), in naposled tudi stalni dohodek za družino in vse člane družbe (s socialno politiko).

Zato ima Supiot delovno pravo za socialno pravo in kot tako za radikalno nasprotje civilnega prava. Bistvena razlika med njima je v tem, da medtem ko je civilno pravo individualno, je socialno pravo (in z njim delovno pravo) kolektivno. Lahko bi se tudi reklo, da je delovno pravo razredno (ibid.: 88) v nasprotju z občestjo civilnega prava. Specifičnost kolektivnega ali socialnega/razrednega prava se kaže v novem tipu pravne racionalnosti in celo v novi paradigmi, ker se delovno pravo ne bi moglo razviti brez podpore družbenih znanosti, ki so mu pomagale razumeti delovne in življenjske razmere delavskih družin. Zato je posebnost tega prava tudi v tem, da je sestavljeno iz »pravnih« in »socialnih argumentov«. S tem pa je nujno v konfliktu s civilnopравnim redom: čeprav sodelujeta na ravni »pravnih argumentov«, sta v konfliktu na ravni »socialnih argumentov« (ibid.: 202).

## Vprašanje družbene spremembe

Tako sta se razgrnila nasprotna pogleda na delovno pravo: eden ga razume kot kapitalistično pravo, drugi kot socialno, kolektivno ali razredno pravo. S tem znanjem se vrnimo na začetno vprašanje in se vprašajmo, kako teoriji intervenirata v družbeno realnost in kakšno družbeno spremembo implicirata.

Začnimo s teorijo pravne forme. Po tej teoriji lahko pride do družbene spremembe samo zunaj pravnih institucij, dovolj radikalna pa je samo tista, ki bo odpravila (kapitalistično) pravo nasploh, kar je to predpogoj za



odpravo izkoriščanja delavke in delavca po kapitalu. Dokler ne pride do radikalne spremembe, delavcu ostajajo zgolj človekove pravice. V *Prispevku k židovskemu vprašanju* je Marx pojasnil, kakšno družbeno stanje implicirajo: ker »niso nič drugega kot pravice [...] sebičnega človeka, od človeka in skupnosti ločenega človeka«, ne povezujejo »človeka s človekom«, temveč ločujejo »človeka od človeka« (Marx, 1979: 172–173). Toda okoliščine, v katerih se odtujevanje človeka od človeka samo pogloblja, ne morejo poroditi niti majhnih izboljšav, nikakor pa radikalne družbene spremembe, ki si jo želijo teoretiki pravne forme. Tukaj očitno nekaj manjka in to kar manjka, je teorija prehoda.

Na drugi strani teorija kolektivnega/socialnega/razrednega prava ne brez ironije prizna (glej Supiot, 2021: 109–110), da delovno pravo zakonsko regulira podreitev delavca in rešuje protislovje med formalno enakopravnostjo pogodbenih partnerjev in dejansko podreditvijo delavcev kapitalu. Problem reši tako, da avtonomnost in svobodo, ki jo je delavec izgubil s podreditvijo, dopolni s kolektivnimi pravicami, kot so svoboda kolektivnega združevanja, pravica do stavke in kolektivnega pogajanja (ibid.: 139–140). Tako naj bi se na kolektivni ravni vzpostavila avtonomija, ki jo je delavec izgubil na individualni ravni, s čimer sta »svoboda in podrejenost postali pravno združljivi« (ibid.: 109–110). Nujni rezultat tega je, da delavec lahko postane svobodna in enakopravna oseba šele, ko prebije izoliranost, se formira v politični razred, nastopi kot razred delavcev nasproti kapitalističnemu razredu in začne spreminjati materialne pogoje svoje eksistence (Brenzlik, 2021: 153–154).

Ta dvojnost se kaže tudi v obstoju dveh pravnih kultur v zgodovinskem razvoju delovnega prava. Medtem ko francoska pravna kultura temelji na »upredmetenju delavca v tržno blago«, je za nemško kulturo odločilna pripadnost podjetju, s čimer nekdo dobi status delavca (Bosch, 2015: 175; Duker, 2016: 110–113; Supiot, 2021: 15–16; Bogoeski, 2022: 24–25). Medtem ko je v prvem poudarek na delu kot tržnem blagu, je v drugem poudarek na statusu delavca. Rezultat sta različni obliki delovnega prava: medtem ko je v Franciji poudarek na zakonski intervenciji, je v Nemčiji na kolektivnem organiziranju, ki naj bi delavstvo osvobodilo podreditve kapitalu.<sup>4</sup> Iz tega bi

4 Weimarska ustava je vključila pravico do kolektivnega organiziranja kot osnovno socialno pravico, ki je tvorila temelj »delavske ustave«. Socialdemokrati so v njej videli mogočno osnovo, ki naj bi izboljšala položaj delavstva in tudi reformirala gospodarstvo, ko bi ga pripravili do tega, da v podjetja sprejme demokratično odločanje predstavnikov kapitala in dela. Menili so, da bo sodelovanje delavcev v upravljanju pomagalo emancipirati delavski razred in ga osvobodilo podreditve kapitalu. Po drugi strani pa naj bi blokiralo sebične

lahko sklepali, da je za našo rešitev dovolj, če se samo vzpostavijo ustrezni pravni pogoji, ki bodo dali čim širšo moč delovanja *kolektivnim* delavskim organizacijam. To je stališče, ki ga zagovarjajo Knox (2016, 2019) in drugi.

Problem pa je v tem, da kolektivno organiziranje opredeljuje delavca z njegovim *statusom*, s tem, da pripada neki delovni skupnosti, ne pa delavskemu razredu nasploh. Vprašanje je, ali kolektivno organiziranje lahko prinese več razredno osnovanih pravic. Večja verjetnost je nasprotna, da pospešuje delitve delavskega razreda in povečuje razlike med delavkami in delavci. Večja verjetnost je, če vzamemo sodobni primer, da bo še poglobilo učinke aktualnega gospodarskega prestrukturiranja, ki mu je z globalnimi produkcijskimi verigami, kaskadnimi sistemi podizvajalcev in posrednikov na eni strani, na drugi pa z množico novih pravnih oblik dela uspelo razbiti enotnost delavstva.

