

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

ZAPOSLENI REVNI IN ZAPOSLENI NA MEJI Z
REVŠČINO -
PRIMER PODJETJA MURA

Mentor: doc. dr. Vesna Leskošek

Bojana Mihorič

Ljubljana, 2009

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Bojana Mihorič

Naslov naloge: Zaposleni revni in zaposleni na meji z revščino - Primer podjetja Mura

Kraj: Ljutomer

Leto: 2009

Št. strani: 123

Št. slik: 4

Št.tabel: 25

Št. bibl. opomb: 3

Št. prilog: 4

Mentor: doc. dr. Vesna Leskošek

Deskriptorji: revščina, zaposleni revni, dejavniki tveganja, država blaginje, merjenje revščine, zakonodaja, fleksibilne zaposlitve, nizka plača, negotova zaposlitev

Povzetek: Diplomaska naloga predstavlja v teroretičnem delu zbrana spoznanja in raziskave, ki so pomembna za razvijanje koncepta zaposlenih revnih, temu sledi empirični del naloge. Raziskava je osredotočena na zaposlitveno situacijo zaposlenih v podjetju Mura, na življenjske okoliščine intervjuvanih zaposlenih, razloge in oceno situacije zaposlenih ter vire pomoči. Z diplomsko nalogo sem želela ugotoviti ali v primeru zaposlenih v podjetju Mura lahko govorimo o zaposlenih revnih in kateri dejavniki vplivajo na slabši položaj zaposlenih. Največjo oviro predstavlja težko določljiva meja revščine. Rezultati so pokazali, da v primeru zaposlenih v Muri lahko govorimo o revnih zaposlenih. Vendar je prav tako pomemben podatek, da je veliko zaposlenih takih, ki so na meji z revščino in so zaradi nizkega dohodka prikrajšani na številnih življenjskih področjih. Ker je mejo revščine težko določiti, je potrebno rezultate raziskave razlagati v širšem kontekstu, ne le skozi razpoložljivi dohodek gospodinjstva.

Title: Employed-poor people and employed people just above the line of poverty – the case of the undertaking Mura

Descriptors: poverty, employed-poor people, risk factors, general welfare, measuring poverty, legislation, flexible employment, low salary, insecure employment

Summary: In the theoretical part of this Diploma paper we are presented with cognitions and researches, which are important for developing a concept of employed-poor people and is then followed by the empirical part of the paper. The research is focused on the employment situation of the employees in an undertaking called Mura, on the living conditions of the interviewees, their reasons for and their judgment of the situation they are in and the sources of help. I wanted to find out in this paper if in the case of the employees in Mura we can talk about employed-poor people and which are the factors that contribute to the bad position of the employees. The biggest obstacle was the line of poverty which is difficult to define. The results have shown that the employed-poor people is indeed the case in the Mura example. An important fact is also the fact, that a large number of employees live just above the line of poverty and are therefore deprived of many things in different areas of their life. Because the line of poverty is so difficult to define the results of the paper should be interpreted in a wider context not only on the available household income.

Kapitalizem opravičuje samo pravičnost. In kaj je pravičnost? Resnična svoboda. Resnična svoboda za vse. Resnične možnosti, alternative, ki so dostopne tudi ljudem, ki v izhodišču nimajo vseh možnosti.

Dr. Philippe Van Parijs, filozof in politični ekonomist

PREDGOVOR

Zaposlitev in revščina sta dva pojma, ki morda na prvi pogled ne gresta skupaj, vendar je v današnjem času vedno večji problem revščina zaposlenih. Mnogi zaposleni za svoje delo dobijo tako nizko plačilo, da lahko preživijo le z odrekani in so prikrajšani na številnih življenjskih področjih. V času gospodarske krize, ki je nastopila, je varnost zaposlitve vedno manjša, mnogi zaposleni se bojijo za svoja delovna mesta in prihodnost. Podjetje Mura zaposluje 3.450 ljudi, a zaposleni preko medijev vedno bolj opozarjajo na nizke plače in negotovo zaposlitev. Za to temo sem se odločila pravtako zato, ker sem s podjetjem Mura tudi sama povezana, saj daje kruh moji družini že tri generacije. Med zaposlenimi v Muri sta tudi moja starša. V diplomski nalogi so zbrana teoretična spoznanja in različne raziskave ter raziskava o zaposlenih revnih, ki sem jo opravila z zaposlenimi v podjetju Mura. Raziskava odkriva kako živijo zaposleni s svojimi plačami, kakšne življenjske okoliščine spremljajo njihovo situacijo, kje zaposleni vidijo razloge za nastalo situacijo in kako jo ocenjujejo, ter kje so njihovi viri pomoči. Poseben poudarek raziskave so dejavniki, ki vplivajo na slabši položaj zaposlenih in odgovor na vprašanje ali lahko v primeru Murinih delavcev in delavk, govorimo o zaposlenih revnih. Posebej velja poudariti, da je za razlago rezultatov raziskave o zaposlenih revnih, potrebno upoštevati širši kontekst, ne le dohodka gospodinjstva. Rezultati so namreč pokazali, da so nekateri zaposleni že pod mejo revščine, a mnogi, ki so nad mejo revščine, prav tako čutijo prikrajšanost na številnih področjih življenja.

Na tem mestu bi se rada zahvalila mentorici doc. dr. Vesni Leskošek, ki mi je pomagala s svojo strokovnostjo in me usmerjala pri pisanju diplomske naloge. Prav tako hvala prof. dr. Liljani Rihter za vse metodološke nasvete. Zahvaljujem se vsem zaposlenim v podjetju Mura, ki so z mano delili svoje življenjske zgodbe, saj so pomemben prispevek k tej diplomski nalogi. Zahvala gre tudi moji družini, posebej staršem, brez vajine pomoči moj študij ne bi bil mogoč. Hvala Alešu in Lilijani ter vsem, ki ste me spodbujali in verjeli vame.

Hvala.

KAZALO

1. TEORETIČNI UVOD	8
1.1. REVŠČINA	8
1.1.1. RAZLOGI ZA REVŠČINO – RAZLIČNI POGLEDI	8
1.1.1.1. Materialna in večkratna deprivacija	9
1.1.1.2. Družbena neenakost in družbena stratifikacija	9
1.1.2. DEFINICIJE REVŠČINE	10
1.1.2.1. Absolutna revščina	11
1.1.2.2. Relativna revščina	11
1.1.2.3. Subjektivna revščina	12
1.2. POJAV ZAPOSLENIH REVNIH	12
1.2.1. DEFINICIJA ZAPOSLENIH REVNIH	13
1.2.2. DEJAVNIKI TVEGANJA ZA NASTANEK REVŠČINE ZAPOSLENIH	13
1.2.2.1. Dimenzija gospodinjstva	14
1.2.2.2. Dimenzija zaposlitve	16
1.2.2.3. Dimenzija posameznika	17
1.2.2.4. Drugi pomembni dejavniki	20
1.2.2.5. Sklep	21
1.2.3. PROBLEM NIZKE PLAČE	22
1.2.4. DRŽAVA BLAGINJE – PREVZEMANJE TVEGANJ	24
1.2.5. PRISTOPI K MERJENJU REVŠČINE	26
1.3. ZAKONODAJA	28
1.3.1. MINIMALNA PLAČA	28
1.3.1.1. Kolektivne pogodbe	28
1.3.1.2. Mednarodna primerjava ureditve minimalne plače	29
1.3.1.3. Pomen minimalne plače	31
1.3.2. ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA	32
1.3.2.1. Pomen zakona za zaposlene	33
1.3.2.2. Izplačevanje nižje plače od minimalne predpisane	33
1.3.3. IDENTIFIKACIJA DELOVNOPRAVNIH INSTITUTOV, POMEMBNIH Z VIDIKA PREPREČEVANJA OZIROMA ZMANJŠEVANJA POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH	34
1.4. POLOŽAJ DELAVCA V OKVIRU GOSPODARSKEGA IN DRUŽBENEGA RAZVOJA	36
1.4.1. ZNAČILNOSTI DRUŽBENEGA IN GOSPODARSKEGA RAZVOJA	36
1.4.2. FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN NOVE (TVEGANE) ZAPOSLOTITVE	37
1.4.2.1. Oblike fleksibilnosti	37
1.4.2.2. Fleksibilne oblike zaposlitve, spremembe in značilnosti	38
1.5. RAZISKAVE O POJAVU ZAPOSLENIH REVNIH	40
1.5.1. ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE	40
1.5.2. STOPNJA REVŠČINE V EVROPSKI UNIJI	41
1.5.3. STOPNJA REVŠČINE V SLOVENIJI	42
1.6. PREDLOGI UKREPOV, KI ZAGOTAVLJAJO VARNOST ZAPOSLENIH IN BREZPOSELNIH	43
1.7. O PODJETJU MURA	46
2. PROBLEM	48
2.1. OPREDELITEV PROBLEMA	48

2. 2. CILJI RAZISKAVE	49
3. METODOLOGIJA	50
3.1. VRSTA RAZISKAVE	50
3.2. MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV	50
3.3. POPULACIJA	50
3.4. ZBIRANJE PODATKOV	51
3.5. OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	51
3.6 DEFINIRANJE POJMOV IN UREDITEV IZJAV PO KODAH TER ZDRUŽEVANJE V KATEGORIJE	52
3.6.1 DEMOGRAFSKI PODATKI	52
3.6.2 ZAPOSLOTIVENA SITUACIJA	52
3.6.2.1 Zaposlitvena situacija	53
3.6.2.2 Delovne razmere in okolje	54
3.6.2.3 Značilnosti dohodka	55
3.6.2.4 Delovni čas	58
3.6.2.5 Dopust in bolniška odsotnost	59
3.6.2.6 Možnosti izobraževanj in usposabljanj ter možnosti napredovanja na delovnem mestu	60
3.6.2.7 Odnosi s sodelavci	60
3.6.2.8 Pomen zaposlitve	62
3.6.2.9. Doživljanje zaposlitvene situacije	62
3.6.2.10 Možnosti zamenjave zaposlitve	64
3.6.2.11 Vpliv zaposlitve na druga področja	65
3.6.2.12 Sindikat	67
3.6.3 ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE	68
3.6.3.1 Življenjske okoliščine	69
3.6.3.2 Materialni položaj gospodinjstva	70
3.6.3.3 Ovire dohodka	70
3.6.3.4 Družinske razmere in zdravje	71
3.6.4. OCENA OKOLIŠČIN, RAZLOGI	72
3.6.4.1 Ocena okoliščin	72
3.6.4.2. Občutek prikrajšanosti	74
3.6.5 VIRI POMOČI	75
3.6.5.1 Viri pomoči	75
3.6.5.2 Izhod iz situacije	77
4. REZULTATI	79
4.1. TEORIJA O ZAPOSLENIH REVNIH	79
4.2. DEMOGRAFSKI PODATKI	79
4.3. ZAPOSLOTIVENA SITUACIJA	79
4.4. ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE	86
4.5. OCENA OKOLIŠČIN, RAZLOGI	89
4.6. VIRI POMOČI	91
4.7. ALI V PRIMERU ZAPOSLENIH V MURI LAHKO GOVORIMO O ZAPOSLENIH REVNIH?	93
4.8. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA SLABŠI POLOŽAJ ZAPOSLENIH	96
5. RAZPRAVA	98
6. SKLEPI	101
7. PREDLOGI	103
8. LITERATURA	105

9. POVZETEK	111
10. PRILOGE	112

KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Kazalniki dohodka in revščine za Slovenijo, 2007.....	16
Tabela 1.2: Osnovne plače za 174 ur mesečnega dela po kolektivni pogodbi za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti.....	29
Tabela 1.3: Povprečne mesečne plače za avgust 2008	32
Tabela 3.1: Demografski podatki	52
Tabela 3.2: Zaposlitvena situacija	53
Tabela 3.3: Delovne razmere in okolje.....	54
Tabela 3.4: Značilnosti dohodka	55
Tabela 3.5: Delovni čas	58
Tabela 3.6: Koriščenje dopusta	59
Tabela 3.7: Možnosti izobraževanj in usposabljanj ter napredovanja na delovnem mestu.....	60
Tabela 3.8: Odnosi s sodelavci	61
Tabela 3.9: Pomen zaposlitve.....	62
Tabela 3.10: Doživljanje zaposlitvene situacije	62
Tabela 3.11: Možnosti zamenjave zaposlitve.....	64
Tabela 3.12: Vpliv zaposlitve na druga področja.....	65
Tabela 3.13: Sindikat.....	67
Tabela 3.14: Življenjske okoliščine.....	69
Tabela 3.15: Materialni položaj gospodinjstva.....	70
Tabela 3.16: Ovire dohodka	71
Tabela 3.17: Družinske razmere.....	71
Tabela 3.18: Ocena okoliščin	72
Tabela 3.19: Občutek prikrajšanosti.....	74
Tabela 3.20: Drugi viri poleg plače	76
Tabela 3.21: Videnje izhoda iz situacije.....	78
Tabela 4.1: Meja revščine na ekvivalentnem dohodku	94

KAZALO SLIK

Slika 1.1: Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva za leto 2007	15
Slika 1.2: Stopnja tveganja revščine po spolu za nekaj najbolj ogroženih skupin za leto 2005	18
Slika 1.3: Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti v obdobju od 2005 do 2007.	20
Slika 1.4: Denarna sestava gospodinjstev, Slovenija za leto 2006.....	22

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. REVŠČINA

Revščina je širok pojem. V prvi vrsti pomeni pomanjkanje. Pomanjkanje materialnih dobrin je največkrat v ospredju. Potem so še tu nematerialne potrebe, kot recimo potreba po izobraževanju ali pa sodelovanje v družbenih dejavnostih. Nasprotni pol revščine je blaginja. Blaginja vsakega človeškega bitja je bila priznana kot osnovna človekova pravica z Deklaracijo OZN o človekovih pravicah. V 25. členu pravi:

Vsakdo ima pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blaginjo, vključno s hrano, obleko, stanovanjem, zdravniško oskrbo in potrebnimi socialnimi storitvami; pravico do varstva v primeru brezposelnosti, bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva ter starosti ali druge nezmožnosti pridobivanja življenjskih sredstev zaradi okoliščin, neodvisnih od njegove volje.

Človek je za revnega lahko spoznan, ali pa se revnega čuti. Glede tega so med raziskovalci revščine nastajale številne polemike, kakor tudi zakaj je kdo reven. Ali je človek reven zaradi katerih osebnih lastnosti in posebnosti, ali zaradi neugodnih pogojev v določeni družbi, ki onemogočajo posamezniku, da doseže ustrezni življenjski standard. Ali je razločevanje sploh potrebno? V analizi poročil o pojavu zaposlenih revnih v EU (Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis, 2008) ugotavljajo, da trg delovne sile determinira zaposlovanje in plače; gospodinjstvo, število nepreskrbljenih družinskih članov na (aktivnega) odraslega člana družine; socialna zaščita pa določa višino socialnih prejemkov na gospodinjstvo. Te tri institucije ena na drugo vplivajo: življenjski poteki niso le rezultat socialnih norm; nanje vpliva tako socialna zaščita kot trg delovne sile.

1.1.1. RAZLOGI ZA REVŠČINO – RAZLIČNI POGLEDI

Razlogi za revščino so prav gotovo zelo različni, tako v vsaki posamezni družbi kot med družbami. Toda kljub različnim poudarkom, ki so rezultat lokalne »barvitosti« in raznolikosti, lahko kot temeljne razloge navedemo naslednje:

- ❖ izguba dela,
- ❖ pomanjkanje ustreznih ukrepov države blaginje, predvsem v obliki socialne pomoči in delavskega zavarovanja, v katerega bi bili vključeni brezposelni in nezaposleni,
- ❖ gospodarske, politične, rasistične in druge oblike neenakosti, ki preprečujejo, da bi se podpora splošnega mnenja revnim izboljšala (Novak po Gans 1994: 18).

1.1.1.1. Materialna in večkratna deprivacija

Nekateri sociologi so mnenja, da revščina sestoji iz pomanjkanja materialnih dobrin, brez katerih posamezniki ne morejo vzdrževati sprejemljivega življenjskega standarda. Spet drugi avtorji pa verjamejo, da obsega revščina mnogo več kot le materialno deprivacijo. Revščino obravnavajo kot obliko večkratne deprivacije, ki ima lahko več vidikov. Med vidike revščine bi tako lahko prištevali neprimerne možnosti izobrazbe, neugodne delovne pogoje in nemoč. Čeprav nobeden od teh pogojev ni nujno neposredno povezan s posameznikovimi dohodki, nam pa lahko nakazujejo, da so za izkoreninjenje revščine potrebne večje spremembe, kot je zvišanje dohodkov najrevnejših članov družbe (Haralambos, Halborn 1999:132).

1.1.1.2. Družbena neenakost in družbena stratifikacija

Tretje področje razhajanj številnih strokovnjakov pa zadeva odnos med neenakostjo in revščino. V vsaki družbi, kjer obstaja neenakost, nujno obstaja tudi revščina. Zato bi zmanjševanje neenakosti posledično zmanjševalo tudi revščino. Vendar pa mislijo, da za rešitev tega družbenega problema ni treba popolnoma odpraviti neenakosti, tako da bi obstajala družba z nekaj neenakosti, vendar brez revščine (ibid.:133). Neko obliko družbene neenakosti imajo vse človeške družbe, od najpreprostejših do najbolj kompleksnih. Zlasti moč in ugled sta neenako razporejena med posamezniki in družbenimi skupinami, v mnogih družbah pa obstajajo tudi izrazite razlike v porazdelitvi premoženja. Najprej je pomembno razlikovati med družbeno neenakostjo in družbeno stratifikacijo. Izraz družbena neenakost se preprosto nanaša na obstoj družbeno ustvarjenih neenakosti. Družbena stratifikacija je posebna oblika družbene neenakosti. Nanaša se na prisotnost posebnih družbenih skupin, ki

so postavljene ena nad drugo glede na dejavnike, kot sta ugled in premoženje. Tisti, ki pripadajo posamezni skupini ali sloju, imajo določeno zavest o skupnih interesih in skupno identiteto. Skupen jim je podoben življenjski slog, ki jih do neke mere razlikuje od članov drugih družbenih slojev (ibid.: 29).

Francoski filozof osemnajstega stoletja Jean-Jacques Rousseau je med prvimi razmišljal o neenakosti na biološki podlagi, ki je »naravna ali fizična, ker je naravno osnovana in sestoji iz razlik v starosti, zdravju telesni moči, in lastnosti uma ter duševnosti«. V primerjavi z njo pa družbeno ustvarjena neenakost: »sestoji iz različnih prednosti, ki jih nekateri ljudje uživajo na škodo drugih, na primer biti bogatejši, bolj spoštovan, močnejši ali celo zmožen zahtevati poslušnost« (ibid.: 31). Biološke razlike postanejo biološke neenakosti samo toliko, kolikor so kot take označene. Sestavino nekaterih stratifikacijskih sistemov tvorijo preprosto zato, ker pripadniki teh sistemov izberejo določene značilnosti in jih na poseben način vrednotijo. Andre Beteille (ibid: 32) dokazuje, da »je identifikacija kot tudi stopnjevanje kvalitet kulturni in ne naravni proces«.

Revščino bi potem lahko razumeli kot pomanjkanje materialnih dobrin, kot tudi pomanjkanje možnosti (možnosti izobraževanja, možnosti sodelovanja v družbenih dejavnostih in podobno), kot nemoč, da bi na položaj vplivali, ker nimajo enakih možnosti in so v slabšem pogajalskem položaju, saj jim primanjkuje moči, ugleda in premoženja, oziroma tistih lastnosti, ki jih ljudje v neki družbi najbolj vrednotijo. Pa vendar, kljub vsemu kar revnim »primanjkuje«, se velikokrat izkaže, da imajo velike sposobnosti preživetja z zelo nizkimi dohodki. Da velikokrat pokažejo iznajdljivost in druge človeške lastnosti, ki pa v družbi niso tako cenjene, kot recimo moč in premoženje.

1.1.2. DEFINICIJE REVŠČINE

Mojca Novak (1994: 23) zapiše: »Različne definicije, seveda, privedejo do različnih odgovorov na vprašanje o obsegu revščine (...)« Pristopi absolutne, relativne in subjektivne revščine so trije prevladujoči pristopi k proučevanju revščine, čeprav raziskovalci običajno ne uporabljajo tako strogo določenih definicij, temveč sestavljajo elemente različnih pristopov glede na svoj raziskovalni interes (ibid.).

1.1.2.1. Absolutna revščina

Številni znanstveniki so se ukvarjali s problemom določanja kriterijev za revščino. Nekateri izmed njih so bili prepričani, da je mogoče najti trdno merilo, s katerim bi lahko določili mejo revščine. Tako bi naj določili absolutno revščino. Po tem pristopu je reven vsak, ki nima toliko sredstev, da bi zadovoljil svoje minimalne potrebe, ki morajo biti zadovoljene za obstanek (hrana, stanovanje, zdravstvo). Analitsko orodje tega pristopa je opredeljeno na osnovnih človekovih potrebah, brez katerih človek ne more obstajati kot človeško bitje (potreba po prehrani, merjena s količino zaužitih kalorij in proteinov; potreba po bivališču, merjena s kakovostjo stanovanja in stopnjo njegove zasedenosti ter potreba po zdravju, merjena s stopnjo otroške smrtnosti in kakovostjo razpoložljivih zdravstvenih kapacitet) (ibid.: 24). Ta pristop je doživel mnogo kritik, saj je težko določiti potrebe, ki bi bile temeljne za vse ljudi in v vseh družbah. Townsend in Atkinson (ibid: 26) menita, da v resnici ni ravni minimalnih življenjskih stroškov kot osnove za določanje, temveč so vse uporabljene arbitrarno določene. Prav tako je težko določiti enotni vzorec prehranjevanja. Absolutnemu pristopu preučevanja revščine še očitata, da je ozek, reduciran pristop, ki vsiljuje »absolutna« merila ozko pojmovane relativne deprivacije in absolutizira standarde, ki so rezultat določene dobe in določenega okolja. Značilna predstavnika tega pristopa sta Molly Orchansky iz Združenih držav Amerike in Seebom Rowentree iz Velike Britanije.

1.1.2.2. Relativna revščina

Konceptu absolutne revščine naj bi bil nasproten koncept relativne revščine, ki temelji na oceni, kaj je sprejemljiv način življenja glede na družbene zahteve. Pojemni okvir relativne revščine pa je tisti, ki poskuša v spoznavne okvire vpeljati prav dvom do absolutne ne/enakosti in poudariti raznolikost potreb tako v različnih družbenih okoljih kot tudi v različnih obdobjih. Tako revščina ni nekaj danega in nespremenljivega, temveč je rezultat dogovora. Ta pa temelji na presoji, kaj so za konkretno okolje razumljivi in sprejemljivi standardi življenja in življenjskega stila. Odstopanje od dogovorjenih standardov v smislu »ne imeti« pa je opredeljeno kot revščina (Haralambos, Heald v Novak 1994: 28). Atkinson (ibid.: 27) meni, da gre za spremenljive povprečne standarde skupnosti, ki omogočajo dožemanje

revščine, zato je reven tisti, čigar zadovoljene potrebe so pomembno pod ravniyo družbenih standardov. Revščino je treba pojmovati v odnosu do življenjskih standardov določene družbe, ki je predmet proučevanja. Britanski analitik Peter Townsend (v Haralambos, Halborn 1999: 138), ki je tipični predstavnik tega pristopa, revščino opredeljuje na naslednji način: »Posameznike, družine in skupine neke populacije lahko imenujemo revne takrat, ko jim primanjkuje sredstev, da bi imeli različne vrste prehrane, da bi sodelovali pri raznih aktivnostih ter imeli življenjske pogoje in zabavo, ki so običajni, ali pa jih družba, ki ji pripadajo, vsaj na široko spodbuja in odobrava. Njihova sredstva so tako daleč pod tistimi, ki jih imajo povprečni posamezniki ali družine, da so dejansko izključeni iz običajnih življenjskih vzorcev, navad in aktivnosti«. Tudi ta pristop je bil deležen nekaj kritike, predvsem je težko znotraj družbe določiti kaj je sprejemljiv način življenja. Tisto, kar je bil nekoč luksuz, je danes potreba, kar pa je plod naglih sprememb in potrošništva.

1.1.2.3. Subjektivna revščina

Zagovorniki subjektivnega pristopa k analiziranju revščine pa poskušajo zapolniti vrzeli prvih dveh pristopov s poudarjanjem posameznikovega dožemanja stanja revščine (Haralambos, Heald v Novak 1994: 28). S katere koli perspektive zremo na življenjski standard ljudi, je njegova družbeno sprejemljiva raven vedno plod konvencije. Tako revščina in pomanjkanje nista nekaj absolutnega in nespremenljivega, temveč se njun obseg in kakovost spreminjata s spreminjanjem vzorcev potrošnje ter z gospodarsko rastjo in družbenim napredkom (ibid.: 181).

1.2. POJAV ZAPOSLENIH REVNIH

Nekoč je veljalo prepričanje: ekvivalent revščine je brezposelnost ali drugače povedano nerevščina = (je enako) zaposlenost. Po tem 'pravilu' potem zaposleni ne bi spadali med revne, saj bi jih plačana zaposlitev pred tem varovala. Leskošek (2009: 19) je mnenja, da obstoj zaposlenih revnih nasprotuje prepričanjem, da je revščina posledica izogibanja

zaposlitvi (torej osebnostnih značilnosti posameznikov) in težišče prestavi v strukturne pogoje družb, zaradi katerih se nekdo znajde v revščini. Po nekaterih podatkih je skupina revnih zaposlenih najhitreje naraščajoča skupina ljudi.

1.2.1. DEFINICIJA ZAPOSLENIH REVNIH

Pojav zaposlenih revnih in nizka plača sta povezana, vendar ju je potrebno ločevati. Nekdo, ki prejema nizko plačo še ni nujno tudi reven, če upoštevamo še dohodke drugih članov gospodinjstva. Nizko plačani zaposleni lahko postanejo zaposleni revni, a je plača le eden od dejavnikov, ki vplivajo na nastanek pojava. Pri proučevanju pojava je potrebno upoštevati situacijo posameznika in situacijo gospodinjstva. Slednje lahko odločilno vpliva (struktura, status aktivnosti članov gospodinjstva, nepreskrbljeni člani) ali bo posameznik pod ali nad mejo revščine. Ni vseeno ali posameznik preživlja sebe ali poleg še člane gospodinjstva. Zato se raziskave kot definicije nanašajo na zaposlenega v okviru gospodinjstva v katerem živi. Definiranje zaposlenih revnih je toliko težje, ker pojav združuje dve nasproti si stoječi polji, zaposlitev in revščino. V evropskem poročilu o zaposlenih revnih (Working poor in the European Union 2004: 5-7) so zbrane različne definicije zaposlenih revnih. Različni avtorji, nacionalni načrti, statistični uradi definicijo zaposlenih revnih postavijo na podlagi definicije dela in z določitvijo praga revščine. Razumevanje revščine pa je odvisno od interpretacij pojmov »biti zaposlen« in »biti reven«.

Tako se potem glasi definicija združenih držav Amerike: *Zaposleni revni so posamezniki, ki so vsaj 6 mesecev v letu posvetili zaposlovanju, bodisi, da so bili zaposleni ali pa so iskali delo, vendar kljub temu živijo v revni družini.* Francija ima naslednjo definicijo: *Zaposleni revni so posamezniki, ki so najmanj 6 mesecev bili zaposleni ali pa so iskali delo, vendar je standard njihovega gospodinjstva pod ravniyo revščine.*

1.2.2. DEJAVNIKI TVEGANJA ZA NASTANEK REVŠČINE ZAPOSLENIH

Raziskave o revščini so pokazale na različne dejavnike tveganja za nastanek revščine. Dejavnike tveganja bi lahko razdelili na tiste, ki so povezani s potrebami oziroma s številom

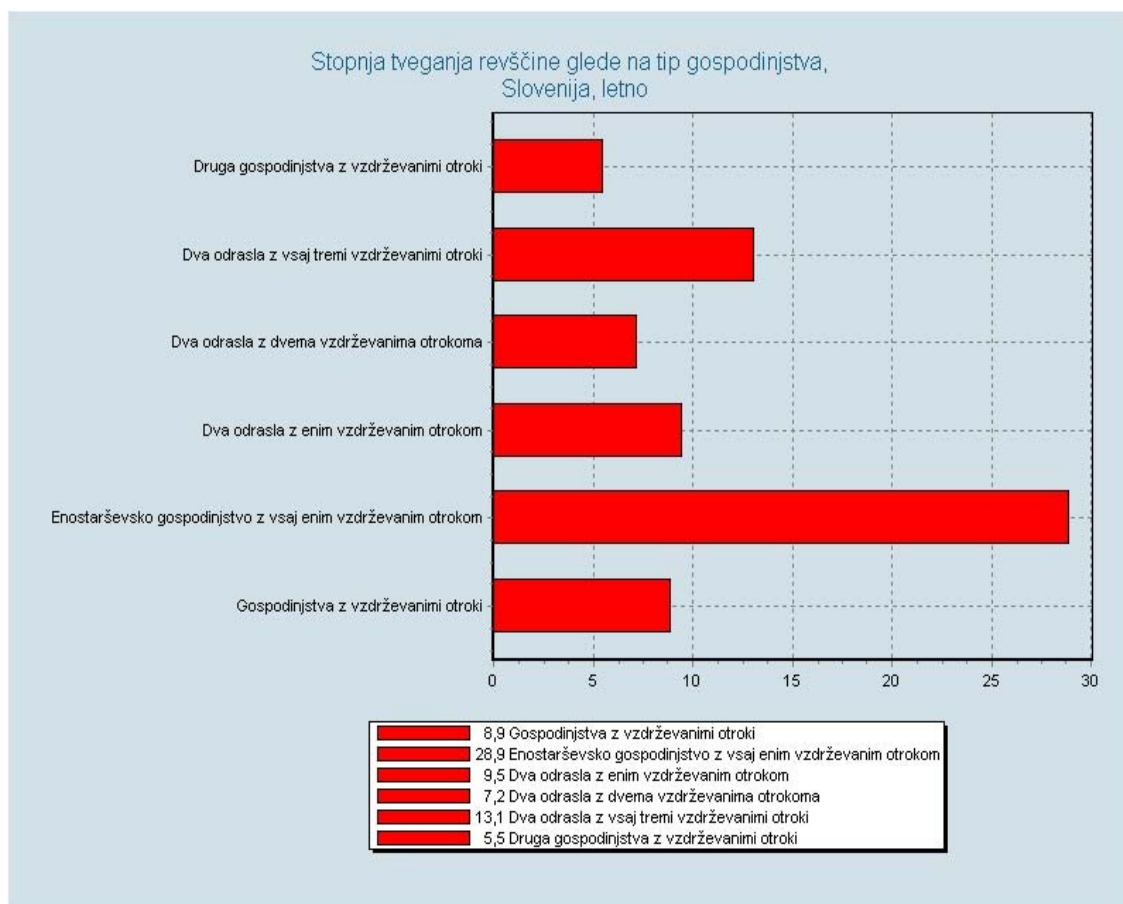
nepreskrbljenih članov v gospodinjstvu, in tiste, ki so povezani z viri, dostopnimi sredstvi oziroma z osebnim socialnim kapitalom ter so ključni za uspešno konkuriranje na trgu. V povezavi s potrebami in viri je za boljši položaj na trgu dela pomemben tudi podatek o obveznostih z varstvom otrok. Enostarševskim družinam lahko ta dva podatka pomenita še dodatno tveganje za nastanek revščine (Lohmann po Leskošek *at al.* 2009: 25).

V poročilu o pojavu zaposlenih revnih v EU (Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis, 2008) izpostavijo glavne karakteristike zaposlenih, te se delijo na tri kategorije, ki reflektirajo različne dimenzije revščine zaposlenih: značilnosti posameznika, zaposlitve in gospodinjstva. Zato je nujno, da vse tri karakteristike upoštevamo pri analizi in proučevanju faktorjev, ki povečujejo tveganje, da je delavec kljub zaposlitvi reven. S prebiranjem literature in z zbiranjem različnih podatkov se je izkazalo, da dejavnike za nastanek revščine zaposlenih lahko razvrstimo v te tri kategorije. Na pojav revščine vplivajo značilnosti gospodinjstva (dimenzija gospodinjstva), značilnosti zaposlitve (dimenzija zaposlitve) ter nekatere značilnosti posameznika (dimenzija posameznika) ter drugi pomembni dejavniki.