Tako se je spet oddaljila rešitev problema, kako do družbene spremembe. Na eni strani so različni pogledi na delovno pravo razrahljali trdo stališče »pravne forme«, da lahko individualne delavske pravice prepustimo preteklosti kot odmrli ud preseženega meščanskega prava. Na drugi strani nam osredotočenje na kolektivno organiziranje delavcev tudi ni prineslo nedvoumnega odgovora.

Zato se bomo problema lotili drugače. Vzeli bomo štiri konkretne študije primerov, v katerih bomo primerjali vlogo kolektivnih delavskih

---

interese kapitalistov in usmerjalo razvoj gospodarstva v skupno dobro (Dukes, 2016: 110). Pri nastajanju »delovne ustave« je sodeloval Hugo Sinzheimer, član socialdemokratske stranke, ki je leta 1933 v knjigi *Kriza delovnega prava* (Krisis des Arbeitsrechts) obravnaval pravico do kolektivnega organiziranja v luči ekonomske krize tridesetih let 20. stoletja. Vzrok za gospodarsko krizo je pripisal temu, da je država blokirala kolektivno organiziranje, samovoljno posegala v kolektivno dogovarjanje in z zakoni zniževala plače. V argumentu se kaže veliko upanje, ki ga Sinzheimer vlaga v kolektivno organiziranje za rešitev delavskega vprašanja in obvladovanje gospodarskih kriz. Pomembno pa je opozoriti tudi na to, da Sinzheimer podobno kot Supiot opozarja, da *delovno pravo ni privesek civilnega prava, temveč da sta ti obliki prava temeljno različni*.

Sinzheimerjevo pravno teorijo je zanimivo primerjati z zgodovinsko analizo nemških delavskih svetov (Bologna, 1972). Delavski sveti spominjajo na ruske sovjete, vendar so jih nasprotno sestavljali najbolj kvalificirani delavci. Glavna sila nemške industrije so bili visoko kvalificirani tehniki, ki so zastopali »poklicno aristokracijo«, ki so jo morala podjetja privabljalati in zadrževati s privilegiji, z višjimi plačami, z osemurnim delovnikom od leta 1906 in v Boschevih tovarnah po letu 1910 tudi s prosto soboto. Ti specializirani delavci so imeli najboljša poklicna znanja, odlično so poznali tehnologijo delovnega procesa, zato jim je bila ideja delavskega soupravljanja privlačna. Toda ravno takrat se je čas »poklicne aristokracije« iztekal, v ZDA sta se že razvili tayloristična organizacija dela in fordizem, ki sta pospešila razvoj organske sestave kapitala in omogočila množično produkcijo. Po Bologni je torej revolucionarni naboj delavskih svetov prišel v času, ko jih je kapitalistični razvoj že presegel.

organizacij pri varovanju interesov nestandardno zaposlenih in zunanjih delavcev. Vprašali se bomo, ali so bile kolektivne organizacije uspešne pri varovanju interesov najšibkejših delavk in delavcev, ali so v svoje delovanje zajele interese celotnega delovnega kolektiva ali samo posameznih skupin. To nam bo omogočilo, da poglobljeno proučimo dinamike med individualnimi in kolektivnimi pravicami v štirih konkretnih primerih. Pri tem nam bo v moralno podporo trditev Alaina Supiota, da se delovno pravo kot nova paradigma opira tako na pravne kakor sociološke argumente.

## Individualne in kolektivne pravice skozi študije primerov

Individualne in kolektivne pravice obravnavamo s študijami primerov, ki opisujejo več delovnih kolektivov proizvodnih in storitvenih dejavnosti v Sloveniji.<sup>5</sup> Študije primerov so nastale na osnovi poglobljenih intervjujev z menedžmentom, s predstavniki sindikatov in z zaposlenimi v podjetjih,<sup>6</sup> ki smo jih dopolnjevali s statističnimi analizami, predhodnimi študijami ter poročili o podjetjih in panogah (članki, finančnimi poročili, zapisniki sestankov itn.). Predstavili bomo izvlečke iz študij, ki prikazujejo različne vrste kolektivnega organiziranja in njihove odnose do skupin delavcev in delavk v primerljivo slabšem položaju kakor redno zaposleni delavci. Izbrali smo štiri skupine: tri skupine – agencijski delavci, študenti in samozaposleni – prihajajo v podjetja kot zunanji sodelavci, četrta skupina so zaposleni pri podjetju s krajšim delovnim časom. Čeprav podjetja kombinirajo različne oblike nestandardnega dela, izbrana težijo pretežno k omejevanju na eno samo obliko dela.

Vsa štiri podjetja so velika podjetja iz predelovalne, transportne, trgovinske in časopisne dejavnosti. Medtem ko sta podjetji predelovalne in trgovinske dejavnosti del multinacionalk, je podjetje v transportni dejavnosti v državni lasti, časopisno podjetje pa v domači zasebni lasti. V treh podjetjih obstaja sindikat, ne pa tudi v trgovinskem podjetju, kjer menedžment na razne načine preprečuje ustanovitev sindikata. Podjetje iz predelovalne

5 V članku predstavljamo rezultate v raziskovalnem projektu *Segmentacija nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji* (SEGNEĐ, J5-9335), ki ga je financirala Javna agencija za raziskovanje (ARRS) med letoma 2019 in 2021.

6 Za tu predstavljene študije primerov smo skupaj opravili 25 poglobljenih intervjujev. Edino v trgovinskem podjetju so bili intervjuvani samo zaposleni, saj uprava ni želela sodelovati v projektu, sindikat ali svet delavcev pa ne obstajata. V raziskavi SEGNEĐ smo sicer proučili osem študij primerov, a zaradi ekonomičnosti predstavljam samo štiri tipične.

industrije najpogosteje najema agencijske delavce in študente, transportno podjetje agencijske delavce, časopisno podjetje samozaposlene, trgovinsko podjetje pa večino zaposlenih v trgovini in logistiki zaposluje s skrajšanim delovnim časom. Podjetij ne bomo imenovali z imeni, ker hočemo postaviti v ospredje tipične prakse, ne obsojati posameznih primerov.