1.2.2.1. Dimenzija gospodinjstva

Na stopnjo revščine vpliva **sestava gospodinjstva**. Tveganje za revščino se poveča, če so v gospodinjstvu zaposlenega/zaposlene nepreskrbljeni družinski člani. Glede na velikost gospodinjstva so bila v letu 2004 najbolj ogrožena enočlanska gospodinjstva, in sicer so izkazovala 44-odstotno stopnjo tveganja, ne glede na spol in starost. Z visoko stopnjo tveganja revščine so jim sledila enostarševska gospodinjstva z najmanj enim vzdrževanim otrokom (21 %) in pari z najmanj tremi vzdrževanimi otroki (17 %). Nekoliko manj ogroženi so bili pari z enim ali dvema vzdrževanima otrokoma in pari brez otrok; stopnje tveganja revščine teh skupin so bile rahlo pod povprečjem. Če primerjamo gospodinjstva glede na zaposlenost delovno sposobnih članov, pa vidimo, da so bila gospodinjstva z brezposelnimi in z otroki mnogo bolj ogrožena kot primerljiva gospodinjstva brez otrok (Življenjska raven/ 17. oktober - svetovni dan boja proti revščini. 2007. SURS).

Slika 1.1: Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva za leto 2007



Vir: SURS. Stopnja tveganja revščine je izražena kot odstotek oseb, ki živijo v gospodinjstvih z razpoložljivim ekvivalentnim dohodkom pod pragom tveganja revščine v letu 2007. Internetni vir:

http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0862731S&ti=Stopnja+tveganja+rev%9A%E8ine+glede+na+tip+gospodinjstva%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08627_EU_SILC/&lang=2

Stopnja tveganja glede na **delovno intenzivnost gospodinjstva**. Na tveganje revščine odločilno vpliva število oseb v gospodinjstvu, ki so prinašalci dohodka. Revščina je najvišja v gospodinjstvih, kjer ni nihče zaposlen. Po podatkih SURS je pod pragom revščine živel 54, 5 % oseb iz gospodinjstev brez delovno aktivnih članov in z vzdrževanimi otroki (SURS. Kazalniki dohodka in revščine, Slovenija 2007/začasni podatki).

Tabela 1.1: Kazalniki dohodka in revščine za Slovenijo, 2007

Stopnja tveganja revščine glede na delovno intenzivnost gospodinjstva (%)

	Brez dohodka v naravi	Z dohodkom v naravi
gospodinjstva brez vzdrževanih otrok	11, 4	10, 8
delovno neintenzivno gospodinjstvo	30, 6	28, 9
delovno delno intenzivno gospodinjstvo	7, 6	7, 3
delovno delno (manj kot pol) intenzivno gospodinjstvo	14, 5	12, 8
delovno delno (pol ali več) intenzivno gospodinjstvo	5, 0	5, 2
delovno intenzivno gospodinjstvo	3, 1	2, 8
gospodinjstva z vzdrževanimi otroki	9, 5	8, 9
delovno neintenzivno gospodinjstvo	54, 5	54, 2
delovno delno intenzivno gospodinjstvo	15, 4	14, 2
delovno delno (manj kot pol) intenzivno gospodinjstvo	31, 2	29, 8
delovno delno (pol ali več) intenzivno gospodinjstvo	12, 7	11, 6
delovno intenzivno gospodinjstvo	2, 8	2, 6

Vir: SURS. Dostopno na: <http://www.stat.si/PrikaziDatoteko.aspx?id=2348>

1.2.2.2. Dimenzija zaposlitve

Revščina zaposlenih glede na **višino plače**. Zaposleni z nizkimi dohodki sodijo med zaposlene, ki so najpogostejše revni. Raziskava med državami EU je pokazala, da je 37 % zaposlenih revnih takih, ki prejme plačo, ki je nižja od 60 % mediane ekvivalentnega dohodka (Working poor in the EU 2004: 33).

Revščina zaposlenih glede na **dolžino delovnega časa**. Podatki kažejo na to, da so zaposleni s krajšim delovnim časom bolj izpostavljeni tveganju za nastanek revščine, kot tisti s polnim delovnim časom, razlike med obema skupinama so 3 % v letu 2006 (Leskošek *et al.* 2009: 101). Kažejo se tudi nekatere podobnosti pri državah z najnižjo stopnjo revščine zaposlenih in državah z najvišjo stopnjo revnih zaposlenih in številom delovnih ur na teden. Zaposleni v državah z višjo stopnjo revščine zaposlenih delajo ponavadi več ur na teden, kot pa tisti v državah z nizko stopnjo (v Working poor in the EU 2008). Evropsko raziskavo o delovnih razmerah (EWCS) je leta 2005 izvedla organizacija EUROFUND (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer) in ugotavljajo, da imajo ženske v primerjavi z

moškimi krajši delovni čas. V EU-27 je 29 % zaposlenih žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom (30 ur na teden ali manj) v primerjavi z le 7 % moških. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je bolj pogosta v vzhodni Evropi, kjer vsaka tretja ženska dela s krajšim delovnim časom. Zaposlitev s krajšim delovnim časom bi lahko razlagali kot ukrep za usklajitev dela in družine. Vendar imajo ženske kljub temu na koncu tedna več delovnih ur kot moški, če všteto čas za gospodinjstva dela (Delovne razmere v Evropski uniji: vidik spola 2005).

Revščina zaposlenih glede na **vrsto pogodbe o zaposlitvi**. Osebe zaposlene za določen čas so bolj podvržene tveganju revščine kot osebe, ki so zaposlene za nedoločen čas. V Sloveniji je bilo leta 2006 4 % oseb zaposlenih za določen čas pod pragom revščine (Leskošek *et al.* 2009: 90 po EUROSTAT).

Revščina zaposlenih glede na **obdobje zaposlenosti**. Tisti, ki so zaposleni manj kot celo leto so bolj izpostavljeni tveganju revščine, stopnja revščine v takem primeru je 13 % za leto 2006 in se je za en odstotek povečala kot leto prej. Tisti, ki so bili zaposleni celo leto so imeli bistveno manjše tveganje revščine (4 %). Med državami, ki imajo najnižje tveganje revščine za zaposlitev krajšo od celega leta sta Danska (7 %), Češka Republika (8 %). EU ima 15 % stopnjo tveganja (ibid: 93 po EUROSTAT).

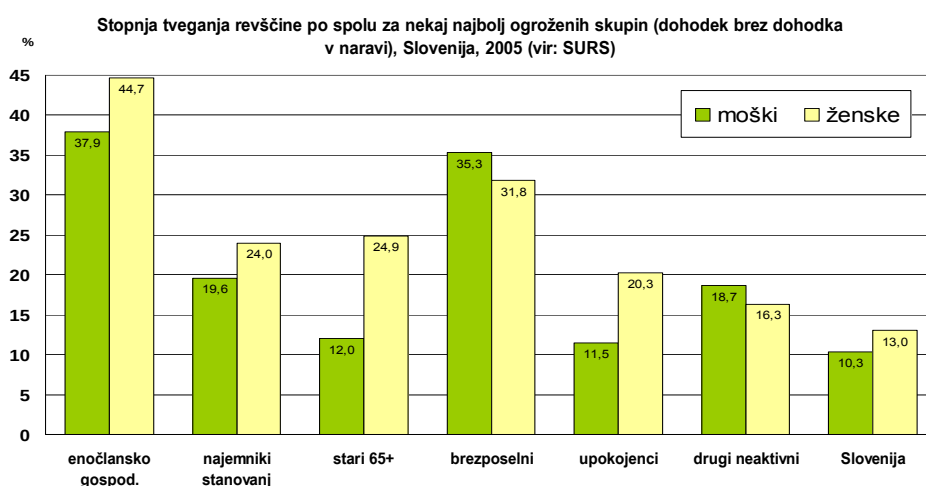
Revščina zaposlenih glede na **dejavnost**. Na dnu lestvice po višini plače so naslednje panoge: gostinstvo, ribištvo, kmetijstvo, lov in gozdarstvo, katerih dohodek se giblje okrog praga tveganja revščine (SURs. Anketa o strukturi plače, Slovenija 2006/začasni podatki).

1.2.2.3. Dimenzija posameznika

Revščina zaposlenih glede na **stopnjo dosežene izobrazbe**. V Sloveniji je bilo leta 2006 11 % zaposlenih z najnižjimi stopnjami izobrazbe (dokončana osnovna šola ali nižja srednja šola), ki so se nahajali pod pragom revščine. Delež zaposlenih, ki tvegajo revščino se z višanjem stopnje izobrazbe niža tudi pri nas (Leskošek *et al.* 2009: 100). Po podatkih (SURs. Slovenske regije v številkah 2008) je v Pomurju delež ljudi, ki so brez izobrazbe ali imajo delno končano osnovno šolo, ali končano osnovno šolo 26, 7 % in je najvišji v Sloveniji, najnižji delež ima osrednjeslovenska regija 12, 1 %.

Revščina zaposlenih glede na **spol**. Raziskava v EU je pokazala na približno enak položaj žensk in moških. Razlike se pokažejo, če pogledamo delež revnih v določeni starostni skupini. Kazalniki dohodka in revščine za Slovenijo v letu 2007 (SURs) kažejo, da je stopnja tveganja revščine glede na spol v starostni skupini 25 do 64 let približno enaka za oba spola. Nekoliko večje razlike so med mlajšimi ženskami (10, 2 %) in moškimi (8, 2 %) v starostni skupini 18 do 24 let. Podatki kažejo tudi na slabši položaj žensk starejših od 65 let (SURs. Kazalniki dohodka in revščine, 2007). Z dejavnikom spola lahko povežemo še katere druge dejavnike. Čeprav statistični podatki ne kažejo izrazitih razlik med spoloma glede na dohodek in stopnjo revščine, pa ženske izstopajo s 86 % v skupini enostarševskih družin (SURs, Družine v Sloveniji, 2006). Tveganje revščine pa je najvišje prav za enostarševske družine oziroma gospodinjstva. Po podatkih evropske raziskave o delovnih razmerah (Eurofund 2005) največ žensk zasede delovna mesta s krajšim delovnim časom od polnega, ki je prav tako dejavnik, ki povečuje revščino zaposlenih. Torej, če gledamo revščino z vidika spola in upoštevamo še druge dejavnike, ugotovimo nekoliko slabši položaj žensk, čeprav je težko določiti v kolikšnem obsegu. Ženske svojo kariero lahko večkrat prekinejo zaradi rojevanja otrok in izberejo zaposlitev za krajši delovni čas (usklajevanje dela in družine) (po Working poor in the EU 2004: 51). Kar lahko vpliva na slabši položaj žensk na trgu zaposlovanja.

Slika 1.2: Stopnja tveganja revščine po spolu za nekaj najbolj ogroženih skupin za leto 2005



Vir: Stanka Intihar. Stopnja tveganja revščine v Sloveniji; revščina in človekove pravice. Dostopno na (29.1.2009): www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/ppt/Revscina-20-05-08/INTIHAR.ppt

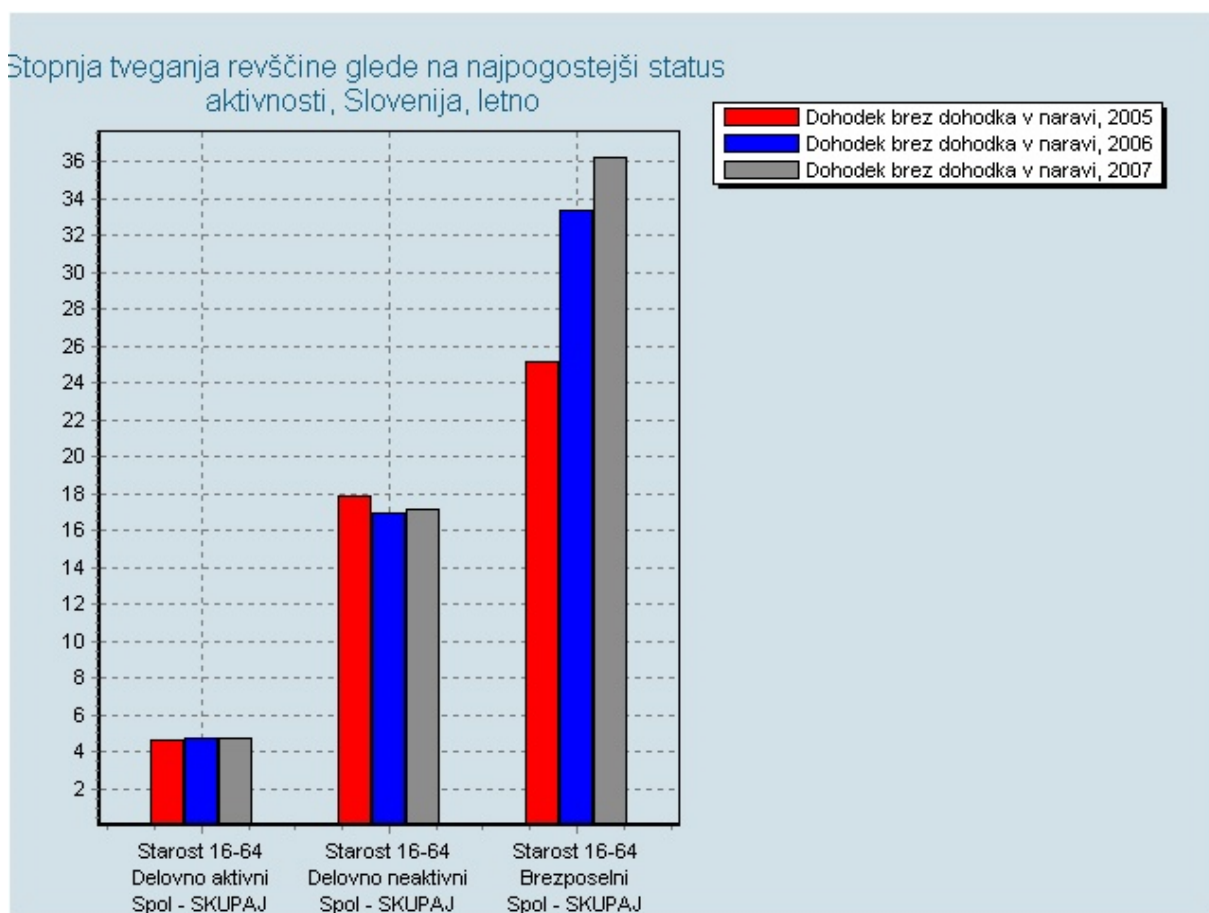
Revščina zaposlenih glede na **starost**. V Sloveniji je bilo v letih 2005 in 2006 6 % zaposlenih starih od 55 do 64 let pod pragom revščine. Pri ostalih dveh starostnih skupinah (18-24 let in 25-54 let) je bila stopnja tveganja revščine v obeh letih 5 % (Leskošek *et al.* 2009: 101).

Revščina zaposlenih glede na **etnično pripadnost in državljanstvo**. Podatki za leto 2002 kažejo tudi, da je bilo več kot četrtnina zaposlenih, ki niso bili državljani RS, letno razpolaga z dohodki, ki so nižji od praga tveganja revščine (Leskošek *et al.* 2009: 101). Po podatkih SURS se je 39 % v Slovenijo priseljenih ljudi zaposlilo v poklicih za preprosta dela, največ v dejavnosti trgovina, popravilo motornih vozil in predelovalne dejavnosti. Vir: SURS. Socioekonomske značilnosti prebivalstva in meddržavnih selivcev 2006. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2095

Stopnja tveganja revščine glede na **status aktivnosti**¹. Po mnenju strokovnjakov je pomemben dejavnik, ki vpliva na stopnjo revščine, kar potrjujejo tudi podatki. V letu 2004 so bile med ogroženimi skupinami vse skupine neaktivnih oseb, razen upokojenih moških. Med neaktivnimi so bili v najslabšem položaju brezposelni (25 %), sledile pa so upokojene ženske in druge ekonomsko neaktivne osebe (21 %). Tudi samozaposleni so izkazovali nekoliko nadpovprečno stopnjo tveganja revščine (13 %). V najboljšem položaju so bile zaposlene osebe ne glede na spol. Njihova stopnja tveganja revščine se je gibala okrog 4 %; ženske so bile v tej skupini v nekoliko boljšem položaju od moških (podatki SURS. Življenjska raven /17. oktober dan boja proti revščini 2007 – podatki za leto 2004). Po podatkih SURS (Aktivno prebivalstvo, november 2008) je število delovno aktivnih oseb upadlo, kar pripisujejo slabim gospodarskim razmeram. Predvsem se je znižalo število zaposlenih moških za skoraj 1.400 oseb. Najbolj se je zvišalo število registriranih brezposelnih oseb v starosti od 30 do 50 let. Število delovno aktivnih oseb je najbolj upadlo v predelovalnih dejavnostih.

¹ Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti je izračunana glede na prevladujoči status aktivnosti osebe v celem letu, in sicer za določene starostne skupine. Osebe, ki so mlajše ali starejše od določene starosti, se pri izračunu tega kazalnika ne upoštevajo. Prevladujoči status aktivnosti osebe je status, ki ga je oseba imela vsaj sedem mesecev v dohodkovnem referenčnem letu. Osebe, ki jim najmanj za sedem mesecev v letu ni mogoče določiti nobenega statusa aktivnosti, se pri izračunu tega kazalnika ne upoštevajo. Delovno aktivne so osebe, ki so bile zaposlene ali samozaposlene vsaj sedem mesecev v letu. Delovno neaktivne so vse osebe, ki so bile brezposelne, upokojene ali drugače neaktivne vsaj sedem mesecev v letu. Druge neaktivne osebe so gospodinje, dijaki in študenti ter za delo nezmožne osebe. Vir: SURS. Kazalniki dohodka in revščine 2007/metodologija. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2032

Slika 1.3: Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti v obdobju od 2005 do 2007.



Vir: SURS. Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti 2007. Dostopno na: http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0862718S&ti=Stopnja+tveganja+rev%9A%E8ine+glede+na+najpogostej%9Ai+status+aktivnosti%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08627_EU_SILC/&lang=2

1.2.2.4. Drugi pomembni dejavniki

Revščina zaposlenih glede na **regijo**. Nekateri podatki kažejo na slabši izhodiščni položaj ljudi, ki živijo v določeni regiji. Sledijo podatki za pomursko regijo (SURS, Slovenske regije v številkah, 2008).

Povprečna mesečna neto plača zaposlene osebe je v pomurski regiji leta 2006 znašala 669, 83 evrov in je s tem najnižja glede na regije, osrednjeslovenska povprečna mesečna neto plača je

znašala 849, 15 evrov. Pomurska regija ima tudi najvišjo registrirano brezposelnost, leta 2006 je bila 15, 7 %. V Sloveniji leta 2006 je bila registrirana brezposelnost 9, 4 % . V Pomurju je 40 % delovno aktivnega prebivalstva zaposlenih v industriji, poleg tega ima ta regija tudi najnižjo stopnjo delovne aktivnosti 54, 9 % ali manj. Največ prejemnikov vsaj ene izmed štirih vrst denarnih socialnih pomoči po Zakonu o socialnem varstvu je bilo leta 2006 v pomurski regiji (85 na 1000 prebivalcev), najmanj pa v goriški regiji (26 na 1000 prebivalcev).

Na strani zavoda za zaposlovanje lahko pogledamo, da je na območni službi Murska Sobota za stopnjo izobrazbe (osnovna šola ali manj) za polni delovni čas 27 prostih delovnih mest in eno delovno mesto za krajši delovni čas. 78 delovnih mest je prostih za poklicno in srednjo izobrazbo. Nobeno delovno mesto v Pomurju ni na voljo za poklic šivilja ali tekstilni tehnik (<http://www.ess.gov.si/slo/iskanje-dela/PDWeb/PD/pd.asp>) (8. 2. 2009).

Blaginjski sistemi in revščina zaposlenih. Socialni transferji znižujejo raven revščine. Če v dohodek ne bi šteli socialnih transferjev, bi bila stopnja revščine 25 %. Če bi od dohodka poleg socialnih transferjev odšteli še starostne in družinske pokojnine, bi se stopnja tveganja revščine še zvišala pri vseh starostnih skupinah, in sicer na 30 do 45 %, najvišja pa bi bila pri osebah, starejših od 65 let, ko bi presegla 80 % (SURS. Kazalniki socialne povezanosti, 2004).

Poleg tega podatki (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve/ število izplačanih socialnih denarnih pomoči) kažejo, da je v juniju 2008 bilo izplačanih denarnih socialnih pomoči glede na status vlagatelja 986 zaposlenih, 83 zaposlenih brez dohodka. Največ denarnih socialnih pomoči je izplačanih ljudem (vlagateljem) v starostni skupini 27- 45 let 40, 92 %, glede na spol pa je več žensk 55, 30 %.

1.2.2.5. Sklep

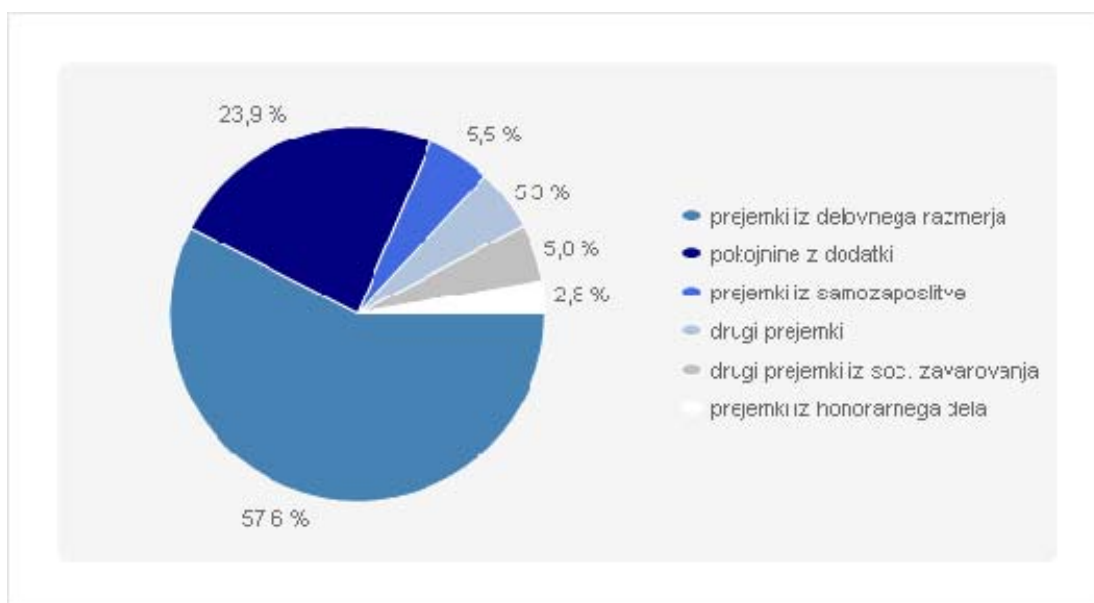
Na pojav revščine zaposlenih vpliva sestava gospodinjstva in je zato pomembna enota raziskovanja revščine zaposlenih. Gospodinjstvo z več nepreskrbljenimi člani se lahko prej znajde v finančni stiski, položaj se še poslabša, če je zaposlen eden od staršev v družini ali pa

je družina enostarševska. Tveganje za revščino še povečujejo netipične oblike zaposlitve, kot so zaposlitve za določen čas ali čas krajši od polnega. Zaposleni s tako pogodbo o zaposlitvi ima negotovo prihodnost, povečuje pa se tudi možnost daljših obdobj brezposelnosti. Za konkuriranje na trgu dela so potrebna znanja in veščine. Po podatkih se tveganje za revščino poveča za ljudi z nizko izobrazbo in z malo veščinami. Čeprav podatki kažejo na podoben položaj moških in žensk, se položaj žensk poslabša v kategoriji enostarševske družine, kjer s 85 % prevladujejo ženske. V slabšem položaju so tudi zaposleni v nekaterih regijah Slovenije. Pomurska regija izstopa z najnižjimi neto plačami in najvišjo stopnjo brezposelnosti. V slabšem položaju so tudi tisti, ki so zaposleni v panogah ribištvo, lov in gozdarstvo ter gostinstvo in kmetijstvo. Plače v teh panogah so nižje glede na druge panoge. Revščino pa pomembno znižujejo socialni transferji.

1.2.3. PROBLEM NIZKE PLAČE

Plača je pomemben vir dohodka posameznega gospodinjstva. Zato je pomembno, da je ta plača dovolj visoka. Graf spodaj kaže kolikšen delež dohodkov v gospodinjstvu predstavljajo posamezni dohodki.

Slika 1.4: Denarna sestava gospodinjstev, Slovenija za leto 2006



Vir: SURS: Anketa o porabi v gospodinjstvih, Slovenija, 2006. Dosegljivo na: <http://www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=1704> (8. 12. 2008)

Poudariti je potrebno, da je napačno povezovati pojav zaposlenih revnih s tistimi, ki prejemajo nizko plačilo za delo, vendar se ne nahajajo pod pragom revščine. Gre za dva različna problema, pri čemer ne gre podcenjevati tudi problema nizkega plačila, saj se iz te skupine lahko generirajo zaposleni revni. Pojem zaposlenih revnih torej ni sinonim za nizko plačane zaposlene, čeprav malo plačani zaposleni lahko postanejo tudi zaposleni revni (Leskošek *et al.* 2009: 19).

Katere so možne razlage, zakaj nekateri delavci prejemajo mnogo nižje plačilo kot povprečni manualni delavci? En vidik tega vprašanja ponudi Weber (v Haralambos, Halborn 1999: 171), ki pravi, da je človekov razredni položaj odvisen od njegovega tržnega položaja. Da bi pojasnil tržni položaj nizko plačanih, je razvil naslednje razlage:

1. V razvitih industrijskih družbah z vedno večjo zahtevo po posebnih spretnostih in usposabljanju so nezaposleni in prenizko zaposleni pogosto neizučeni in nizko kvalificirani.
2. Z naraščajočo mehanizacijo in avtomatizacijo se zmanjšuje potreba po nekvalificiranih delavcih.
3. Mnogi, a nikakor ne vsi slabo plačani delavci, so zaposleni bodisi v upadajočih in propadajočih industrijskih panogah bodisi v delovno intenzivnih industrijah, kot je prehrabena. Splošno mnenje je, da nizki dobički v takih industrijah ohranjajo nizko raven plač.

Vendar pa je treba upoštevati, da lahko plačo opredelimo kot nizko v odnosu do posameznikovih okoliščin. Tisto kar zadošča štiričlanski družini, spravi osemčlansko družino v revščino.

Zagovorniki dvojnega trga delovne sile menijo, da obstajata dva trga delovne sile, primarni in sekundarni. Delovna mesta na primarnem trgu nudijo stabilno zaposlitev, možnosti za napredovanje, možnosti izobraževanja in razmeroma visoke plače (kar naj bi se dogajalo v velikih korporacijah). V primerjavi z njim pa nudi sekundarni trg delovne sile manj stabilna delovna mesta, malo možnosti za napredovanje ali izobraževanje in nizke plače.

Nizke plače in s tem slabši položaj delavca spet drugi pripisujejo spremembam na trgu delovne sile, kar naj bi povzročilo zaton industrijske proizvodnje; povečanje delovnih mest v storitvenem sektorju, ki pa ne prinaša ekonomske varnosti; nezaposlenost in revščina bolj izrazita v določenih regijah; zmanjšana moč sindikatov.

Ralph Miliband (v Haralambos, Halborn 1999: 171-172) v članku z naslovom Politika in revščina, trdi, da revni nimajo zadostnih sredstev, da bi ustanovili močne skupine in izvajali pritisk. Izvzame pa plačane delavce, ki lahko svoje interese zastopajo v sindikatih, za revne pa trdi, da so neslišni in nevidni. Poskuse, da bi revni zagovarjali svoje interese, otežuje »sramota revščine«, stigma, ki ostaja živa in navzoča. Kar naj bi potrjevala odsotnost organizacij z močjo sindikatov (ki bi zagovarjale, kronično bolne, stare, družine z enim roditeljem) v prostoru.

Kresal (v Leskošek *et al.* 2009: 45-46) navaja nekatere argumente, da razlog prenizke plače ni v tem, da je premalo usposobljenih delavcev, ampak v tem, da je premalo dobro plačanih zaposlitev. Šlo naj bi za problem segmentacije trga dela, zato ni verjetno, da bi problem nizkih plač izginil sam od sebe. Vendar samo minimalna plača ne more preprečiti obstoja prenizkih plač in revščine; k temu cilju morajo biti usmerjeni še drugi ukrepi, kot npr. ustrezen sistem obdavčitve, sistem dajatev in ugodnosti s področja socialne varnosti itd. V številnih državah so med dejavnostmi in poklici z nizkimi plačami predvsem tiste, kjer je zaposlenih veliko žensk in mladih. Tako se problem nizkih plač, ki naj bi se reševal z urejanjem minimalnih plač, naveže tudi na problem zagotavljanja enakih možnosti in obravnavanja žensk in moških ter zagotavljanja ustreznega varstva mladih. Minimalna plača se tako obravnava tudi kot ukrep odpravljanja ali vsaj zmanjševanja diskriminacije pri plačilu.

1.2.4. DRŽAVA BLAGINJE – PREVZEMANJE TVEGANJ

Raziskave s področja zaposlenih revnih in revščine nasploh jasno kažejo, da socialni transferji znižujejo stopnjo revščine in tako vplivajo na položaj posameznika in družin. Politika socialnega varstva si za izhodišče postavlja nalogo, da zagotavlja takšne razmere, ki bodo posameznikom v povezavi z drugimi v družinskem, delovnem in bivalnem okolju omogočali

ustvarjalno sodelovanje in uresničevanje njihovih razvojnih možnosti, da bodo s svojo dejavnostjo dosegali tako raven kakovosti življenja, ki bo primerljiva z drugimi v okolju in bo ustrezala merilom človeškega dostojanstva. Kadar si posamezniki ali družine zaradi različnih razlogov socialne varnosti in blagostanja ne morejo zagotoviti sami, so upravičeni do določenih pravic iz socialnega varstva (MDDSZ, Socialno varstvene storitve).

Socialna politika pomeni prevzemanje tveganj. Individualno tveganje postane družbeno zaradi treh razlogov. Prvič takrat, ko ima posameznikova usoda kolektivne posledice oziroma takrat, ko je ogrožena blaginja države. To pomeni, da je socialno varstvo predpogoj za gospodarsko uspešnost. Drugič, tveganja postanejo družbena, ker jih družba prepozna kot upoštevanja vredna tveganja. Tretji razlog pa je ta, da naraščajoča kompleksnost družbe povzroča veliko tveganj, ki jih posamezniki sami ne morejo obvladovati. Odvisnost od tržnih dohodkov je glavni katalizator splošnih tveganj, ker je samo preživetje odvisno od pogojev, na katere posamezniki nimajo vpliva - trg sam po sebi ne zagotavlja prihodka niti zaposlitve. Tržna gospodarstva so zelo dinamična - delavci lahko v trenutku postanejo odvečni in marginalizirani. Masovna brezposelnost je tako edinstven pojav družb mezdnih delavcev.

Danes se družbe srečujejo z drugimi viri ogroženosti, ki pa so posledica zunanjih dejavnikov. Med te lahko štejemo negotovost zaposlitve (katero povzroča nestabilnost trga delovne sile) ter nove tipe družine, ki so v okviru sedanjih sistemov države blaginje manj sposobni zagotavljati socialno varnost kot tradicionalni tip, za potrebo katerega so bile te socialne politike vpeljane. Tako se pojavljajo nove ogrožene skupine v populaciji. Glavni problem države blaginje danes je torej, kako se prilagoditi na novonastale razmere in pomagati tem novim skupinam, da presežejo prag revščine (po Kolarič Zinka. Družbe tveganja in države blaginje - sociologija socialne politike/ članek).

Mojca Novak v knjigi Razvoj evropskih modelov države blaginje (1997: 8) razlaga takole: »Država blaginje je opredeljena kot država, ki je prevzela odgovornost za socialno varnost in blagostanje državljanov; prav tako pa jim tudi zagotavlja ustrezní življenjski standard«. Izpostaviti velja predvsem medsebojno vplivanje treh institucij, trga delovne sile, strukture gospodinjstva in socialne zaščite. Trg delovne sile determinira zaposlovanje in plače; gospodinjstvo, število nepreskrbljenih družinskih članov na (aktivnega) odraslega člana družine; socialna zaščita pa določa višino socialnih prejemkov na gospodinjstvo. Zelo

posebne (netipične) strukture družin, delo za krajši čas od polnega in nizka plača lahko pomagajo razložiti zakaj pride do revščine zaposlenih.

Strokovnjaki prav tako ugotavljajo, da so socialni transferji, ki so učinkoviti v boju proti revščini, učinkoviti tudi v boju proti revščini zaposlenih. Države, ki s socialnimi transferji znižujejo stopnjo revščine, imajo tudi majhno tveganje za pojav revščine zaposlenih. Na stopnjo revščine vplivajo tudi socialni prispevki. Države, ki namenijo največ denarja za socialni proračun (socialno in zdravstveno zavarovanje, nadomestilo za brezposelnost, invalidnost, oški dodatek, in drugo), imajo najnižjo stopnjo tveganja za pojav revnih zaposlenih. (Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis, 2008).

Obstaja splošna predpostavka, da radodarna socialna država znižuje stopnjo revščine. S socialnimi transferji in drugimi posegi država vpliva na razporeditev prihodkov, zlasti na dnu te razporeditvene lestvice. Radodarna država tudi stimulira povpraševanje na trgu dela, vlaganja v znanje in izkušnje, kar za delavce pomeni boljši položaj na trgu delovne sile, večjo možnost za izboljšanje zaslužka in zmanjšanje revščine (Leskošek po Henning, Lohmann; 2009: 9).

1.2.5. PRISTOPI K MERJENJU REVŠČINE

Pri merjenju revščine je možnih več pristopov, ki so odvisni od tega, katere koncepte in na njih temelječe definicije revščine uporabljajo analitiki. Meja »absolutne« revščine je določena z (ne)zadovoljenostjo temeljnih človekovih potreb ali pa z razmerjem med stroški in hrano in drugimi življenjskimi potrebščinami. Meja »relativne« revščine je rezultat merjenja porazdelitve dohodka, kjer se uporablja kot mera določen odstotek povprečnega dohodka, npr. mediana, decil, centil. Meja »subjektivne« revščine pa je rezultat subjektivnih presoj anketiranih o tem, s kolikšnim dohodkom lahko pokrivajo svoje vsakdanje stroške (Hagenaars v Novak 1997: 148). Največkrat je enota raziskovanja gospodinjstvo, ker je posameznik obravnavan kot soudeleženec tako pri dohodku kot pri drugih virih. Prav tako se izkaže, da »celo tako širok pristop kot je relativna deprivacija, ne more shajati brez dohodka kot pomembnega merskega orodja« (razpoložljivi dohodek ali pa potrošniška košarica) (ibid.: 149).

S kazalniki socialne povezanosti, ki jih je sprejel Evropski svet decembra 2001 v Laekenu, države na osnovi Eurostatove (Statistični urad Evropskih skupnosti) metodologije prikazujejo stanje trga dela, revščine in izobrazbene ravni prebivalstva. V vseh državah EU (tudi v Sloveniji) imajo enotno metodologijo merjenja revščine. Statistika meri relativno revščino. Prag se določi tako, da se najprej izračuna njihov razpoložljivi dohodek na odraslega člana, ki se ga nato pripiše vsem članom gospodinjstva in nato se vse osebe razvrsti glede na višino tako pripisanega dogodka. Lestvica daje prvemu odraslemu članu utež 1, drugim članom, starim 14 let ali več, utež 0, 5, otrokom, mlajšim od 14 let, pa utež 0, 3. Vse osebe v vzorcu se nato razvrsti glede na njihov ekvivalentni dohodek od najnižjega do najvišjega. Ekvivalentni dohodek osebe na sredini porazdelitve je mediana; vrednost v višini 60 % mediane pa je določena kot prag tveganja revščine. Torej vsi tisti, ki živijo v gospodinjstvih, katerih dohodek na odraslega člana je nižji od tega izračunanega praga, tvegajo revščino. Tako izračunana stopnja ni kazalnik absolutne revščine, temveč meri neenakost znotraj populacije; ne pokaže torej, koliko prebivalcev je dejansko revnih, temveč, koliko jih ima nižji dohodek od praga; je odraz porazdelitve dohodka med prebivalci, ne upošteva pa gibanja cen, stanovanjskih razmer in drugih dejavnikov, ki prav tako vplivajo na življenjski standard prebivalcev (SURS, Merjenje relativne revščine, 2007).

Meja revščine ljudi ločuje na tiste, ki so nad mejo in pod mejo revščine ali na revne in ne-revne, na ljudi, ki lahko zadovoljijo svoje osnovne potrebe in na tiste, ki tega ne zmorejo. Poleg teh pa se pojavi še tretja »skupina«, ki so na meji oz. pragu revščine. Vendar je, kot opozarja večina avtorjev, težko določiti mejo revščine. Na nek način določena meja revščine služi bolj raziskovalcem in vladni administraciji, ki na podlagi te meje določi, kdo je upravičen do uveljavljanja nekaterih pravic iz socialnega varstva npr. do prejemanja denarne socialne pomoči. Ljudje na pragu revščine pa so potem tisti, ki na podlagi dohodka ne prekoračijo meje revščine, vendar so kljub temu ogroženi in se soočajo z revščino. Veliko teh je tudi zaposlenih.

1.3. ZAKONODAJA

Politika z vrstami zakonov in reformami le-teh ureja položaj delavca. Zakonsko določena minimalna plača, naj bi delavca ščitila pred revščino. Višina plače – minimalni znesek je 589,19 evrov (Uradni list RS, št. 76/2008) – je zastavljena tako, da delavec z njo lahko preživi in je nad mejo revščine. Kljub temu pa kažejo nekateri podatki na to - kljub zakonsko določeni minimalni plači – da nekateri delavci dobijo tako nizko plačilo za svoje delo, da zaprosijo za denarno socialno pomoč in so do nje tudi upravičeni. V letu 2008 je denarno socialno pomoč prejelo 986 zaposlenih (po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve).

1.3.1. MINIMALNA PLAČA

V skladu z Zakonom o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006, 36/2008) znaša **minimalna plača** za delo s polnim delovnim časom, opravljeno **od 1. avgusta 2008** dalje, **589, 19 evrov**. Znesek minimalne plače na podlagi navedene ocene in po posvetovanju s socialnimi partnerji ugotovi minister oziroma ministrica, pristojna za delo, in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije (2. člen Zakona o določitvi minimalne plače. Uradni list RS, št. 114/2006, 36/2008). V prvem členu tega zakona je še zapisano, da se minimalna plača določena v mesečnem znesku, lahko izplačuje v nižjem, sorazmernem znesku le pri zaposlitvi za krajši delovni čas. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Plača pa je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov (126. člen Zakona o delovnih razmerjih; Uradni list RS, št. 42/2002). V primeru, da je plača delavca manjša od minimalne, razliko krije delodajalec.

1.3.1.1. Kolektivne pogodbe

Zakon o delovnih razmerjih pri urejanju plače narekuje, da mora delodajalec upoštevati zakonsko določeno minimalno plačo oziroma kolektivno pogodbo (126. člen ZDR).

Kolektivne pogodbe pa se delijo in razlikujejo glede na dejavnost. Osnova predstavlja le del plače, sestavljena je še iz dodatkov (npr. dodatek na delovno dobo, dodatek na izmensko delo, dodatek za nočno delo itn.) in dela plače za delovno uspešnost. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS 67/2008) določa način usklajevanja plač, povračilo stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust za leto 2008 in 2009. 5. člen kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti določa najnižje osnovne plače za 174 ur tedenskega dela po naslednji razpredelnici:

Tabela 1.2: Osnovne plače za 174 ur mesečnega dela po kolektivni pogodbi za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti.

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača od 1. 5. 2008 dalje/EUR
I.	374,66
II.	401,02
III.	435,69
IV.	478,43
V.	530,68
VI.	627,25
VII.	707,74
VIII.	836,52
IX.	997,49

Vir: Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti. Uradni list RS, št. 67/2008.

1.3.1.2. Mednarodna primerjava ureditve minimalne plače

Pravica zaposlenih do "ustreznega" plačila za opravljeno delo je opredeljena v številnih mednarodnih dokumentih, od katerih je posamezne Slovenija že ratificirala ali prevzela na podlagi ratifikacije nekdanje Jugoslavije, oziroma namerava k njim v kratkem pristopiti. Najpomembnejši dokumenti, ki opredeljujejo to pravico, so:

1. **Deklaracija o človekovih pravicah** (Generalna skupščina OZN december 1948) v 23. členu določa da »ima vsak, ki dela, pravico do pravičnega in ustreznega plačila, ki njemu in njegovi družini zagotavlja obstoj vreden človeškega dostojanstva«.

2. **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** (Generalna skupščina OZN, december 1966, v veljavi od januarja 1967, za Slovenijo velja od 6. oktobra 1992) določa, »da države članice tega pakta priznavajo vsakemu pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo nagrado, s katero sta vsem delavcem zagotovljena vsaj dostojno življenje zanje in njihove družine v skladu z določbami tega pakta«.

3. **Konvencija št. 131 - O določanju minimalne plače** (Mednarodna organizacija dela, april 1972, Jugoslavija ratificirala 6. 12. 1972) določa, da »morajo imeti minimalne plače zakonsko moč, da jih ni mogoče zniževati, osebe, ki to načelo kršijo, pa morajo biti kaznovane.« Pri določanju zajamčene oziroma minimalne plače je v skladu s to konvencijo potrebno upoštevati »potrebe delavcev in njihovih družin, upoštevaje splošno raven plač v državi, življenjske stroške; prejemke iz naslova socialnega varstva in relativno življenjsko raven drugih socialnih skupin; ekonomske faktorje, vključujoč zahteve gospodarskega razvoja; raven produktivnosti in željo po vzdrževanju čim višje stopnje zaposlenosti«. Za izvedbo tako opredeljenih določil konvencija zahteva: »(...) polno konzultacijo z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev (...)« (ibid.).

4. **Evropska socialna listina** (Svet Evrope, Torino 1961) na področju plačila za delo določa: »Vsakdo mora imeti možnost, da se preživlja z delom, ki ga je svobodno sprejel. (1. točka) Vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki zadošča njim in njihovim družinam za dostojno življenje. (4. točka)« (Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zakon_min_placa_2006_vlada.pdf 9.12.2008).

1.3.1.3. Pomen minimalne plače

Številni avtorji in raziskovalci pripisujejo velik pomen višini minimalne plače. Tako na primer avtorji raziskave o zaposlenih revnih (Working poor in the EU 2008) ugotavljajo, da minimalna plača predstavlja zaščitni faktor proti revščini zaposlenih. Pomembno je, da ta ni postavljena prenizko, da tudi najnižja plača omogoča dostojno življenje delavca in njegove družine.

Barbara Kresal (2009: 45-56) piše v svojem prispevku (Zaposleni revni v luči delovnopравne ureditve, v poročilu Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih) o pomembnosti minimalne plače, ki v okviru socialne politike države lahko prispeva k zmanjševanju revščine. Večina delavcev je namreč zaradi šibkejšega pogajalskega položaja in ekonomske odvisnosti v razmerju do delodajalcev pripravljena sprejeti tudi zaposlitev pod zelo neugodnimi pogoji, ki jim ne zagotavlja dostojnega življenja. Zakonsko določena minimalna plača je toliko bolj pomembna takrat, ko za delavca/delavko ne velja nobena kolektivna pogodba, da ni v celoti prepuščen(a) individualnemu pogajanju o plači. Pravica do pravičnega plačila, ki delavcu in družini zagotavlja dostojen standard, je zapisana v mednarodnih dokumentih o človekovih pravicah. Kresalova še ugotavlja, da ima Slovenija relativno dober sistem ureditve minimalne plače z določenimi pomanjkljivostmi. Meni, da bi bilo treba pri določanju minimalne plače težiti k temu, da se spoštuje raven vsaj 60 % povprečne plače v državi. Poleg tega še velja omeniti nekatere funkcije minimalne plače. Kresalova (po Standing G.) izpostavi naslednje: preprečevanje ali zmanjševanje revščine; demonstracijski efekt dostojne meje tudi za druge plače; preprečevanje hujšega izkoriščanja; vzpodbujanje boljše produktivnosti in tehnološkega napredka; zmanjševanje razlik v porazdelitvi dohodka.

Tabela 1.3: Povprečne mesečne plače za avgust 2008

	Bruto plača	Neto plača	Bruto povp. zadnjih treh mesecev	Neto povp. zadnjih treh mesecev
avgust 2008	1.405,00 evrov	909,12 evrov	1.380,67 evrov	894,32 evrov

Vir: SURS, Povprečne mesečne plače za avgust 2008. Dosegljivo na (5.11.2008): http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1933

1.3.2 ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA (v nadaljevanju ZDSPDČ)

Zakon je bil sprejet pred kratkim (14. januar 2009) v namen omejiti učinke gospodarske krize in ohraniti delovna mesta (1. člen).

Delodajalcu, ki z namenom ohranitve delovnih mest skrajša polni delovni čas na 36 ur, se zagotovi subvencija za delno sofinanciranje plač v znesku 60 evrov na mesec za delavca oziroma delavko (2. člen prvi odstavek). Prav tako je delodajalec upravičen do dodatnih 60 evrov na mesec za delavca oz. delavko v primeru skrajšanja delovnega časa, če se tako dogovori z reprezentativnim sindikatom, vendar ne manj kot 32 ur na teden, oziroma se znesek sorazmerno prilagodi skrajšanju delovnega časa (2. člen drugi odstavek).

Subvencija se delodajalcu dodeli pod pogojem, da v obdobju prejemanja subvencije izplačuje plače in poravnava prispevke za socialno varnost delavcem, za katere prejema subvencijo, ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov in za poslovno leto, v katerem je vključen v izvajanje ukrepa, ne odreja nadurnega dela delavcem in ne izplačuje nagrad organom vodenja in nadzora (3. člen).

Delodajalec lahko vloži zahtevek za sofinanciranje pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, ki odloči o zahtevku. V primeru, da delodajalec ne izpolnjuje pogojev 3. člena zakona, mora vrniti prejeto subvencijo oziroma ustrezen del (ZDSPDČ. Uradni list RS, št. 5/2009).

1.3.2.1 Pomen zakona za zaposlene

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje v zvezi z ZDSPDČ posredovalo nekaj informacij (Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zdspdc/#c17383 Dne 12.02.2009)

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007; ZDR) določa kot polni delovni čas 40-urni delavnik in omogoča določitev krajšega polnega delovnega časa (najmanj 36 ur na teden) s posebnim zakonom ali s kolektivnimi pogodbami. Upoštevajoč 8. člen ZDR, mora delodajalec o vsebini predloga splošnega akta, s katerim se v okviru organizacije dela določa krajši polni delovni čas, neposredno obvestiti vse pri njem zaposlene delavce, prav tako pa velja opozoriti, da se v splošnem aktu lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Skrajšanje polnega delovnega časa s 40 ur na 36 ur na teden ne vpliva avtomatično na višino osnovne plače, dogovorjene za polni delovni čas v pogodbi o zaposlitvi, prav tako pa delodajalec na tej podlagi ne more izplačati plačila pod višino minimalne plače, ki je določena kot najmanjše plačilo za polni delovni čas.

1.3.2.2. Izplačevanje nižje plače od minimalne predpisane

V skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa lahko delodajalec pridobi subvencijo za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas.

Na polni delovni čas se veže tudi plača delavca, ki ne sme biti nižja od minimuma, določenega z zakonom. Gre za minimalno plačo, ki je določena v Zakonu o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006 in 36/2008), in ki je vezana na zaposlitev za polni delovni čas. Glede na to, da osnovna plača ostaja nespremenjena tudi, če se polni delovni čas skrajša, je tudi delodajalec, ki delavcem skrajša polni delovni čas s 40 ur na 36 ur na teden, dolžan izplačevati plačo najmanj v višini minimalne plače.

Delavcu, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, mora delodajalec zagotavljati delo za polni delovni čas. Če zaradi razmer na trgu delodajalec ne more zagotavljati dela za polni delovni čas – torej zagotavlja delo krajši delovni čas, mora za razliko do polnega delovnega časa zagotoviti nadomestilo plače, ki je določeno z zakonom. Glede na to da je osnova za nadomestilo povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti (sedmi odstavek 137. člena ZDR), plačilo delavca tudi v tem primeru ne more biti nižje od minimalne plače. Kako bo zakon deloval, se bo izkazalo v prihodnosti. Takrat se bo videlo, ali je zakon dosegel svoj namen in omejil učinke gospodarske krize ter ohranil delovna mesta. Obenem je pa pomembno, da se zavaruje delavce, ki že tako živijo v negotovosti.

1.3.3. IDENTIFIKACIJA DELOVNOPRAVNIH INSTITUTOV, POMEMBNIH Z VIDIKA PREPREČEVANJA OZIROMA ZMANJŠEVANJA POJAVA ZAPOSLENIH REVNIH

Kresal (2009: 43-44) je mnenja, da celotno delovno pravo pomeni instrument za preprečevanje ali vsaj zmanjševanje revščine. Izpostavi pa nekatere delovnopravne institute kot posebej pomembne:

- ❖ Na prvem mestu je ureditev minimalne plače. Minimalna plača neposredno preprečuje, da bi tisti, ki so zaposleni, imeli nižji dohodek v obliki plačila za delo od določenega minimuma. Če je ta minimalna raven plače postavljena dovolj visoko,

potem preprečuje, da bi kateri koli zaposleni delal za prenizko plačilo, ki mu ne bi omogočalo dostojnega preživetja.

- ❖ Nadalje so tu instrumenti varstva plače, ki so namenjeni temu, da delavec dejansko prejme svojo plačo do katere ima pravico, tako da lahko svobodno razpolaga z njo in jo uporabi za preživljanje sebe in svoje družine. Gre za zahtevo, da mora biti plača delavcu dejansko izplačana, in sicer pravočasno, redno, tako kot se dolguje in v celoti. Čeprav je npr. plača delavca določena dovolj visoko, pa delavec iz različnih razlogov te plače ne dobi dejansko izplačane, kar lahko povzroči izpad pomembnega dela njegovega dohodka in pomeni nevarnost za nastanek revščine zaposlenih.
- ❖ Pojav zaposlenih revnih nujno izpostavi tudi potrebo po obravnavi različnih oblik zaposlitve, saj so delavci v določenih oblikah zaposlitve (tu gre predvsem za t.i. fleksibilne zaposlitve) izpostavljeni večjemu tveganju, da bodo kljub zaposlitvi (p)ostali revni. V tej zvezi ne gre le za to, da določene (fleksibilne) oblike zaposlitve ne nudijo enake ravni dohodkov ali ne nudijo enake ravni varstva zaposlitve – s tem pa tudi ne varstva kontinuitete dohodka – kot klasična zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kjer se delo opravlja neposredno za delodajalca, praviloma v njegovih prostorih in z njegovimi sredstvi. Tudi fleksibilnost, prekarnost, negotovost zaposlitve sama po sebi (celo ob morebitnih enakih dohodkih) lahko pomeni slabši socialno-ekonomski položaj posameznika, slabša izhodišča, slabše varnostne mreže in zato večje tveganje za nastanek revščine.
- ❖ Z vidika negotovosti zaposlitve kot možnega vzroka za revščino zaposlenih pa ni pomembna le ureditev različnih (fleksibilnih) oblik zaposlitve, temveč tudi ureditev prenehanja zaposlitve. Ohlapnejše varstvo pred odpovedjo praviloma pomeni pogostejše prehajanje med zaposlitvami, to pa lahko (ne pa nujno) pomeni tudi večjo nevarnost za pogostejša vmesna obdobja brezposelnosti. Samo po sebi navedeno ni nujno razlog za revščino, lahko pa to postane v kombinaciji z ureditvijo na področju varstva v primeru brezposelnosti in (aktivne) politike zaposlovanja, če ni ustrezno usklajena z delovnopravno ureditvijo prenehanja pogodbe o zaposlitvi in če ne zagotavlja ustreznega varstva dohodka v času brezposelnosti ter ustreznih podpornih storitev, ki bi omogočale in spodbujale čim hitrejšo vključitev v novo zaposlitev ter ohranjale in razvijale, izboljševale zaposljivost delavcev in brezposelnih oseb.
- ❖ Izrednega pomena so tudi določbe o posebnem delovnopravnem varstvu določenih skupin delavcev ter prepoved diskriminacije na področju dela oziroma načelo enakega

obravnavanja in enakih možnosti, saj so določene skupine delavcev še posebej ranljive in zato izpostavljene tudi večjemu tveganju za nastanek revščine.

1.4. POLOŽAJ DELAVCA V OKVIRU GOSPODARSKEGA IN DRUŽBENEGA RAZVOJA

1.4.1. ZNAČILNOSTI DRUŽBENEGA IN GOSPODARSKEGA RAZVOJA

Med temeljne značilnosti gospodarskega in družbenega razvoja zadnjih trideset let sodijo nizka gospodarska rast, povečana konkurenca v svetovnem merilu (globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine), prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, zlasti industrije (prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo), hitro naraščajoči storitveni sektor ter hitrejša tehnološke spremembe. Značilne so tudi strukturna brezposelnost, prehod na ekonomijo, ki temelji na znanju, povečane potrebe po izobraženi delovni sili, izobraževanje in usposabljanje, ki je bolj povezano z delovnim okoljem. K temu sodijo še demografsko spreminjanje značilnosti populacije in delovne sile razvitih držav (povečana aktivnost prebivalstva predvsem na račun večje participacije žensk, mladih, imigracije delovne sile iz manj razvitih držav, staranje delovne sile), uvajanje sodelovanja delavcev pri odločanju in skupinsko delo, decentralizacija odločanja, spreminjanje narave delovnega mesta in dela samega – prestrukturiranje, z namenom da bi se zmanjšali stroški (vključno s stroški delovne sile) ter povečati fleksibilnost in učinkovitost, hkrati pa pomeni tudi zmanjšano varnost zaposlitve.

Vse te razvojne značilnosti so vplivale tako na spreminjanje celostne podobe sodobnih razvitih družb kot na njihove posamezne dele, torej tudi na delovanje trga dela. Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so postale vse bolj zabrisane, dinamizirali so se tokovi na trgu dela, kar se kaže skozi fleksibilizacijo oblik zaposlovanja: zaposlovanje za določen čas, različne oblike skrajševanja delovnega časa, odpuščanje podzaposlenih oziroma presežnih delavcev, naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje trajanja brezposelnosti, naraščanje deleža neformalnih oblik dela (Ignjatović 2002: 10-11).

1.4.2. FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN NOVE (TVEGANE) ZAPOSLOTITVE

Hitro spreminjajoče se razmere v gospodarstvu so zahtevale bolj prožen trg dela in zaposlovanja. Odgovor na spremembe je prav fleksibilnost, ki delodajalcem omogoča, da prilagajajo obseg proizvodnje in število zaposlenih, s tem, da zaposlijo delavca za določen čas ali skrajšan delovni čas in imajo manj omejitev pri odpuščanju. Delavci pa imajo vedno manj alternativ in sprejmejo zaposlitev tudi pod zelo neugodnimi in negotovimi pogoji, kar pa predstavlja tveganje. Kresal (2007: 39-40) je mnenja, da ima lahko fleksibilnost tudi negativni povratni učinek. Fleksibilne oblike zaposlitve namreč pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetju, kar posledično lahko negativno vpliva na produktivnost in kreativnost, in inovativnost delavcev oziroma podjetij. Inovativnost se pa največkrat izkaže za poglavitno pri konkurenčnosti, ki pa vpliva na rast in zaposlovanje.

1.4.2.1. Oblike fleksibilnosti

Atkinson (v Haralambos, Halborn 1999: 224) razloči dve pojavi obliki fleksibilnosti:

1. Funkcionalno fleksibilnost – ki se nanaša na zmožnost menedžerjev, da delavcem porazdelijo različne naloge, taki delavci so večstransko kvalificirani in imajo redno zaposlitev v podjetju.
2. Numerično fleksibilnost – se nanaša na zmožnost podjetja, da poveča ali zmanjša obseg delovne sile, delavci pa imajo manj zanesljivo zaposlitev, največkrat so to pogodbeni delavci, zaposleni za določen čas, lahko delajo le polovični delovni čas ali pa so zaposleni prek zaposlitvenih agencij. Razlikujemo lahko zunanjo numerično fleksibilnost (temu bi ustrezal zgornji opis) in pa notranjo numerično fleksibilnost, ki se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur, ipd.
3. Obstaja pa še tretja oblika fleksibilnosti, to je plačana fleksibilnost, kjer se plača prilagaja delovni uspešnosti, rezultatom, poslovni uspešnosti, ipd. (Kresal 2009: 57)

1.4.2.2. Fleksibilne oblike zaposlitve, spremembe in značilnosti

Fleksibilne oblike zaposlitve so predvsem:

- ❖ zaposlitev za določen čas,
- ❖ zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega,
- ❖ delo na domu, tudi delo na daljavo,
- ❖ začasno delo prek zaposlitvenih agencij.

Pri obravnavi fleksibilnih oblik zaposlitve je problematičen pojav segmentacije trga dela. To je pojav dvotirnega trga dela, kjer imamo dve "vrsti" delavcev. Poleg "redno" zaposlenih delavcev z določeno delovnopravno varnostjo se oblikuje tudi večja skupina "izločenih" delavcev s slabšim delovnopravnem položajem. Pojav fleksibilnih oblik zaposlitve se povezuje s pojavom zaposlenih revnih. Na eni strani poudarjajo, da je potrebno sprostiti možnosti zaposlovanja in da fleksibilne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje in nova delovna mesta, vendar po drugi strani ugotavljajo, da določeni delavci, kljub temu da so zaposleni, postanejo revni in si kljub temu, da so zaposleni ne morejo zagotoviti dostojnega preživetja. Ljudje kljub zaposlitvi ostanejo na "robu", soočajo se z nevarnostjo socialne izključenosti, država pa na drugi strani nosi odgovornost zagotavljati tem ljudem socialni minimum z različnimi socialnovarstvenimi dajatvami iz sistema socialne varnosti. Poleg slabšega dohodkovnega in zaposlitvenega položaja delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve tudi fleksibilnost, negotovost zaposlitve same lahko pomeni slabši socialno-ekonomski položaj posameznika, slabša izhodišča, slabše varnostne mreže, slabše možnosti za usposabljanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti, pa tudi večje negotovosti pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja. (Kresal 2007: 40-41)

V povezavi s prožnostjo in varnostjo se je uveljavil nov izraz: prožna varnost (v angleščini se pojavlja kot skovanka dveh besed 'flexibility' in 'security' – 'flexicurity'). Različni modeli na državni ravni iščejo ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo. Novim fleksibilnim oblikam zaposlitve je treba prilagoditi ukrepe, ki zagotavljajo varnost delavcev in brezposelnih, in to na način prožne in zanesljive pogodbene ureditve, celostne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike trga dela in s sodobnimi sistemi socialne varnosti (Kresal 2009: 61). Spremembe, ki nastanejo s fleksibilizacijo trga delovne sile, so naslednje:

- ❖ manjša varnost na trgu delovne sile (delodajalec ni obvezan prispevati za socialno in zdravstveno oskrbo),
- ❖ skrajšan delovni čas in časovna omejenost zaposlitve, nižje osnove plačila za posamezno delo,
- ❖ fleksibilna delovna sila ima relativno nižjo izobrazbo,
- ❖ prisoten je značilen delež neprostovoljnosti fleksibilnosti,
- ❖ zaradi časovne omejenosti in prostorske razpršenosti zaposlitve se pri fleksibilni delovni sili rahljajo vezi s podjetjem,
- ❖ manjša povezanost fleksibilno zaposlenih s sindikatom,
- ❖ večja verjetnost manjše lojalnosti podjetju,
- ❖ opazna spolna dihotomiranost delovne sile (prevladujejo ženske) (po Ignjatović Leskošek *et al.* 2009: 14).

Za fleksibilne zaposlitve je značilno:

- ❖ skrajšan/polovični delovni čas,
- ❖ nereden, neenakomeren delovni čas, delo na poziv,
- ❖ občasnost, začasnost, sezonskost,
- ❖ samozaposlenost,
- ❖ delo doma,
- ❖ siva ekonomija in delo na črno.

Prekarnost² zaposlitve je mogoče pogledati skozi prizmo štirih značilnosti zaposlitve:

- ❖ stopnja varnosti oz. stalnosti zaposlitve (ponavadi za določen čas, sezonske in začasne zaposlitve; obstaja možnost hitrega prenehanja zaposlitve; pogodbe so ohlapne),
- ❖ stopnja delavčeve kontrole nad delom (delovni pogoji, plače, tempo dela, delovni čas; značilno veliko nadur, delo ob vikendih, slabi pogoji dela),
- ❖ zaščita delavca (kolektivna povezanost, organiziranost delavcev, niso organizirani v kolektivne skupnosti, nimajo svojih predstavnikov, imajo slab dostop do nadenarnih ugodnosti pri delu),
- ❖ plačanost dela (Leskošek *et al.* 2009: 15).

² Prekarnost: opredeljuje nezavarovane življenjske in delovne pogoje; pomeni: nesigurno, negotovo, dvomljivo, težko, kočljivo (Leskošek *et al.* 2009: 8)

Nove oblike zaposlitve in s tem manjša varnost in negotova prihodnost sta, po besedah dr. Igorja Pribca, docenta za socialno filozofijo in filozofijo zgodovine na Filozofski fakulteti v Ljubljani (http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4336/03-Novi_modeli_socialne_drzave.pdf), »status zaposlenega prejemnika dohodkov in brezposelnega povežala z vrtljivimi vrati«.

1.5. RAZISKAVE O POJAVU ZAPOSLENIH REVNIH

1.5.1. ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE

V Združenih državah Amerike (ZDA) ena od petih družin, kjer sta starša zaposlena, s težavo finančno preživijo. Ameriška študija projekta za revne delavske družine (Working Poor Families Projekt, 2004) je prišla do naslednjih izsledkov:

- ❖ Ena od petih delavskih družin ima nizke dohodke.
- ❖ 40 % manjšinskih delavskih družin je takih z nizkim zaslužkom, pri ne manjšinskem prebivalstvu je delež delavskih družin z nizkim zaslužkom le 2 %.
- ❖ Od vseh otrok iz delavskih družin je ena tretjina otrok iz delavskih družin z nizkim dohodkom.
- ❖ Dohodek delavke družine z nizkim dohodkom predstavlja polovico dohodka poročenega para.
- ❖ V 35 % družin z nizkimi dohodki eden od staršev nima končane srednješolske izobrazbe.
- ❖ Več kot polovica delavskih družin z nizkim dohodkom porabi eno tretjino dohodka za plačevanje najemnine, prav tako je ena tretjina družin takih, kjer eden od staršev nima zdravstvenega zavarovanja.

Štiričlanska družina se šteje v skupino delavska družina z nizkim dohodkom takrat, ko njihov dohodek znaša manj kot 36. 784 \$ na leto (ta številka je iz leta 2002). Takih je v ZDA 9, 2 mio od tega 2, 5 mio družin spada v skupino revnih družin, katerih dohodek znaša 18. 392\$ letno. Možnost, da družina spada v skupino delavska družina z nizkim dohodkom pa je dvakrat večja, če je eden od staršev pripadnik manjšinske skupine.

Podatki iz leta 2006 pa kažejo na naraščanje števila družin z nizkim dohodkom. Takih je po zadnjih podatkih 9, 6 mio oziroma 28 % od celotne populacije. S tem pa narašča tudi število otrok, ki živijo v družinah z nizkim dohodkom, od 20, 2 mio na 21 mio.