Za uvod bomo najprej kratko predstavili štiri oblike nestandardnega dela. Ob tem je treba povedati, da v anketnih raziskavah vse štiri skupine predstavljajo najpogostejše oblike nestandardnega dela (Breznik in Čehovin Zajc, 2021). Med samozaposlenimi in študenti pa naraščajo tudi oblike, ki jih Mednarodna organizacija dela imenuje »prikrite zaposlitve«. To so navidezno samozaposleni, ki so v delovnem procesu podrejeni in ekonomsko odvisni od svojih naročnikov del, ter študenti, ki kontinuirano opravljajo več kot polovični delovni čas ali celo polni delovni čas. V času pandemije COVID-19 so se deleži vseh teh oblik krepko zmanjšali, a so se po koncu pandemije spet povečali, zlasti prikrite zaposlitve. Tovrstno nihanje kaže na dodatno ranljivost teh skupin v negotovih razmerah. V pregledu bomo za primerjalno osnovo vzeli delovno razmerje za nedoločen in za polni delovni čas.<sup>7</sup>

## Agencijsko delo

V Sloveniji je regulacija agencijskega dela razmeroma stroga. Agencije morajo pridobiti dovoljenje za delo na eni strani, na drugi pa so agencijski delavci po plačilu in delovnih pogojih izenačeni z redno zaposlenimi. Varnost zaposlitve jamči prepoved »sinhronizacije«, se pravi, da agencija ne sme odpustiti delavca, če naročnik odpove pogodbo, temveč mu mora plačevati nadomestilo plače, dokler mu ne najde drugega dela. Poleg tega je uporabnik agencijskega dela »subsidiarno« odgovoren za kršitve. V poprejšnji raziskavi (Breznik, 2018) smo nasprotno ugotovili, da so redki povsem izenačeni z redno zaposlenimi: bodisi so prejeli manjše plačilo ali delali v neugodnih delovnih razmerah, denimo, več mesecev samo ponoči. Nekateri so dobivali del plače na roko ali izplačila dodatkov v obliki hrane ali prevoza, zato da so bili prispevki in davki nižji. Nekateri pa so bili v pogodbi o

7 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in polni delovni čas predstavlja nekakšen družbeni normativ o količini dela, ki ga mora delavka ali delavec zagotoviti za minimalno plačilo, ki omogoča osnovno preživetje skupaj s socialnimi zavarovanji. S tem predstavlja družbeni dogovor o minimalnem ekonomskem, zdravstvenem in socialnem varstvu zaposlenega. Na drugi strani pa ni mogoče spregledati, da je ta oblika pokazala doslej največjo »zmožnost usklajevanja svobode in enakosti, ki ju predpostavlja trg, ter neenakosti in podrejenosti, ki sta notranje povezani z delovnim razmerjem ...« (Adams, 2021: 454; glej tudi Fudge, 2017).

zaposlitvi razporejeni na nižje delovno mesto, kot so ga v resnici opravljali, zaradi česar je bila njihova plača nižja. Neka agencija je svojim delavcem oddajala stanovanja za oderuško najemnino in jim (neupravičeno) trgala od plače administrativne stroške. Raziskava *SEGNE*D je potrdila, da agencijski delavci prejemaajo nižjo plačo in/ali delajo v slabših delovnih razmerah. Pokazalo pa se je tudi, da čeprav naj bi bilo agencijsko delo začasno, jih je veliko opravljalo to delo že vrsto let. Vsi intervjuvani agencijski delavci bi se želeli neposredno zaposliti, a jim podjetje tega ni omogočilo.

## Študentsko delo

Študentsko delo je občasno delo mladih s formalnim statusom dijaka ali študenta. Stroški študentskega dela so se sicer močno zvišali leta 2015, ko je bilo določeno minimalno plačilo na uro, ki vključuje plačilo socialnih prispevkov in posebne dajatve za študentsko organizacijo in štipendijski sklad. Odtlej se študentsko delo tudi upošteva v pokojninsko dobo, dohodek 60 odstotkov povprečne mesečne plače je ekvivalent enemu mesecu pokojninskega zavarovanja. Toda s perspektive kapitala je študentsko delo še vedno cenejše kakor redna zaposlitev. Po anketah okoli 70 odstotkov vseh študentskih delavcev opravlja več kot 20 ur dela na teden, polovica od teh več kot 36 ur na teden (Breznik in Čehovin Zajc, 2021). Največ študentov zaposlujejo predelovalna, trgovinska in gostinska dejavnost. Vendar ne delajo samo preprostih del. Raziskava *SEGNE*D je ujela več primerov zaposlovanja študentov v raziskovalnih in razvojnih dejavnostih, kjer so potrebna zahtevna znanja. Podjetja zahtevajo od študentov v višjih letnikih, da se zavežejo k večletnemu delu. Privabljajo jih z obljubami, da jim bodo pomagali pri izdelavi akademskih nalog in jih po končanem študiju zaposlili. Na teh mestih opravljajo dela redno zaposlenih, vendar za veliko nižje (po ocenah intervjuvanke trikrat nižje) plačilo, ko pa izgubijo študentski status, jih večinoma zamenjajo z novimi študentkami in študenti.

## Samozaposleni

Status samozaposlenih imajo samostojni podjetniki in samostojni poklici (odvetniki, zdravniki, kulturni delavci, novinarji itn.). Z registracijo so samozaposleni zavarovani, kot če bi bili zaposleni, vendar pa lahko sami izberejo višino zavarovanja, ki je običajno minimalna. Zakon jim prepoveduje, da bi delali kot samozaposleni v okoliščinah, ki ustrezajo delovnemu

razmerju, ker se morajo v tem primeru zaposliti. V nasprotnem primeru velja delo za »navidezno samozaposlitev«. Odkar so ankete leta 2012 začele meriti ta pojav, se delež navidezno samozaposlenih giblje okoli petine vseh samozaposlenih (Breznik in Čehovin Zajc, 2021). Ta oblika dela je zelo pogosta v novinarstvu, kjer so se v zadnjih desetletjih zmanjševala uredništva, kjer se je normaliziralo nestandardno delo in povečevala intenzivnost delovnega procesa (Bembič in Vobič, 2021). Novinarji običajno začnejo poklicno pot s študentskim delom, potem pa jo več let nadaljujejo v drugih nestandardnih oblikah, predvsem kot samozaposleni (glej Lukan in Čehovin Zajc, 2022; Lukan in Čehovin Zajc, 2023). Status samostojnega novinarja jim daje navidezno samostojnost in svobodo, v resnici pa jih vklepa v prisilno podjetništvo, odvisno od enega samega delodajalca. Delovne razmere jim omejujejo svobodo izražanja in profesionalno avtonomijo (glej Pajnik in Hrženjak v tej knjigi). Čeprav delajo prekomerno, ne morejo zavriniti novih naročil, ker se bojijo, da jim bodo uredniki dajali manj dela. V prekarnem novinarstvu delajo zlasti mlajši novinarji, s čimer se vzpostavlja neenakost med mlajšimi in starejšimi novinarji (Vobič in Slaček-Brlek, 2014). Treba pa je tudi dodati, da je za nekatere samozaposlitev privlačna, ker lahko plačujejo nižje davke in tako povečajo neto dohodek za osebno potrošnjo (Pajnik in Hrženjak, 2022).

## Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Zaposlitev s krajšim delovnim časom velja za obliko dela, ki omogoča lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Starši predšolskih otrok se, denimo, lahko odločijo delati krajši delovni čas, prispevke do polnega delovnega časa pa jim plačuje država. Nasploh je bil delež zaposlitev s krajšim delovnim časom dolgo majhen. Po anketi pa se je v zadnjih petnajstih letih število skoraj podvojilo, s tem pa tudi »neprostovoljnih« zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki v literaturi veljajo za znak podzaposlenosti (OECD, 2015; Evropski parlament, 2016; Mednarodna organizacija dela, 2016). Največ neprostovoljnih zaposlitev je v dejavnosti trgovine (Breznik in Čehovin Zajc, 2021), iz katere je ena izmed študij primerov. Intervjuvanke so povedale, da so si mnoge želele zaposlitve s polnim delovnim časom, a je podjetje »višji faktor« zaposlitve delilo kot nagrado najbolj delavnim in lojalnim. Zato so se tiho sprijaznile s tem, da se v delo všteva zgolj učinkoviti čas, ne pa tudi priprava na delo, da jih razporejajo na delo nekaj dni vnaprej ali celo sproti. Nadrejeni jih namreč lahko pošlje domov, če je kupcev malo,

ali jih pokliče na delo, če jih je veliko. Viški ur se nalagajo v »banko ur«. Tudi če bi jih podjetje zaposlilo za polni delovni čas, je delo prenaporno, da bi lahko delale osem ur na dan z isto intenzivnostjo. Po predpisih naj bi delavec v enem dnevu prestavil največ 1000 kilogramov teže, trgovke pa samo v desetih minutah prestavijo 200 kilogramov banan. Ker je osnovna plača nizka (polovica plače je dodatkov), je bolniško nadomestilo tako nizko, da hodijo v službo tudi bolne. V času intervjujev je bil problem, da se pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom všteva v zavarovalno pokojninsko dobo samo delovna doba, sorazmerna deležu zaposlitve, zato je bilo med zaposlenimi veliko tveganje revščine v starosti. Ta problem, kot bomo videli pozneje, je podjetje rešilo na zelo svojevrsten način.

## Odnos kolektivnih organizacij do nestandardnega zaposlovanja

V grobih obrisih smo predstavili štiri oblike dela, ki so v študijah primerov najpogostejše oblike zaposlovanja delavk in delavcev v nestandardnih oblikah dela. V nadaljevanju bomo opisali kolektivno organiziranje po podjetjih in kako se delavske organizacije soočajo s problemom, da so z zaposlovanjem po raznih pravnih osnovah zaposleni upravičeni do različnih delavskih pravic. Študije primerov se močno razlikujejo po tipih kolektivnih organizacij in sindikaliziranosti: med njimi so primeri tako visoke sindikaliziranosti delavcev kakor nizke, kjer je le peščica zaposlenih »anonimno« včlanjenih v sindikat, ker podjetje ustvarja sovražno okolje do sindikatov, pa celo primer močne vpetosti sindikata v upravljanje podjetja po modelu, ki spominja na *closed shop*.<sup>8</sup>

Naslednji štirje primeri prikazujejo kolektivno organiziranje redno zaposlenih, strategije povezovanja in vključevanja (ali izključevanja) interesov nestandardnih zaposlenih ter njihove uspehe (ali neuspehe) v prizadevanjih.

### Proizvodno podjetje

Podjetje deluje na področju farmacevtske dejavnosti, kjer je med vsemi prede-lovalnimi dejavnostmi največ agencijskega dela. Lastnik je multinacionalka,

8 Pojem se nanaša na sporazume med sindikatom in delodajalcem, da podjetje najema samo delavke in delavce, ki so člani sindikata ali pa postanejo, ko se zaposlijo v podjetju. Sindikat lahko za podjetje organizira tudi borzo dela (npr. za pristaniške delavce), prek česar lahko sindikat kontrolira plačilo in delovne razmere (glej razna mesta v Montgomery, 1987).

za katero podjetje opravlja proizvodno, razvojno in distribucijsko dejavnost v »nenehnem prestrukturiranju«, kot se je izrazil delavec. Približno 14 odstotkov je agencijskih delavcev na nizkih in visoko kvalificiranih delovnih mestih. Še preden je bilo agencijsko delo legalizirano, je podjetje najemalo delavce od podizvajalskih podjetij nekdanjih zaposlenih. Ko je bilo zakonsko regulirano in omejeno na eno leto, so agencijski delavci krožili med agencijami, eno leto so bili zaposleni pri eni, naslednje leto pri drugi, ves čas pa so opravljali isto delo. Zdaj jih podjetje najema pri dveh največjih agencijah, delo lahko opravljajo več let, preden se redno zaposlijo v podjetju, če dobijo ponudbo. Vsako leto podjetje najame še 80 študentov, od katerih pričakuje, da delo opravljajo več let; po pripovedovanju intervjuvanih študentov tam opravljajo redno delo. Napredovanje je zasnovano kot vzpenjanje po pravnih oblikah: od študentskega dela v agencijsko, potem v zaposlitev za določen čas in naposled za nedoločen čas. V podjetju je sindikat s članstvom približno ene tretjine vseh redno zaposlenih, ne sprejema pa agencijskih in študentskih delavcev, ker niso zaposleni v podjetju in bi bilo zbiranje članarine prezapleteno. Če pride do sporov med podjetjem in zunanjimi delavci, se sindikat ne vmešava. Med redno zaposlenimi in agencijskimi delavci ni razlik v delovnih razmerah, toda plače agencijskih delavcev naj bi bile nižje, čeprav zaposlenim tega ni uspelo dokazati zaradi zapletenega plačnega sistema, ki kombinira geografske, tržne, konkurenčne in storilnostne dejavnike. Problematični so tudi odnosi med starejšimi in mlajšimi delavci, ker med mlajšimi prevladujejo agencijski delavci, ki poskušajo z dokazovanji prepričati nadrejene, da jih redno zaposlijo. Odnosi se še posebej poslabšajo v obdobjih kriz in ob napovedih odpuščanja.