1.5.2. STOPNJA REVŠČINE V EVROPSKI UNIJI

Raziskava *Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis*, 2008 je zajela 25 držav članic Evropske unije (EU-25) po razširitvi 2007, ter poleg tega še Islandijo in Norveško (EU-25+). V raziskavi so podatki za države članice EU pred širitvijo 2004 (EU-15), teh je bilo takrat 15.

V okviru Lizbonske strategije je od leta 2003 posebna pozornost namenjena pojavi revnih zaposlenih. Merjenje revščine zaposlenih mora upoštevati posameznika in gospodinjstvo v katerem živi. Po podatkih raziskave Revni zaposleni v EU je bilo 8 % zaposlenih revnih leta 2006. Stopnja revščine celotne populacije v EU je bila v letu 2006 15 %. Največje tveganje za življenje v revščini pa predstavlja nezaposlenost, stopnja tveganja je tukaj 41 %. Potrebno je upoštevati dejstvo, da evropska unija ni ekonomsko homogeno območje. Najnižjo stopnjo revščine zaposlenih ima Češka republika (3 %) ter Belgija, Nizozemska, Danska in Finska (4 %). Najvišjo stopnjo tveganja revščine zaposlenih pa imajo Grčija (14 %), Poljska (13 %), Portugalska (11 %). Tveganje za življenje v revščini kljub zaposlitvi je v Sloveniji 5 %.

Glavne karakteristike zaposlenih se delijo na tri kategorije, ki reflektirajo različne dimenzije revščine zaposlenih: značilnosti posameznika, zaposlitve in gospodinjstva. Zato je nujno, da vse tri karakteristike upoštevamo pri analizi in proučevanju faktorjev, ki povečujejo tveganje, da je delavec kljub zaposlitvi reven.

Nekatere raziskave (kot je Eurofound: *The working poor in the European Union*. 2004. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/107/en/1/ef04107en.pdf>) izpostavljajo slabši položaj žensk. Med revnimi zaposlenimi je kar 75 % žensk. Revščina je tesno povezana s strukturo družine (do 75 % primerov naj bi bil to glavni vzrok), najbolj so ogrožene enostarševske družine. Kljub boju za enakopravnost žensk in moških, v večini družin

prevzema skrb za otroke in gospodinjstvo prav ženska. Glede na to je potem težko usklajevati družinsko in poklicno življenje. Glavnino enostarševskih družin predstavljajo matere z otroki, teh je v Sloveniji 86 % po podatkih iz leta 2006 (SURs, Družine v Sloveniji 2006).

1.5.3. STOPNJA REVŠČINE V SLOVENIJI

V Sloveniji poznamo številne tudi mednarodno primerljive kazalnike revščine (Laekenski kazalniki). Na podlagi teh se Slovenija uvršča med države z najnižjimi vrednostmi tega pojava v EU (11, 7 %). Vendar so to v glavnem kazalniki materialnega položaja ljudi, ki niso zadostni za prepoznavanje in učinkovito reševanje revščine in socialne izključenosti. Ne poznamo namreč vsakdana ljudi, revščine in socialne izključenosti, kot se kaže na vseh ključnih življenjskih področjih (zdravje, stanovanjski standard, izobraževanje, možnosti in oblike preživljanja prostega časa in drugo).

Po podatkih Raziskovanja o dohodkih in življenjskih pogojih (SILC) za leto 2007 je bila stopnja tveganja revščine v Sloveniji 11, 5-odstotna (SURs, Kazalniki dohodka in revščine, Slovenija, 2007). To pomeni, da je v omenjenem letu v Sloveniji pod pragom revščine živel 11, 5 % ljudi. Letni prag tveganja revščine za enočlansko gospodinjstvo je znašal 5. 944 EUR; razpoložljivi dohodek oseb, ki so živele pod pragom revščine, je bil torej nižji od 495 EUR na ekvivalentno odraslo osebo na mesec. Štiričlanska družina z dvema odraslima in dvema otrokoma, mlajšima od 14 let, je morala imeti v letu 2007 vsaj 1. 040 EUR razpoložljivega dohodka na mesec, da je živel nad pragom revščine, dvočlansko gospodinjstvo brez otrok pa je moralo imeti vsaj 743 EUR na mesec.

Osnovna stopnja revščine je stopnja revščine po socialnih transferjih, ko so tudi vsi družinski in socialni prejemki, vključno s pokojninami, vključeni v dohodek. Če v dohodek ne bi šteli družinskih in socialnih prejemkov, bi se stopnja revščine podvojila, pri starejših pa bi presegla 30 %. Če bi od dohodka odšteli še pokojnine, bi se stopnja revščine še zvišala - na 41 %. Ti podatki kažejo, da so socialni transferji v Sloveniji še vedno pomemben vzvod za zniževanje revščine.

Stopnja revščine torej pove, kolikšen delež populacije živi pod pragom tveganja revščine. V Sloveniji se v zadnjih letih giblje okrog 12 % in je v primerjavi z drugimi državami EU relativno nizka, kar velja tudi za neenakost porazdelitve dohodka. V skladu s pričakovanji je najpomembnejši vzrok za revščino brezposelnost oziroma neaktivnost, pa tudi starost, še posebej pri ženskah, večje število otrok, življenje v enočlanskih ali enostarševskih gospodinjstvih in bivanje v najetem stanovanju.

1.6. PREDLOGI UKREPOV, KI ZAGOTAVLJAJO VARNOST ZAPOSLENIH IN BREZPOSELNIH

A) Predlog univerzalnega temeljnega dohodka (UTD). Ta predlog naj bi predstavljal odgovor na izzive sodobnosti, saj ekonomske, socialne in moralne argumente združi v predlog novega, temeljnega načina delovanja socialne države. UTD je dohodek, ki ga posamezna politična skupnost izplačuje vsem svojim članom, ne da bi ga pogojevala s premoženjskim stanjem ali delovno pripravljenostjo prejemnika. UTD je izplačilo denarnih sredstev in je individualiziran, kar pomeni, da ni namenjen skupnostim kot je družina ali gospodinjstvo. Tak dohodek bi za družino ali gospodinjstvo, kjer so odnosi pogosto neegalitarni pomenil, da bo upravljanje z njim prepuščeno najmočnejšemu členu v njih – moškemu. Individualiziran dohodek bi se temu izognil. Individualnost prejemka bo ohranjal ekonomsko spodbudo za ustvarjanje in ohranjanje veččlanskih življenjskih skupnosti. UTD se izplačuje doživljenjsko, v rednih časovnih presledkih. Zagovorniki modela UTD navajajo naslednje učinke (Pribac, http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4336/03-Novi_modeli_socialne_drzave.pdf).

UTD vpliva na trg dela in strukturo ponujenih delovnih mest, saj spodbuja nastajanje manj plačanih delovnih mest, vendar hkrati z ukinjanjem delovne obveze povečuje pogajalsko moč delojemalcev in jim daje realno možnost, da zavrnejo tista nizko plačana delovna mesta, ki so duhamorna, neizpolnjujoča in navadno tudi nizko produktivna, ter sprejmejo tista, ki to niso. Ne skuša zagotavljati le sredstev za preživetje najšibkejšim, temveč tudi širokemu krogu manj premožnih ponuja možnost produktivnega vključevanja v proizvodnjo.

1. Ko prekinitev delovnega razmerja za delojemalca ni več travmatična, jo lahko načrtuje kot čas, namenjen dodatnemu izobraževanju. UTD podpira vseživljenjsko učenje in na znanju temelječo ekonomijo.
2. UTD bo dosegel več ljudi v stiski kot sedanje namenske oblike pomoči, ki od prejemnika terjajo, da dokaže svoje izpolnjevanje pogojev. Za nekatere revne, ki so funkcionalno nepismeni ali niso seznanjeni s pravicami, je to previsoka stopnica.
3. Pogojeni prispevki so povezani z obstojem sistema nadzorovanja izpolnjevanja pogojev, ki je – tudi v najprijaznejšem sistemu – nujno do neke mere stigmatizirajoč in poniževalen. Stigma je tudi vzrok, da nekateri ne uveljavljajo svojih pravic v sistemu pogojenih transferjev.
4. Čeprav obstajajo nekateri pomisleki in ugovori glede dvojne nepogojenosti UTD, da bi prišlo do manjše pripravljenosti za delo, pa obstajajo tudi pričakovanja, da bi bili delojemalci, ki uživajo prednosti UTD za delo bolj motivirani in produktivni, kot tisti, ki so delo sprejeli, ker jih k temu sili delovna zaveza.

Igor Pribac (http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4336/03-Novi_modeli_socialne_drzave.pdf) je mnenja, da bi bila resna metodološka napaka, če bi v UTD videli le odliv iz državnega proračuna. Čeprav je to le predlog, učinki tako pozitivni in negativni pa so plod predvidevanj, velja o tem razmisliti. Danes, v času gospodarske in finančne krize, je upravičeno razmišljati o rešitvah in novih modelih, ki bi zagotavljali socialno pravičnost in socialno ekonomijo za vse ljudi.

Avtorice poročila Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih opozarjajo na nekatere možne rešitve oziroma izboljšave že obstoječega sistema.

B) Kresal (2009: 52-56) meni, da **minimalna plača** sama po sebi ne more preprečiti revščine in ne pojava zaposlenih revnih. Vendar lahko kot učinkovit ukrep socialne politike države prispeva k omejitvi in zmanjševanju obsega pojava zaposlenih revnih v povezavi z drugimi ukrepi. Smiselno bi bilo tudi resno razmisliti o tem, da Slovenija podpre predloge za vzpostavitev sistema urejanja minimalne plače na ravni EU. Države članice EU različno urejajo minimalno plačo, razlikuje se tudi višina minimalne plače v posameznih članicah. Zato je bila oblikovana pobuda za urejanje minimalnih plač tudi na ravni EU. Predlog gre v

smeri, da se vse države zavežejo določiti minimalno plačo najprej vsaj na ravni 50 % nacionalnega povprečnega dohodka, postopoma pa naj bi vse države ta delež povečale do 60 %. V povezavi urejanja minimalne plače bi bilo potrebno še razmisliti še o drugih ukrepih kot so znižani davki na nizke plače, dajatve za zaposlitev, ohranitev in povečanje socialnih dajatev za delavce z nizkimi dohodki, itd.

C) Strategije reševanja problema so bile oblikovane tudi na seminarju EUROFUND 2004 (Leskošek *et al.* po EUROFUND, 2009: 35-36):

1. **Delo za ustrezno plačilo.** Strategija se nanaša na politike usmerjene na povečevanje zaposlitvenih možnosti, zmanjševanje odvisnosti od transferjev in povečanje števila delovno aktivnih med aktivno populacijo. Zaposlitev ostaja najpomembnejša zaposlitev. Ob upoštevanju ekonomskih in socialnih dejavnikov, ki posameznike odvrnejo od tega, da bi sprejeli plačano delo (predvsem nizko plačano delo), so bili oblikovani nekateri ukrepi za reševanje te problematike (zmanjšanje davkov in/ali socialnih prispevkov zaposlenih; reforme socialne varnosti; ustanovitev dohodkov, ki bodo odvisni od višine dohodka; finančne bonitete zaposlenim).
2. **Široka kampanja za zmanjšanje/izkoreninjenje revščine.** Med ukrepe spada podaljšanje obveznega šolanja; finančno svetovanje za gospodinjstva; otroški dodatek in drugi.
3. **Tripartitni pristop.** Gre za skupno delovanje treh institucij: trga delovne sile, države in družine. Vse tri institucije so v zadnjih letih doživele pomembne in velike spremembe, ki so pomembne za dandanašnje razumevanje revščine.

D) Med predloge za reševanje problema zaposlenih revnih je tudi uvedba **delnega osnovnega dohodka (Partial Basic Income).** Delavec, katerega plača znaša več od polovice praga revščine, bi dobival dodaten dohodek in bi se tako povzpел nad individualen prag revščine. Dodaten osnovni dohodek bi se izplačeval v obliki socialne dividende, kjer bi vsak upravičenec oziroma upravičenka moral(a) dokazati, da so njegovi oziroma njeni dohodki dovolj visoki. Dodaten osnovni dohodek bi bil ustrezno obdavčen. Slaba stran te možnosti je ta, da je relativno draga ter velik delež zneska se vrne državi v obliki davka. Druga možnost je negativen davek/socialni transfer. V tem primeru bi upravičenci (osebe, ki prejemaajo med 25

% in 75 % povprečne plače) prejeli razliko do med delnim osnovnim dohodkom in obdavčenim delnim osnovnim dohodkom. To pomeni, da bi bil osnovni štartni strošek države nižji, plače bi morali preverjati, lahko bi prihajalo do tega, da upravičenci ne bi zaprosili. Prednost tega pristopa je v zniževanju brezposelnosti, ker bi bili ljudje motivirani za vstop v zaposlitev ter v zaposlitev s krajši časom od polnega. Povečala bi se plača zaposlenim, ki imajo nizke dohodke (Leskošek *et al.* 2009: 36-37).

1.7. O PODJETJU MURA

Podjetje Mura ima sedež v Murski Soboti. Že 80 let proizvajajo in tržijo ženska in moška oblačila. Na njihovi internetni strani (http://www.muraonline.si/sl/informacija.asp?id_meta_type=5&id_informacija=33) lahko preberemo, da izvajajo storitve kompleksnega proizvodnega in modnega inženiringa za lastne in globalne modne blagovne znamke. V letu 2007 je ustvarila okoli 70, 3 mio EUR čistih prihodkov od prodaje. Na domačem trgu so realizirali prodajo v višini 9, 9 mio EUR, v izvozu 60, 4 mio EUR. Največ izvažajo v Nemčijo, na Hrvaško in na Sejše. Svoje kapacitete namenjajo v 80 % za mednarodno kooperacijo, 20 % je namenjenih izdelavi oblačil lastne blagovne znamke. Je imetnik certifikata ISO 9001 od leta 1994, sedaj ISO 9001-2000. Ima skupno 170. 320 m² površin, poslovni in funkcionalni objekti se razprostirajo na 55. 974 m².

Današnja Mura je najstarejši in največji slovenski proizvajalec oblačil in eden največjih v Evropi ter tudi hiša mode, ki iz dneva v dan predano izgrajuje svojo modno blagovno znamko Mura. Leta 2002 so sprejeli načrt prestrukturiranja. V časopisu *Vestnik* (Kovač, Ludvik. *Vestnik* št. 8, z dne 19. februar 2009) v članku z naslovom »Mura še ni nared za pogreb – plače so«, preberemo, da je podjetje Mura leto 2008 sklenila s tremi milijoni evrov izgube. Načrt za leto 2009 pa predvideva 24-odstotno zmanjšanje števila zaposlenih v Muri, kar pomeni, da bi Muro zapustilo 676 delavcev. Mura je imela konec januarja 2009 3.450 zaposlenih. Zmanjšanje obsega zaposlenih pa je odvisno od obsega naročil, ki jih bo Mura dobila od svojih partnerjev. Mura je s prvim februarjem 2009 prešla iz 40 ur tedenskega dela na 36 urni delavnik kot omogoča Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa.

Po besedah predsednika uprave Mure Franca Hubra (Kovač, Ludvik. *Vestnik*. št. 9, februar 2009, naslov članka »*Stavkovne aktivnosti začasno ustavljene*«) je takšnih zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, mesečno od 400 do 1500 zaposlenih. Januarja je minimalno plačo prejelo 1500 zaposlenih. Huber še izpostavi problem bolniških izostankov zaposlenih, zaradi njih je mesečno doma okoli 240 delavcev. Kljub težkim razmeram je podjetju do zdaj še vedno pravočasno uspelo zagotoviti denar za plače, kako bo v prihodnje pa ostaja vprašanje. Že marca se napoveduje zasedenost le polovične proizvodne zmogljivosti. Zato bo potrebna prerazporeditev delovnega časa, delavci pa bodo koristili tudi redne dopuste.

Naj na tem mestu dodam, da sem za informacije o številu zaposlenih ter morebitno informacijo o deležu zaposlenih žensk in moških v podjetju, kot o načrtih podjetja Mura v prihodnosti, prosila vodstvo podjetja ter kadrovske službe, najprej po telefonu, nato sem dobila elektronski naslov in napisala e-mail, a do tega trenutka (29. 3. 2009) odgovora nisem prejela.

2. PROBLEM

2.1. OPREDELITEV PROBLEMA

Položaj delavcev in delavk je v času gospodarske krize vedno bolj negotov. Podjetja zaradi manjšega obsega dela napovedujejo odpuščanja in zniževanje plač. Te ukrepe nekatera podjetja že izvajajo. Pojav zaposlenih revnih ni tako nov, vendar se temu v današnjem času posveča več pozornosti, ker različne raziskave opozarjajo na slab položaj zaposlenih. Nekateri zaposleni so celo pod mejo revščine.

V Pomurju podjetje Mura zaposluje veliko ljudi, od teh zaposlitev je odvisno veliko gospodinjstev. Zaposleni z nizko plačo se srečujejo z različnimi stiskami. Predpostavljam, da si zaposleni iz teh stisk pomagajo na različne načine. Zaposlitvena situacija številnih zaposlenih je negotova, saj se v času gospodarske krize podjetja soočajo s pomanjkanjem dela in naročil, kar pa lahko negativno vpliva na položaj zaposlenih. Predpostavljam, da zaposleni iščejo izhod iz situacije, a se verjetno hkrati soočajo z ovirami, ki jim izhod iz situacije otežujejo.

Predpostavljam, da na slabši položaj zaposlenih vplivajo tudi življenjske okoliščine, kot so recimo nepreskrbljeni člani gospodinjstva. Menim, da so v slabšem položaju tudi enostarševske družine z nepreskrbljenimi člani, kjer predstavlja glavni vir dohodka plača, predvsem, če je ta nizka.

Veliko denarnih socialnih pomoči se dodeljuje na podlagi dohodka. Predpostavljam, da zaposlenim z nizkim dohodkom takšen sistem predstavlja oviro, ker jim kljub finančni stiski ne pripada denarna pomoč, dodatki, štipendije itd. Zanima me, kje so glavni viri pomoči za zaposlene, in ali je ta pomoč ustrezna.

2. 2. CILJI RAZISKAVE

V diplomski nalogi bom skušala ugotoviti:

- ❖ Ali v primeru zaposlenih podjetja Mura lahko govorimo o zaposlenih revnih?
- ❖ Kakšna je zaposlitvena situacija zaposlenih v Muri?
- ❖ Kakšno življenje omogoča plača zaposlenim v Muri (življenjske okoliščine: stanovanjske razmere, družinske razmere, zdravstveno stanje, materialni položaj gospodinjstva, vpliv zaposlitvene situacije na druga življenjska področja)?
- ❖ Ali lahko identificiramo dejavnike, ki vplivajo na slabši položaj zaposlenih?
- ❖ Ugotoviti vire pomoči.

Poleg tega še želim v diplomski nalogi opozoriti na specifičen položaj zaposlenih, ki prejemajo nizko plačilo za svoje delo, njihova prihodnost pa je negotova in brez varnosti.

3. METODOLOGIJA

3.1. VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je kvalitativna na osnovi poglobljenih intervjujev z zaposlenimi podjetja Mura. Na osnovi analize intervjujev sem izbrala besede in besedne zveze, povedi in odstavke, ki se nanašajo na raziskovani pojav. Gre za raziskovanje specifične problematike zaposlenih.

3.2. MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV

Merski instrument, ki sem ga uporabila, je bil vnaprej pripravljen, delno strukturiran vprašalnik. Vprašanja sem razdelila na štiri sklope. Intervjuvanke in intervjuvance sem spraševala:

- ❖ o zaposlitveni situaciji,
- ❖ o življenjskih okoliščinah,
- ❖ o razlogih in oceni okoliščin in
- ❖ o virih pomoči.

Vprašalnik za intervju je v prilogi 1.

3.3. POPULACIJA

Populacijo sestavljajo zaposleni v podjetju Mura, pet žensk in eden moški, stari od 38 let do 46 let. V Muri so zaposleni od 16 do 29 let.

3.4. ZBIRANJE PODATKOV

Podatke sem pridobila z intervjuji zaposlenih v Muri. Tri zaposlene sem poznala že od prej in sem jih prosila za sodelovanje. Ker v podjetje Mura ne sme nihče, ki ni tam zaposlen, sem prosila prve tri intervjuvane osebe, da v mojem imenu prosijo nekaj svojih sodelavcev in sodelavk za sodelovanje v moji raziskavi. Želela sem pridobiti čim več intervjujev zaposlenih, ki živijo v različnih življenjskih okoliščinah, da bi lahko ugotovila kako specifične življenjske okoliščine vplivajo na položaj zaposlenih, in ali vplivajo na revščino zaposlenih. Spraševala sem še o zaposlitveni situaciji, oceni okoliščin in razlogih za situacijo v kateri živijo ter o virih pomoči. Vse intervjuje sem opravila na domu intervjuvanih. S tem sem želela zagotoviti, da bi pogovor potekal čim bolj sproščeno in v okolju, ki jim je domače. Zagotovila sem jim anonimnost, zaradi česar nisem pisala njihovih imen, ampak sem intervjuje oštevilčila, na primer intervju 1 (I1) in tako dalje. Za pogovore sem se predhodno dogovorila po telefonu, tako da sem se prilagodila njihovim željam. Intervjuji so trajali različno dolgo od 80 minut pa do 120 minut. Intervjuje sem opravila v mesecu februarju 2009.

3.5. OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Takoj po opravljenem intervjuju sem pogovor zapisala v prvi osebi kot je potekal. Pogovore sem snemala na diktafon. Za snemanje pogovora sem prosila intervjuvane osebe za dovoljenje. Bila sem pripravljena, da kdo od intervjuvanih tega ne bo želel, takrat bi pogovor zapisala po spominu. Vendar so vsi dovolili uporabo diktafona. Po uvodnih minutah je stekel pogovor in na koncu so bili intervjuvani presenečeni, da jih diktafon ni motil: »Oh, pa saj sem čisto pozabila, da se snema«. Čeprav je pogovor potekal vsaj eno uro in več, smo imeli intervjuvani in tudi jaz občutek, da je čas kar »odletel«.

V zapisih sem podčrtala tiste dele besedil, ki se nanašajo na iskane podatke. Nato sem omenjene dele besedil za vsako intervjuvano osebo po sklopih vprašanj izpisala. Sledilo je kodiranje izjav oziroma delov besedil, ki sem jih v nadaljevanju stopnjevalno kodirala. Izjave, ki so se nanašale na isti vsebinski vidik, sem združila pod skupno kategorijo pojem. Zaradi večje preglednosti, sem izjave in izjavam pripadajoče kode, ki pripadajo določenemu pojmu, uredila tako, da sem jih glede na vsebinske sklope ali posamezna vprašanja prepisala v tabele.

Tabela je urejena tako, da v levem stolpu najdemo pojme, ki so združeni v kategorije, sredinski stolpec označuje intervju (npr. intervju 1 je označen z I1, intervju 2 je I2 in tako dalje), kjer se beseda, besedna zveza, poved ali odstavek nahaja, v desnem stolpcu pa so prepisane kodirane izjave. Drugače so oblikovane le naslednje tabele: tabela demografski podatki, tabela zaposlitvena situacija in materialni položaj gospodinjstva.

3.6 DEFINIRANJE POJMOV IN UREDITEV IZJAV PO KODAH TER ZDRUŽEVANJE V KATEGORIJE

3.6.1 DEMOGRAFSKI PODATKI

Ta sklop zajema več različnih podatkov o posameznih zaposlenih. To so podatki o spolu, starosti, končani izobrazbi, regiji v kateri oseba živi in katero državljanstvo ima.

Tabela 3.1: Demografski podatki

	I1	I2	I3	I4	I5	I6
SPOL	ženska	ženska	ženska	ženska	ženska	moški
STAROST	45 let	39 let	42 let	46 let	38 let	42 let
KONČANA IZOBRAZBA	Osnovna šola	Triletna tekstilna šola	Osnovna šola	Triletna tekstilna šola	Osnovna šola/tečaj za šiviljo	Triletna tekstilna šola
REGIJA	pomurska	pomurska	pomurska	pomurska	pomurska	pomurska
DRŽAVLJANSTVO	slovensko	slovensko	slovensko	slovensko	slovensko	slovensko

3.6.2 ZAPOSLOTIVENA SITUACIJA

Ta kategorija zajema naslednje pojme:

- ❖ zaposlitvena situacija,
- ❖ delovne razmere in okolje,
- ❖ delovni čas,

- ❖ dopust in bolniška odsotnost,
- ❖ možnosti izobraževanj in usposabljanj ter možnosti napredovanja na delovnem mestu,
- ❖ odnosi s sodelavci,
- ❖ pomen zaposlitve,
- ❖ doživljanje zaposlitvene situacije,
- ❖ možnosti zamenjave zaposlitve,
- ❖ vpliv zaposlitve na druga področja,
- ❖ sindikat.

3.6.2.1 Zaposlitvena situacija

Zajema izjave in podatke, ki se nanašajo na vrsto pogodbe o zaposlitvi, delovno dobo v podjetju, na kakšnem delovnem mestu so zaposlene osebe ter višino mesečnega dohodka v neto znesku.

Tabela 3.2: Zaposlitvena situacija

Zaposlitvena situacija	I1	I2	I3	I4	I5	I6
VRSTA POGODBE O ZAPOSLITVI	Nedoločen čas za polni delovni čas	Nedoločen čas za polni delovni čas	Nedoločen čas za polni delovni čas	Nedoločen čas za polni delovni čas	Nedoločen čas za polni delovni čas	Nedoločen čas za polni delovni čas
DELOVNA DOBA V MURI	16 let	21 let	25 let	29 let	22 let	21 let
DELOVNO MESTO	Šivanje/ delo na skupinsko normo	Šivanje/ delo na skupinsko normo	Likanje/ delo na skupinsko normo	Priprava materialov/ začetna faza dela	Šivanje na avtomat/ skupinska norma	Likanje/ skupinska norma
VIŠINA MESEČNEGA DOHODKA/ PLAČA (neto) za 174 delovnih ur na mesec	460 evrov	448 evrov	460 evrov	440 evrov	400 evrov	420 evrov

Pogodba o zaposlitvi in tarifni razred (TR) ³	Šivanje 2/ TR 4	Šivanje 2/ TR 4	Likanje 1/ TR 4	Ročna dela 4/ TR 2	Šivanje 3/ TR 2	Likanje 1/ TR 4
Olajšava za vzdrževane člane	NE	DA/ za oba otroka	Deljeno z možem	NE	Na koncu leta za oba	NE

3.6.2.2 Delovne razmere in okolje

Zajema več pojmov, ki se nanašajo na delovne razmere in okolje: to so značilnosti delovnega mesta, specifične lastnosti dela zaposlenih v Muri (npr. delo na normo, monotono delo, idr.) in značilnosti delovnega okolja, to je okolje, v katerem zaposleni delajo in značilnosti, ki jih zaposleni doživljajo kot moteče (negativne značilnosti) in tiste značilnosti delovnega okolja, ki jih zaposleni ocenjujejo kot pozitivne (pozitivne značilnosti).

Tabela 3.3: Delovne razmere in okolje

Delovne razmere in okolje		
Značilnosti delovnega mesta		
a) delo na normo	I1	Stresno je zaradi dela na normo
b) delo v stoječem položaju	I3	Pri delu sem osem ur na nogah
c) nevarnost opeklin	I6	Pri mojem delu je nevarnost opeklin, ker delam s strojem, ki je vroč in na paro
d) monotono delo	I1	Osem ur sedim in ponavljam iste gibe, dan za dnem
e) delo v sedečem položaju	I1	Osem ur sedim
Značilnosti delovnega okolja		
NEGATIVNE ZNAČILNOSTI		
a) klima	I4	Včasih je strašen prepih zaradi klime
	I5	Včasih je prepih zaradi klime
b) hrup	I1	... je pa okolje kar hrupno
	I2	Glasno je, vsi stroji delajo, to je glasno
	I5	Edino hrupno je
c) umetna svetloba	I4	Po moje je tudi svetloba preslaba, preslabe žarnice so, svetlobe od zunaj pa ni

³ Tarifni razredi po pogodbi so v teoretičnem delu te diplome v tabeli 1.2 Osnovne plače za 174 ur (...).

d) vročina	I6	V prostoru je vroče zaradi velikega števila likalnikov
POZITIVNE ZNAČILNOSTI		
a) varnost pri delu	I1	Neki nevarnosti pri delu nisem izpostavljena
b) delo v urejenem okolju	I3	Nič mi ne manjka, sem na suhem in toplem
	I5	V glavnem je dobro

3.6.2.3 Značilnosti dohodka

V ta pojem sem združila več različnih dohodkov, ki jih zaposleni v podjetju Mura prejemajo iz naslova zaposlitve, od plače pa do plačanega prevoza na delo. Pod značilnosti pa spada višina posameznega dohodka in način izplačevanja.

Tabela 3.4: Značilnosti dohodka

Značilnosti dohodka		
a) višina mesečnega dohodka		Posamezni zneski so v tabeli 5: Zaposlitvena situacija
b) plačanih 174 delovnih ur	I2	... moja plača kaj ven dobim je 448 EUR ... to je za 174 delovnih ur na mesec, toliko ur nam plačajo, ostale ure pa koristimo, ko ni dela in smo doma ...
	I3	Vsak mesec zaslužim približno enako
	I6	Velike razlike iz meseca v mesec ni, ker nam plačajo 174 delovnih ur
c) redno izplačevanje dohodka v denarju	I1	Plača je redna
	I2	Plačo dobim redno, vsak mesec osemnajstega ali tu nekje
	I3	Zaenkrat dobimo redno plače
	I4+I5	Plača je redna v denarju
	I6	Zaenkrat je plača redna
d) dodatek do minimalne plače	I5	Skoraj vsak mesec mi morajo dati še razliko do minimalnega dohodka, ker sem v slabše plačani urni postavki in ne zaslužim dovolj
Regres		
VIŠINA REGRESA		
a) minimalna plača	I4	Ne vem več koliko je bilo, meni se zdi, da eno

IZPLAČEVANJE REGRESA a) v petih obrokih	I6	plačo V višini minimalne plače
	I1	Dobimo regres ampak v petih obrokih
	I2	Regres dobimo samo v obrokih, ne v celoti
	I3	Regres sem dobila tako kot vsi v firmi v petih obrokih
	I4	Regres sem dobila v petih obrokih, tisti znesek, ki ga morajo dati, so razdelili na pet delov
	I5 I6	Regres sem dobila kot vsi v Muri, v petih obrokih Regres sem dobil... ampak je bil izplačan v obrokih
Božičnica		
VIŠINA a) 25 EUR	Vsi	25 EUR
IZPLAČEVANJE a) v bonih za Mercator	I1	Božičnico že nekaj let dobimo v Mercatorjevih bonih
	I2	25 evrov smo nazadnje dobili, pa še to v Mercatorjevih bonih
	I3	Božičnice že nekaj let nismo dobili, par let dobimo bone za Mercator
	I4	Božičnice ni bilo, dobili smo od sindikata Mercatorjeve bone
	I6	Božičnica je bila v Mercatorjevih bonih
IZPLAČAL a) sindikat	I3	Dobimo bone za Mercator, kar prispeva sindikat
	I4	Dobili smo od sindikata Mercatorjeve bone
	I5	Ampak to je od sindikata
Stimulacija oziroma dodatek za uspešnost na delovnem mestu		
DOBI STIMULACIJO/ VČASIH DOBI STIMULACIJO	I1	V januarju sem dobila 14 evrov za uspešnost
	I2	Dodatek za uspešnost, če ga dobim
	I4	Dodatek za uspešnost dobim
	I5	Točno en evro sem dobila za januar nagrade za uspešnost dela na normi
	I6	Včasih dobim stimulacijo, drugič pa ne
NE DOBI STIMULACIJE	I3	Stimulacije ne dobim
ZNAČILNOSTI/ OVIRE a) odločanje nadrejenih kdo dobi koliko	I1	Stimulacijo dobim v primeru, da tako odloči moja mojstrica, ona tudi določi znesek. Ne zdi se mi

b) znesek je različen	I4	pravično, ker delam več kot 100 % pa nimam občutka, da to upošteva pri oceni uspešnosti.
	I6	Dobim različno od sedem pa do štirinajst evrov, odvisno kako določi mojster po svoji presoji
	I1	Glede na to se za celo skupino določi znesek, ki ga mojster razdeli na enega, dva, tri delavce, to se sam odloči
	I4	V januarju sem dobila 14 evrov nagrade za uspešnost
	I5	Dodatek za uspešnost dobim različno od sedem pa do štirinajst evrov
c) dodatek za uspešnost dela na normi	I1	Točno en evro sem dobila januarja nagrade za uspešnost
	I5	V januarju sem dobila 14 evrov za uspešnost
d) preseganje skupinske norme	I1	Točno en evro sem dobila nagrade za januar za uspešnost dela na normi
	I6	Delamo čim več, ker smo plačani po skupinskem učinku
Plačan prevoz na delo		
a) plačan prevoz	Vsi	Prevoz na delo je plačan
b) znesek odvisen od števila delovnih dni	I3	Odvisno koliko je delovnih dni
	I4	Znesek je odvisen od delovnih dni
c) znesek je različen	I2	28 evrov
	I3	24 evrov
	I4	Nekje 20 evrov na mesec
	I5	18 evrov
d) znesek ni obdavčen (pripiše se k neto plači)	I2	K neto plači še na koncu dobim 28 evrov potnih stroškov
Malica		
Delodajalec plača malico	Vsi	Delodajalec plača malico
a) malico ima - štirje različni meniji	I2	Malico imam v službi
	I3	Ja, tudi malico imam, vozijo nam iz hotela in imamo na izbiro štiri malice
	I4	Imam malico
	I6	Malico tudi imam

b) alternative (če malice ne je) - v vrednosti malice lahko vzame za domov mlečne izdelke - v vrednosti malice vzame za domov druge prehrabene izdelke	I1	Jaz ne grem na malico in si v zameno lahko domov nesem mleko ali jogurte
	I5	Ne hodim jest, ampak vzamem »suho malico«, kakšne suhe salame pa paštete so notri in doma otroka pojesta
c) čas - 30 minut	Vsi	
d) kraj - v menzi podjetja	I3	Vozijo nam iz hotela

3.6.2.4 Delovni čas

Delovni čas je čas prihoda in odhoda zaposlenega na in iz delovnega mesta, ki ga po pogodbi določi delodajalec. Vključuje še čas za odmor med delovnim časom in čas za malico ter nadure, ko zaposleni delajo dlje od rednega delovnega časa.

Tabela 3.5: Delovni čas

Delovni čas		
Enoizmensko delo	vsi	Od 6. do 14. ure
Odmor		
a) čas - 1x 10 minut - 1x 30 minut malica	Vsi Vsi	Odmor imamo deset minut, enkrat na dan Malica je pol ure
b) v preteklosti - dva odmora + malica	I1 I3 I4	Zdaj so jutranjo kavo ukinili in lahko delavke spiyejo kavo pred delovnim časom Eno pavzo pa so ukinili, zdaj jutranjo kavo lahko spijemo pred delovnim časom ob pol šestih Včasih smo imeli dve pavzi, eno zjutraj eno pa po

		dvanajst uri, zdaj so jutranjo prepovedali
Nadure/sobote a) ne dela	I1 I4	Zdaj pa še to ne, ker nimamo dela Sobote zaenkrat ne delamo, saj še za redne dni nimamo dela
b) dela	I6	Včasih delam eno uro več ali pa moram priti v soboto še za nekaj ur, ker delam na končni fazi

3.6.2.5 Dopust in bolniška odsotnost

Pojem se nanaša na možnosti zaposlenih, da lahko koristijo dopust in bolniško odsotnost ter s katerimi ovirami se pri tem srečujejo.

Tabela 3.6: Koriščenje dopusta

Koriščenje dopusta		
Nima težav pri koriščenju dopusta	I1 I2 I3 I4 I5	Dopust sem lahko koristila, ko sem to želela Dopust lahko normalno koristim Na dopust pa tudi lahko grem Do zdaj nisem imela problemov Dopust lahko koristim, pri tem nimam težav
Ovire pri koriščenju dopusta a) po dogovoru z nadrejenimi	I1 I2 I6	Na dopust sem lahko šla, ampak seveda po dogovoru z mojstrico S svojo mojstrico se zmenim, pa če ni preveč drugih sodelavk v naši skupini na dopustu, potem lahko grem Vedno, ko bi rad šel na dopust to ne morem, ker je že drugih ljudi preveč na dopustu in moram delati, treba je pač kombinirati z drugimi sodelavci
Bolniška odsotnost		
Brez težav lahko gre na bolniško	I1 I2 I3	Kar se tega tiče nimam težav. Bolniško lahko normalno koristim Nimam težav s koriščenjem bolniške, grem, ko sem bolna
Ovire pri koriščenju bolniške a) manjša plača	I4	Če bi šla na bolniško, bi še manjšo plačo

b) nagrada za tiste, ki celo leto niso bili bolniško odsotni	I5	imela, grem ko je res nujno Na bolniško grem, če je nujno, ker se pri plači pozna
	I1	Včasih sploh nisem šla na bolniško, ker smo delavci dobili nagrado, če celo leto nismo manjkali zaradi bolniške

3.6.2.6 Možnosti izobraževanj in usposabljanj ter možnosti napredovanja na delovnem mestu

Pojem se nanaša na možnosti, ki jih delodajalec nudi svojim zaposlenim, da se izobražujejo in usposablajo ter na možnosti napredovanja na delovnem mestu.

Tabela 3.7: Možnosti izobraževanj in usposabljanj ter napredovanja na delovnem mestu

Možnosti izobraževanj in usposabljanj		
Brez možnosti	Vsi	Nobenih izobraževanj nimamo
Možnosti napredovanja na delovnem mestu		
Brez možnosti	Vsi	Ne morem napredovati na delovnem mestu

3.6.2.7 Odnosi s sodelavci

Pojem se nanaša na oceno odnosov med zaposlenimi in oceno odnosov zaposlenih z nadrejenimi.

Tabela 3.8: Odnosi s sodelavci

Odnosi s sodelavci/sodelavkami		
Dobri odnosi	I1 I2 I3 I4 I5 I6	V moji skupini imamo dobre odnose Odnosi v skupini kjer delam, so res dobri Odnosi med sodelavci so dobri Odnosi so dobri S sodelavkami in sodelavci se razumem, odnosi so dobri S sodelavkami in sodelavci v moji skupini imam dobre odnose
a) druženje	I1 I2 I4	S sodelavkami grem na kavo Med sabo se kaj pohecamo, skupaj z nekaterimi sodelavkami grem med pavzo na kavo Edino na kavo še gremo
b) solidarnost	I1 I1 I2	Med sabo si pomagamo, če katera ne zmore vsega zašiti Če ima katera smrt v družini poberemo denar, in ji tako pomagamo Pomagamo si med sabo
Odnosi z nadrejenimi		
a) dobri	I1 I2 I3 I4	Dobre odnose imam tudi z nadrejenimi Mojstrica je v redu, zaupa mi tudi težje naloge Z nadrejenimi nimam težav, delam kot rečejo pa je Odnosi so dobri tudi z nadrejenimi
b) konfliktni	I5 I6	Včasih že rečemo kaj hudega eden čez drugega Odnosi z nadrejenimi so konfliktni, to mislim srednji menedžment, to so tehnologi
c) nekorektno vedenje	I6	Velikokrat se tudi zgodi, da tehnologi zmerjajo delavce z žaljivkami

3.6.2.8 Pomen zaposlitve

Pojem se nanaša na označevanje pomena zaposlitve za posamezne zaposlene.

Tabela 3.9: Pomen zaposlitve

Pomen zaposlitve		
Materialna varnost	I1	Čeprav je plača majhna, vem, da jo na koncu meseca dobim in bom lahko plačala položnice
	I2	Po eni strani mi pomeni zaslužek, čeprav je nizek
	I3	Zaposlitev mi pomeni dohodek, preživetje
	I4	Zaposlitev mi predstavlja plačo, denar
	I5	Zaposlitev je zame edini vir dohodka
	I6	Zaposlitev mi pomeni zagotovljen materialni status, je moj edini vir dohodka
Veselje do dela	I2	Rada hodim delat
	I4	To rada delam, bolj kot kaj drugega
Socialni stik	I4	Tak še vsaj med ljudi pridem, saj drugega si nič ne morem privoščiti

3.6.2.9. Doživljanje zaposlitvene situacije

Pojem vsebuje pogled zaposlenih na zaposlitveno situacijo.

Tabela 3.10: Doživljanje zaposlitvene situacije

Doživljanje zaposlitvene situacije		
Nezadovoljstvo s situacijo	I1	Nezadovoljna sem
	I6	Nisem zadovoljen s situacijo
a) nezadovoljstvo z višino plače	I1	Tri dni po tem, ko mi plačo nakažejo je ni več, ko plačam položnice in grem kupit kaj za gospodinjstvo
	I2	Plača pa je prenizka
	I3	Plača je problem, ker je vse drago in si s 400 evri težko kaj privoščim

b) negotova prihodnost	I4	Edino s plačo nisem zadovoljna, ker bi lahko bila večja
	I1	Ne vem kaj bo z mano in vsemi v Muri, tudi mož je zaposlen v Muri, lahko se zgodi najhuje in bova oba ostala na cesti. Bojim se za svojo prihodnost, ker bodo morda odpuščali ali tovarno celo zaprli
	I2	Ne vem kaj bo niti kaj nas čaka
	I3	Kaj pa hočem zdaj, počakala bom do konca pa bom videla kaj bo
	I4	Ne vem kaj bo naprej ne kaže dobro
	I5	Ne vem ali bo firma propadla in bom brez službe
	I6	Imam občutek, da sem brez prihodnosti. Glede Mure mislim, da niti pet mesecev ne bomo več, potem pa bomo šli delavci na cesto
c) brez varnosti	I1	Čeprav sem pridna in delam kar mi rečejo in se trudim na koncu ne morem niti napredovati in sem lahko še odpuščena
	I2	Se bojim, da bodo tudi odpuščali
	I4	Da me je strah, da bo vedno slabše in bom še brez teh 400 evrov. Sprašujem se ali bo plača ta mesec, kako dolgo še, ali me bodo odpustili
	I5	Vse ostalo pa je en velik strah...iz meseca v mesec se prebijam z malo plačo, brez denarja si ne morem nič privoščiti
	I6	Zdaj niti posojila ne bi dobil, ker ne vem, če še bom imel plačo naslednji mesec
Občutek nemoči	I1	Nimam možnosti, da bi kaj spremenila
	I4	Mislim, da mi delavci ne moremo nič storiti, da bi bilo boljše
	I5	Sama ne morem nič spremeniti
	I6	Edino upam lahko, da bo boljše in da bo delo Sam ne morem nič narediti, da bi bilo boljše, edino čakam lahko, pa bom videl kaj bo
Optimizem	I3	Upam, da se obrne in bo boljše
	I5	Edino upam lahko, da bo boljše in da bo delo
	I6	Mislim, da se bom tudi brez službe nekaj znašel in preživel
Zadovoljstvo z delom	I2	Z delom sem zadovoljna, to rada delam
	I3	Z delom sem zadovoljna, rada hodim delat
	I4	Z delom sem zadovoljna, ker to rada delam
	I5	Zadovoljna sem z delom, ki ga delam

3.6.2.10 Možnosti zamenjave zaposlitve

Pojem zajema oceno zaposlenih o možnosti zamenjave zaposlitve.

Tabela 3.11: Možnosti zamenjave zaposlitve

Možnosti zamenjave zaposlitve		
Razmišlja o zamenjavi službe	I1	Vsak dan razmišljam o drugi službi
	I2	Ja pa sem res razmišljala, da bi si kaj drugega poiskala
	I4	Večkrat razmišljam kam bi lahko šla delat
	I5	Včasih že razmišljam, pa ne vem kaj bi
	I6	O ja sem razmišljal o zamenjavi službe
Ne razmišlja o zamenjavi službe	I3	Ne razmišljam o drugi službi
Ovire pri iskanju službe		
a) nizka izobrazba	I1	Mislim, da nimam možnosti zaradi nizke izobrazbe
	I2	Lahko bi šla za kelnarco ali pa trgovko, pa še to bi mogla šolo delati
	I3	Jaz imam samo osnovno šolo, zdaj pa vsi iščejo samo šolane ljudi
b) ni zaposlitev	I1	Na koncu pa prav tako ne i dobila službe, ker jih ni
	I2	Saj ni izbire za službo
	I3	Kam pa bi tudi šla delat, saj ni kam iti, ni služb
	I4	Kam pa naj grem, saj ni služb, povsod je kriza, vsak dan je več delavcev na cesti, nihče ne zaposluje
c) negotova prihodnost v novi zaposlitvi	I5	Saj nikjer nihče nič ne »garantira«
	I6	Tudi je težje najti delo, ki bi bilo za nedoločen čas
d) strah pred spremembo	I4	Saj bi se verjetno že naučila kaj drugega delati
	I6	Ampak sem navajen na to delo in se ne odločim, da bi dejansko kam šel

3.6.2.11 Vpliv zaposlitve na druga področja

Pojem zajema psihološke, socialne, materialne in zdravstvene posledice negotove zaposlitve in nizkega dohodka.

Tabela 3.12: Vpliv zaposlitve na druga področja

Vpliv zaposlitve na druga življenjska področja		
Psihološke posledice negotove zaposlitve		
a) obremenjenost	I1	Vsak dan se obremenjujem, tudi mož se sekira.
	I6	Skrbi me za prihodnost
b) negotovost	I1	Ne vem kaj bo prihodnost prinesla
	I6	Ne morem načrtovati prihodnosti, ker ne vem kako dolgo bom še imel službo in plačo
c) iskanje izhoda	I1	Iščem izhod iz situacije
d) črnogledost	I1	Včasih ne vidim nič pozitivnega v tej službi
e) stres	I4	Oh stresno je
f) strah	vsi	
Psihološke posledice nizkega dohodka		
a) odvisnost od drugih	I4	Proti koncu meseca mi nič ne ostane, če mi ne bi mama pomagala s svojo penzijo, bi imela premalo
	I5	Preselila sem se v sobo v mamini hiši, ker nisem mogla plačevati stanovanja. Nihče me ne razume, da ne morem drugam. S to plačo ne morem najeti stanovanja.
	I1	Želela bi živeti na svojem, vendar s tako nizkimi plačami, to ni možno
	I1	Kljub zaposlitvi sem odvisna od moževega dohodka
	I2	Brez moževega dohodka ne vem kako bi mesec zvozili
b) obremenjenost	I4	Neprestano računam, kaj si lahko kupim in koliko ostane
	I5	Bremeni me, da živim pri mami in nimam nič svojega

c) stiska	I5	Tak je hudo pa ne vem kaj naj. Nihče mi ne pomaga
d) nima občutka varnosti	I5	Ne počutim se varno, niti ne vem kako dolgo bom še lahko živela pri mami
e) družinske razmere	I5	Ne razumemo se. Mama bi rada, da grem drugam živet, hudo se prepiramo, tudi z mojim bratom, ko pride na obisk. Tudi otroka trpita, rada bi, da gremo drugam živet
	I1	S tastom in taščo imamo konfliktno odnose, ker nimamo možnosti zasebnega življenja
f) občutek nemoči	I5	Ne morem nič spremeniti
g) občutek krivde	I5	Kot, da sem vsega sama kriva in si izmišljam.
h) občutek stigme	I5	Na Karitas in Rdeči križ pa ne grem, ker te potem ljudje obrekujejo
i) ponižanje	I1	To je ene vrste ponižanje, ker poleg dela in plače ni dovolj
j) občutek sramu	I4	Ker je sramota, da moram poleg plače še prositi za denar, kot bi zapravljala ne vem kaj
Socialne posledice		
- maj stikov s prijateljicami	I4	Na kavo ne hodim ali na kakšne zabave
- nima prijateljic	I5	Nimam prijateljic, da bi mi pomagale
- slabi medsebojni odnosi	I5	Ne razumemo se
- nezaupanje v institucije	I5	Pa mi nihče ne verjame, tudi na socialnem ne
Materialne razmere		
a) selektivno omejevanje		
- kupovanje nujnega	I4	Privoščim si tudi nič ne razen nujnega
	I1	Kupujemo samo nujno
- ne gre k frizerju	I4	Ne grem vsak mesec k frizerju
- hobiji	I1	Hobijev nimam
- druženje	I4	Na kavo ne grem, na zabave ne hodim
- dopust	I4	Na dopustu že nekaj let nisem bila
- kupovanje najcenejših izdelkov	I1	Vedno kupujem najcenejše izdelke
b) slabe bivalne razmere	I4	Hišo bi bilo treba popraviti, pa ne morem, ker ni denarja
	I5	Z otroki si delim eno sobo

c) neodvisnost od partnerjevega/partnerkinega dohodka	I2	Je pa vsaj moj denar, da mi ni treba možu prositi za denar
Ne čuti vpliva zaposlitve na druga področja	I3	Ne čutim vpliva na druga področja. Vedno skromno živeli, pa bomo še naprej.
Zdravstvene posledice zaposlitvene situacije - težave z želodcem	I5	Imam težave z želodcem

3.6.2.12 Sindikat

Pojem se nanaša na razumevanje vloge sindikata, na oceno vpliva sindikata za doseganje ciljev, ter določene pomanjkljivosti in ovire delovanja sindikata po oceni zaposlenih. Poleg tega zajema še vidik sindikalne pomoči.

Tabela 3.13: Sindikat

Sindikat		
Vključen/a v sindikat	Vsi	
Vloga sindikata		
a) informiranje	I1 I4	Da nam povejo kaj se dogaja, da se zavzamejo za pravice delavcev delavcem pomagajo.
b) materialna pomoč	I3 I5	Če kaj vprašam koga iz sindikata, mi povejo Sindikat nam je dal bone za božičnico Obrnila bi se na njih, če bi potrebovala pomoč
c) zavzemanje za pravice delavcev	I2 I6	Sindikat se mora za nas postaviti Sindikat se trudi za delavce, da bi bilo čimbolj pošteno in boljše za njih
d) pravna pomoč	I6	Sindikat nudi pravno pomoč
Vpliv sindikata	I2	Delajo kot jim vodstvo reče
a) omejen vpliv	I6	Ljudje v sindikatu se bojijo za svoje službe. Vedno manj ljudi je včlanjenih, manjša moč.
Pomanjkljivosti dela sindikata		
a) pod vplivom vodstva	I2 I4 I5	Se mi zdi, da delajo kot jim vodstvo reče Saj se trudijo v sindikatu, ampak o vsem itak vodstvo odloča Ne vem, če lahko kaj pomagajo, da bi imeli delo

b) slab pretok informacij	I2	in plače Ne povejo nam kaj se dogaja, potem pa med delavci krožijo različne govorice in ne vemo kaj se dogaja
Ovire pri delovanju sindikata		
a) manj članov sindikata	I6	Ljudje grejo iz sindikata
b) manjša moč vplivanja	I6	Ljudje grejo iz sindikata in zato ima sindikat vedno manjšo moč
c) predstavniki sindikata so obnem zaposleni v podjetju	I6	Problem je v tem, da so predstavniki sindikata zaposleni v Muri. Sindikat bi moral stopiti iz firme. Ljudje v sindikatu se bojijo za svoje službe in zato popuščajo vodstvu.
d) manjše zaupanje v delo sindikata	I2 I4 I5	Se mi zdi, da delajo kot jim vodstvo reče Saj se trudijo v sindikatu, ampak o vsem itak vodstvo odloča Ne vem, če lahko kaj pomagajo, da bi imeli delo in plače
Iskanje pomoči pri sindikatu		
a) bi se obrnil-a po pomoč	I3 I4 I5 I6	
b) ne vem	I1 I2	
Ste že iskali pomoč sindikata		
Da	I2	Sem šla kaj vprašat, če me je zanimalo, pa so mi povedali
Ne	I1 I3 I4 I5 I6	Nisem še iskal-a pomoči sindikata

3.6.3 ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE

Kategorija življenjske okoliščine zajema naslednje pojme:

- ❖ življenjske okoliščine,
- ❖ materialni položaj gospodinjstva,
- ❖ ovire dohodka,
- ❖ družinske razmere in zdravje.

3.6.3.1 Življenjske okoliščine

Pojem zajema podatke o stanovanjskih razmerah in zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami.

Tabela 3.14: Življenjske okoliščine

Življenjske okoliščine		
a) življenje v hiši staršev	I1 I4 I5 I6	Z možem in otroki živimo pri moževih starših Živim pri mami Z otrokoma živim pri mami Živim pri starših
b) življenje na vasi	Vsi	
c) lastna hiša	I2 I3	Z možem sva si zazidala hišo na vasi Z možem sva si zazidala prizidek k hiši njegovih staršev
Stanovanjske razmere		
a) lastnik hiše/stanovanja	I2 I3	Ja
b) nisem lastnik/lastnica hiše/stanovanja	I1 I4 I5 I6	Ne
a) zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami	I2 I3 I6	Sva pa le na svojem in smo zadovoljni Ne vem kako je hiša velika, ampak za nas štiri je zadosti Svoje prostore sem opremil po svoje in sem zadovoljen in se v njih dobro počutim
b) nezadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami		
- omejevanje	I1	Ker hiša ni moja je ne morem po svoje urediti
- brez zasebnega življenja	I1	Kot družina nimamo možnosti zasebnega življenja
- slabo stanje hiše	I5 I4	Več kot deset let živim z otrokoma v eni sobi Hiša je stara 80 let, saj ni kaj popravljati, za porušiti je
- stara oprema	I4	Oprema je stara 25 let in več

3.6.3.2 Materialni položaj gospodinjstva

Pod pojem materialni položaj gospodinjstva sem združila podatke o številu članov gospodinjstva, številu nepreskrbljenih članov ter dohodke vseh članov gospodinjstva.

Tabela 3.15: Materialni položaj gospodinjstva

	I1	I2	I3	I4	I5	I6
Št. članov gospodinjstva	6	4	5	2	4	3
Nepreskrbljeni člani	2 (stara več kot 14 let)	2 (eden otrok je star manj kot 14 let, eden pa več kot 14 let)	2 (oba sta stara več kot 14 let)	/	2 (oba sta stara manj kot 14 let)	/
Dohodek/ plača	Dve Murini plači = 1000 EUR	Murina plača/ mož je samozaposlen = 1300 EUR	Dve plači = 1100 EUR	Ena plača = 440 EUR	Ena plača = 400 EUR	Ena plača = 420 EUR
Pokojnina	Dve pokojnini 1000 EUR	/	Ena pokojnina = 300 EUR	Ena pokojnina = 300 EUR	Ena pokojnina = 400 EUR	Dve pokojnini = skupaj 600 EUR
Drugo	Otroški dodatek = 40 EUR in študentsko delo 160 EUR	Otroški dodatek = 50 EUR in 1x štipendija 80 EUR	Otroški dodatek = 80 EUR	/	Preživnina 160 EUR in otroški dodatek = 60 EUR	/

3.6.3.3 Ovire dohodka

Pojem predstavlja ovire, ki vplivajo na slabši materialni položaj gospodinjstva.

Tabela 3.16: Ovire dohodka

Ovire dohodka		
a) plačevanje stroškov	I1 I3 I5	Z mozem sama plačujem položnice Stroški so visoki, predvsem pozimi, ko je treba kuriti Večino stroškov plačujem sama, samo telefona ne
b) pokojnine del dohodka gospodinjstva	I1 I5	Tast in tašča imata večino pokojnine zase in ne za gospodinjstvo, položnice plačujem z mozem sama Mama ima penzijo zase, hrano si kupujemo vsak svojo
c) šolanje otrok	I1	Stroški študija so visoki
d) samozaposlenost	I2	Mož je samozaposlen, ampak v prihodnje slabo kaže
e) nizka plača	I5 I6 I6	Premalo imam, da bi pokrila stroške Na tako nizko plačo ne dobim kredita Nič ne privarčujem

3.6.3.4 Družinske razmere in zdravje

Pod ta pojem sem združila ocene odnosov v družini in zdravstveno stanje intervjuvanih in njihovih družinskih članov.

Tabela 3.17: Družinske razmere

Družinske razmere		
Dobri odnosi	I2	Dobro se razumemo, mož me podpira
	I3	Dobro se razumemo tudi s taščo
	I4	Z mamom se dobro razumeva
	I6	S starši se dobro razumem
Konfliktni odnosi	I1	Odnosi so konfliktni, ker se moram vedno prilagajati
	I5	Ne razumemo se, mama bi rada, da gremo drugam živeti. Otroka nimata stikov z očetom, vem da trpita.
Zdravje		
a) ni težav	I1	Vsi smo zdravi

b) težave - ukleščeni živec (družinski član) - srčni bolnik (družinski član) - žolčni kamni (družinski član) - ukleščeni živec - težave z želodcem - alergije (družinski član) - prebolel raka (družinski član) - starostne težave (družinski član)	I2	Vsi smo zdravi, nobeden ni resno bolan
	I3	Mož je srčni bolnik in ima ukleščeni živec
	I4	Mama ima žolčne kamne
	I5	Imam ukleščeni živec in težave z želodcem, otrok pa ima alergijo na več snovi
	I6	Oče je imel raka, mama ima starostne težave in slabše sliši

3.6.4. OCENA OKOLIŠČIN, RAZLOGI

Kategorija zajema naslednja pojma:

- ❖ ocena okoliščin,
- ❖ občutek prikrajsanosti.

3.6.4.1 Ocena okoliščin

Pojem zajema oceno življenjskih okoliščin in zaposlitvene situacije v preteklosti in zdaj. Poleg tega zajema primerjavo okoliščin izpred pet let in zdaj.

Tabela 3.18: Ocena okoliščin

Ocena okoliščin		
PREJ		
a) boljše		
- ceneje	I2	Vseeno je bilo boljše, ni bilo vse tako drago
	I5	Prej ni bilo vse tako drago
- varnost	I2	Pa tudi dela je bilo in smo vedeli, da je služba
- večje plače	I4	Mura je imela večje plače
	I6	Včasih je bilo boljše. Mura je imela večje plače
- varčevanje	I4	Prej sem si lahko kaj »našparala«
	I6	Privoščil sem si kar sem želel, pa še mi je ostalo
- drugi dohodki: regres, božičnica, trinajsta plača	I6	Pred 18 leti smo na Muri dobivali regres, božičnico, trinajsto plačo.

b) enako - slabe plačane zaposlitve	I1	Vedno sem imela slabo plačane zaposlitve
c) slabše - brezposelnost	I1	Nato sem bila nekaj časa brezposelna
Kdaj je prišlo do sprememb a) čas - 15 let - pred 15 leti b) razlogi - slabo vodenje podjetja - gospodarska kriza - politika - povsod enako - zaostajanje za konkurenco	I1 I6 I1 I4 I2 I4 I4 I6	V Muri je situacija že nekaj let slaba, vsaj petnajst let To se je začelo že pred petnajst leti Po moje zaradi slabega vodstva Če bi boljše vodili podjetja, ne bi do tega prišlo Mogoče je res gospodarska kriza kriva Saj to krizo so politiki pripravili Slabe razmere so povsod Mura ni šla v korak s časom, zdaj pa je za svojimi konkurenti
ZDAJ		
a) boljše		
b) enako	I3	Enako je
c) slabše - odvisnost od drugih - negotova zaposlitvena situacija	I1 I1 I2 I6	Kljub zaposlitvi sem odvisna od moža, ker s svojo plačo ne zmorem plačevati vseh stroškov Zdaj je še slabše, ker smo delavci v večni negotovosti, ne vemo, če bo delo, če bomo obdržali delovna mesta, če bo plača Zdaj pa ne vemo kaj nas čaka Skrbi me za prihodnost
- nizka plača	I1 I4 I5	S to plačo si ne morem nič privoščiti Meni je 400 evrov premalo. Problem je to, da so plače nizke Zdaj pa ni denarja, premalo imam

- dražje	I3	Zdaj ko imamo evro je vse dražje
	I4	Vse je dražje
- nerazumevanje	I4	Zdaj pa še »jamrati« ne bi smeli, ker nam baje ne gre tako slabo, to je včasih slišati med ljudmi
PRIHODNOST		
Negotova prihodnost	I1	Delavci ne vemo, če bo plača, če bo delo, če bomo obdržali delovno mesto
	I6	Zdaj pa me za prihodnost skrbi
Ocena okoliščin pred pet leti in zdaj		
Enako	I2	Mislim, da je enako kot pred pet leti
- zaposlitev	I3	Enako je, Murina plača je že nekaj let majhna, tudi mož je zaposlen na firmi kot nekoč, otroka pa v šoli
- družinsko življenje	I5	Nič se ne spremeni, razmere v katerih živim so enake
- občutek nemoči	I5	Saj ne morem nič spremeniti
Slabše		
- nizka plača	I4	Plača je nizka
- vse je dražje	I4	Stroški in hrana pa je dražje

3.6.4.2. Občutek prikrajšanosti

Pojem se nanaša na posamezna področja, kjer intervjuvanci ali njihovi člani družine, čutijo največjo prikrajšanost, zaradi situacije v kateri so.

Tabela 3.19: Občutek prikrajšanosti

Občutek prikrajšanosti		
Področje prikrajšanosti		
a) osnovne potrebe	I1	Kupujem najcenejše izdelke
- vsakdanji nakupi (najcenejše, za sproti, nujno)	I3	Privoščimo si toliko kot imamo, več pa ne, živimo za sproti
	I4	Vedno gledam na ceno, kupim najcenejše, pa samo nujno
- osebne potrebščine	I3	Sebi ne kupujem novih stvari
	I5	Ne grem k frizerju
- stanovanjske razmere	I5	Vsi živimo v eni sobi, otroka in jaz

b) višje potrebe (samouresničevanje, želje, potovanja, sodelovanje v družbenih dejavnostih)	I1	Poleg tega si ne morem nič ustvariti, ker ne morem nič privarčevati
	I2	Včasih bi si kaj kupila, kakšen kos obleke, pa ne ker bi ga potrebovala, tako iz želje, pa si ga ne, ker mi že tako nič ne ostane od plače
	I3	Pač nimam velikih želja, pa na dopust ne hodimo
	I4	Nič si ne morem ustvariti, čeprav bi si želela
	I5	Ne grem na dopust, nikamor ne grem, nič si ne morem privoščiti
Osebe - sam/ sama - družinski člani	I1	Še najbolj sebe prikrajšam
	I3	Sebi ne kupujem novih stvari
	I5	Še najbolj sama
	I1	Otroka vesta kako je, pa si z možem zatrpimo, kupimo nujno
	I5	Vem, da imata otroka veliko želja, ki jih ne morem izpolniti, to je hudo
Ne čuti prikrajšanosti	I2	Nimam občutka, da bi bil kdo med nami prikrajšan
	I6	Zaenkrat še ne čutim večje prikrajšanosti

3.6.5 VIRI POMOČI

Kategorija združuje naslednje pojme:

- ❖ viri pomoči,
- ❖ izhod iz situacije.

3.6.5.1 Viri pomoči

Pojem združuje več pojmov. Pojem drugi viri poleg plače se nanaša na vse vire, s katerimi si intervjuvanci še pomagajo, da lahko preživijo. Pojem pomoč v stiski se nanaša na osebe, ki intervjuvanim nudijo neformalno pomoč in na formalno pomoč, ter način, pogostost in oceno pomoči. Pojem druge organizacije, na katere bi se obrnili po pomoč, našteva različne

ustanove, ki jih intervjuvanci poznajo in bi se tja obrnili po pomoč. Pojem ovire pri iskanju pomoči razkriva, kaj bi intervjuvane odvrnilo od tega, da bi poiskali formalno pomoč.