## Transportno podjetje

Podjetje je eno izmed »odvisnih« podjetij Slovenskih železnic v večinski lasti države, ki zagotavlja tudi približno tretjino vseh prihodkov za opravljanje javne službe.<sup>9</sup> Za podjetje je značilen visok odstotek sindikalizirane delovne sile (pri najmočnejši poklicni skupini nad 90 odstotkov) in močan vpliv delavskih zastopnikov na upravljanje podjetja. Delavski direktor odloča o kadrovskih zadevah in tudi sicer upravljanje spominja na model *closed shop*. Kljub temu podjetje že vrsto let pretežno najema zunanje in agencijske

9 Zanimivo je, da je sindikalni zastopnik ponosno govoril o svojem podjetju kot »tržno usmerjenem« podjetju, precej pa se je zmedel, ko se je pogovor vrтел okoli pojma »javnega interesa«.



delavce. Delavski direktor je imenoval to prakso »konstantna fleksibilna oblika« zaposlovanja in jo opisal takole: »Kolikor starejših gre, jih nadomestiš z najetimi in to je to.« Menedžer je opozoril, da se veliko agencijskih delavcev včlanjuje v hišne sindikate, zato sindikate še manj moti ta praksa zaposlovanja. Do leta 2012 so najemali delavce podizvajalskih podjetij v lasti nekdanjih zaposlenih, potem pa so se zaradi obtožb korupcije odločili sodelovati samo z registriranimi agencijami. V resnici so zaposlovali še naprej po obeh modelih vsaj do leta 2018. Tistega leta so v sindikalni kampanji veliko agencijskih delavcev zaposlili, a potem najeli še enkrat toliko novih. Agencijski delavci naj bi prejeli enako plačo kakor zaposleni, med delavci se širijo celo govornice, da imajo višjo, a delavski direktor ne čuti potrebe, da bi to preveril. Medtem ko se redno zaposleni lahko dodatno usposabljujejo, dobijo štipendijo za otroke, odpravnino ob upokojitvi (štirikrat višjo od zakonske) in visoke dohodke za delavske zastopnike (za najvišjega sindikalnega zastopnika višjo od generalnega direktorja, in če se potrudimo izračunati, celo od predsednika države; glej Hreščak, 2018), se agencijski delavci ne morejo usposabljevati, poleg svojega morajo opravljati še delo redno zaposlenih, predvsem pa nimajo varnosti zaposlitve, čeprav v podjetju delajo že vrsto let.

## Trgovinsko podjetje

Študija primera je maloprodajna diskontna trgovina, ena od dveh podružnic tujih multinacionalk, ki sta prve prodajalne odprli pred približno dvajsetimi leti. Odtlej z nizkimi cenami hrane hitro povečujeta tržna deleža in ustvarjata največjo profitno mero v svoji dejavnosti. Značilno za podjetji je, da večino delavk in delavcev zaposlujeta s krajšim delovnim časom, predvsem v prodaji in logistiki, le desetina menedžerjev, upravnih delavcev in poslovodij ima pogodbo za polni delovni čas. V javnosti uživata sloves podjetij, ki z zaposlovanjem s krajšim delovnim časom omogočata lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja zaposlenim, med katerimi prevladujejo ženske, predvsem trgovke. Kot je pokazala študija Cedre (2019), se za javno podobo skriva priganjaški režim (*drive system*), ki ob skrajševanju delovnega časa pospešuje delovno intenzivnost in izkorišča potrebo podzaposlenih delavcev po dodatnem zaslužku za izsiljevanje razpoložljivosti delavcev. Podjetje tudi ustvarja neprijazno okolje do sindikatov. Zaposleni se v sindikat včlanjujejo anonimno, redki si upajo »razkriti« članstvo. Za zaposlene je bil velik problem, da se je v pokojninsko dobo vštevala samo delovna doba, ki je bila sorazmerna deležu obsega zaposlitve. Leta 2020 se je podjetje odločilo,

da ustvari svoj model zaposlovanja: delavce še naprej zaposluje s krajšim delovnim časom, plača pa polno pokojninsko zavarovanje tistim, ki delajo vsaj dve leti v podjetju. Tako novi model zaposlovanja ni odpravil problema podzaposlenosti za delavke in delavce z manj kot dvema letoma delovne dobe, kar je za nameček verjetno nezakonito, saj delovnopравни zakoni ne upravičujejo take diskriminacije. Zaposlitveni model je tudi prvi primer v Sloveniji, da si je podjetje vzelo pravico samo pisati zakone in pravila, s kakšnimi pogoji bo zaposlovalo svojo delovno silo. Ker se državne institucije na izziv niso odzvale, tudi druga podjetja vpeljujejo ali napovedujejo svoje zaposlitvene modele.

## Časopisno podjetje

Podjetje deluje v dejavnosti tiskanih medijev, ki se soočajo z upadanjem naročnikov in prihodkov iz oglaševanja, vrzeli pa jim ne uspe nadomeščati s prihodki od digitalnih izdaj. Za časopis je bilo prelomno leto 2006, ko se je začela zmanjševati naklada in z njo prihodki, kar je povzročilo naglo zmanjševanje števila zaposlenih po letu 2011. Odpuščanje je bilo večje v podpornih službah kakor med novinarji in večje med nestandardnimi zaposlitvami kakor med standardnimi. Krčenje stroškov in odpuščanje je vplivalo na zaostrene delovne odnose, dodajanje novih vsebinskih in tehničnih nalog zaposlenim, manjšo avtonomijo pri delu. V tem stanju so se mobilizirali delavci: povezala sta se prej ločena hišna sindikata novinarjev in podpornih služb, ustanovljena je bila Sekcija honorarnih sodelavcev, sindikati so se povezali z nacionalnim združenjem novinarjev. Sindikat redno zaposlenih je sprejel stališče, da si mora prizadevati za izboljšanje in odpravo honorarnega dela, prvič, ker se položaj njih samih lahko ohrani ali izboljša samo s pogojem, če odpravijo nelojalno konkurenco, in, drugič, ker se honorarni delavci ne morejo boriti brez podpore redno zaposlenih. Z javnimi kampanjami, inšpekcijskimi pregledi in sodnimi postopki so se borili za ureditev položaja honorarnih sodelavcev, preverjali podaljšanje pogodb, vključili zahteve honorarnih sodelavcev v predlog kolektivne pogodbe. Toda spričo vse slabših gospodarskih razmer za tiskane medije zaposleni niso dosegli velikih izboljšanj ne za redno zaposlene ne za honorarne sodelavce. Z menedžmentom so sindikati naposled sklenili »koalicijo zavezništva« (Bembič in Vobič, 2021), v katerem so se delavski zastopniki uklonili usodnemu stanju, kakor ga je prikazoval menedžment, in postali »dejavnik stabilizacije odnosov med delom in kapitalom« (Bembič in Vobič, 2021: 98), s tem da so menjali svojo

podreditev za varnost zaposlitve. Se pravi, za podaljšano varnost zaposlitve do zatona časopisa, s katerim so se vse strani tihoma sprijaznile.

## Razprava

Študije primerov prikazujejo štiri različne oblike sindikalnega organiziranja v podjetjih in njihovo odzivanje na nestandardno zaposlovanje. Bistveno pri tem zaposlovanju je, da so zaposleni po različnih pravnih osnovah nosilci različnih delovnopравnih pravic, delajo v drugačnih delovnih razmerah in za različno plačilo, čeprav so vključeni v isti delovni proces in opravljajo primerljivo delo. V pregledu nas je zanimalo, v kolikšni meri je lahko sindikalno gibanje premagovalo pravno ločevanje zaposlenih v delovnih kolektivih. Dva primera sta pokazala ravno nasprotno tendenco, da so sindikati celo spodbujali nestandardno zaposlovanje ali ga vsaj niso ovirali: v transportnem podjetju so ga delavski zaupniki soustvarjali, v predelovalnem podjetju se je sindikat vedel, kot da ga zaposlovanje zunanjih delavcev ne zadeva. Ta primera sta nas poučila, da nikakor ne moremo enačiti kolektivnega organiziranja delavcev s progresivnimi cilji, ki se tem organizacijam navadno pripisujejo. V težnji po krepitvi interesov (ali, boljše rečeno, privilegijev) redno zaposlenih, ki uživajo status članov delovnega kolektiva, lahko kolektivne organizacije delavcev postanejo orodje izkoriščanja skupin delavcev, ki se jim ta status ne priznava. Potemtakem sindikalne organizacije niso samodejno jamstvo za uveljavljanje interesov vseh delavk in delavcev, temveč lahko s sprevrženim učinkom postanejo orodje soizkoriščanja delavca po delavcu (Breznik, 2021). Tako so zunanji delavci lahko izkoriščani ne samo po kapitalu, temveč tudi po redno zaposlenih.

Druga primera sta nekoliko drugačna. V trgovinskem podjetju sta bila priganjaški sistem in do sindikatov neprijazno okolje toliko uspešna, da sta (vsaj doslej) preprečila nastanek hišnega sindikata. Podjetje je ponotranjilo sistem soizkoriščanja, ki se je vzpostavilo z dinamikami med zaposlenimi s polnim delovnim časom (uprava, administracija, poslovodstvo) in zaposlenimi s krajšim delovnim časom (prodajalci, skladiščniki), zato ne potrebuje sindikata niti kot orodje discipliniranja in podrejanja delavcev. Nastanek sindikata lahko zgolj ogrozi »dobro delujoče« upravljavanje človeških virov v podjetju in je zato nezaželeno.

Med vsemi primeri je izjema časopisno podjetje, kjer je v kritičnem trenutku zmanjševanja prihodkov in napovedanega odpuščanja prišlo do velike koalicije med raznimi skupinami redno zaposlenih, med standardno

in nestandardno zaposlenimi. Niso bili vsi zaposleni prepričani o iskrenosti in učinkovitosti te strategije, a vseeno so sindikati izpeljali nekaj pomembnih akcij. Zaradi težkega gospodarskega stanja so bili naposled stisnjeni v »koalicijo preživetja«, niso pa opustili zastopanja interesov širše koalicije. V poskusih izboljšanja delovnih razmer so bili neuspešni za vse.

Primeri so nas poučili, da kolektivne delavske pravice, utemeljene na statusu delavca, ne morejo nadomestiti individualnih delavskih pravic. Pokazali so nam, da lahko kolektivne organizacije postanejo celo dejavnik poglobljanja razlik med delavci in vzpostavljanja sistema soizkoriščanja v podjetju. Da bi se temu izognili, se mora vzpostaviti posebna dinamika med kolektivnimi in individualnimi pravicami, kar bomo poskušali utemeljiti v sklepu.

## Sklep

Prispevek o krizi delovnega prava smo začeli z radikalno kritiko teorije »pravne forme«. Pomemben prispevek te teorije je, da je pokazala na drsenje delovnega prava (nazaj) v civilno pravo: da reforme delovnega prava in razlage sodišč, pa tudi pravnih strokovnjakov vse bolj presojuje delovno pravo skozi civilnopravno individualno svobodo sklepanja pogodb. Iz tega so teoretiki »pravne forme« izpeljali, da je delovno pravo v resnici »kapitalistično pravo« in zgolj orodje reprodukcije kapitalističnega produkcijskega načina. Po tej teoriji je delavsko gibanje izčrpalo svoj boj skozi pravne institucije, zato je treba delavske pravice pokopati skupaj z meščanskim (civilnim) pravom. Delavskim gibanjem je ostalo zgolj to, da se osredotočijo na radikalno spremembo, na odpravo izkoriščanja delavk in delavcev po kapitalu. Teorija »pravne forme« torej vrača delavski boj na izhodišča rudimentarnih človekovih pravic in individualne pogodbene svobode, na tej osnovi pa, kot je Marx napisal v *Prispevku k židovskemu vprašanju*, se človek samo še bolj odtuja od človeka. Iz tega izhodišča gotovo ni mogoče doseči kakršne koli spremembe, ne izboljšav v delovnih in življenjskih pogojih delavstva ne radikalne družbene spremembe. Tu očitno manjka nekaj, kar bi omogočilo razvoj delavskemu gibanju: mehanizem in sredstva prehoda.

A ko nam je teorija »pravne forme« zaprla ena vrata, nam je hkrati odprla druga. Ta druga vrata so spontano in voluntaristično delavsko (samo) organiziranje. Robert Knox kritizira individualne delovne pravice in predlaga, da naj delovnopravna zakonodaja predvsem omogoči svobodo kolektivnega delovanja delavk in delavcev, ki ga ovirajo thatcherjevski neoliberalni

zakoni (kot je prepoved solidarnostne stavke). Kadar se delavke in delavci lahko svobodno združujejo in borijo za svoje interese, lahko po Knoxu pričakujemo tudi družbeno spremembo. Hugo Sinzheimer, avtor weimarske delavske ustave, je podobno verjel, da bo kolektivno organiziranje in demokratično odločanje v podjetjih rešilo delavsko vprašanje in preprečevalo ekonomske krize (Dukes, 2016: 110–113). Na nek način se jima pridružuje tudi Alain Supiot, ki je napisal, da so s kolektivnimi pravicami delavci dobili nazaj avtonomijo in svobodo, ki so jo izgubili na individualni ravni s podrejanjem kapitalu.

V razpravo smo potem vpeljali študije primerov iz lokalnega okolja, da bi primerjali spontana organiziranja zaposlenih po podjetjih na eni strani, na drugi pa ločnice v delovnih kolektivih, ki jih vanje vtirajo pravne kategorije (tj. različne pravne oblike dela z različnimi seznama individualnih delovnih pravic). Spoznali smo primere delovnih kolektivov, v katerih delavke in delavci dolga leta delajo drug ob drugem, zaposleni po različnih pravnih osnovah in v različnih oblikah dela. Videli smo, da delavske organizacije težko premagujejo te pravne ločnice, celo ko so kolektivne organizacije redno zaposlenih trdno odločene, da vzpostavijo solidarnost med vsemi skupinami v delovnem kolektivu (kot je bil primer sindikatov v časopisnem podjetju). Praviloma pa je ravno nasprotno, da kolektivne organizacije po podjetjih izkoriščajo pravne ločnice, zato da svojim članom zagotovijo boljše delovne razmere ali vsaj večjo varnost zaposlitve. To dosegaajo z zanikanjem, da so zunanji sodelavci del delovnega kolektiva (primer podjetja v predelovalni dejavnosti) ali celo s soustvarjanjem sistema zaposlovanja, ki v podjetju poraja skupino drugorazrednih delavcev (primer transportnega podjetja). Kjer se kolektivne organizacije postavijo na okope redno zaposlenih, kot smo videli v študijah primerov, dinamike med kolektivnimi in individualnimi pravicami delavcev pomagajo ustvarjati sisteme soizkoriščanja v podjetjih. V nasprotju s pričakovanji, da kolektivne organizacije samodejno branijo interese vseh zaposlenih, smo med primeri srečali kolektivni organizaciji, ki sta tolerirali ali celo izkoriščali zaposlene 'iz druge roke'. S temi primeri v mislih ne moremo pritrditi hipotezi, da kolektivno organiziranje delavcev samo po sebi stremi k izboljšanju delovnih in življenjskih razmer vseh delavk in delavcev.

Ugotovili smo, prvič, da teoriji »pravne forme« manjka teorija prehoda in, drugič, da spontano in voluntaristično kolektivno (samo)organiziranje lahko celo pogloblja delitve v delavski populaciji, ne nasprotno. Ostala pa nam je Supiotova in Sinzheimerjeva hipoteza o posebni naravi delovnega prava, ki je kolektivno, socialno in razredno pravo v nasprotju s civilnim

meščanskim pravom. Vprašanje je torej, kako lahko kolektivno/socialno/razredno pravo postane alternativa civilnemu pravu, kako lahko dobi notranjo dinamiko in postane mehanizem prehoda, ki bo dal delavskemu organiziranju razvojno dinamičnost. Rešitev, ki se ponuja, je posebna dinamika med kolektivnimi delovnimi pravicami na eni strani, na drugi pa individualnimi delovnimi pravicami, ki temeljijo na enakosti vseh zaposlenih in na enakih delovnih pravicah.

Rešitev temelji na preprostem spoznanju, da je pogoj za ustvarjanje razredne solidarnosti v kolektivnih delavskih organizacijah ta, da se zavzemajo za enakost delavk in delavcev, kar pomeni njihovo izenačevanje na področju individualnih delovnih pravic. To zahteva, da individualne delovne pravice postajajo univerzalne, se pravi, razredno univerzalne. Šele ta dinamika med kolektivnimi in individualnimi pravicami začne porajati družbene spremembe in lahko služi kot mehanizem prehoda, ki postopoma izboljšuje delovne in življenjske razmere delavstva ter naposled pripelje do odprave izkoriščanja. Če je kolektivno organiziranje sredstvo, s katerim se udejanja boj proti izkoriščanju, so individualne pravice vzvodi, s katerimi se širijo meje tega boja. Ko delavsko gibanje vtiskuje svoje pravne zmage v družbo, hkrati tudi samo postaja vse bolj razredno solidarno. Oboje je potrebno, da se ustvari dinamika med človekom, ki se osvobaja, ko deluje kot kolektivni subjekt, in predikati tega človeka, ki nastajajo z razredno univerzalnimi pravicami. To je, bi še lahko dodali, izhodiščna točka, iz katere se lahko začnejo spreminjati materialni življenjski pogoji ljudi onkraj delovnega mesta.

## Literatura

- Adams, Zoe (2021): Labour Law, Capitalism and the Juridical Form: Taking a Critical Approach to Questions of Labour Law Reform. *Industrial Law Journal* 50 (3): 434–466.
- Adams, Zoe (2022): A structural approach to labour law. *Cambridge Journal of Economics* 46: 447–463.
- Althusser, Louis (2023): *Za Marxa*. Ljubljana: Založba /\*cf.
- Azmanova, Alben (2019): The paradox of emancipation: Populism, democracy and the soul of the Left. *Philosophy & Social Criticism* 45 (9–10): 1186–1207.
- Bembič, Branko in Igor Vobič (2021): Koalicije preživetja v obdobju zatona časopisne industrije: študija primera. *Javnost – The Public* 28 (Supplement 1): 81–102.
- Bogoeski, Vladimir (2022): Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law. *Industrial Law Journal*. Dostopno prek <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac020>, 20. 11. 2023.

- Bologna, Sergio (1972): *Composizione di classe e teoria del partito alle origini del movimento consiliare*. V: Sergio Bologna (ur.), George P. Rawick (ur.), Mauro Gobbin (ur.), Antonio Negri (ur.), Luciano Ferrari Bravo (ur.) in Ferruccio Gambino (ur.), *Operai e stato: Lotte operaie e riforma dello stato capitalistico tra rivoluzione d'Ottobre e New Deal*, 13–46. Milano: Feltrinelli.
- Bosch, Gerhard (2015): *The German welfare state: From an inclusive to an exclusive Bismarckian model*. V: Daniel Vaughan-Whitehead (ur.), *The European Social Model in Crisis: Is Europe Losing its Soul?*, 175–229. Cheltenham: Edward Elgar Publishing in Ženeva: Mednarodna organizacija dela.
- Breznik, Maja (2018): *Agencijski delavci*. V: Miroslav Stanojević (ur.) in Sašo Furlan (ur.), *(Ne)dostojno delo: Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja*, 160–179. Ljubljana: Založba FDV.
- Breznik, Maja (2021): *Mezdno delo: Kritika teorij prekarnosti*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Breznik, Maja in Jožica Čehovin Zajc (2020): *Tatovi časa*. *Dialogi* 56 (11–12): 69–84.
- Breznik, Maja in Jožica Čehovin Zajc (2021): *Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (2005–2019)*. *Teorija in praksa* 58 (1): 28–48.
- Cedra (2019): *Organske intelektualke v prelomih tehnične sestave dela*. Kranj: CEDRA, Center za družbeno raziskovanje.
- Cukier, Alexis (2016): *Exploitation, marxisme et droit du travail*. Dostopno prek <https://www.contretemps.eu/exploitation-marxisme-droit-travail/>, 20. 11. 2023.
- Dimick, Matthew (2021): *Pashukanis' commodity-form theory of law*. V: Paul O'Connell (ur.) in Umut Özsü (ur.), *Research Handbook on Law and Marxism*, 115–138. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.
- Dukes, Ruth (2016): *Conflict and the Crisis in Labour Law*. V: Poul F. Kjaer (ur.) in Niklas Olsen (ur.), *Critical Theories of Crisis in Europe: From Weimar to the Euro*, 107–123. London – New York: Rowman & Littlefield.
- Evropski parlament (2016, maj): *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Bruselj: Komisija za zaposlovanje in socialne zadeve.
- Fudge, Judy (2017): *The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory*. *Journal of Industrial Relations* 59 (3): 374–392.
- Hreščak, Anja (2018, 14. april): *Portret: Silvo Berdajs*. *Dnevnikov objektiv*: 18.
- Knox, Robert (2016): *Law, Neoliberalism and the Constitution of Political Subjectivity: The Case of Organised Labour*. V: Honor Brabazon (ur.), *Neoliberal Legality: Understanding the Role of Law in the Neoliberal Project*, 92–118. London: Routledge.
- Knox, Robert (2019): *A Marxist approach to RMT v the United Kingdom*. V: Damian Gonzalez-Salzburg (ur.) in Loveday Hodson (ur.), *Research Methods for International Human Rights Law: Beyond the Traditional Paradigm*, 13–41. London: Routledge.

- Lukan, Tinca in Jožica Čehovin Zajc (2023): Love, cynicism, wanderlust: the role of emotions in the career trajectories of precarious journalists. *Emotions and Society* 10 (10): 1–16.
- Lukan, Tinca in Jožica Čehovin Zajc (2022): 'If you don't agree to be available 24/7, then you have nothing to do in journalism': the boundary work tactics of precarious journalists. *Community, work & family*. DOI: 10.1080/13668803.2022.2050356.
- Mantouvalou, Virginia (2012): Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal* 3 (2): 151–172.
- Mantouvalou, Virginia (2018): Legal Construction of Structures of Exploitation. V: Hugh Collins (ur.), Gillian Lester (ur.) in Virginia Mantouvalou (ur.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, 1–19. Oxford: Oxford University Press.
- Marx, Karl (1967): *Kapital*, 2. zv. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Marx, Karl (1979): Prispevek k židovskemu vprašanju. V: Karl Marx in Friedrich Engels, *Izbrana dela*, 1. zvezek, 149–188. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Marx, Karl (2012): *Kapital*, 1. zv. Ljubljana: Založba Sophia.
- McLoughlin, Daniel in Talina Hürzeler (2021): Marx on the Factory Acts: Law, exploitation, and class struggle. V: Paul O'Connell (ur.) in Umut Özsü (ur.), *Research Handbook on Law and Marxism*, 21–34. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.
- Mednarodna organizacija dela (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ženeva: International Labour Office.
- Montgomery, David (1987): *The Fall of the House of Labor: The Workplace, the State, and American Labor Activism 1865–1925*. Cambridge: Cambridge University Press in Pariz: Éditions de la maison des sciences de l'homme.
- O'Connell, Paul (ur.) in Umut Özsü (ur.) (2021): *Research Handbook on Law and Marxism*. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.
- OECD (2015): Non-standard work, job polarisation and inequality. V: *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, 135–208. Pariz: OECD Publishing.
- Pajnik, Mojca in Majda Hrženjak (2022): Engendering media work: Institutionalizing the norms of entrepreneurial subjectivity. *Journalism* 23 (2): 499–516.
- Pašukanis, Evgenij (2014): *Splošna teorija prava in marksizem*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Supiot, Alain (2021): *Critique du droit du travail*. Pariz: Presses universitaires de France.
- Vobič, Igor in Sašo Slaček-Brlek (2014): Manufacturing consent among newswriters at Slovenian public radio. *Javnost–The Public* 21 (1): 19–36.
- Vincent, Andrew (1993): Law and Marx. *Journal of Law and Society* 20 (4): 371–397.
- White, Ahmed (2021): Marxism, labour and employment law, and the limits of legal reform in class society. V: Paul O'Connell (ur.) in Umut Özsü (ur.), *Research Handbook on Law and Marxism*, 299–318. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.