Tabela 3.20: Drugi viri poleg plače

Drugi viri poleg plače								
a) vrt		I1	Nekaj pridelamo na vrtu in njivi, poleg tega imamo dve svinji in zajce					
b) njiva		I3	Pomagamo si s tem, da si kaj pridelamo na njivi in imamo dva prašiča					
c) živina		I4	Imam vrt, malo sadovnjaka, race, kokoši, enega prašiča, malo njivo					
d) sadovnjak								
e) študentsko delo		I1	Hčerka dela za vikend preko študentskega servisa, na mesec zasluži 160 evrov					
f) štipendija		I2	Sin dobi štipendijo					
g) otroški dodatek		I2	Za otroka dobim otroški dodatek					
h) preživnina		I5	Plača moj edini vir dohodka in pa preživnina					
Pomoč v stiski								
Neformalna pomoč	Način pomoči	Kako pogosto	Ustreznost pomoči					
	a) družinski člani							
	- možev oče	Finančno	1x letno			Trenutna pomoč	I1	V skrajni sili nam posodi možev oče
	- partner in otroci	Opora	Večkrat			Olajšanje	I1	Ostali družinski člani mi stojijo ob strani in mi nudijo oporo s pogovorom ali nasvetom in mi dajejo optimizem
	- svak	Finančno	1x letno			Ustrezno	I3	Ko nama zmanjka, prosiva moževega brata za denar
- mama in sin	Finančno/pomoč pri delu	večkrat	Ustrezno	I4	Finančno mi pomagajo ali pa pri delu			
Formalna pomoč								
a) Center za	Enkratna	2x	Ustrezna	I5	Na socialno sem šla prosit za			

socialno delo	socialna pomoč	letno			enkratno pomoč, za šolske knjige
	Pomoč pri reševanju stanovanjske stiske	Vsaj dvakrat	Neustrezna	I5	Prosila sem jih tudi za pomoč v moji situaciji. Niso mi pomagali, niso me razumeli, grdo so se obnašali
Druge organizacije, na katere bi se lahko obrnili po pomoč					
Karitas		I2	Poznam Karitas in Rdeči križ		
Rdeči križ		I3	Poznam Rdeči križ in Karitas		
		I4	Karitas		
Beli obroč		I5	Slišala sem za Beli obroč, po televiziji. Poznam še Karitas in Rdeči križ		
Center za socialno delo		I1	Poznam še center za socialno delo		
		I4	Socialno pomaga		
Sindikato		I6	Po pomoč bi se v stiski obrnil na sindikat, mogoče bi šel na center za socialno delo		
Ovire pri iskanju pomoči					
a) občutek lastne vrednosti		I1	Poznam še pomoč na CSD, ampak do zadnjega ne bi šla, če bi bilo ogroženo življenje otrok, drugače se ne bi ponižala		
b) stigma		I4	Na socialno in Karitas bi na zadnje šla, če res ne bi več šlo ali pa bi bila brez službe. Jaz nočem tega izkoriščati.		
		I6	Ne bi pa šel na Karitas ali pa Rdeči križ, ker bi me bilo sram, saj bi ljudje potem govorili, da hodim tja po pomoč		

3.6.5.2 Izhod iz situacije

Pojem se nanaša na videnje izhoda iz situacije posameznih intervjuvanceh, ter kako ocenjujejo katere ovire jim stojijo na poti.

Tabela 3.21: Videnje izhoda iz situacije

Videnje izhoda iz situacije		
a) pridobitev izobrazbe	I1	Izhod vidim v izobrazbi
b) višja plača	I1	Višje plače bi izboljšale situacijo, vsaj 800 evrov neto
c) druga zaposlitev	I2	Plača bi bila lahko višja
	I4	Boljše bi bilo, če bi imela večjo plačo ali pa drugo službo
	I6	Edina rešitev je druga služba
d) neodvisnost/ osamosvojitve	I5	Vse bi bilo boljše, če bi šla na svoje
Ovire pri izhodu iz situacije		
a) občutek nemoči	I2	Mislím, da ne moremo delavci nič spremeniti
	I3	Jaz ne morem nič narediti, edino čakam lahko kaj bo
b) malo prostih delovnih mest	I2	Kam drugam ne morem delat, ker ni služb
	I3	Služb ni
	I4	Ni dosti upanja, ker ni služb
c) pridobitev izobrazbe - stereotipno mišljenje (starost)	I2	Prej bi se morala prešolati
	I1	Izhod vidim v izobrazbi, ampak ko jo bom pridobila bom prestara, pa še služba s tem tudi ni zagotovljena
	I3	Za šolo sem prestara
d) nizek dohodek	I5	Plača ni dovolj za najemnino in življenje
e) negotova prihodnost	I5	Ne morem na svoje, ker ne vem kako bo s službo v prihodnosti in plača ni dovolj za najemnino in življenje
f) starost	I6	Vprašanje, če bi me zaposlili, ker sem že toliko star
g) vrsta izobrazbe	I6	Imam tekstilno šolo in me drugje ne bi zaposlili
h) nizka varnost nove zaposlitve	I6	Ali pa bi me zaposlili za določen čas in je vprašanje, če bi bilo boljše

4. REZULTATI

4.1. TEORIJA O ZAPOSLENIH REVNIH

Glavni poudarki raziskave so bili namenoma na naslednjih področjih: zaposlitvena situacija, življenjske okoliščine, ocena okoliščin, razlogi in viri pomoči, da bi lahko ugotovila ali v primeru zaposlenih podjetja Mura, lahko govorimo o zaposlenih revnih, kakšne so življenjske okoliščine zaposlenih, kateri dejavniki vplivajo na slabši položaj zaposlenih in ugotoviti vire pomoči. V raziskavi sem oblikovala štiri glavne kategorije, to so: zaposlitvena situacija; življenjske okoliščine; ocena okoliščin, razlogi ter viri pomoči. Iz teh štirih kategorij sem izhajala pri oblikovanju odgovorov na naslednji dve vprašanji: Ali v primeru zaposlenih v podjetju Mura lahko govorimo o zaposlenih revnih? Ali lahko identificiramo dejavnike, ki vplivajo na slabši položaj zaposlenih?

4.2. DEMOGRAFSKI PODATKI

Intervjuvala sem pet žensk in enega moškega. Stari so od 38 do 46 let. Polovica intervjuvanih ima končano osnovno šolo, ena gospa je nato še opravila tečaj za šiviljo, drugi trije pa imajo končano triletno tekstilno šolo. Vsi živijo v pomurski regiji in imajo slovensko državljanstvo.

4.3. ZAPOSLOITVENA SITUACIJA

Vsi intervjuvani so po pogodbi zaposleni za nedoločen čas za polni delovni čas. V podjetju Mura so zaposleni različno dolgo, od šestnajst pa do devetindvajset let. Tri intervjuvanke delajo kot šivilje na skupinsko normo, dva intervjuvanca delata v likalnici prav tako na skupinsko normo, ena intervjuvanka pa dela v začetni fazi proizvodnje, njeno delovno mesto spada pod ročna dela. Delodajalec jim plača 174 delovnih ur na mesec, zato zaposleni iz meseca v mesec nimajo večjih razlik pri plači. Razlika med najnižjo plačo intervjuvanke (15),

ki zasluži 400 evrov in najvišjo plačo intervjuvanih oseb (I1 in I3), ki zaslužita 460 evrov, je 60 evrov. Razlike, ki se kažejo v višini plače so tudi v pogodbah o zaposlitvi. Intervjuvani osebi I1 in I3, ki dobita 460 EUR plače, sta po pogodbi o zaposlitvi v četrtem tarifnem razredu (glej tabelo 1.2 in 3.2), intervjuvana oseba I5, ki na mesec dobi 400 evrov plače, pa v tarifnem razredu dva, razlika med obema tarifnima razredoma je 77 evrov. Razlike v višini plače so lahko tudi zaradi nagrade za uspešnost dela na normi oziroma zaradi stimulacije, ki jo nekateri zaposleni dobijo, drugi spet ne (glej tabelo 3.4 Značilnosti dohodka). Zaposleni dobijo tudi različno visoke potne stroške (glej tabelo 3.4). Vendar razlika v potnih stroških ni tako velika, 10 evrov. To so razlogi, ki morda lahko pojasnijo razlike v plači.

Za **delovno mesto** intervjuvanih je značilno, da večina (pet od šestih) dela na skupinsko normo, kar pomeni, da so zaposleni razdeljeni v skupine in kot skupina morajo dosegati normo. Kar lahko za nekoga pomeni, da dela več kot sto odstotkov, nekdo v skupini pa manj, rezultat pa je seštevek vseh. Nekatera delovna mesta so zasnovana tako, da zaposleni poleg stroja celoten delovni čas stojijo. Za druga delovna mesta, na primer šivanje pa je značilno, da je delo celoten delovni čas sedeče in monotono, saj so zaposleni večino časa v enakem položaju, sedijo in izvajajo enake gibe. Eden izmed intervjuvanih dela v likalnici, kjer dela s strojem (likalna preša), ki je na paro in vroč, zaradi tega pa je izpostavljen nevarnosti opeklin. *Razvoj proizvodnje je s sabo prinesel delitev dela. Kar je nekoč izdelal en sam obrtnik, danes izdelava cela skupina delavcev. Tehnična delitev dela temelji na kooperacijski obliki dela. Delovni proces pri izdelavi določenega predmeta je razdeljen na manjše ali večje število faz oziroma nalog. Taka oblika dela predvsem ustreza kapitalistu, delavec pa se s takim načinom dela oddaljuje od bistva dela in pod vprašaj postavlja kakovost delovnega življenja (Kavčič 1987: 28-29).* Kljub takim značilnostim dela, pa je večina intervjuvanih oseb rekla, da delo rada in z veseljem opravlja (glej tabelo 3.10 Doživljanje zaposlitvene situacije).

V **delovnem okolju** negativno izstopajo nekatere **značilnosti**. Najbolj moteč je hrup, ki je posledica delovanja velikega števila šivalnih strojev. Dve intervjuvanki sta izpostavili klimo, ki je včasih moteča zaradi prepiha. Intervjuvane osebe so negativno označile še umetno svetlobo, ki ni dovolj močna, da bi nadomestila naravno in omogočala ustrezne pogoje dela. Za negativno se je izkazala še vročina, ki nastane zaradi zgoščenega števila vročih likalnikov na enem mestu. Kot pozitivni značilnosti sta izpostavljeni varnost pri delu, v smislu, da zaposleni niso izpostavljeni neposredni nevarnosti in se počutijo v delovnem okolju varne.

Druga pozitivna lastnost pa je urejeno okolje, za katerega je značilno delo v zaprtem, urejenem klimatiziranem in ogrevanem prostoru.

Pod naslednjo točko so združene **značilnosti dohodka**. Kot sem že nekoliko prej omenila, delodajalec izplača 174 delovnih ur na mesec, vse preostale ure, zaposleni lahko izkoristijo v obliki plačanega dopusta (v plačilni listi je to razvidno in opisano kot prerazporeditev). Višina dohodka je odvisna od osnove, ki je določena v pogodbi, kot tarifni razred za določeno delovno mesto (glej tabelo 3.2), k temu še nato pridejo razni dodatki, kot je dodatek za delovno dobo, nagrada za uspešnost dela na normi. Zaposleni so plačani po skupinskem učinku, k temu pa še lahko dobijo dodatek za delovno dobo in nagrado za uspešnost dela na normi, slednjega ne dobijo vsi zaposleni, ampak se nadrejeni/nadrejena odloči, kdo od zaposlenih dobi to nagrado in kolikšen znesek. Plačo delodajalec izplačuje v denarju in vsak mesec redno, okrog osemnajstega dne v mesecu. Nekateri zaposleni kljub doseganju norme in dodatkom ne bi zaslužili toliko, kot določa zakon o minimalni plači, zato razliko do minimalne plače krije delodajalec.

*V skladu z Zakonom o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006, 36/2008) znaša **minimalna plača** za delo s polnim delovnim časom, opravljeno **od 1. avgusta 2008 dalje, 589,19 evrov**.*

Regres je delodajalec izplačal vsem zaposlenim, vendar ima nekatere posebnosti. Višina regresa je v višini minimalne plače, znesek pa je bil izplačan v petih obrokih. Zaposleni so prejeli božičnico, ki ima prav tako nekaj posebnosti. Prva je ta, da je božičnico izplačal sindikat, druga posebnost je ta, da je bila božičnica v višini 25 evrov izplačana v Mercatorjevih bonih.

Stimulacija oziroma dodatek za uspešnost na delovnem mestu pripada zaposlenim le včasih. Ena intervjuvanka stimulacije ne dobi. Stimulacija oziroma dodatek za uspešnost na delovnem mestu ima nekaj značilnosti, ki obenem predstavljajo ovire za zaposlene. Prvič o višini in o tem kdo od zaposlenih prejme stimulacijo, odločajo nadrejeni. Pristransko in subjektivno odločanje je lahko v škodo nekaterim zaposlenim, ki kljub dobremu delu ne prejmejo stimulacije oziroma nagrade, ali pa prejmejo manjši znesek od drugih zaposlenih. Kot navaja ena izmed intervjuvank (I1): »Ne zdi se mi pravično, ker delam več kot 100 % pa nimam občutka, da to upošteva pri oceni uspešnosti«. Ali pa (I6): »Glede na to se za celo

skupino določi znesek, ki ga mojster razdeli na enega, dva, tri delavce, to se sam odloči«. Drugič, znesek, ki ga zaposleni prejmejo so različni od enega pa do štirinajst evrov. Tretjo oviro predstavlja delo na normi, saj zaposleni prejemajo nagrado za uspešnost dela na normi, v primeru, da so pri normiranem delu uspešni, norma je pa vnaprej postavljena.

Tukaj pa smo že pri četrti oviri, skupinski normi. Tisti zaposleni, ki delajo v skupini, morajo dosegati skupinsko normo ali jo celo presegati, da so upravičeni do stimulacije oziroma nagrade. Za skupinsko normo se morda skriva strategija nadrejenih, da bi zaposleni potem delali čim več in se bolj trudili, saj je od storilnosti odvisna višina njihove plače. Vendar vsi, ki so pri delu na normo uspešni, ne prejmejo nagrade ali pa je znesek nizek, slednje potrjuje ta izjava (I5): »Točno en evro sem dobila za januar nagrade za uspešnost dela na normi«.

Zaposleni imajo plačane stroške za prevoz na delovno mesto. Znesek je odvisen od števila delovnih dni in variira pri intervjuvanih od osemnajst do osemindvajset evrov, ki se prišteje k neto plači in zato ni obdavčen. Postavlja se vprašanje, če so zneski za pokritje stroškov za prevoz dovolj visoki, da dejansko pokrijejo stroške prevoza na delo.

Malico delodajalec plača. Zaposlenim so na voljo štirje različni meniji. Večina intervjuvanih ima malico v menzi podjetja, za kar imajo 30 minut časa. Zaposleni, ki malice ne jejo, imajo na voljo alternativo, da si v zameno vzamejo v vrednosti malice mlečne izdelke ali druge prehranske izdelke, ki jih lahko nesejo domov.

Vsi zaposleni delajo **v eni izmeni od 6. do 14. ure**. Vsi intervjuvani delajo osem ur dnevno in imajo v tem času 30 minut časa za malico in 10 minut za odmor. V preteklosti so imeli dve pavzi, a so jutranjo ukinili. Večina ne dela nadur in sobot, kar je posledica zmanjšane obsega dela oziroma pomanjkanja naročil za delo in je morda le prehodno stanje. Eden od intervjuvanih pa včasih dela kako uro več ali včasih še v soboto, kar je izjema in značilnost delovnega mesta, kot je končna faza dela, kjer se včasih »lovijo« roki za dostavo izdelkov.

Koriščenje dopusta ne predstavlja večjih težav za zaposlene, edina ovira je ta, da se je potrebno za dopust dogovoriti z nadrejenimi, ki pa dopusta včasih ne morejo odobriti, ker je že več drugih zaposlenih na dopustu. Večjih težav nimajo zaposleni tudi pri bolniški odsotnosti. Oviro predstavlja posledično manjša plača, če je zaposleni bolniško odsoten in pa nagrada za tiste, ki celo leto niso bili odsotni zaradi bolezni, zaradi tega se nekateri zaposleni niso odločali za bolniško odsotnost.

Vsi intervjuvani so izrekli, da nimajo v podjetju nobenih **možnosti izobraževanj in usposabljanj**.

Prav tako so vsi intervjuvani mnenja, da nimajo **možnosti napredovanja na delovnem mestu**.

Intervjuvani **odnose s sodelavci in sodelavkami** ocenjujejo kot dobre, saj se med seboj družijo ob kavi in so solidarni, če kdo od sodelavk ali sodelavcev potrebuje njihovo pomoč.

Večina intervjuvanih odnose z nadrejenimi ocenjuje kot dobre. Dva intervjuvana sta odnose označila kot konfliktna, ki se stopnjujejo celo do stopnje, ko je obnašanje nadrejenih že neprimerno, če že ne kaznivo. Kar pove ta izjava: »Velikokrat se tudi zgodi, da tehnologi zmerjajo delavce z žaljivkami«.

Zaposlitev v prvi vrsti intervjuvanim **pomeni** materialno varnost. Dve intervjuvanki izpostavita veselje do dela in socialni stik. Nekateri zaposleni zaradi slabšega materialnega položaja, morda težje sodelujejo v družbenih dejavnostih, posledično imajo manj socialnih stikov, kar nadomestijo z druženjem na delovnem mestu.

Večina intervjuvanih **zaposlitveni situacijo doživlja** z nezadovoljstvom. Večina jih je nezadovoljna z višino plače, poleg tega intervjuvani doživljajo prihodnost kot negotovo, saj ne vejo kaj jih v prihodnosti čaka, če bodo obdržali delovno mesto in še naprej redno dobivali plačo. Težko načrtujejo prihodnost, ker je zaposlitev negotova in ne bi dobili niti kredita, da bi si kaj ustvarili. K temu naj dodam, da so v času intervjujev zaposleni že bili na dopustu, ker nimajo dela, nekateri niti ne vejo kdaj bodo ponovno šli delat. Zaposleni nimajo občutka varnosti, ker se bojijo za svojo prihodnost, čeprav se preživljajo z nizko plačo, menijo, da bi brez plače bilo še težje, strah jih je tudi morebitnega odpuščanja. Večina intervjuvanih se čuti nemočne, da bi kaj spremenili ali lahko vplivali na boljši položaj. Kljub tej specifični situaciji v kateri so se znašli zaposleni, pa intervjuvani izražajo upanje in optimizem, da se v prihodnosti vseeno ne uresniči najbolj črn scenarij in se bodo vseeno znašli in preživel. Morda je eden izmed razlogov, da zaposleni ostajajo v tej zaposlitvi, veselje do dela, ki ga delajo. Štirje intervjuvani to delo radi opravljajo.

Pet intervjuvanih razmišlja o tem, da bi **zamenjali službo**, vendar menijo da bi jih pri tem ovirala nizka izobrazba, večina jih meni, da ni prostih delovnih mest in je novo zaposlitev

težko dobiti, če že, pa je prihodnost v novi zaposlitvi negotova, ker delodajalci večinoma zaposlujejo za določen čas. Intervjuvani so izrazili strah pred spremembo, kar je lahko razumljivo, če upoštevamo podatek, da je večina intervjuvanih zaposlenih v podjetju Mura več kot dvajset let in je to edina zaposlitev, ki so jo opravljali. Ob tem se z lahko pojavi dvom ali sploh zmorejo kaj drugega.

Intervjuvani občutijo **vpliv zaposlitve na naslednja področja**. Doživljajo psihološke posledice negotove zaposlitve, kot je obremenjenost s prihodnostjo, negotovost, iskanje izhoda iz situacije, črnogledost, stres, prav vsi pa se bojijo za svojo prihodnost. Kažejo se tudi psihološke posledice nizkega dohodka. Večina intervjuvanih je zaradi nizkega dohodka odvisna od drugih, od dohodka partnerja in dohodkov drugih družinskih članov. Nizek dohodek jih dodatno obremenjuje, ker morajo »paziti na vsak cent« in si ne morejo ustvariti nič svojega, največkrat si želijo neodvisnosti in samostojnega življenja. Ena intervjuvanka je zaradi situacije v stiski, saj ne najde izhoda in pomoči, nima občutka varnosti, ker ne ve kako dolgo bo še lahko živela pri mami, kjer živi s svojimi otroki. Nizek dohodek vpliva na družinske razmere, ker so zaradi nizkega dohodka intervjuvanke brez možnosti, da bi živele z družino na svojem in zato živijo pri starših, kjer pa prihaja do nesoglasij. Nizek dohodek v kombinaciji z drugimi dejavniki, kot v primeru ene izmed intervjuvank na primer še prisotnost nepreskrbljenih članov, ob tem je še mati samohranilka, privede do občutka nemoči, da bi lahko kaj spremenila, saj je osamosvajanje odvisno od denarja. Ena izmed intervjuvank ima občutek krivde, da je za vse sama kriva. Ko so materialne razmere slabe, si ljudje pomagajo na različne načine, med drugim se obrnejo po pomoč k določenim ustanovam, kar pa ni vedno lahko, saj se ljudje bojijo stigme, ki jo kot iskalci pomoči lahko dobijo. Ena intervjuvanka je o tem spregovorila takole: »Na Karitas in Rdeči križ pa ne grem, ker te potem ljudje obrekujejo«. Za eno intervjuvanko pomeni iskanje finančne pomoči ponižanje. Pri drugi intervjuvanki pa se pojavi občutek sramu, ko mora prosti koga za denar, če ji kljub plači zmanjka.

Zaposlitvena situacija ima tudi socialne posledice, te se kažejo v manj stikih s prijatelji in prijateljicami ali jih niti nima, slabi medsebojni odnosi znotraj družine in nezaupanje v institucije, slednje je pri eni od intervjuvank posledica tega, da na CSD ni dobila pomoči, ki jo je iskala in opore v situaciji.

Zaposlitvena situacija se kaže tudi na materialnem področju. Intervjuvani poročajo o selektivnem omejevanju, da kupujejo najcenejše in nujno, ne gredo k frizerju, omejujejo se pri hobijih, se pri družbenih aktivnostih, ne gredo na dopust. Slabši materialni položaj se kaže tudi v slabih bivalnih razmerah. Ena od intervjuvank ne more popraviti hiše, druga pa z otrokoma deli eno sobo. Plača, četudi je nizka, pa predstavlja neodvisnost od partnerjevega dohodka, za eno intervjuvanko. Ena intervjuvanka ne čuti posledic zaposlitve na druga področja.

Zdravstvene posledice zaposlitve se kažejo pri eni intervjuvanki (I5), ki ima težave z želodcem, kar bi lahko bila posledica stresa in s skrbmi povezanimi slabimi življenjskimi razmerami.

Horvat Martina je v diplomski nalogi z naslovom *Kakovost življenja in duševno zdravje delavk Mura* (2006: 100), raziskovala življenje delavk Mura, kot je razvidno že iz naslova, je dala poudarek na kvaliteti življenja in na duševnem zdravju. Ugotovila je:

- ❖ *nezadovoljstvo delavk z življenjem in delom, materialnim stanjem, zdravjem, itd. se odraža na njihovem duševnem zdravju*
- ❖ *če je človek nezadovoljen na več področjih svojega življenja, potem je tudi kakovost njegovega življenja nizka, nizka kakovost življenja pa potem lahko pomeni tudi več duševnih stisk in kriz*
- ❖ *največji vpliv na duševno zdravje imajo družinske razmere, sledita jim materialno stanje in delovne razmere*
- ❖ *delavke najbolj vrednotijo družino, zato jih tudi najbolj prizadenejo stvari, ki se dogajajo v družini*
- ❖ *nizek dohodek pomeni pomanjkanje sredstev za zadovoljitev potreb, s tem pa tudi nizko kakovost življenja*
- ❖ *nenehna pozornost na to kako in za kaj potrošiti nizki osebni dohodek, in nenehno odrekanje, povzročata duševno stisko*

- ❖ *vpliv delovnih razmer se odraža tudi izven delovnega časa, stres, ki ga doživljajo na delovnem mestu, ima svojo težo v družini*
- ❖ *delo jim daje finančno varnost in občutek koristnosti.*

V **sindikatu** so vključeni vsi intervjuvani. Vlogo sindikata vidijo v informiranju v materialni pomoči zaposlenim, v zavzemanju za pravice zaposlenih in v pravni pomoči. Intervjuvanci menijo, da ima sindikat omejen vpliv, ker imajo občutek, da sindikat dela kot vodstvo naroči, poleg tega je vedno manj zaposlenih včlanjenih v sindikat, kar pa posledično zmanjšuje moč vplivanja sindikata. Delovanje sindikata ovira tudi to, da so njegovi predstavniki obenem tudi zaposleni v podjetju Mura. Kar naj bi prav tako zmanjševalo moč vplivanja sindikata na njihovem delovnem področju, ker se po mnenju intervjuvanca (I6) »ljudje v sindikatu bojijo za svoje službe in zato popuščajo vodstvu«. Po mnenju intervjuvanih imajo zaposleni manjše zaupanje v delovanje sindikata, ker so mnenja, da sindikat nima vpliva na ključnih področjih, kot sta višina plače in vpliva na večjo varnost zaposlitve. Zaupanje v sindikat pa zmanjšuje predpostavka zaposlenih, da sindikat deluje pod vplivom vodstva podjetja. Po navedbah intervjuvanih je prav slednje tudi ena od pomanjkljivosti dela vodstva poleg slabega pretoka informacij. Intervjuvani namreč menijo, da niso dovolj dobro obveščeni o aktualnih zadevah, kar sproži val ugibanj med zaposlenimi. Kot je v primeru zaposlenih v Muri, kjer je situacija in prihodnost zaposlitve dokaj negotova, se negotovost še stopnjuje, če ljudje niso obveščeni o dogajanju v podjetju. Večina intervjuvanih bi iskala pomoč pri sindikatu, če bi bili v stiski in bi potrebovali pomoč, dve intervjuvani osebi pa ne vesta, če bi iskali pomoč pri sindikatu. Kar bi lahko bila posledica manjšega zaupanja v sindikat in pa predpostavka, da sindikat nima dovolj moči. Ena intervjuvanka je že iskala pomoč sindikata v zvezi z informacijami, ki jih je želela, preostalih pet se na sindikalno pomoč še ni obrnilo.

4.4. ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE

Vsi intervjuvani živijo na vasi. Večina jih živi pri starših in niso lastniki hiše, lastniki so starši. Dve intervjuvanki živita v lastni hiši, lastništvo si delita z možem. Obe intervjuvanki,

ki živita v lastni hiši sta s stanovanjskimi razmerami zadovoljni. Prav življenje na svojem jih navdaja z največjim zadovoljstvom. En intervjuvanec je prav tako zadovoljen s stanovanjskimi razmerami, ker si je prostore lahko uredil po svoje in se v njih dobro počuti. Z bivalnimi razmerami je nezadovoljna večina tistih intervjuvanih oseb, ki živijo v hiši staršev, od štirih intervjuvanih so tri osebe nezadovoljne. Razlogi nezadovoljstva so različni. Prvi razlog je omejevanje pri urejanju svojih prostorov, ena intervjuvanka (I1) izpostavlja to težavo, ker jo tast in tašča omejujeta in ji ne pustita, da bi v hiši kaj po svoje uredila. Drugi razlog je ta, da intervjuvani nimajo zasebnega življenja, kar je posledica življenja več generacij skupaj v eni hiši ter prostorska stiska. Ena intervjuvanka (I5) pravi takole: »Več kot deset let živim z otrokoma v eni sobi«. Tretji razlog za nezadovoljstvo je slabo stanje hiše, ki bi bila potrebna obnove. Četrty razlog za nezadovoljstvo je stara oprema.

Materialni položaj gospodinjstva je odvisen od števila članov gospodinjstva ter od števila nepreskrbljenih članov ter seveda višine dohodkov (glej tabelo 3.15 Materialni položaj gospodinjstva).

I1 Gospodinjstvo intervjuvanke 1 ima šest članov, od tega sta dva nepreskrbljena in dva upokojenca. Vseh šest članov gospodinjstva ima na razpolago mesečno nekje 2. 200 evrov. V ta dohodek sta všteti dve plači, ki skupaj znašata okrog 1000 evrov, otroški dodatek v višini 40 evrov, ter dve pokojnini skupaj 1000 evrov in študentsko delo enega od šolajočih se otrok.

I2 Gospodinjstvo druge intervjuvanke sestavljajo štirje člani. Dva zaposlena in dva nepreskrbljena. Vsi štirje imajo na razpolago 1. 430 evrov. V ta znesek sta všteti dve plači, štipendija v višini 80 evrov, ter 50 evrov otroškega dodatka.

I3 Gospodinjstvo intervjuvanke 3 ima pet članov od tega dva nepreskrbljena in ena upokojena oseba. Vsi dohodki skupaj znašajo 1. 480 evrov. V znesek sta všteti dve plači, ena pokojnina in otroški dodatek.

I4 Gospodinjstvo četrte intervjuvanke ima dva člana. Nima nepreskrbljenih članov. Vsi dohodki skupaj znašajo 740 evrov.

I5 Gospodinjstvo pete intervjuvanke šteje štiri člane. Dva sta nepreskrbljena in ena oseba je upokojena. Seštevek dohodkov znaša 1. 020 EUR. V ta znesek je všteta plača, pokojnina, preživnina in otroški dodatek.

I6 Gospodinjstvo šestega intervjuvanca ima tri člane. Nepreskrbljenih članov ni. Vsi dohodki članov znašajo 1. 020 EUR. V ta znesek sta všteti dve pokojnini in ena plača.

Če se vrnemo k tabeli 3.15 Materialni položaj gospodinjstva, se bolj jasno pokažejo posamezni dohodki in struktura gospodinjstva. Izkazalo se je, da ostajajo drugi dohodki, kot so štipendija, otroški dodatek, preživnina in študentsko delo pomembni vir dohodka. Če ne bi prištela teh dohodkov k ostalim dohodkom gospodinjstva, bi se pri nekaterih intervjuvanih osebah (I1, I2, I3, I5) dohodek zmanjšal od 50 pa do 200 evrov. Prav tako je pomemben vir dohodka pokojnina upokojenih članov gospodinjstva. Vendar se pri pokojnini kot del dohodka gospodinjstva pojavi **ovira**. Intervjuvane osebe namreč navajajo naslednjo težavo glede pokojnin. Pokojnine se štejejo kot vir dohodka gospodinjstva, čeprav s pokojnino razpolagajo imetniki sami in je ne delijo z drugimi člani. Torej dejansko ne prispevajo v gospodinjstvo. Kar je lahko tudi ovira pri pridobivanju nekaterih državnih socialnih pomoči, kjer se štejejo vsi dohodki gospodinjstva. Materialni položaj ogrožajo visoki stroški, predvsem pozimi, ko še pridejo stroški kurjave pa tudi breme plačevanja stroškov je na eni osebi v gospodinjstvu.

Na slabši materialni položaj vplivajo še šoloobvezni otroci, tukaj so mišljeni stroški povezani s šolanjem otrok. Ena intervjuvanka izpostavi še negotov položaj samozaposlenega moža, ki ne ve kako dolgo bo še imel delo, izpad njegovega dohodka pa bi materialno in eksistenčno ogrozil življenje družine. Slab materialni položaj je posledica nizkega dohodka, ki ni dovolj visok, da bi intervjuvane osebe zmogle pokriti vse stroške in težko ustvarijo kaj svojega, ker ne dobijo kredita, sama plača pa je prenizka, da bi varčevali.

Družinske razmere in odnose znotraj družine večina intervjuvanih ocenjuje kot dobre. Dve intervjuvani osebi pa odnose ocenjujeta kot konfliktne, kar je posledica že prej omenjenih stanovanjskih razmer in malo možnosti, za življenje na svojem, posledično zaradi nizkega dohodka.

Dve intervjuvani osebi ne poročata o zdravstvenih težavah, ostali štirje pa navajajo različne zdravstvene težave, tudi družinskih članov. Posamezne bolezni, kot jih navajajo, si lahko pogledate v tabeli 3.17 Družinske razmere/zdravje.

4.5. OCENA OKOLIŠČIN, RAZLOGI

Ocena okoliščin zaposlitvene situacije se nanaša na podatke prej, zdaj in prihodnost. Večina intervjuvanih ocenjuje zaposlitveno situacijo v preteklosti boljše kot je zdaj. Argumenti za to so naslednji. Prej je bilo ceneje, pomeni, da so stroški življenja bili nižji. Prej je imela Mura večje plače, kar je omogočalo boljše življenje in večjo materialno varnost. Tudi zaposlitev je bila bolj gotova in varna, v primerjavi s trenutno situacijo, ko zaposleni ne vejo kaj jih čaka v prihodnosti. Ker so bile plače večje in so bili stroški življenja manjši, so intervjuvane osebe imele denar, ki jim je ostal in so lahko varčevale. Pred 18 leti so zaposleni v Muri dobivali regres, božičnico in trinajsto plačo, kar je prav tako izboljšalo materialni položaj posameznikov in njihovih družin. Ena intervjuvana oseba ocenjuje okoliščine v preteklosti v primerjavi z zdaj kot enake, ker je imela vedno slabo plačane zaposlitve, vmes pa je bila brezposelna, kar ocenjuje kot slabše kot je zdaj (I1).

Intervjuvanci ocenjujejo, da je prišlo do sprememb pred petnajstimi leti. **Razlogi** za slabši trenutni položaj so, po mnenju dveh intervjuvanih, v slabem vodenju podjetja, kar je pripeljalo do zdajšnjega negotovega položaja in nizkih plač. Drugi intervjuvanci vidijo razloge za slabši položaj še v politiki, gospodarski krizi, v slabem stanju gospodarstva na sploh in v zaostajanju za konkurenco.

Trenutne situacije v primerjavi s preteklostjo ni nihče od intervjuvanih oseb ocenil kot boljše. Eni osebi se zdi situacija enaka. Večina intervjuvanih ocenjuje trenutno situacijo kot slabo. Razlogi so naslednji. Odvisnost od drugih, kar je lepo razvidno iz naslednje izjave ene intervjuvanke (I1): »Kljub zaposlitvi, sem odvisna od moža, ker s svojo plačo ne zmorem plačevati vseh stroškov«. Tri intervjuvane osebe vidijo razlog za trenutno slabo situacijo v negotovi zaposlitvi. Intervjuvanka (I1) opiše: »Zdaj je še slabše, ker smo delavci v večni negotovosti, ne vemo, če bo delo, če bomo obdržali delovna mesta, če bo plača«. K slabi

situaciji pripomore še nizka plača in pa dražji stroški življenja. Kljub slabi situaciji je težko najti razumevanje, intervjuvanka (I4) takole pove: »Zdaj pa še '*jamrati*' ne bi smeli, ker nam baje ne gre tako slabo, to je včasih slišati med ljudmi«.

Situacijo, v kateri so se intervjuvane osebe znašle, opisujejo kot negotovo prihodnost, kar je predvsem posledica negotove zaposlitve.

Intervjuvane osebe sem prosila, da primerjajo in ocenijo **razmere izpred pet let** in zdaj. Večina je okoliščine ocenila kot enake, enaka ostaja zaposlitev in z njo povezana nizka plača, enake ostajajo družinske razmere ter občutek nemoči, da bi lahko sami kaj spremenili. Ena intervjuvana oseba zdajšnje razmere ocenjuje kot slabše v primerjavi s tistimi izpred petih let. Predvsem plača je nižja kot takrat in cene življenjskih potrebščin in življenjskih stroškov so dražje.

Višji stroški in podražitve življenjskih potrebščin pri nizki plači zlahka privedejo do **občutka prikrajšanosti**. Intervjuvane osebe čutijo prikrajšanost pri osnovnih potrebah. To pomeni, da kupujejo najcenejše izdelke, kupujejo za sproti in le nujno. Pri dveh intervjuvanih osebah se kaže prikrajšanost pri osebnih potrebščinah s tem, da ne kupujeta novih stvari in ne gresta k frizerju. Ena intervjuvanka živi z otrokoma v eni sobi, v hiši svoje mame, saj ji finančne razmere ne omogočajo življenja na svojem. Potem pa je še prikrajšanost pri višjih potrebah, kjer večina intervjuvanih čuti prikrajšanost. Prikrajšanost na tem področju se kaže v ovirah samouresničevanja, ker slab materialni položaj ne omogoča, da bi si intervjuvanka kaj ustvarila. Prikrajšanost pri željah, saj si zaradi nizkega dohodka ne izpolni recimo želje po novem kosu obleke. Ena intervjuvana oseba ne gre na dopust, torej prikrajšanost pri potovanjih oziroma dopustu. Zaradi slabega materialnega položaja pa se zmanjša sodelovanje v družbenih dejavnostih. Večina intervjuvanih oseb prikrajša za dobrine in višje potrebe prav sebe. Dve osebi menita, da so prikrajšani tudi družinski člani, zlasti otroci. Ena intervjuvanka (I5) opiše takole: »Vem, da imata otroka veliko želja, ki jih ne morem izpolniti, to je hudo«. Dve intervjuvani osebi ne občutita nobene prikrajšanosti na katerem področju.

4.6. VIRI POMOČI

Poleg plače si intervjuvane osebe pomagajo še največkrat tako, da obdelujejo vrt in njivo, redijo živino in imajo sadovnjak, torej pomagajo si z lastno pridelavo hrane, ker imajo za to možnosti, saj živijo na podeželju. Situacija tistih, ki živijo v mestih je verjetno drugačna, kajti intervjuvani poročajo, da jim lastna pridelava hrane še kako pomaga, da ne kupujejo vse hrane. Druge vire dohodka predstavlja še študentsko delo, tega opravlja hčerka ene intervjuvanke, da lahko pokrije vsaj nekaj stroškov študija. Dodatni viri so še štipendija, otroški dodatek in preživnina za otroka, ki jo plačuje oče otrok.

Večina intervjuvanih poišče pomoč v stiski pri družinskih članih, to je tast, partner, svak, mama in otroci. Največkrat je ta pomoč finančna, pri otrocih in partnerju pa intervjuvane osebe poiščejo oporo in pomoč pri delu. Dve intervjuvanki prejmeta finančno pomoč družinskih članov enkrat letno, ena intervjuvanka pa večkrat prosi mamo za finančno pomoč. Ena intervjuvana oseba (I5) je že večkrat poiskala poč pri centru za socialno delo, kjer so ji dvakrat v letu pomagali z enkratno socialno pomočjo, ker je potrebovala denar za nakup šolskih knjig, poleg tega je še iskala pomoč pri reševanju stanovanjske stiske, vendar pomoči ni prejela, v svoji stiski je ostala sama, čeprav je bila na CSD že dvakrat. Denarno pomoč vsi ocenjujejo kot ustrezno, in čeprav je le trenutna, vendarle pomaga iz trenutne stiske. Opora družinskih članov pripomore k olajšanju bremena in skrbi, ki jih oseba ima.

Intervjuvane osebe poznajo še naslednje organizacije, kjer bi lahko iskale pomoč. Največkrat sta omenjeni organizaciji Karitas in Rdeči križ, nato še Beli obroč, center za socialno delo ter sindikat.

Vendar pa obstajajo **ovire pri iskanju pomoči**. Ena intervjuvana oseba meni, da bi izgubila občutek lastne vrednosti, ker bi se s tem, da bi iskala pomoč na CSD, ponižala. Ovira je tudi občutek stigme, ki je prisoten pri ljudeh, ki iščejo pomoč, saj bi »ljudje potem govorili, da hodim tja po pomoč« (I6).

Izhod iz situacije intervjuvane osebe vidijo v pridobitvi izobrazbe, ki bi potem omogočala iskanje boljše plačane zaposlitve. V višji plači, ki bi omogočala boljše življenje, oziroma življenje z manj odrekani. V drugi zaposlitvi, ki bi bila morda bolj gotova in bi zagotavljala večjo varnost v prihodnosti. Ena intervjuvana oseba vidi izhod v neodvisnost oziroma v

življenju na svojem. Našteti možni izhodi pomenijo zgolj videnje možnega izhoda, tem izhodom na poti stojijo nekatere **ovire**, zaradi katerih ljudje morda vztrajajo v tej situaciji ali jo težko spremenijo na boljše.

Prva ovira je občutek nemoči, intervjuvani imajo občutek, da je rešitev izven njihovega vpliva. Intervjuvanka (I3) pravi takole: »Jaz ne morem nič narediti, edino čakam lahko kaj bo«.

Druga ovira je malo prostih delovnih mest. V Pomurju je bilo dne, 17. 3. 2009, na Zavodu za zaposlovanje, območna enota Murska Sobota, 80 prostih delovnih mest za I, II, III in IV stopnjo izobrazbe (osnovna šola ali manj, krajše izobraževanje ter poklicna šola) (Vir: Zavod za zaposlovanje/aktualna delovna mesta. Dostopna na: <http://www.ess.gov.si/slo/Iskanje-dela/PDWeb/PD/PD.ASP>). Intervjuvane osebe seveda lahko spremljajo stanje na trgu zaposlovanja, trenutno pa smo vsi »bombardirani« s slabimi novicami iz gospodarstva in finančne krize, ki še lahko poglobijo občutek nemoči in predpostavko, da ni prostih delovnih mest. Prosta delovna mesta so, vendar so ta večinoma za druge dejavnosti in poklice in le redko za tekstilno industrijo. Dne 17. 3. 2009 na Zavodu za zaposlovanje ni bilo nobenega prostega delovnega mesta za delo šivanje, konfekar/konfekarica ali tekstilni tehnik/tehnica.

Konkuriranje za druga delovna mesta pa zahteva znanje, kar je že tretja ovira, pridobitev izobrazbe. V tabeli 3.1 Demografski podatki, lahko vidimo, da imajo tri intervjuvance končano osnovno šolo, trije pa triletno tekstilno šolo (poklicna šola). Z vstopanjem v izobraževanje pa je povezano stereotipno mišljenje intervjuvank, da so za šolo prestare. Kar je še dodatna ovira, da ne vstopijo v sistem izobraževanja.

Četrta ovira je negotova prihodnost zaposlitve, nizek dohodek in zaposlitev, ki ne nudi varnosti, onemogoča, da bi se zaposleni lahko osamosvojili in ne bi bili odvisni od pomoči drugih.

Peta ovira je starost, intervjuvani predpostavljajo, da bi težje dobil zaposlitev, ker je že toliko star (I6), v tem primeru več kot štirideset let.

Šesto oviro predstavlja vrsta izobrazbe, kot sem že omenila malo prej, je polovica intervjuvanih končala tekstilno šolo in bi lahko predstavljalo oviro v smislu, da za druga dela nimajo zahtevanih znanj.

Sedma ovira je nizka varnost nove zaposlitve. Z novo zaposlitvijo so prav tako povezana določena tveganja, kot je na primer, delo za določen čas, kar pa ne izboljšuje situacije, ki je prav tako negotova. Nova zaposlitev lahko prinese nove izzive, kot so osvajanja novih znanj in prilagajanje na drugačne delovne razmere in druge sodelavce, kar prav tako lahko povzroči nekatere dvome in se morda tudi zato nekateri zaposleni ne odločijo za zamenjavo zaposlitve.

4.7. ALI V PRIMERU ZAPOSLENIH V MURI LAHKO GOVORIMO O ZAPOSLENIH REVNIH?

Težko je določiti mejo revščine, saj se razlikuje od dojemanja situacije vsakega posameznika. Revščina ima več meja, ki pa so največkrat določene v administrativne namene. Vendar iz zbranih podatkov lahko izvlečem nekatere podatke, in skušam odgovoriti na vprašanje.

Ker želim pridobljene podatke svoje raziskave primerjati s podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), Kazalniki dohodka in revščine 2007 (Dosegljivo na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2032), moram najprej izračunati število ekvivalentnih odraslih članov gospodinjstva vsake intervjuvane osebe in nato še ekvivalentni dohodek za vsako gospodinjstvo. Primer izračunov obojega je v Prilogi 4 Izračun ekvivalentnega dohodka gospodinjstva.

Za primerjavo so v tabeli 4.1 (spodaj) navedeni različni podatki dohodkov na mesec, ki določajo mejo revščine za posamezno kategorijo. Vsi, ki imajo na razpolago manjši mesečni dohodek, so pod mejo revščine.

Tabela 4.1: Meja revščine na ekvivalentnem dohodku

Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec	Štiričlanska družina z dvema odraslima in dvema otrokoma mlajšima od 14 let	Dvočlansko gospodinjstvo brez otrok
495 evrov razpoložljivega dohodka na mesec	1. 040 evrov razpoložljivega dohodka na mesec	734 evrov na mesec

Vir: SURS, Kazalniki dohodka in revščine, 2007. Dosegljivo na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2032 (16.3.2009)

- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 1 je **628, 6 EUR**.
- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 2 je **621,7 EUR**.
- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 3 je **493, 3 EUR**.
- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 4 je **493 ,3 EUR**.
- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 5 je **485, 7 EUR**.
- ❖ Dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu intervjuvane osebe 6 je **510 EUR**.

Zgoraj so navedeni dohodki za ekvivalentno odraslo osebo na mesec v gospodinjstvu posameznih intervjuvanih oseb. Vsi, ki imajo dohodek nižji od 495 evrov na mesec, so pod pragom revščine. Če upoštevam mejo revščine na 495 evrov dohodka na ekvivalentno odraslo osebo, potem lahko sklenem, da so pod mejo revščine tri intervjuvane osebe, tri osebe pa so nad mejo revščine, vendar ena intervjuvana oseba (I6) presega mejo le za 15 evrov, ostali dve intervjuvani osebi pa mejo presegata za (I1) 133, 6 evrov in (I2) 126, 7 evrov. Naj še na tej točki dodam, da so v dohodek gospodinjstva bili vštetni vsi dohodki (plače, pokojnine, štipendije, preživnine, otroški dodatek, študentsko delo), ne pa tudi dohodek v naravi (lastni pridelki). Vendar menim, da je treba poudariti, kot se je pokazalo med raziskavo, da vsi člani

družine ne prispevajo enak delež dohodka v skupno gospodinjstvo. V tabeli 3.16 Ovire dohodka, intervjuvane osebe izpostavijo prav ta problem, da na primer, sami plačujejo večino stroškov, ali da imajo starši pokojnino za sebe in ne prispevajo v enaki meri v gospodinjstvo. Vendar, če pogledam posamezne primere intervjuvanih oseb se izkaže, da nekateri vseeno čutijo prikrajšanost in nezadovoljstvo s situacijo, čeprav so nad mejo revščine. Taka situacije je pri intervjuvani osebi 1 (I1), ki čuti prikrajšanost pri osnovnih potrebah (kupi najcenejše izdelke) in prikrajšanost višjih potreb, ker si zaradi nizkega dohodka ne more nič ustvariti. V nasprotju z intervjuvano osebo 1 (I1), pri kateri dohodek na ekvivalentno odraslo osebo na mesec presega za 133, 6 evrov, pa intervjuvana oseba 6 (I6), ki presega mejo revščine za 15 evrov, ne čuti prikrajšanosti. S primerjavo obeh primerov (I1 in I6) so pri I1 prisotni nepreskrbljeni člani in je poleg tega finančno odvisna od moža, z družino živi pri moževih starših in je nezadovoljna s stanovanjskimi razmerami poleg tega še pravi, da največkrat prikrajša prav sebe. I6 prav tako živi pri starših, vendar nima otrok in ne čuti prikrajšanosti, zadovoljen je tudi s stanovanjskimi razmerami. Intervjuvana oseba (I6) ne čuti prikrajšanosti, morda iz razloga, da nima otrok in s svojo plačo preživlja le sebe, kar pa zaenkrat zadostuje. Iz tega lahko potegnem sklep, da se meja revščine spreminja od primera do primera in je težko določiti znesek, kje bi meja naj bila. Vedno je potrebno upoštevati okoliščine, ki posamezni primer spremljajo.

Tiste tri intervjuvane osebe (I3, I4, I5), ki so pod mejo revščine, čutijo prikrajšanost na nekaterih področjih (glej tabelo 3.19 Občutek prikrajšanosti), vendar situacijo doživljajo različno. Intervjuvana oseba 3 (I3) takole pove: »Pač nimam velikih želja, pa na dopust ne hodimo. Privoščimo si toliko kot imamo, več pa ne. Živimo za sproti«. Intervjuvana oseba 5 (I5) pa o tem takole: »Ne grem na dopust, nikamor ne grem, nič si ne morem privoščiti«.

Upoštevajoč mejo revščine SURS (Tabela 4.1) je izid naslednji. Od šestih intervjuvanih oseb so tri osebe pod mejo revščine, tri osebe pa nad mejo revščine. Vendar bi za osebe nad mejo revščine dejala, da so na meji z revščino, ker jih od meje revščine, ki je 495 evrov, ločuje ne več kot 133, 6 evrov, kar pa ni tako veliko, če upoštevamo kako negotovo zaposlitev imajo. Zaradi nizkega dohodka se nekatere intervjuvane osebe počutijo prikrajšane, prav vse osebe pa se počutijo omejene pri uresničevanju želja in ciljev kot pri vsakdanjih nakupih. In za konec - v primeru zaposlenih v Muri lahko govorimo o zaposlenih revnih, vendar je potrebno rezultate razlagati v širšem kontekstu, ne le skozi razpoložljiv dohodek gospodinjstva.

4.8. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA SLABŠI POLOŽAJ ZAPOSLENIH

Do slabšega položaja zaposlenih privede več različnih okoliščin ali dejavnikov.

- ❖ V raziskavi se jasno pokaže, da je glavni dejavnik, ki vpliva na slabši položaj zaposlenih, nizek **dohodek**, ta pa še posledično vpliva na druge dejavnike. Zaposleni z nizkim dohodkom so večkrat odvisni od drugih. Na primer nekateri se že osamosvojijo od staršev in gredo živeti na svoje, a se zaradi slabšega finančnega položaja vrnejo domov, ker ne zmorejo plačevati najemnine. Mnogi zaposleni so tudi finančno odvisni od svojcev in drugih ljudi ter organizacij pomoči. Zaradi nizkega dohodka mnogi zaposleni čutijo prikrajšanost tako na materialnem kot nematerialnem področju.
- ❖ Zaposleni, ki imajo **nizko izobrazbo**, težje konkurirajo na trgu zaposlovanja in težje najdejo boljše plačano zaposlitev. Oviro predstavlja tudi vrsta izobrazbe, ki morda ne odgovarja povpraševanju na trgu zaposlovanja.
- ❖ V slabšem položaju so tudi **enostarševske družine**. Primer intervjuvanke (I5). Mati samohranilka z dvema otrokoma, ki je zaposlena v Muri, se zaradi nizkega dohodka znajde v stiski. Težje si tudi išče drugo zaposlitev, saj novo zaposlitev spremljajo tudi določena tveganja, kot je delo za določen čas in morebitna brezposelnost. Poleg tega je odvisna od mame, ker nima možnosti živeti drugje. Njeno stisko spremljajo številni konflikti z mamo in stanovanjska stiska, saj živi z otrokoma v eni sobi. Išče izhode in pomoč pri CSD. Počasi izgublja zaupanje v institucije pomoči in se v stiski počuti zapuščeno.
- ❖ Dejavnik je tudi **negotova prihodnost**, saj si zaposleni težko kaj ustvarijo, ker jim zaposlitev ne nudi varnosti. Na višino dohodka in varnost pa so vezana tudi bančna posojila, ki jih zaposleni ne morejo in ne upajo vzeti, da bi se lahko na primer osamosvojili in živeli na svojem. K negotovi prihodnosti spada tudi **negotova zaposlitev**, ki pod vprašaj postavlja tudi redno izplačevanje in višino dohodka. V

takem primeru zaposlene lahko že ogroža revščina, saj je plača pomemben vir dohodka in bi izpad le-te pomenil veliko stisko.

- ❖ Dejavnik, ki sicer bolj posredno vpliva na slabši položaj zaposlenih, je življenje in delo v **Pomurju (torej regija)**. Kot sem pisala že v teoretičnem delu diplomske naloge v poglavju *Drugi pomembni dejavniki*, je Pomurje v primerjavi z ostalim delom Slovenije v zaostanku. Zaposleni v Pomurju imajo v povprečju nižje plače kot drugod po Sloveniji. Pomurska regija še izstopa z najvišjo brezposelnostjo in z najvišjim številom prejemnikov denarne socialne pomoči.
- ❖ **Nepreskrbljeni člani v gospodinjstvu** so prav tako dejavnik, ki vpliva na slabši položaj zaposlenih. Stroški šolanja in študija so za zaposlene z nizkimi dohodki lahko pravi zalogaj. O tem sta spregovorili intervjuvanki I1 in I5. Prva ima dva študenta, druga pa dva osnovnošolca, slednja je morala za nakup šolskih knjig prositi za enkratno denarno socialno pomoč. Poleg stroškov šolanja so še drugi stroški.

5. RAZPRAVA

Namen raziskave je bil ugotoviti, ali v primeru zaposlenih v Muri lahko govorimo o zaposlenih revnih, kakšna je zaposlitvena situacija in kakšne so življenjske okoliščine zaposlenih v Muri, obenem pa še ugotoviti vire pomoči in identificirati dejavnike, ki vplivajo na slabši položaj zaposlenih.

Raziskava je pokazala, da lahko v primeru zaposlenih v Muri, govorimo o zaposlenih revnih. Tri intervjuvane osebe, od šestih, spadajo v to skupino. Vendar se tudi ostale intervjuvane osebe spopadajo z omejevanjem pri potrebah, željah in ciljih. Zato so zaposleni v podjetju Mura na meji z revščino, nekateri pa že spadajo v skupino zaposleni revni.

Zaposlitveno situacijo najbolj zaznamujeta dve značilnosti, to sta negotova prihodnost zaposlitve in nizke plače. V teoretičnem delu diplomske naloge sem v poglavju 1.7 *O podjetju Mura*, pisala o tem, da je podjetje prešlo iz 40 urnega na 36 urni tedenski delavnik, kar je posledica zmanjšane obsega dela. Od marca naprej pa Mura nima več dela, kot le za največ polovico kapacitet, posledica tega je, da so zaposleni na dopustu, nekateri do sredine aprila ali še dlje. Mura tudi namerava zmanjšati obseg zaposlenih. Vse to stopnjuje negotovost v prihodnost. Prav vse intervjuvane zaposlene je strah za prihodnost. Čeprav so pogoji dela, prej kot ne, težki, marsikatero delo je monotono in na normo, je večina zaposlenih z delom zadovoljna in radi opravljajo svoje delo, vendar edino nezadovoljstvo ostaja pri nizki plači in majhni varnosti zaposlitve. Nizka plača pa ima številne učinke na druga področja življenja zaposlenih.

Zanimivo je opažanje intervjuvanih, da je vpliv sindikata omejen, ker manj zaposlenih zaupa v sindikat, se zmanjšuje tudi število članov, kar je posledično manjša moč sindikata. Zanimiv se mi zdi predlog ene intervjuvane osebe, ki predlaga, da bi moral sindikat izstopiti izpod okrilja podjetja, kar pomeni, da vodilni predstavniki sindikata ne bi bili hkrati tudi zaposleni v podjetju. Slednje, naj bi vplivalo na popuščanje sindikata zahtevam vodstva, kar pa spet posledično vpliva na manjše zaupanje v delo sindikata.

Iz raziskave je razvidno, da je materialni položaj nekaterih gospodinjstev izrazito slab. Plača predstavlja pomemben dohodek, v nekaterih gospodinjstvih je celo edini vir preživetja. Pomembni so še drugi dohodki gospodinjstva, štipendija, otroški dodatek, študentsko delo, preživnina, pokojnine. Če ne bi v dohodek gospodinjstva vštela še teh dohodkov, bi bil rezultat še slabši. Brez teh dohodkov bi se poslabšal tudi materialni položaj posameznega gospodinjstva.

Skoraj vse intervjuvane osebe menijo, da je bilo v preteklosti boljše. Razlogi za slabši trenutni položaj so v nizki plači, ki ne omogoča življenja brez odrekaj in prikrajšanosti ter v vedno višjih stroških življenja.

Vpliv zaposlitve je viden na psihološkem, socialnem, materialnem in zdravstvenem področju intervjuvanih. Negativna vpliva sta predvsem dva dejavnika, nizka plača in negotovost zaposlitve.

Intervjuvanci poročajo o številnih prikrajšanostih, tako na materialnem kot nematerialnem področju. Prikrajšanost potreb po samouresničevanju, pri željah, pri sodelovanju v družbenih dejavnosti ter prikrajšanost osnovnih potreb so v ospredju. Zaposlene intervjuvane osebe poročajo o tem, da najprej in najbolj prikrajšajo sebe, šele nato otroke.

Slabe materialne razmere, ki so posledica nizke plače, ne dopuščajo neodvisnega življenja na svojem. V raziskavi se je izkazalo, da večina intervjuvanih živi v hiši staršev, ker si ne morejo privoščiti lastne hiše ali stanovanja. Kar pa v nekaterih primerih slabo vpliva na družinske odnose in občutek nemoči.

Pomemben vir pomoči so še vedno družinski člani ožjega in širšega sorodstva, ki največkrat finančno pomagajo. Iz raziskave je razvidno, da se intervjuvane osebe zavedajo, da je ta pomoč le kratkotrajna in trenutna rešitev, vendar tudi ustrezna, ker pomaga premostiti finančno stisko.

Ugotavljam, da večina intervjuvanih oseb pozna Karitas, Rdeči križ in center za socialno delo, kot organizacije, ki nudijo pomoč. Vendar, pomoči ne bi tako hitro iskale, ker jih pri tem

ovira stigma, ki je povezana z ljudmi, ki iščejo pomoč v teh organizacijah, saj se bojijo, da bi bili potem tudi same zaznamovane.

Izhod iz situacije vidijo intervjувanci različno. Za nekatere je izhod pridobitev izobrazbe, za druge višja plača. Spet tretji vidi izhod v drugi zaposlitvi ali v osamosvojitvi in neodvisnem življenju. Ali je izhod iz situacije možen, pa je odvisno tudi od ovir pri izhodu, na nekatere od teh pa zaposleni niti nimajo vpliva kot je na primer nizka varnost zaposlitve, število in vrsta prostih delovnih mest ali starost. Možno je vplivati le na stopnjo izobrazbe in na iskanje nove zaposlitve.

6. SKLEPI

- ❖ Zaposleni v Muri so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, nezadovoljni so z mesečnim dohodkom, ki je prenizek in ne omogoča življenja brez odrekanih in prikrajšanosti.
- ❖ Zaposlitev v Muri je negotova, kar zmanjšuje varnost zaposlitve.
- ❖ Vse intervjuvane osebe so stare med 38 in 46 let.
- ❖ Vse intervjuvane osebe so zaposlene za nedoločen čas za polni delovni čas.
- ❖ Večina intervjuvanih oseb je v Muri zaposlena več kot 20 let.
- ❖ Delodajalec zaenkrat redno izplačuje plače in poravnava vse obveznosti, ki jih ima do zaposlenih (malica, potni stroški, regres).
- ❖ Intervjuvane osebe menijo, da nimajo možnosti napredovanja na delovnem mestu in nimajo izobraževanj in usposabljanj.
- ❖ Zaposlitev večini intervjuvanih oseb pomeni materialno varnost, šele nato veselje do dela.
- ❖ Večina intervjuvanih oseb ima občutek nemoči, da bi lahko kaj storili, da se situacija izboljša.
- ❖ O zamenjavi zaposlitve razmišlja večina intervjuvanih, vendar jih pri iskanju zaposlitve ovira nizka izobrazba, malo prostih delovnih mest, ki ustrezajo njihovim kvalifikacijam, negotovost nove zaposlitve ter strah pred spremembo.
- ❖ Negotova zaposlitvena situacija in nizek dohodek vplivata na psihološko, socialno, materialno in zdravstveno področje življenja intervjuvanih oseb.

- ❖ V lastni hiši živita le dve intervjuvani osebi od šestih. Ostali živijo v hiši staršev, ker si zaradi slabega materialnega položaja ne morejo privoščiti neodvisnega življenja.
- ❖ Tri intervjuvane osebe že spadajo med zaposlene revne, saj njihov dohodek na ekvivalentnega odraslega člana gospodinjstva ne presega meje revščine 495 EUR. Za ostale tri intervjuvane pa bi dejala, da so na meji z revščino, saj njihov dohodek meje revščine ne presega za več kot 133 evrov, kar pa ni veliko, glede na negotovo zaposlitev v Muri. Nekatere osebe, ki so nad mejo revščine prav tako čutijo prikrajšanost na nekaterih področjih.
- ❖ Večina intervjuvanih oseb meni, da je bilo v preteklosti boljše. Glavna razloga za slabšo situacijo v sedanjosti sta nizka plača in visoki življenjski stroški.
- ❖ Intervjuvane osebe se čutijo prikrajšane pri osnovnih potrebah, kot so vsakdanji nakupi, osebne potrebščine in stanovanjske razmere. Prikrajšanost pa čutijo tudi pri višjih potrebah, kot so potreba po samouresničevanju, željah, dopust in sodelovanje v družbenih dejavnostih. Kar je posledica nizkega dohodka.
- ❖ Intervjuvanim največkrat na pomoč priskočijo družinski člani. Njihova pomoč je v prvi vrsti finančna.
- ❖ Intervjuvane osebe se bojijo stigme, če bi iskale pomoč Karitasa, Rdečega križa ali centra za socialno delo.
- ❖ Dejavniki, ki vplivajo na slabši položaj zaposlenih so nizek dohodek, nizka stopnja izobrazbe, enostarševske družine, nizka varnost zaposlitve, regija in nepreskrbljeni člani gospodinjstva.

7. PREDLOGI

Ta diplomska naloga je prispevek k boljšemu razumevanju položaja zaposlenih revnih in tudi tistih zaposlenih, ki so na meji z revščino.

Zaposlitev naj bi zagotavljala dostojno življenje delavcev in njihovih družin, plačilo za delo pa naj bi bilo pravično. Predlagam, da bi se v prihodnosti izvedlo več akcij, ki bi dvignile spoštovanje do poklicev in delovnih mest, ki običajno v družbi niso dovolj cenjeni. Saj zaposleni v tovarnah denar pošteno zaslužijo in delajo v težkih delovnih pogojih, kot je delo na normo in monotono delo za strojem. A na žalost, njihovo delo ni dovolj cenjeno niti ocenjeno in plačano s strani delodajalcev.

Predlagam, da se začnejo in nadaljujejo že začete akcije v družbi, ki bi opozarjale na negativne posledice kapitalizma, kot je na primer izkoriščanje delavcev za nizke plače.

Dobro bi bilo začeti akcije v smeri večjega informiranja zaposlenih o njihovih pravicah in možnostih, ki jih imajo kot zaposleni. Tako bi lahko preprečili številna protipravna izkoriščanja in nepravilnosti. Kajti v veliko primerih zaposleni niti ne vejo, kdaj so njihove pravice kršene in kakšne možnosti imajo. Zaposleni, ki se zavedajo svojih pravic, so tudi bolj močni in se ne bi počutili tako nemočne, obenem pa delodajalci ne bi imeli takšne moči.

Predlagam, da se dvigne minimalna plača, na takšno raven, ki bi omogočala življenje brez prikrajšanosti. Ena od intervjuvank predlaga dvig plače na 800 evrov, kar bi po njeni oceni zadoščalo za dostojno življenje.

Od štirih intervjuvanih oseb, ki imajo otroke še v šoli, dobi samo eden otrok republiško štipendijo. Stroški šolanja in drugi stroški so visoki, zato bi bilo dobro preveriti, kako deluje sistem dodeljevanja štipendij in morebiti zagotoviti najbolj ogroženim gospodinjstvom z otroki v šoli, vsaj eno štipendijo.

Država in občine bi morale zagotoviti več cenovno ugodnih stanovanj za zaposlene z nizkimi plačami. Kot se je izkazalo v raziskavi, večina intervjuvanih živi pri starših, ker si neodvisnega življenja ne morajo privoščiti.

Socialni delavci na centrih za socialno delo bi morali bolj resno jemati stiske zaposlenih in se zavzemati za reševanje njihovih težav.

Vsi, ki delajo v pomagajočih poklicih, bi se morali zavzemati za to, da iskalci pomoči ne bi bili stigmatizirani in bi tako dosegli več ljudi, ki pomoč potrebujejo. Čim več se je treba pogovarjati in pozornost nameniti otrokom v šoli. Morda bi se v vsaki lokalni skupnosti oziroma osnovni šoli uvedlo prostovoljno delo in akcije pomoči. S tem bi se bolj povezala lokalna skupnost, hkrati pa bi se že otroci na pravilen način srečali s pomočjo, kar bi lahko v prihodnje zmanjšalo stigmo iskalcev pomoči.

Ljudje, ki se znajdejo v finančni stiski, kot so zaposleni revni, potrebujejo pomoč čim prej. V ta namen bi bilo dobro, da se razvije oblika pomoči, ki nudi takojšnjo pomoč in se izogiba dolgotrajnim birokratskim postopkom. Tako bi se tudi povečalo zaupanje v institucije pomoči.

Predlagam, da vsi razmislimo, kako lahko pomagamo soljudem v skupnosti, kjer živimo in se zavzemamo za bolj pravično družbo. Pravična delitev dobrin bi moralo biti osnovno vodilo sodobne družbe.

8. LITERATURA

1. Alcock, Peter. 2006. *Understanding poverty*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
2. Castel, Robert. 2003. *From manual workers to wage laborers: transformation of the social question*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
3. Harl, Denise. 2007. *Revščina enostarševskih družin na območju Domžal*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Diplomsko naloga.
4. Haralambos, Michael; Halborn, Martin. 1999. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS – 1. izd., 1. natis.
5. Horvat, Martina. 2006. *Kakovost življenja in duševno zdravje delavk tovarne Mura*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Diplomsko naloga.
6. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
7. Kavar-Vidmar, Andreja. 1997. *Kakovost delovnega življenja*. *Socialno delo*, št. 2, str. 81-119. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
8. Kavčič, Bogdan. 1987. *Sociologija dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
9. Kolarič, Zinka. *Družbe tveganja in države blaginje - sociologija socialne politike*. dostopno na (28. 11. 2008):
www.student-info.net/sis-mapa/skupina_doc/fsd/knjiznica_datoteke/636740_sp_8.doc
10. Kovač, Ludvik. Mura še ni nared za pogreb – plače so. *Vestnik*. Številka 8, str. 3, 19. februar 2009. Članek.

11. Kovač, Ludvik. Stavkovne aktivnosti začasno ustavljene. *Vestnik*. Številka 9, str. 2, 26. februar 2009. Članek.
12. Kresal, Barbara. 2007. *Analiza pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlovanja v luči evropskega socialnega modela prožne varnosti (flexicurity)*. Zaključno poročilo. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Univerze v Ljubljani.
13. Leskošek, Vesna; Kresal, Barbara; Rihter, Liljana; Smolej, Simona; Boškić, Ružica; Zaviršek, Darja; Sobočan, Ana-Marija; Jeseničnik, Natalija. 2009. *Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
14. Mesec, Blaž. 1997. *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II*. Študijsko gradivo za interno uporabo. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
15. Mura d.d. Podjetje za proizvodnjo in trženje oblačil. Dosegljivo na:
http://www.muraonline.si/sl/informacija.asp?id_meta_type=5&id_informacija=33
(14. 3. 2009)
16. Novak, Mojca. 1994. *Dober dan, Revščina : dejstva, pristopi, politike*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
17. Novak, Mojca. 1997. *Razvoj evropskih modelov države blaginje*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo: Institut Republike Slovenije za socialno varstvo.
18. Pribac Igor. *Novi modeli socialne države*. Članek. Dosegljivo na:
http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4336/03-Nov_i_modeli_socialne_drzave.pdf
(9. 02. 2009)
19. Shipler, David K. 2005. *The working poor: invisible in America*. New York: Vintage Books.
20. *Socialno varstvene storitve*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
Dosegljivo na:

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/socialno_varstvene_storitve/
(13. 01. 2009)

21. *Spremenjena socialna listina*. 2000. Strasbourg: Council of Europe. Knjižnica pravne fakultete v Ljubljani.
22. Štukelj, Vesna. 2006. *Mobbing – čustveno nasilje na delovnem mestu*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Diplomaska naloga.
23. Šuštaršič, Janez. 2006. *Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji: sprejela vlada RS na seji 3. novembra 2005*. Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj.
24. Working Poor Families Projekt (WFPF); *Working Hard, FallingbShort: Amerika's working Families and the Pursuit of Economic Security*. 2004. Dosegljivo na: http://www.workingpoorfamilies.org/pdfs/Working_Hard.pdf (19. 12. 2008)
25. *Working poor in the European Union*. 2004. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/67/en/1/ef0467en.pdf> (20. 12. 2008)
26. *Working poor in the EU: an exsploratory comparativ analysis*. 2008. Dostopno na: <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2008-35.pdf> (20. 12. 2008)

ZAKONODAJA IN DOKUMENTI:

27. *Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti*. Uradni list RS, št. 67/2008.
28. *Mednarodna ureditev minimalne plače*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve; Zakon o določitvi minimalne plače. Dosegljivo na:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zakon_min_placa_2006_vlada.pdf (19. 12. 2008)

29. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. Dosegljivo na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102> (29. 11. 2008)
30. *Zakonom o določitvi minimalne plače* Uradni list RS, št. 114/2006, 36/2008.
31. *Znesek minimalne plače*. Uradni list RS, št. 76/2008.
32. *Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa*. 2009. Uradni list RS, št. 5/2009. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=90544> (Izpis dne: 12. 02. 2009)
33. *Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni list RS št. 42/2002.

STATISTIČNI VIRI:

34. *Aktualna delovna mesta, februar 2008*. Zavod za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/iskanje-dela/PDWeb/PD/pd.asp> (8. 02. 2009)
35. *Aktivno prebivalstvo*. 2008. SURS. Dosegljivo na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2121 (17. 01. 2009)
36. *Anketa o porabi v gospodinjstvih*. 2006. SURS. Dosegljivo na: www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=1704 (8. 12. 2008)
37. *Anketa o strukturi plače*. 2006. SURS. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1727 (17. 01. 2009)

38. *Družine v Sloveniji*. 2006. SURS. Dosegljivo na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=169 (12. 01. 2009)
39. *Kazalniki dohodka in revščine*. 2007. SURS. Dosegljivo na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2032 (17. 01. 2009)
40. *Kazalniki dohodka in revščine/ metodologija*. 2007. SURS. Dostopno na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2032 (17. 01. 2009)
41. *Kazalniki socialne povezanosti*. 2004. SURS. Dostopno na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=708 (14. 01. 2009)
42. *Merjenje relativne revščine*. SURS. Dosegljivo na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1213 (19. 12. 2008)
43. *Anketa o porabi v gospodinjstvih, Slovenija*. 2006. SURS. Dosegljivo na:
<http://www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=1704> (8. 12. 2008)
44. *Povprečne mesečne plače za avgust*. 2008. SURS. Dosegljivo na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1933 (5. 11. 2008)
45. *Slovenske regije v številkah*. 2008. SURS. Dosegljivo na:
http://www.stat.si/doc/pub/slovenske_regije_2008-koncna.pdf (3. 02. 2009)
46. *Socioekonomske značilnosti prebivalstva in meddržavnih selivcev*. 2006. SURS.
Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2095 (3. 02. 2009)
47. *Statistika števila izplačanih socialnih denarnih pomoči na mesec glede na status vlagatelja*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno na:
http://www.mdds.gov.si/si/statistika/denarna_socialna_pomoc/stevilo_izplacanih_dsp_za_mesec_glede_na_status_vlagatelja/ (19. 01. 2009)

48. *Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva*. 2007. SURS. SI-STAT podatkovni portal/demografsko in socialno področje/življenjska raven/kazalniki dohodka in revščine (SILC)/stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva/ nato sem označila različne tipe gospodinjstev in dohodek brez dohodka v naravi ter leto 2007/ izpiše se tabela za zahtevane podatke. Dosegljivo na (26. 12. 2008):
http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0862731S&ti=Stopnja+tveganja+rev%9A%E8ine+glede+na+tip+gospodinjstva%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08627_EU_SILC/&lang=2
49. SURS. *Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti 2007*. SURS. Dostopno na:
http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0862718S&ti=Stopnja+tveganja+rev%9A%E8ine+glede+na+najpogostej%9Ai+status+aktivnosti%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08627_EU_SILC/&lang=2 (17. 01. 2009)
50. *Življenjska raven/ 17. oktober dan boja proti revščini*. 2007. SURS. Dostopno na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1213 (23. 01. 2009)
51. *Delovne razmere v Evropski uniji: vidik spola*. 2005. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofund). Dostopna na:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/54/sl/1/EF0854SL.pdf> (9. 02. 2009)

9. POVZETEK

Diplomska naloga predstavlja v teroretičnem delu zbrana spoznanja in raziskave, ki so pomembna za razvijanje koncepta zaposlenih revnih, temu sledi empirični del naloge. Raziskava je osredotočena na zaposlitveno situacijo zaposlenih v podjetju Mura, na življenjske okoliščine intervjuvanih zaposlenih, razloge in oceno situacije zaposlenih ter vire pomoči. Z diplomsko nalogo sem želela ugotoviti ali v primeru zaposlenih v podjetju Mura lahko govorimo o zaposlenih revnih in kateri dejavniki vplivajo na slabši položaj zaposlenih. Največjo oviro predstavlja težko določljiva meja revščine. Rezultati so pokazali, da v primeru zaposlenih v Muri lahko govorimo o revnih zaposlenih. Vendar je prav tako pomemben podatek, da je veliko zaposlenih takih, ki so na meji z revščino in so zaradi nizkega dohodka prikrajšani na številnih življenjskih področjih. Ker je mejo revščine težko določiti, je potrebno rezultate raziskave razlagati v širšem kontekstu, ne le skozi razpoložljivi dohodek gospodinjstva.

10. PRILOGE

PRILOGA 1: VPRAŠANJA ZA INTERVJU

DEMOGRAFSKI PODATKI

SPOL:

STAROST:

REGIJA:

DRŽAVLJANSTVO:

ZAPOSLOTIVENA SITUACIJA

- 1) Katero vrsto izobrazbe ste dokončali?
- 2) Kakšno pogodbo o zaposlitvi imate?
- 3) Koliko časa ste zaposleni v Muri?
- 4) Na kakšnem delovnem mestu ste zaposleni, kaj konkretno delate?
- 5) Kakšne so delovne razmere in okolje v katerem delate?
- 6) Kakšna je višina vašega mesečnega dohodka, ali dobite regres, božičnico, kakršnekoli stimulacije oziroma uspešnost, ali imate plačan prevoz na delo, malico?
- 7) Ali redno dobivate plačo, ali dobite kakšen del v bonih ali naravi?
- 8) Kakšen je vaš delovni čas, ali je reden (od kdaj do kdaj) ali nereden, nestalen in neenakomerno porazdeljen po volji delodajalca, ali je krajši oz. daljši od običajnega, ali delate nadure? Imate čas za odmor, malico?
- 9) Kako je z bolniško odsotnostjo in dopustom (imate težave pri koriščenju le tega)?
- 10) Ali imate kakšna izobraževanja in usposabljanja? Ali lahko napredujete na vašem delovnem mestu?
- 11) Kakšni so medsebojni odnosi s sodelavci/sodelavkami in nadrejenimi?
- 12) Kaj vam pomeni zaposlitev?
- 13) Kako doživljate svojo zaposlitveno situacijo? Ste zadovoljni/nezadovoljni? Ali lahko zaposlitveno situacijo kaj izboljšate? Kaj lahko sami naredite za to? Kako gledate naprej? Kako vidite vašo prihodnost v podjetju Mura?
- 14) Ali ste kdaj v zadnjem letu razmišljali o zamenjavi službe? Ali morda že iščete novo zaposlitev? Se pri tem srečujete s katerimi ovirami?

- 15) Kakšen je vpliv zaposlitve na druga področja vašega življenja in življenja vaše družine?
- 16) Ali ste vključeni v sindikat? Kako razumete njegovo vlogo? Kakšen je vpliv sindikata? Se zanesete nanj? Ste se že obrnili nanj po pomoč? Bi se obrnili nanj v primeru težav?

ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE

- 17) Prosim vas, da opišete življenjske okoliščine, v katerih živite.
- 18) Kakšne so stanovanjske razmere (ste lastnik stanovanja/hiše; velikost stanovanja/hiše; oprema; se počutite varne; zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami)?
- 19) Koliko članov živi v vašem gospodinjstvu (nepreskrbljeni člani; aktivni/zaposleni člani; kje so zaposleni)?
- 20) Kakšne so družinske razmere (Kako zadovoljni ste z odnosi? Težave?)?
- 21) Kakšno je zdravstveno stanje (vaše, članov družine; bolezni, težave)?
- 22) Kakšen je materialni položaj vašega gospodinjstva (dohodki, premoženje)?

OCENA OKOLIŠČIN, RAZLOGI

- 23) Ste vedno živeli v takšnih okoliščinah, v kakršnih živite sedaj in ste mi jih opisali? Je bilo v preteklosti drugače? Kako? Boljše? Slabše?
- 24) Kdaj in zakaj je prišlo do sprememb (vprašanje v primeru: boljše/slabše)?
- 25) Če bi želeli oceniti okoliščine, v katerih živite, v primerjavi z okoliščinami, v katerih ste živeli npr. pred 5 leti, ali se vam zdi, da je situacije enaka/boljša/slabša. Zakaj?
- 26) Kje (na katerih področjih) čutite največjo prikrajšanost? Kdo v vašem gospodinjstvu je po vaši oceni zaradi situacije, v kateri ste, najbolj prikrajšan?

VIRI POMOČI

- 27) Iz naslova zaposlitve prejmete plačo. S katerimi viri si še pomagata, da lahko preživite (npr. delo na črno, popoldansko dopolnilno delo, vrt)?
- 28) Kadar ste v stiski oz. potrebujete pomoč na koga se (največkrat obrnete) (osebe, organizacije ...)?

- 29) Na kakšen način vam pomagajo? Kako pogosto?
- 30) Kako ocenjujete njihovo pomoč (ustrezna/neustrezna)?
- 31) Poznate (še) kakšno organizacijo, na katero bi se lahko obrnili, če bi potrebovali pomoč? Kje ste izvedeli za to/te organizacije?
- 32) Kje vi vidite izhod iz vaše trenutne situacije? Kaj bi bilo potrebno spremeniti, da bi se vaš položaj izboljšal?

33) Bi želeli dodati še kaj, o čemer vas nisem spraševala?

Za vaše sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem!

Vir vprašanj za intervju je poročilo Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih (Leskošek et al. 2009: 175). Razen vprašanj pod točko 1, 3, 12, 14, 18.

PRILOGA 2: PRIMER INTERVJUJA

Gospa je stara 46 let. Pomurska regija. Slovensko državljanstvo.

1. Končala sem triletno tekstilno šolo.
2. Delam za nedoločen čas, polni delovni čas, osem ur.
3. V Muri delam že 29 let.
4. Moje delovno mesto je priprava vseh skrojenih delov in sukancev, da jih razporedim po nalogu in potem lahko gredo hlače v šivanje. Temu delovnemu mestu rečemo servirka.
5. Včasih je strašen prepih zaradi klime in mi osem ur piha točno po vratu in hrbtu, po moje je tudi svetloba preslaba.
6. Neto plača za januar je bila 440 evrov. Regres sem dobila v petih obrokih, tisti znesek, ki ga morajo dati so razdelili na pet delov, ne vem več točno koliko je bilo, meni se zdi, da eno plačo. Božičnice ni bilo, dobili smo od sindikata Mercatorjeve bone za 25 evrov. Dodatek za uspešnost dobim različno od sedem pa do štirinajst evrov, odvisno kako odloči mojster po svoji presoji. Potne stroške dobim plačane vsak mesec, znesek je odvisen od delovnih dni, ampak skoraj vedno je nekje dvajset evrov na mesec. Ja tudi malico imam.
7. Plača je redna, v denarju.
8. Delam od šestih do dveh, redno, sobote zaenkrat ne delamo, saj še za redne dni nimamo dela. Delovni čas je bil reden, redko kdaj je bilo kaj, da smo delali nadure ali pa sobote. Včasih smo se gnali za normo in delali še med malico, da bi bila potem plača večja, zdaj pa nimam nič od tega, ker nam samo 174 ur plačajo, ostalo pa zadržijo in ure lahko koristimo, ko ni dela. Samo nas okoli nosijo. Včasih smo imeli dve pavzi, eno zjutraj eno pa po dvanajsti uri, zdaj so jutranjo prepovedali. Ampak veste kaj, jaz grem na pavzo pa na malico tudi, nič jim ne bom »*šenjkala*«. Zdaj pa je še slabše, saj smo doma in moramo dopust koristiti, ker ni dela. Jaz ne vem kaj bo, ko nam bo zmanjkalo dopusta. Vsak dan razmišljam kaj bo, strah me je, da ostanem brez službe in plače.
9. Do zdaj nisem imela problemov. Če bi šla na bolniško bi še manjšo plačo imela, tak, da grem, če je res hudo.
10. Ne, nič usposabljanj nimamo, kam pa lahko napredujem? Ni tega, edino za čistilko še lahko grem.

11. Odnosi so dobri in s sodelavkami tudi z nadrejenimi. Včasih smo še bolj skup držali, zdaj je vsak v svojem svetu, samo delo, pa nič druga. Nekdaj smo imeli piknike in za praznike nismo toliko delali, malo bolj je bilo sproščeno. Zdaj je res bolj napeto. Ne hecamo se toliko, več skrbi imamo z denarjem in ne vem, če še bo služba.
12. Zaposlitev mi predstavlja plačo, denar, veselje do dela. To rada delam, bolj kot kaj drugega. Tak še vsaj med ljudi pridem, saj drugega si nič ne morem privoščiti. Na kavo ne hodim, ali na kakšne zabave, tudi k frizerju ne grem vsak mesec, na dopustu že nekaj let nisem bila.
13. Z delom sem zadovoljna, ker to rada delam. Edino s plačo nisem zadovoljna, ker bi lahko bila večja. Sama pa ne morem nič spremeniti. Lahko bi si drugo delo iskala, ampak v Muri sem vsaj za nedoločen čas vzeta, drugje pa je vprašanje kako bi bilo. Ne vem kaj bo naprej, ne kaže dobro, tak smo v negotovosti delavci, ker nam vodilni nič ne povejo. Sprašujem se ali bo plača ta mesec, kako dolgo še, ali me bodo odpustili. Vsaj deset let še moram delat. Res ne vem kaj bo. Vam povem po pravici, da me je strah, da bo vedno slabše in bom še brez teh 400 evrov.
14. Večkrat razmišljam kam bi lahko šla delat. Saj bi se verjetno že naučila delati kaj drugega. Kam pa naj grem, saj ni služb, vsepovsod je kriza, vsak dan je več delavcev na cesti. Nihče ne zaposluje. Kje se bo toliko ljudi zaposlilo, vas vprašam?
15. Vse je povezano z denarjem. Hišo bi bilo treba popraviti. Pa ne morem, ker ni denarja. Privoščim si tudi ne nič, razen nujnega. Vsak evro dobro premislim kje bom zapravila. Neprestano računam, kaj si lahko kupim in koliko mi ostane. Pa veste, da proti koncu meseca nič ne ostane, če mi ne bi mama pomagala s svojo penzijo, bi imela premalo. Oh, stresno je.
16. Sem včlanjena v sindikat. Če kaj vprašam koga iz sindikata mi povejo, kaj drugega pa ne morejo narediti, saj se trudijo, ampak kaj boljše pa ni za nas delavce, ker tak odločajo o vsem vodilni v firmi.
17. Saj sami vidite, hiša je stara 80 let, »samo za šibico še je«, saj ni kaj popravljati, za porušiti pa novo postaviti, pa ni denarja. Že vse življenje živim v tej hiši skupaj z mamom. Prej je še moj otrok živel pri nama, zdaj pa živi na svojem in že dela. Mama je stara 86 let in težko dela. Vso delo meni ostane, če pa si ne bi nič pridelala in prašiča »gor skopala«, ne mogla vsega kupiti. Nekaj malega zemlje imam okoli hiše, pa je to taka zemlja, da samo z motiko gre delati.

18. Lastnik hiše je mama. Stanovanjske razmere pa so slabe. Oprema je stara 25 let, nekaj opreme je še starejše. Vrata in okna bi bilo treba menjati, ker so stara že 80 let. Pa tla. Ah to hišo bi bilo treba porušiti, pa na novo. Hiša ima dve sobi kopalnico, kuhinjo in shrambo. Poleg hiše pa je hlev. Staro je, pa ni denarja za novo.
19. Gospodinjstvo sva midve z mamo.
20. Z mamo se dobro razumeva, enkrat si ena zatrpi drugič pa druga, da ni prepira.
21. Dobrega zdravja sem, joj moram »potrkati«. Mama ima žolčne kamne pa noče na operacijo, pa stara in težje hodi.
22. Slabo je. Ko so mi od plače odtegnili sindikalno članarino pa vzajemno zavarovanje in obrok za zavarovanje za avto mi je ostalo točno 400 evrov. Mati pa dobi tisto najnižjo pokojnino, ker včasih so veliko delali v goricah, pa jih niso prijavili na zavod, zdaj pa je pokojnina nizka, slabih 300 evrov. Stroški so s položnicami okrog 160 evrov, malo še grem tankat, dvakrat v trgovino in že ni več plače.
23. Prej je bilo boljše. Kakšnih dvajset let nazaj je Mura imela večje plače, firma je imela toliko denarja, da so posojali drugim firmam. Pa v sklade so dali dobičke, toliko denarja je bilo, da so nam rekli, da tri leta sploh delati ni treba, zdaj pa tak. Nekoč sem si nekaj »šparala« da bi zidala, pa takrat takoj nisem, ker je bil otrok še majhen, pa samohranilka sem bila, potem pa je vedno slabše šlo v Muri. Zdaj pa še »jamrati« ne bi smeli, ker nam še baje ne gre tako slabo. To je včasih slišati med ljudmi. Ne vem, mogoče komu gre dobro, ampak meni je 400 evrov premalo.
24. Slabe razmere so povsod, kriza je. Saj to krizo so politiki in direktorji pripravili, če bi boljše vodili podjetja, ne bi do tega prišlo. Problem je tudi to, da so plače nizke, vse pa je dražje.
25. Slabše je kot pred pet leti, ker je plača nižja vsi stroški in hrana pa je dražje.
26. Nič si ne morem ustvariti, čeprav bi si želela, vsaj malo popraviti hišo, pa res ne gre. Vedno gledam na ceno, kupim najcenejše, pa samo nujno. Hudo je, ker se »sekiram« kaj bo naprej. Ne morem si vzeti niti kredita, ker ne vem, če ga bom lahko odplačala.
27. Pomaga mi to, da si lahko kaj pridelam. Imam vrt, malo sadovnjaka, race, kokoši, enega prašiča, pa malo njivo. Skušam si čim več pridelati sama, da mi ni treba kupiti.
28. Pomagajo mi najbližji, mama, otrok. Včasih mi sosedu pomaga na njivi.
29. Finančno mi pomagajo ali pa pri delu, ker sem za večino vse sama. Za pomoč prosim, če je res nujno, ker je sramota, da moram poleg plače še prositi za denar, kot če bi zapravljala ne vem kaj.

30. Ustrezna, ker mi pomagajo iz stiske in vem, da se lahko vedno na njih zanesem in jih prosim za pomoč.
31. Mogoče na socialno ali pa Karitas. K takim bi šla nazadnje, če res ne bi več šlo ali pa bi bila brez službe. Jaz nočem tega izkoriščati.
32. Boljše bi bilo, če bi imela večjo plačo ali pa drugo službo, kjer bi več zaslužila. Ampak za to ni dosti upanja, ker ni služb.

PRILOGA 3: PRIMER KODIRANJA IN PRIPISOVANJA POJMOV TER ZDUŽEVANJA V KATEGORIJE

Za primer sem izbrala eno vprašanje in odgovore vseh šestih intervjuvanih oseb, ki sem jih najprej podčrtala, nato izpisala in izpisane dele besedila kodirala in pojme nato združila v kategorije.

Vprašanje: (14) Ali ste kdaj v zadnjem letu razmišljali o zamenjavi službe? Ali morda že iščete novo zaposlitev? Se pri tem srečujete s katerimi ovirami?

(I1) Vsak dan razmišljam o drugi službi, predvsem drugačni, najraje bi delala z ljudmi, kot negovalka ali podobno, da bi lahko pomagala. Mislim pa, da nimam možnosti zaradi nizke izobrazbe. Da bi šla ponovno v šolo pa se mi zdi predolga pot, na koncu pa prav tako ne bi dobila službe, ker jih ni.

(I2) Ja pa sem res razmišljala, da bi si kaj druga poiskala. Samo kaj pa hočem? Edino za trgovko lahko grem ali pa kelnarco. Pa še to bi mogla šolo delati. Eh ne, saj ni izbire za službo in sem nehala o tem razmišljati

(I3) Ne razmišljam o drugi službi, kam bi tudi šla delat, saj ni kam iti, ni služb. Jaz imam samo osnovno šolo, zdaj pa vsi iščejo samo šolane ljudi.

(I4) Večkrat razmišljam kam bi lahko šla delat. Saj bi se verjetno že naučila delati kaj drugega. Kam pa naj grem, saj ni služb, vsepovsod je kriza, vsak dan je več delavcev na cesti. Nihče ne zaposluje. Kje se bo toliko ljudi zaposlilo, vas vprašam?

(I5) Včasih že razmišljam, pa ne vem kaj bi, saj nikjer nihče nič ne »garantira«.

(I6) O ja sem razmišljal o zamenjavi službe. Ampak sem navajen na to delo in se ne odločim, da bi dejansko kam šel. Tudi je težje najti delo, ki bi bilo za nedoločen čas.

IZPISANE IZJAVE IN PRIPISANE KODE

- (I1)Vsak dan razmišljam o drugi službi RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I1)Mislim pa, da nimam možnosti zaradi nizke izobrazbe NIZKA IZOBRAZBA/ OVIRA
- (I1)na koncu pa prav tako ne bi dobila službe, ker jih ni. NI ZAPOSLOTEV/ OVIRA
- (I2)Ja pa sem res razmišljala, da bi si kaj druga poiskala RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I2)Edino za trgovko lahko grem ali pa kelnarco. Pa še to bi mogla šolo delati NIZKA IZOBRAZBA/ OVIRA
- (I2)Eh ne, saj ni izbire NI ZAPOSLOTEV/ OVIRA
- (I3)Ne razmišljam o drugi službi NE RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I3)kam bi tudi šla delat, saj ni kam iti, ni služb NI ZAPOSLOTEV/ OVIRA
- (I3)Jaz imam samo osnovno šolo, zdaj pa vsi iščejo samo šolane ljudi NIZKA IZOBRAZBA/ OVIRA
- (I4)Večkrat razmišljam kam bi lahko šla delat RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I4)Saj bi se verjetno že naučila delati kaj drugega STRAH PRED SPREMEMBO/ OVIRA
- (I4)Kam pa naj grem, saj ni služb, vsepovsod je kriza, vsak dan je več delavcev na cesti. Nihče ne zaposluje. NI ZAPOSLOTEV/ OVIRA
- (I5)Včasih že razmišljam, pa ne vem kaj bi, RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I5)saj nikjer nihče nič ne »garantira«. NEGOTOVA PRIHODNOST V NOVI ZAPOSLOTVI/ OVIRA
- (I6)O ja sem razmišljal o zamenjavi službe RAZMIŠLJA O ZAMENJAVI SLUŽBE
- (I6)Ampak sem navajen na to delo in se ne odločim, da bi dejansko kam šel STRAH PRED SPREMEMBO/ OVIRA
- (I6)Tudi je težje najti delo, ki bi bilo za nedoločen čas NEGOTOVA PRIHODNOST V NOVI ZAPOSLOTVI/OVIRA

Zaradi večje preglednosti sem izjave in pojme, ki sem jih združila v kategorije uredila v tabele. Primer:

Možnosti zamenjave službe		
Razmišlja o zamenjavi službe	I1	Vsak dan razmišljam o drugi službi
	I2	Ja pa sem res razmišljala, da bi si kaj drugega poiskala
	I4	Večkrat razmišljam kam bi lahko šla delat
	I5	Včasih že razmišljam, pa ne vem kaj bi
	I6	O ja sem razmišljal o zamenjavi službe
Ne razmišlja o zamenjavi službe	I3	Ne razmišljam o drugi službi
Ovire pri iskanju službe		

a) nizka izobrazba	I1	Mislim, da nimam možnosti zaradi nizke izobrazbe
	I2	Lahko bi šla za kelnarco ali pa trgovko, pa še to bi mogla šolo delati
	I3	Jaz imam samo osnovno šolo, zdaj pa vsi iščejo samo šolane ljudi
b) ni zaposlitev	I1	Na koncu pa prav tako ne i dobila službe, ker jih ni
	I2	Saj ni izbire za službo
	I3	Kam pa bi tudi šla delat, saj ni kam iti, ni služb
	I4	Kam pa naj grem, saj ni služb, povsod je kriza, vsak dan je več delavcev na cesti, nihče ne zaposluje
c) negotova prihodnost v novi zaposlitvi	I5	Saj nikjer nihče nič ne »garantira«
	I6	Tudi je težje najti delo, ki bi bilo za nedoločen čas
d) strah pred spremembo	I4	Saj bi se verjetno že naučila kaj drugega delati
	I6	Ampak sem navajen na to delo in se ne odločim, da bi dejansko kam šel

PRILOGA 4: IZRAČUN EKVIVALENTNEGA DOHODKA GOSPODINJSTVA

Najprej se izračuna število ekvivalentnih odraslih članov za vsako gospodinjstvo.

- prva odrasla oseba dobi utež 1
- vsaka naslednja odrasla oseba dobi utež 0,5
- vsak otrok, mlajši od 14 let, dobi utež 0,3
- izračun je odvisen od starosti in števila članov gospodinjstva

1. Za vsako gospodinjstvo intervjuvanih oseb se izračuna **število ekvivalentnih odraslih članov.**

Intervju 1 (I1)

Število članov: 6

Starost članov: 71, 70, 47, 45, 21, 19

$$(1 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 = 3,5)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 3,5

Intervju 2 (I2)

Število članov: 4

Starost članov: 42, 39, 16, 12

$$(1 + 0,5 + 0,5 + 0,3 = 2,3)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 2,3

Intervju 3 (I3)

Število članov: 5

Starost članov: 73, 45, 42, 17, 16

$$(1 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 = 3)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 3

Intervju 4 (I4)

Število članov: 2

Starost članov: 85, 46

$$(1 + 0,5 = 1,5)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 1,5

Intervju 5 (I5)

Število članov: 4

Starost članov: 63, 38, 12, 8

$$(1 + 0,5 + 0,3 + 0,3 = 2,1)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 2,1

Intervju 6 (I6)

Število članov: 3

Starost članov: 82, 80, 42

$$(1 + 0,5 + 0,5 = 2)$$

Število ekvivalentnih odraslih članov: 2

2. Nato se izračuna **ekvivalentni dohodek gospodinjstva**

- seštejemo dohodke vseh članov gospodinjstva

- dohodek gospodinjstva delimo s število ekvivalentnih članov v gospodinjstvu

Intervju 1 $2200 : 3,5 = 628,6$ EUR

Intervju 2 $1430 : 2,3 = 621,7$ EUR

Intervju 3 $1480 : 3 = 493,3$ EUR

Intervju 4 $740 : 1,5 = 493,3$ EUR

Intervju 5 $1020 : 2,1 = 485,7$ EUR

Intervju 6 $1020 : 2 = 510$ EUR

Vir: Stanka Intihar. Stopnja tveganja revščine v Sloveniji, 2008. Izračun ekvivalentnega dohodka gospodinjstva. Dostopno na: www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/ppt/Revscina-20-05-08/INTIHAR.ppt
(16.3.2009)

LEKTORIRANJE DIPLOMSKE NALOGE

Diplomsko nalogo je lektorirala Hremina Dolinar. Lektor s podpisom potrjuje, da je diplomska naloga slovnično in slogovno ustrezna.

Datum: 20.04.2009

Podpis:

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Bojana Mihorič, vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2002/2003 kot redna študentka, izjavljam, da sem diplomsko nalogo z naslovom *Zaposleni revni in zaposleni na meji z revščino – primer podjetja Mura* napisala samostojno, s korektnim navajanjem virov ob pomoči mentorice doc. dr. Vesne Leskošek.

Datum: 04.05.2009

Podpis: