

Delitvena ekonomija, delavska moč in novi načini sindikalnega organiziranja

Andraž MALI¹ in Boštjan REMIC²

Nove oblike gospodarstva prinašajo dvojno težavo; ker temeljijo na sodobnih informacijskih tehnologijah, ustvarjajo vtis, da gre za popolnoma nove produkcijske načine »informacijske dobe«, v katerih delo ni več pomembno za ustvarjanje vrednosti; v praksi pa prinašajo izjemne prepreke za delavsko organiziranje. »Delitveno ekonomijo« ali »platformni kapitalizem« (Srnicsek, 2017) je treba razumeti kot zaostrovanje razrednega boja, kot proces, umeščen v širši kontekst prekarizacije, ki postavlja nove koordinate sindikalnega združevanja ter odnosa med delom in kapitalom nasploh. »Delitvena ekonomija« je del širše neoliberalne preobrazbe kapitalistične produkcije, ki je zaostрила pogoje delavskega organiziranja in spodjedla strukturno moč delavskih organizacij. Te spremembe so sicer značilne predvsem za zahodni svet (ZDA in Evropo), vendar se logika fragmentacije dela zaradi globalizacije kapitala v različnih odtenkih uveljavlja po vsem svetu. Strategije in moč sindikalnih gibanj v posameznih državah so raznolike, vendar pa pogoji njihovega delovanja postajajo vse bolj podobni. Zgodovinsko so se v Evropi vzpostavili centralizirani industrijski odnosi, saj so bili sindikati dovolj močni, da so pridobili politični vpliv v okvirih socialnega partnerstva (seveda s pomembnimi razlikami med državami). V ZDA pa so se uveljavili decentralizirani industrijski odnosi, kar je sindikate prisililo v razvoj organizacijskih metod na ravni delovnih mest in posameznih podjetij. Vendar danes tudi v Evropi lahko opazimo vse večjo decentralizacijo in fragmentacijo industrijskih odnosov, kar otežuje sindikalni boj, hkrati pa spodbuja iskanje novih metod za krepitev delavskega organiziranja.

Vitka produkcija z inovativnimi metodami zmanjševanja stroškov dela in prenašanja tveganj na delavke in delavce povečuje delitev delavskega razreda na posamezne dele in onemogoča vzpostavljanje solidarnosti. Preobrazba kapitalizma je sindikalno gibanje postavila v težaven položaj, zato izgublja svoje članstvo in tako akcijsko kot pogajalsko moč – glasno, a nemočno spremlja napade kapitala na organizirano delo. V zaostrenih razmerah razrednega boja sindikati brez organizacijske moči za industrijske akcije ne morejo zaustaviti sprememb, ki poslabšujejo položaj delavstva. Sindikalno gibanje se večinoma zgolj prilagaja novim razmeram – popušča v razrednem boju. Posledično izgublja članstvo in se omejuje v okviru socialnega dialoga.

¹ Andraž Mali, koordinator raziskovalnega odbora Centra za družbeno raziskovanje – CEDRA.

² Boštjan Remic, član raziskovalnega odbora Centra za družbeno raziskovanje – CEDRA.

Osredotoča se na nudenje storitev posameznim delavcem in delavkam. Vendar hkrati nastajajo zametki novih oblik sindikalnega in delavskega organiziranja ter oblikovanje novih načinov delavske solidarnosti in uspešnih industrijskih akcij. Ponekod so že uveljavljeni alternativni pristopi in strategije sindikalnega gibanja, ki ne pristajajo na integracijo v konkurenčno partnerstvo in storitveni model sindikalizma.

V prvem delu članka bomo obravnavali ključne vidike »osvoboditve« kapitala, predvsem pojav financializacije, ki zaostre konkurenco na vseh področjih kapitalističnega gospodarstva. Pritiski na posamezne kapitale ali zgolj na njegove dele se izražajo v konkurenčnih pritiskih na delavstvo. Proces fragmentacije dela prinaša nove oblike ločenosti delavcev in delavk: vzpostavi se dvojna struktura trga delovne sile – vse manjši centralni trg redno zaposlenih in naraščajoči periferni trg prekarnega ter slabo plačanega delavstva. To odločilno vpliva na različne tipe moči organiziranega dela, ki temelji na preseganju konkurenčnosti med delavci in delavkami v boju na delovnih mestih – temu bo namenjen drugi del.

Tretji del bo namenjen analizi in kritiki trenda prekarizacije. Kako sta povezana fragmentacija sindikalne solidarnosti in zniževanje stroškov dela? Prekarne zaposlitve uporabljajo kot strateško orodje za zaostrovanje pogojev sindikalnega organiziranja in povečevanje stopnje izkoriščanja. V četrtem delu bomo delitveno ekonomijo interpretirali kot zaostritev teh trendov v novih okoliščinah po krizi. Osredotočili se bomo na platforme dela, ki v nasprotju s kapitalskimi platformami delujejo kot trgi delovne sile. Delavke in delavci se, kljub izrazito težkim pogojem, organizirajo tudi v okviru delitvene ekonomije, pri tem pa mehanizme nadzora uporabljajo za upor proti kapitalu.

V zaključnem delu bomo analizirali pozitivne prakse delavskega boja v prekarnih razmerah, v katerih je organiziranje najtežje, in pristope sindikalnega boja na centralnem delu trga delovne sile, v katerem moč delavstva peša. Ali obstajajo praktične metode in nove strategije, ki bi sindikalni boj na obeh delih trga delovne sile povezale v skupni projekt? Oziroma drugače: ali lahko sindikati organizirajo neorganizirane in se preusmerijo v boj proti »novi normalnosti«? Kot izhodišče za razpravo o prenovi sindikalnega gibanja se ponujata organizacijski pristop in strategija sindikata – gibanja.

Nove koordinate razrednega boja: neoliberalno zaostrovanje konkurence

Strukture produkcije in distribucije se v kapitalizmu zaradi konkurenčnih pritiskov nenehno preobrazajo. Teren razrednega konflikta se spreminja, hkrati pa se preoblikuje struktura delavskega razreda. Kriza kapitalizma v 70-ih letih 20. stoletja je bila

v tem pogledu prelomna, saj so se v odzivu nanjo sočasno uveljavili številni trendi, ki jih v grobem lahko opredelimo za neoliberalne. Kriza, ki je vzniknila leta 2007, je mnogo teh trendov zaostrila. Temeljna značilnost neoliberalnega obrata je zaostrovanje konkurence. Pri tem ima osrednjo vlogo *financionalizacija*, pri kateri ne gre za avtonomno tendenco financ, ločenih od normalnega delovanja »dobrega« kapitalizma, temveč za ključen moment kapitalistične reprodukcije (Husson, 2011: 11), ki je okrepila delovanje svetovnega trga, s tem pa spremenila pogoje izkoriščanja. Kapital se je osvobodil od priborjenih koncesij delavskega razreda, njegovo gibanje je postalo neovirano – kapital zdaj zahteva koncesije delavskega razreda, da bi sploh vzpostavil proces izkoriščanja (Bembič, 2014: 91). Novo orožje in največja grožnja kapitala je postala selitev proizvodnje, pri čemer pa je treba upoštevati znatne razlike med panogami, ki to grožnjo ponekod omejujejo ali onemogočajo. Različen položaj panog glede možnosti selitve proizvodnje prinaša še večjo erozijo delavske solidarnosti (npr. kolektivnega dogovarjanja).

Financionalizacija je z razstavitvijo posameznih kapitalov na manjše dele, s katerimi je mogoče trgovati, omogočila primerjavo cen delov kapitala in s tem tudi ugotavljanje, ali je določen del kapitala precenjen ali podcenjen. Tako je uveljavila zakone konkurence tudi na trgu najmanjših sestavnih delov kapitala, od katerih je zahtevana visoka stopnja donosa. Kapitalist, soočen z vsesplošno konkurenco na denarnih in blagovnih trgih, se mora obrniti v sfero produkcije kot edino mesto, kjer je mogoče pridobiti naskok pred konkurenti. S konkurenco med posameznimi deli kapitala so se zabrisale meje podjetja, v odnos z delavskim razredom pa vse bolj stopa kapital kot tak (Bryan in Rafferty, 213: 190–200). To se kaže tako pri zahtevah po konkurenčnosti narodnega gospodarstva kot pri posameznih podjetjih, kjer so posamezni deli kapitala odprodani ali prenešeni v zunanje izvajanje storitev.

Pri zaostrovanju konkurence in financionalizaciji je aktivno sodelovala država. Politični ukrepi deregulacije, privatizacije in fleksibilizacije so postali neoliberalni konsenz, na katerega so sčasoma pristali vsi politični tabori. Vzpostavil se je nov tip države, »nacionalna konkurenčna država«. Joachim Hirsch govori o skupni strategiji »razbijanj[a] tistih razmerij družbenih sil, ki so bila institucionalizirana v keynesovsko-fordistični državi povojnega časa, ter s tem za ustvarjanje podlage za revolucioniranje produkcijskih tehnologij in oblik organizacije dela, nov val racionalizacije in odpuščanje delovne sile ter odpiranje novih možnosti za vlaganje kapitala« (Hirsch, 2014: 104).

Vpeljava novih tehnologij je omogočila novo organizacijo delovnega procesa in vertikalno dezintegracijo produkcije. Vitka produkcija, ki temelji na principu *just-in-time*, se je razširila iz avtomobilske industrije v številne druge panoge in s svojim zgledom pomembno vplivala na organizacijo delovnih procesov, tudi v storitvenih dejavnostih, vključno z javnim sektorjem. Intenzivirala je delo, hkrati pa je z novimi mehanizmi nadzora močno skrajšala čas, ki je v delovnem procesu porabljen

neproduktivno. Vitka produkcija je bila ključen dejavnik rasti produktivnosti in zviševanja stopnje nezaposlenosti (Moody, 2016: 4).

Rigidna monetarna in fiskalna politika – izstopajoč primer so institucije Evropske unije, zlasti Evropska monetarna unija – onemogočajo keynesovske državne intervencije, hkrati pa ustvarjajo pritisk na financiranje socialne države, kar pomeni, da večji del zaposlenih v javnem sektorju³ deli usodo delavcev v zasebnem sektorju. Varčevalni ukrepi in privatizacija javnih storitev vpeljujeta principe iz kapitalističnega v javni sektor, tj. nadzor in discipliniranje zaposlenih ter fragmentacija dela; pogost primer so slabši pogoji in plačilo za novozaposlene v primerjavi z dlje zaposlenimi (Flecker, 2010: 9).

Globalna konkurenca med nacionalnimi državami in konkurenca med posameznimi kapitali se v dobršni meri reducirata na konkurenco na trgu delovne sile. Kapital in država od delavcev zahtevata nenehno odpovedovanje, da bi ohranila konkurenčnost, s tem pa se krčita obseg delovnih mest in storitev socialne države. Pogoj za vzpostavitev konkurence med delavci je rezervna armada delovne sile. Po zlomu keynesovskega kompromisa so se stopnje nezaposlenosti močno dvignile – delno zaradi večanja produktivnosti dela, predvsem pa zaradi propadanja podjetij v krizah in kasnejšega manjšega zaposlovanja, vse bolj značilna so okrevanja brez zaposlovanja (*jobless recoveries*). V ZDA se je po recesiji leta 1981 stopnja zaposlenosti vrnila na predkrizno raven v 27 mesecih, po recesiji leta 2000 po 46 mesecih in po veliki recesiji z začetkom leta 2007 šele v šestih letih in štirih mesecih (Benanav, 2015: 5).

Upoštevati moramo tudi, da se je zadnjih desetletjih »podvojil obseg delovne sile, vključene v svetovni trg« (Freeman v Husson, 2011: 15), hkrati pa se je predvsem v zahodnih gospodarstvih močno povečal storitveni sektor, v katerem so možnosti za povečevanje produktivnosti z vpeljavo tehnologij omejene.

Te razmere so velika ovira za sindikalno gibanje, saj so pretekli pristopi organizirnega dela postali neprimerni. V obdobju po drugi svetovni vojni se je uveljavil sistem socialne integracije sindikalnega gibanja. Z zaostrovanjem trendov neoliberalnega kapitalizma je socialno partnerstvo nadomestila strategija konkurenčnega partnerstva.⁴ Zaradi novih razmer so bili sindikati potisnjeni v večjo odvisnost od ugodnih

³ Kot pravi Primož Krašovec: »Obenem se ostri razredna delitev in razredni boj znotraj posameznih ustanov: medicinske sestre, učiteljice, nižji akademski kader, novinarji in poštariji so vse bolj proletarizirani ter izgubljajo status in socialne pravice javnih uslužbencev, medtem ko imajo vodstva teh ustanov vse večjo moč in avtonomijo pri razpolaganju s človeškimi viri, torej se tudi v javnem sektorju vse bolj uveljavljajo kapitalistične hierarhije in kapitalistična delovna disciplina.« (Krašovec, 2011: 61)

⁴ Zaradi spremenjenih razmerij moči delavstvo ne more izboriti novih koncesij. Na ravni podjetij je delavstvo prisiljeno sklepati koalicije za konkurenčnost: v upanju na ohranjanje zaposlitev se je pripravljeno odreči določenim pravicam. Tudi na panožni in državni ravni izborjeni dosežki niso

institucionalnih pogojev in politično zagotovljene stabilnosti ter se preusmerili v storitveni pristop organiziranja. »Struktura sindikalnega članstva v večini držav odraža zaposlitveno strukturo 70. let, kar sindikate omejuje na segment delovne sile, ki je v hitrem demografskem ali celo gospodarskem upadu.« (Streeck, 2005: 275, prevedla A. M. in B. R.) Sindikalno gibanje ni znalo odgovoriti na zaostritev konkurence, še posebej na trgu delovne sile, kjer je proces prekarizacije pripeljal do pojava dvojne strukture trga delovne sile – centralni trg rednih zaposlitev ter rastoči periferni trg slabo plačanih in negotovih zaposlitev. Novi industrijski odnosi in drugačni pogoji razrednega boja so povečali ločenost delavskega razreda: »Z iznajdljivimi pravnimi ureditvami sodobni kapitalistični razred v okviru temeljnega kapitalističnega produkcijskega razmerja diverzificira položaj delovne sile v produkcijskem procesu« (Močnik 2011, 198).

Združevanje in moč organiziranega dela

Sindikati kot poskus oslabitve konkurence

Konkurenca je način uveljavljanja zakonov kapitala – poskusi posameznih kapitalov, da bi si znižali produkcijske stroške v konkurenčnem tekmovanju z drugimi kapitali, udeležajo tendenco kapitala k podaljševanju delovnega dne (ekstenzivno in intenzivno) in povečevanju produktivnosti, torej k povečevanju stopnje presežne vrednosti. V nasprotju s kapitalom pa zasledovanje sebičnih interesov mezdnih delavcev kot posameznikov deluje v nasprotju z interesi mezdne delavce kot celote (Lebowitz, 2003: 83). Če na primer posameznik želi pridobiti čim večji del fleksibilnega dohodka oziroma večjo nagrado, mora to storiti z nadpovprečno intenzivnim delom, kar pa kapitalistu omogoči, da zahteva večje naprezanje vseh zaposlenih. Pogoj za razredni boj na strani dela je zato zavračanje konkurence prek združevanja in sodelovanja. »Boj med kapitalom in mezdni delom dobi na površju obliko boja med konkuriranjem in združevanjem.« (Lebowitz, 2003: 84, prevedla A. M. in B. R.)

Delavci v delovnem procesu sodelujejo kot kolektiv in s tem tvorijo novo produktivno silo, ki pa si jo kapital lahko prisvoji zgolj z ločevanjem delavcev – kot poudarja Michael Lebowitz, je princip »deli in vladaj« del logike kapitala. Delavci lahko svoje interese zasledujejo zgolj z zmanjševanjem stopnje ločenosti in bojem

več samoumevni, sindikati pa prevzemajo »odgovorno« držo manjšega zla. Sodelujejo v procesu, ki odpravlja določene delavske in socialne pravice v imenu konkurenčnosti posameznega podjetja, panoge ali države. Delavci tako stopajo v zavezništva s posameznimi kapitali v konkurenčnem boju, kar pa pogloblja konkurenčnost in delitev med samimi delavci. Delavstvo kot celota dolgoročno izgublja medsebojno solidarnost in organizacijsko moč.

proti konkurenci, tako da kot prodajalci delovne sile na trgu oblikujejo sindikate (Lebowitz, 2003: 91). Sindikati so torej poskus presejanja konkurence. Vendar pa je bistven pogoj za reprodukcijo kapitalskega razmerja osamitev delavcev kot prodajalcev delovne sile, ki jo kapital zagotavlja s spodbujanjem konkurence med delavci in delavkami v različnih podjetjih, panogah in državah – tako povečuje stopnjo ločenosti in razdrobljenosti delavcev.

Kapital delovni proces organizira tako, da so delavci vedno v nezavidljivem položaju: če sledijo svojemu sebičnemu interesu, spodkopavajo skupni interes delovnega kolektiva. Delavci v produkciji občutijo izkoriščanje in prisilo, kar je pogoj za solidarnost in kolektivno delovanje. Vendar delavski boj in solidarnost ne vznikneta spontano iz samih izkoriščevalskih razmer: »Solidarnost ustvarijo in izrazijo v procesu medsebojnega združevanja. Ne glede na to, ali si *zavestno zamišljamo* družbo prihodnosti, in ne glede na to, ali *imamo v glavi 'pravilno' sliko razrednega boja*, lahko gradnja solidarnosti v obliki *procesa medsebojnega združevanja* pomeni *praktični poskus* preoblikovanja ali preureditve medčloveških odnosov« (Fantasia, 1988: 11; poudarila A. M. in B. R.). Za združevanje delavcev torej ni ključna njihova »prava zavest«, temveč vzpostavitev »kultur solidarnosti« (Fantasia, 1988: 15) – skupka praks in izrazov, ki se porajajo iz konkretnih uporov. Medsebojno združevanje kot način premagovanja konkurence vedno poteka v specifičnih pogojih, ki so določeni s širšimi okoliščinami, oziroma, rečeno drugače, s prejšnjimi boji med delom in kapitalom.

Viri moči delavskega razreda

V razrednem boju je odločilno razmerje moči med kapitalom in delom. Ker je delavski razred v objektivno podrejenem položaju, je gradnja moči za boj proti kapitalu osrednje vprašanje delavskih organizacij. Pri analizi različnih virov moči delavskega razreda se bomo oprli na konceptualno ogrodje Beverly Silver, ki razlikuje med dvema tipoma moči, organizacijsko in strukturno (Silver, 2003: 12).

Organizacijska moč izvira iz ustvarjanja različnih oblik kolektivnih organizacij delavstva (predvsem sindikatov in političnih strank). Odvisna je od številčnosti in aktivnosti članstva ter nasploh odraža zmožnost delavcev oziroma sindikatov, da s kolektivnim delovanjem spreminjajo odnose v razrednem boju.

Strukturna moč izhaja iz položaja delavcev v strukturi izkoriščanja – na trgu delovne sile in v produkciji. Silver tako strukturno moč dodatno loči na dva podtipa pogajalske moči – na trgu in na delovnem mestu. Pogajalska moč na trgu delovne sile v največji meri določa stopnja nezaposlenosti. Drugi pomemben vidik je posedovanje posebnih znanj oziroma kvalifikacij, dodati pa je treba še zmožnost preživetja v primeru umika iz trga delovne sile (nemezdne oblike dohodka). Pogajalska moč na delovnem mestu izhaja iz zmožnosti prekinitve produkcije z ustavitvijo dela na omejenem delu produkcije. Zanj je ključna umeščenost v strateške dele produkcijske

verige ali nasploh v strateško pomembne panoge. Pomemben je tudi način organizacije delovnega procesa.

Tema tipoma lahko dodamo še tretjega – institucionalno moč (Brinkmann in Nachtwey, 2013: 8). Ta temelji na institucionalizaciji preteklih pridobitev in kompromisov. Z institucionalno močjo se strukturna in organizacijska moč inkorporirata v državne institucije: zakonodajni okvir, institucije socialnega partnerstva in socialno državo. Institucionalna moč ni primarni, temveč sekundarni vir moči – je torej podrejena moč. Kljub temu pa je razmeroma stabilna, zato se sindikati zaradi izgube strukturne in organizacijske moči zatekajo prav k temu, tretjemu tipu moči.⁵ Vendar dolgoročno institucionalna moč ne more obstati brez krepitve strukturne in organizacijske moči.

Vsi trije vidiki moči so med seboj neločljivo prepleteni in soodvisni – zdi se, da je neoliberalna preobrazba kapitalizma zagnala neustavljivo kolesje drobljenja strukturne in organizacijske moči delavcev. A to drži le delno. Pogajalska moč na trgu delovne sile je bila z uveljavljanjem neoliberalne konkurence res močno omajana, vendar pa so ti trendi – čeprav se to zdi presenetljivo – prinesli večjo (potencialno) pogajalsko moč na delovnem mestu. Vitka produkcija in logistična revolucija sta omogočili, da majhna skupina organiziranih delavcev s prekinitvijo dela na strateških mestih ustavi delovanje celotnega podjetja ali celo delov gospodarstva.⁶ V nadaljevanju bomo poskusili odgovoriti na vprašanje, kako ločevanje delavcev s fragmentacijo oziroma proces prekarizacije vpliva na te tri tipe moči.

Prekarizacija in njena strateška raba

Vzroki in posledice fragmentacije dela

Preučevanje procesa prekarizacije je ključno za razumevanje sodobnega kapitalizma, vendar so nekateri kratkovidni pristopi, vključno z govorom o novem družbenem

⁵ Institucionalna integracija je obraten proces od institucionalne moči. Prek intergracije se sindikati vključijo v korporativno upravljanje kapitalizma in predvsem v konkurenčno partnerstvo na različnih ravneh; te so:

- institucionalna integracija (socialna država, politična integracija),
- korporativna integracija (tripartitna zaveznitva),
- integracija na delovnem mestu (soppravljanje, koalicije preživetja z upravo).

⁶ Primer okrepljene strukturne moči v logistični industriji so izkušnje iz Luke Koper tako ob odmevni stavki žerjavistov in izvajalcev pristaniških storitev (zunanjih izvajalci storitev) leta 2011 kot ob blokadi pristanišča leta 2016. Prekinitev dela je zaustavila vse tri ključne transportne poti: železniški, vodni in cestni promet, kar je vplivalo na celotno gospodarstvo in panoge v širši regiji.

razredu, t. i. prekariatu,⁷ zameglili bistvene vidike tega procesa in njegov vpliv na moč organiziranega dela. Prekarizacija oziroma, natančneje, fragmentacija dela je mehanizem poglobljanja ločenosti delavstva. Obravnavamo jo lahko z dveh vidikov: kot posledico zaostrene neoliberalne konkurence in kot strategijo kapitala v razrednem boju – kar sta ne nazadnje dve plati istega kovanca. Delovni čas, pogoji dela in mezda (tudi razširjena socialna mezda) niso gole ekonomske kategorije, ampak so predmet razrednega boja. Fragmentacija na trgu delovne sile zaostčuje konkurenco, na delovna mesta pa vpeljuje nove oblike konkurence. Sistematično zmanjšuje strukturno moč delavstva, hkrati preprečuje gradnjo organizacijske moči. »Strukturni učinek prekarnih delovnih razmerij,« je v tem, da »logiko cirkulacije prenašajo v sfero produkcije.« (Močnik, 2011: 196)

Kot zapiše Jörg Flecker, so »različni procesi v produkciji razdelili delovno silo, povečali neenakost in okrepiли politike *deli-in-vladaj* v odnosih zaposlovanja« (Flecker, 2010: 8, prevedla A. M. in B. R.). Zaradi posledic financiralizacije – predvsem povečanja konkurence med posameznimi enotami v verigah vrednosti ali znotraj podjetij – so se podjetja, javni zavodi in verige vrednosti vertikalno dezintegrirali prek zunanjega izvajanja storitev (*outsourcing*) in geografske selitve produkcije. Namen fragmentacije je doseganje fleksibilnosti in nižanje stroškov; že vpeljava vitke produkcije zahteva fleksibilnost delovne sile. Hkrati je ideja prenosa izvajanja storitev na zunanje izvajalce tudi politična, saj je njen cilj razpršitev območij z veliko koncentracijo delavcev in razbijanje sindikatov (Moody, 2016: 6).

Zaposlovalci prihranijo pri stroških dela tako, da se znebijo plačevanja socialnih prispevkov, nadur, bolniških nadomestil in drugih stroškov, povezanih s klasično obliko delovnopravne zaposlitve.⁸ To dosežejo s spremembo pravne narave pogodbe-

⁷ Analiza britanskega ekonomista Guyja Standinga je tako teoretsko neproduktivna kot strateško napačna. Za prekarat kot nov družbeni razred naj bi bila značilna skrajna negotovost. Definicija prekariata vključuje vse tiste, ki so vpeti v negotove, atipične oblike zaposlitve, zato ne morejo zgraditi zaželene identitete ali kariere. *Standing* prekarat loči od »klasičnega proletariata«, ki pa ga definira ozko: kot delavce v rednih zaposlitvah za nedoločen čas, ki nudijo socialno varnost, omogočajo jih kolektivne pogodbe in sindikalno organiziranje. S tem spregleda zgodovinsko dinamiko in specifična razmerja razredne moči, ki so omogočala nastanek oblik zaposlitve, ki jih pripisuje »klasičnemu proletariatu«, hkrati pa spregleda tudi geografsko omejitve na države Zahoda. Negotovost je stalna značilnost delavcev v kapitalizmu, obdobje v sredini 20. stoletja pa je v tem pogledu prej izjema kot pravilo. *Standing* tako ne opisuje razrednih formacij v sodobnem kapitalizmu, ampak različne režime na trgu delovne sile, pri čemer ne konceptualizira strateške dinamike med različnimi režimi. Kljub temu, da opisuje določeno empirično realnost na trgu delovne sile, ozkogledo ločevanje »prekariata« od delavskega razreda spregleda druge ključne vidike procesa prekarizacije, hkrati pa napotuje k oblikam boja, ki dodatno otežujejo preseganje ločevanja delavcev in s tem sestavljanje v delavski razred.

⁸ V nekaterih primerih civilnopravne oblike pogodb delavcem prinašajo koncesijo – uresničijo njihov kratkoročni finančni interes, saj brez plačila davščin prejmejo nekoliko višji neto dohodek,

nega razmerja – razmerje med delavcem in zaposlovalcem je v klasični obliki delovne pogodbe dojet kot bistveno neenako razmerje, ki ga pogodba skuša uravnovežiti. Številne oblike prekarnega oziroma atipičnega dela pa temeljijo na poslovnem razmerju med dvema enotama, ki sta po razmerju moči dojeti kot enaki (Bologna, 2010: 138). Razmerje med njima regulira civilno pravo. Najeti »samostojni podjetniki« so plačani za posamezno izvedeno storitev, po izdaji računa pa so v popolnoma drugačnem in bolj negotovem položaju kot klasično zaposleni. Gre za legalno fikcijo, ki zaposlovalcu prinaša nižje stroške, delavcu pa – prekarnost. Slednja je izrazita zlasti zato, ker so stroški nezaposlenosti danes mnogo višji kot v povojnem obdobju. Poleg velike nezaposlenosti je šibkejša tudi varnostna mreža, ki temelji na socialni državi. Vendar so številne kritike o »demontaži« ali »odpravljanju« storitev socialne države prekratke – gre namreč za celovito preobrazbo logike delovanja socialne države, ki zagotavlja »aktivacijo« dela in s tem mobilizacijo konkurence na trgu delovne sile.⁹ Nasploh je vloga države pri pravni regulaciji bistvena za proces fragmentacije dela: »Pritiski, ki vodijo v prekarizacijo, so povezani tako s političnim kontekstom kot s spremembami v produkciji.« (Flecker, 2010: 16, prevedla A. M. in B. R.) S fragmentacijo je osnovno ekonomsko tveganje, ki izhaja iz dejavnosti v okviru tržne konkurence, v veliki meri preneseno iz kapitala na delo.

Strateška raba začasnega dela

Za prekarno delo je bistvena njegova začasna narava, saj s tem ohranja »prikrito grožnjo« (Di Stefano, 2009: 28), ki je glavni mehanizem discipliniranja delavcev. Prekarni delavci in delavke se v upanju, da si bodo zagotovili klasično pogodbo o zaposlitvi, pogosto bolj trudijo pri delu in se ne upirajo zaradi kršitev svojih pravic. Pri tem ima bistveno vlogo začasno agencijsko delo. Agencijsko delo naj bi uporabljali zaradi fleksibilnosti, na primer pri povečanih (in kasneje zmanjšanih) potrebah po delu zaradi tržnih nihanj. Vendar je v veliki večini primerov mogoče govoriti o njegovi »strateški rabi« (Holt, 2010: 115). Strateška raba agencijskega oziroma prekarnega dela nasploh vzpostavi pogoje za regulacijo in nadzor dela s konkurenco. Podjetje agencijske delavce najema vzporedno z redno zaposleno delovno silo. V delovnem procesu so agencijski in stalno zaposleni delavci pogosto integrirani, v nekaterih primerih pa z različnimi načini ločeni drug od drugega (na primer pri odmorih za obrok). Sicer pri strateški rabi agencijski delavci večinoma opravljajo primerljiva

toda izgubijo vso socialno varnost, hkrati pa se s tem razkrojijo institucionalizirane oblike organizirane solidarnosti (npr. zdravstveno in pokojninsko zavarovanje).

⁹ Pri ukrepih na trgu delovne sile se je uveljavil koncept *workfare state*, ki socialno podporo veže na sprejem zaposlitve ter sodelovanje pri dodatnih aktivnostih, kot so razna »pridobivanja kompetenc«, ki potekajo pod strogim nadzorom.

dela kot stalno zaposleni. Uporaba agencijskega dela zagotavlja tudi povečevanje intenzivnosti dela (Holt, 2010: 135).

Agencijsko delo je ovira za sindikalno organiziranje. Interesi stalno zaposlenih se lahko uveljavijo prek pogajanj z upravo, agencijski delavci pa zaradi svojega položaja niso deležni izpogajanih standardov. Uprava lahko agencijske delavce uporabi za vzpostavitev konkurence med sindikati, na primer, da s povezovanjem z enim od sindikatov doseže slabše kolektivne dogovore, ki negativno vplivajo tudi na kolektivne dogovore ostalih sindikatov (Holt, 2010: 113). Zaradi konkurence med obema skupinama delavcev nekateri sindikalni aktivisti zavračajo organiziranje prekarnih delavcev, saj jih vidijo kot nelojalno konkurenco. Prekarni delavci so torej zanje strateška konkurenca, ki ustvarja pritisk na centralni del trga delovne sile. Fragmentacija oziroma prekarizacija dela ošibi organizirano delo in destabilizira institucije industrijskih odnosov. Privede do dodatne deregulacije zakonskih okvirov, decentralizacije kolektivnih pogajanj in sili centralni del delovne sile v nove koncesije – ustvarja nenehen pritisk k fleksibilnosti in intenzifikaciji dela.

Spremljajoči procesi prekarizacije - gospodarstvo »usranih služb«

Kim Moody opozarja, da je poleg preoblikovanja razrednega konflikta zaradi prekarizacije treba upoštevati tudi druge vidike sprememb, ki so poslabšale položaj delavskega razreda. Izpostavlja vse daljši delovni čas, stagnacijo ali padeč plač in nove tehnološke oblike nadzora ter discipliniranja – te procese povezuje s pojavom tako imenovanih »usranih služb« (*shitty jobs*) (Moody, 2016: 7). Projekcije do leta 2024 kažejo, da bo v ZDA skoraj 80 odstotkov novih delovnih mest nizkokvalificiranih in slabo plačanih. »Prihodnost ne bo nekakšno visokotehnološko gospodarstvo, temveč slabo plačana delovna sila s še slabšimi zaposlitvami.« (Moody, 2016: 10, prevedla A. M. in B. R.) Pojav »revnih zaposlenih« – torej tistih, ki delajo polni delovni čas, a so kljub temu pod pragom revščine – je v porastu tudi v številnih drugih državah.

Platforme dela in delitev delavstva

Pogoji za vzpostavitev platform in delitvene ekonomije

Tehnološke spremembe imajo pomembno vlogo pri iskanju novih načinov rasti in akumulacije. Operaistični avtorji (Romano Alquatti, Raniero Panzieri, Mario Tronti in drugi) so v tehnoloških spremembah videli glavno orodje kapitalističnega razreda za razbijanje organiziranega dela in vpeljavo novih metod discipliniranja ter nadziranja. Nekateri družbenokritični teoretiki pa so določene trende v razvoju tehnologije in spremljajoče nove oblike dela tendenciozno obravnavali kot popolnoma

nov tip kapitalizma ali kot novo obliko produkcije, v kateri se zmanjšuje pomen delavskega razreda. Današnji kapitalizem naj bi bil nematerialen, digitalen ali postindustrijski.¹⁰ A dokler so delavke in delavci prisiljeni prodajati svojo delovno silo za preživetje in delajo dlje, kot morajo; dokler so eksistenčno odvisni od mezdnega dela, so kapitalistično izkoriščani in s tem pripadniki delavskega razreda (Krašovec, 2013: 130). Razprave, ki obravnavajo zgolj specifične trende v kontekstu spreminjanja kapitalističnega produkcijskega načina, zgrešijo celotno sliko.

Tehnološki razvoj ne poteka neodvisno od prevladujočih družbenih razmerij. Poteka v okviru specifičnih razmerij moči v razrednem boju, od katerih so odvisni učinki tega razvoja na položaj delavskega razreda in moč njegovih organizacij. Nedaven razvoj digitalnih in podatkovnih tehnologij je postavil tehnološki okvir za nov podjetniški model *platforme*, kakor ga poimenuje Nick Srnicek (2017: 15). Platformni model se je vzpostavil v kontekstu zmanjševanja stroškov dela in prenašanja tveganj od kapitala k delu. Oba trenda sta se okrepila v obdobju po krizi leta 2008, ko se je močno dvignila stopnja nezaposlenosti oziroma se je povečala rezervna armada delovne sile.¹¹ Nastal je bazen delavcev in delavk, ki so eksistenčno odvisni od mezdnega dela, a do njega ne pridejo. Zato so prisiljeni sprejeti prav vsako delo v še tako težkih pogojih. Višja stopnja nezaposlenosti prinaša večji pritisk na mezde zaposlenih delavcev in delavk – v nekaterih primerih mezde drži pod ravnjo, ki omogoča preživetje. Zato pogosto tudi tisti, ki so že vključeni v mezdno razmerje, iščejo dodatne možnosti za preživetje in izboljšanje svojega položaja. Ekonomista Alan Katz in Lawrence Krueger sta pokazala, da je velika večina novih zaposlitev v ZDA po letu 2005 atipičnih (agencijsko delo, delo za določen čas, samozaposleni, delavci »na klic«, zunanji izvajalci storitev). Poudarjata, da so ravno učinki vse večje nezaposlenosti pomemben dejavnik, ki delavce sili v sprejemanje zaposlitev pod slabimi pogoji (Katz in Krueger, 2016). Medsebojna prepletenost tehnološkega razvoja in spremenjenih razmerij moči v razrednem boju je ključ za razumevanje nastanka in začasnega »uspeha« platformnega kapitalizma in delitvene ekonomije.

Platformni model je nastal iz potrebe po upravljanju s podatki, saj so platforme najbolj učinkovit način za monopolizacijo, uporabo in analizo velikega števila

¹⁰ Razširjen je tudi pogled, ki v razvoju novih tehnologij (oziroma produkcijskih sil nasploh) vidi samoumeven emancipacijski potencial, vendar spregleda, da kapital z uvajanjem novih tehnologij postavlja nove ovire delavskemu združevanju in uvaja nove mehanizme podrejanja in nadzora.

¹¹ Za proizvodnjo disciplinirane delovne sile v kapitalistični produkciji je še posebej pomembna armada nezaposlenih delavcev in delavk, ki čakajo na vpoklic. Velikost industrijske rezervne armade delovne sile, kot jo poimenuje Marx, je odvisna na eni strani od povečevanja produktivnosti delovne sile (s povečanjem intenzivnosti dela ali s tehnično reorganizacijo delovnega procesa), ki ustvarja pogoje za odpuščanje in s tem večanje števila nezaposlenih, in na drugi strani od akumulacije kapitala, ki povečuje zaposlovanje in s tem zmanjšuje število nezaposlenih (Heinrich, 2013: 130).

podatkov. Učinkovito zbiranje podatkov in njihova raba omogočata konkurenčne prednosti. Platforme uporabljajo mnoga tehnološka podjetja (Google, Facebook, Amazon), zagonska podjetja (Uber, Airbnb), visokotehnološka industrija (GE, Siemens), kmetijstvo (John Deere, Monsanto) in številni drugi (Srnicsek, 2017: 25). Omogočajo tudi boljši nadzor in optimizacijo delovnega procesa po načelih vitke produkcije – s tem pa prenos stroškov na delavce. Delovanje platform ima dve pomembni značilnosti: prva je vzpostavitev infrastrukture za sodelovanje med različnimi skupinami, ki hkrati omogoča neposreden nadzor nad tem sodelovanjem. Druga je »mrežni učinek«: več kot je uporabnikov platforme, bolj ta postaja nepogrešljiva za druge. Da bi platforme pridobile čim več novih uporabnikov, uporabljajo različne taktike »korenčka in palice«. Ponekod ponudijo boljše pogoje ali cenejše storitve, da olajšajo vstop v platformo, drugod pa pogoje zaostrijo, povišajo ceno ali znižajo plače. V nadaljevanju bomo analizirali, kako te taktike vplivajo na položaj delovne sile v platformah. Tendanca k monopolizaciji je ena ključnih lastnosti platform, način njihovega preživetja in gonilo inovacij (Srnicsek, 2017: 57-73).

Platforme dela: kvazitrži delovne sile in zaostrovanje konkurence med delavci

Platformni model je omogočil razvoj delitvene ekonomije, še posebej tako imenovane »ekonomije na klic«. Najbolj znana podjetja so *Uber* za prevoze, *Foodora*, *UberEats* in *Deliveroo* za dostavo, *TaskRabbit* za vsakodnevna opravila, kot sta čiščenje in selitve, in *Mechanical Turk* za spletne storitve. Gre za digitalne platforme, ki posredujejo med uporabniki in »ponudniki storitev«. Ločimo jih lahko na platforme kapitala (*AirBnb*, *eBay*, *Etsy*) in na platforme dela (*Uber*, *Foodora*, *Deliveroo*, *TaskRabbit*, *Amazon Mechanical Turk*) (Moody, 2016: 2). Osredotočili se bomo na slednje.

Med platformami dela so precejšnje razlike; nekatere delujejo globalno, saj povezujejo dela in aktivnosti (kot so oblikovanje in urejanje), ki niso prostorsko vezane na določeno lokacijo, medtem ko so druge omejene na države ali mesta, saj omogočajo koordinacijo in povezovanje dela, ki ju potrebuje določena lokalna skupnost (na primer taksi prevozi in dostava hrane). Pri nekaterih platformah uporabnik in ponudnik (delavec) ne vstopata v medsebojni odnos – platforma zgolj prenaša naročila in povpraševanje od uporabnika k delavcu, ki nalogo izvede, izdelek pa platforma neposredno posreduje uporabniku. Druge platforme povezujejo uporabnike (naročnike) in izvajalce (delavce), denimo taksi službe. Nekatere službe same določajo standarde ponujenih storitev, druge pa standarde prek mehanizmov ocenjevanja določajo uporabniki (na primer *AirBnb*). Platforme ponekod spodbujajo tekmovanje med več izvajalci storitev (delavci) hkrati, na koncu pa plačajo in izberejo samo najboljši izdelek – preostalo opravljeno delo ostane neplačano (De Stefano, 2016: 2-4).

Kljub temu imajo oblike dela v okviru platform nekatere skupne značilnosti. Osnovna značilnost, ki definira delovanje platform, je uporaba digitalnih aplikacij,

ki omogočajo izvajanje storitev po metodi vitke produkcije *just-in-time*. Ta zagotavlja visoko stopnjo fleksibilnosti delovne sile ter prenosa stroškov in tveganj na delo. Organiziranje delovnega procesa in povezovanje z naročniki poteka s pomočjo digitalnih aplikacij, zato platforme ustvarjajo občutek, da v produkt ali storitev ni bilo vloženo delo. Poleg tega omogočajo plačevanje izključno na podlagi »opravljenega dela«, kar povzema izjava direktorja platforme *CloudFlower*: »Pred iznajdbo interneta je bilo res nemogoče najti nekoga, ga zaposliti za deset minut in ga spet odpustiti po desetih minutah. S tehnologijo lahko delavce najdeš, jih nekaj malega plačaš in se jih znebiš takoj, ko jih ne potrebuješ.« (citirano v De Stefano, 2016: 4; prevedla A. M. in B. R.) Prakse platform dela tako ustvarjajo »človeka-storitev«, ki ga najameš in takoj po uporabi zavržeš (De Stefano, 2016: 4–10).

Platforme dela si ne lastijo produkcijskih sredstev (na primer taksijev ali restavracij) niti ne zagotavljajo dela kot klasični kapitalisti, temveč vzpostavljajo himero med kvazitrgom delovne sile in delovnim mestom; na kvazitrgu vlada neizprosna konkurenca (za kar s svojimi mehanizmi poskrbi digitalna platforma), na delovnem mestu pa trda disciplina. Delavci in delavke v »ekonomijah na klic« nimajo nobenih koristi od opevane fleksibilnosti in samostojnosti novih tehnologij. Medsebojna konkurenčnost in pritiski tako uporabnikov kot platforme same ustvarjajo despotizem, ki je hujši od klasičnih tovarn. Prav tako so stroški reprodukcije fiksnega kapitala v celoti preneseni na delavca ali delavko (na primer vzdrževanje in popravila kolesa ali avta). Platforme dela tako produkcijske stroške celotnega delovnega procesa zmanjšajo na minimum – ostane jim zgolj nadzor nad platformo, kar predstavlja vir njihovih profitov (Srnicsek, 2017: 35).

Model platform dela se torej umešča v širše procese preobrazbe kapitalizma. S tem ko preoblikuje delovanje podjetij, delovnega procesa in oblik zaposlovanja, zaostruje tako konkurenco med različnimi kapitali kot tekmovanje med delavci in delavkami. Konkurenco še posebej zaostruje delitvena ekonomija, in sicer z razstavljanjem kapitala na posamične enote fiksnega kapitala, ki so dejansko delavčeva potrošna lastnina .

Namesto svobode in avtonomije: nove oblike discipliniranja in nadzora na delovnih mestih

Digitalne tehnologije, kot so aplikacije in platforme, omogočajo dovršen način discipliniranja delavcev in delavk ter nadzora delovnega procesa, saj kapitalu v teh primerih ni treba organizirati delovnega procesa. Delavci namreč sami ponotranjijo disciplino delovnega procesa in čim večje učinkovitosti – v nasprotnem primeru jih hitro zamenjajo. Takšne platforme so pogoste v nizkokvalificiranih in standardiziranih dejavnostih, kjer zaposleni ne potrebujejo posebnih veščin, delovni proces pa je enostaven. Platforme z algoritmi zbirajo številne podatke o svojih voznikih

tako v času vožnje kot zunaj nje. Ne gre za novo dobo »digitalnega dela«, temveč za nadgradnjo klasičnih taylorističnih metod, saj se delo razbije na posamezne naloge, ki so lažje izmerljive, delavci in delavke pa so razosebljeni – postajajo gole številke digitalnih aplikacij (Tassinari in Maccarrone, 2016).

Aplikacije, kot so GPS in druge mobilne tehnologije, omogočajo natančno merjenje delovnega časa in primerjanje učinkovitosti sleherne delovne dejavnosti. Delavci in delavke tako izgubijo pregled nad celotnim delovnim procesom in urejanjem časa, saj z njima upravlja platforma z znanstvenimi metodami – algoritmi (Tassinari in Maccarrone, 2016). Delavci platform dela naj bi bili samostojni podjetniki, ki samostojno razpolagajo s svojim delovnim časom, vendar pa se morajo v resnici podrediti tedenskim urnikom, čakati na točno določenih lokacijah in upoštevati navodila. Monopol nad ključnimi informacijami za regulacijo delovnega časa ima namreč izključno platforma.

Platforme prav tako uvajajo nove tehnike nadzora, saj uporabniki voznike redno ocenjujejo, zato so ti pod stalnim pritiskom. V primeru slabih ocen ali zavračanja nalog so podvrženi disciplinskim ukrepom, kot je izključitev iz platforme. Platforme omogočajo lažji in hitrejši dostop do dela, a hkrati prinašajo pobilagovljenje vseh vidikov življenja, saj morajo biti platformni delavci v stalni pripravljenosti in nemudoma sprejeti delo. V primeru neodzivnosti so lahko izključeni iz platforme. V klasičnih kapitalističnih podjetjih bi takšne prakse imenovali *mobing*, s platformami dela pa postanejo normalna praksa (Tassinari in Maccarrone, 2016).

Deregulacija zakonodaje in uničevanje lokalnih skupnosti

Učinkov platform dela ne občuti zgolj delavstvo, temveč tudi lokalne skupnosti. Uber namenja ogromno finančnih sredstev za spodbujanje deregulacije prevoznih storitev, s čimer želi pridobiti več voznikov, deregulirati plačevanje stroškov in zaračunavanje poti ter spremeniti prakse pridobivanja licenc. V večini mest, kjer je prišlo do zakonske deregulacije, so cene storitev narasle, kvaliteta pa padla (Slee, 2015: 38). Poleg spodbujanja prilagajanja zakonodaje profitnim motivom korporacij na račun lokalnih skupnosti Uber sistematično uporablja tudi metode (na primer t. i. *greyballing*¹²) za izigravanje sodišč in inšpekcije. Takšne prakse uničujejo sisteme javnega prevoza, zato je Uber v številnih mestih prepovedan (Medak, 2017). Če Uberju ne uspe, svoje dejavnosti enostavno preseli iz mesta oziroma države, ki mu ne zagotavlja posebnih pogojev.

Toda obstajajo tudi alternativne prakse, ki potencialne tehnološkega razvoja in digitalnih tehnologij uporabljajo za kooperativno in združno organiziranje

¹² *Greyball* je Uberjev računalniški program, ki zaznava bližino policistov ali inšpekcije in tako Uberjevim voznikom omogoči, da se jim izognejo.

delavcev in delavk (taksistov, prevoznikov in drugih). Številne pobude, kot denimo platformno združništvo, delavce in lokalne skupnosti nagovarjajo k sodelovanju v zadrugah. Prav tako obstajajo primeri delavcev, ki so se organizirali, izstopili iz kapitalističnih platform in ustanovili solidarnostno in demokratično organizirane zadruge (na primer *ATX Coop Taxi* v Austinu).¹³ Takšne aktivnosti, ki so podobno ali še zahtevnejše kot sindikalno organiziranje, delavce sicer osvobodijo pritiskov platform, a jih hkrati podvržejo tveganju, da bodo zaradi vključenosti v konkurenčni boj na trgu razvili alternativne načine (samo)discipliniranja in (samo)izkoriščanja.

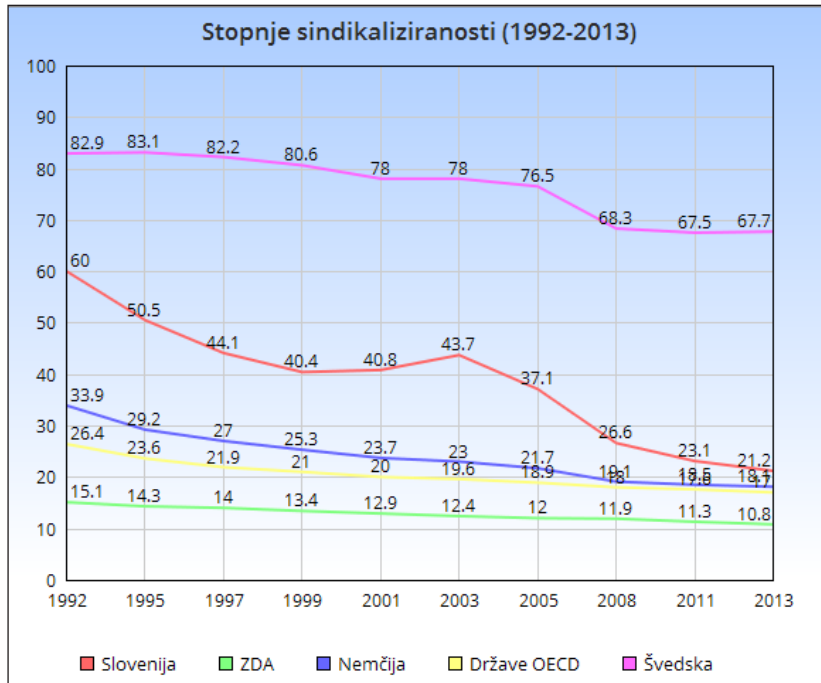
Alternativne strategije in metode sindikalnega boja

Sindikalno gibanje se je znašlo v globoki krizi, saj izgublja članstvo in akcijsko moč. Trend upadanja članstva, ki je še posebej intenziven v Sloveniji, je globalen proces, ki je prizadel večino sindikatov po svetu. Kljub različnim stopnjam upadanja članstva in številnim razlikam v industrijskih odnosih posameznih držav (in v načinu sindikalnega organiziranja) obstajajo skupni trendi (Stanojević, 2015: 394).

Sindikati se soočajo z upadanjem organizacijske moči, zato vse težje branijo vzpostavljeno institucionalno moč. Kapital je z vpeljavo dvojnega trga delovne sile oslabil strukturno moč delavskega razreda – delitvena ekonomija to stanje še zaostrojuje. V Evropi so strohnili temelji centraliziranega sistema socialnega partnerstva, ki se je preoblikovalo v konkurenčno partnerstvo. Sindikati so v zameno za ohranjanje zaposlitev sprejeli vpeljevanje vitke produkcije, ki je na ravni podjetij in panog zaostрила konkurenco med delavci in povečala intenzivnost dela. Nastali položaj je paradoksen – za nekatere je dela preveč, za druge premalo. Uveljavil se je storitveni model sindikalnega delovanja, ki kolektivne probleme skuša reševati individualno (s pomočjo pritožb in dogovarjanja z upravo, tiskovnih konferenc in pravnih postopkov). Kljub morebitnim uspešnim razrešitvam posameznih primerov tako prihaja do dodatne individualizacije delavk.

¹³ Pri svojem delovanju upoštevajo demokratične smernice združnega organiziranja, kot so ga predstavili na svoji spletni strani (<http://www.atxcooptaxi.org/>): »Naš cilj je ustvariti pogoje, v katerih imajo delavci enak delež pri lastništvu, odločanju in delitvi profita, v skladu s temeljnim načelom *en delavec – en glas*. Kot kooperativa smo zavezani najvišjim standardom storitev za uporabnike in služenju skupnosti z uporabo najbolj napredne in učinkovite dispečerske tehnologije.« (Prevedla A. M. in B. R.)

Tabela 1.1: Stopnje sindikaliziranosti v državah OECD



Vir: OECD.stat.

Martin Upchurch, Graham Taylor in Andrew Mathers v aktualni analizi evropskega sindikalnega gibanja, ki je v preteklosti z mehanizmi socialnega partnerstva in centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj pridobilo pomembno institucionalno moč¹⁴, navajajo dve možnosti prihodnjega razvoja sindikatov: prva je poglobljanje trenutne integracije v mehanizme konkurenčnega partnerstva, ki vodi v nadaljnji razkroj sindikalnega gibanja; druga pa so nove prakse in metode sindikalnega boja, ki so se sicer začele razvijati na obrobju sindikalnega gibanja, a so jih v svoje delovanje pričele vključevati tudi nekatere večje sindikalne centrale. Gre za strategije sindikata – gibanja, ki temeljijo na odprtem in širokem vključevanju delavcev v vse ravni delovanja sindikatov: na aktiviranju članstva v kolektivnih pogajanjih, širitvi pogajalskih zahtev in zlasti na organizacijskem pristopu (Mathers et al., 2009: 141–174).

Kljub temu, da je delitvena ekonomija zaostрила delitev delavstva in s tem otežila sindikalno organiziranje, so se že pokazale šibkosti platformnega modela

¹⁴ Pri tem moramo upoštevati kompleksnost evropskega sindikalizma in razlike v razvoju industrijskih odnosih posameznih držav, ki jih v tem članku ne moremo podrobno obravnavati.

pri neomejenem izkoriščanju delovne sile in s tem tudi možnosti za sindikalno organiziranje. Dve platformi – *Foodora* v Italiji in *Deliveroo* v Veliki Britaniji – sta enostransko spreminjali plačni sistem in pogoje dela, s tem pa spodbudili prakse solidarnosti in kolektivne akcije delavcev in delavk. Gre za uspešne primere organiziranja »tistih, ki se jih ne da organizirati« (Frymorgen, 2016). Delavci *Foodore* so se dlje časa neuspešno potegovali za izboljšanje pogojev dela. Kasneje so med svoje zahteve dodali tudi plačilo stroškov popravil koles, povišanje plač in nadomestil, ki izhajajo iz dela. A šele enostranski poskus spremembe plačnega sistema – iz sistema plačevanja po urah v sistem plačevanja po posamezni oddaji pošiljke –, ki so ga najprej preizkusili pri novih zaposlenih in ga nato skušali razširiti na vse dostavljavce, je privedel do organizacije delavcev in delavk in kolektivne akcije. Delavci in delavke so komunicirali prek mobilnih aplikacij, ki so jih izkoristili v svoj prid. Zbirali so se na krajih, kjer čakajo na delo, kar se je izkazalo kot zelo pomembno. Tudi v drugih primerih bojevitih delavcev v »ekonomijah na klic« so bila odločilna mesta skupne fizične navzočnosti. Dejavnosti so vključevale blokade cest, proteste in stavke. Z vključevanjem uporabnikov so uspeli pridobiti širšo podporo. V protestnih stvarkah so zahtevali pravico do kolektivne pogodbe, pripoznanje klasične oblike zaposlitve in vseh pravic, ki izhajajo iz dela (Tassinari in Maccarrone, 2016).

Mobilizacija delavstva je pritegnila pozornost medijev in simpatije javnosti, vendar ni bila deležna množične solidarnosti in podpore obstoječih sindikatov. Do izraza je prišel slabši pogajalski položaj delavstva platform tako na trgu delovne sile kot na delovnem mestu. Zaradi odsotnosti solidarnostne podpore so ostali izolirani, zato so platforme ugodile le njihovim obrobni zahtevam, ključne (plačni sistem, kolektivna pogodba in priznanje statusa zaposlitve) pa so zavrnille.

Razlog za neuspeh delavstva je bila šibka organizacijska moč – delavci še niso razvili niti sistematičnih oblik kolektivnega boja niti tesnih povezav s preostalimi segmenti delavstva, ki bi omogočile solidarnostno podporo v konkretnem boju. Boj je bil zgolj defenziven, saj se je osredotočal na obrambo minimalnih standardov. Zakaj so torej platforme dela, kljub temu da slabo plačujejo svoje delavke in jim ne ponujajo nobene socialne varnosti, še vedno uspešne? Prvič, zaradi zaostrenih pogojev razrednega boja, ki so oslabili strukturno in organizacijsko moč delavstva. Ko je po krizi leta 2008 gospodarstvo vnovič pričelo rasti, so se vzpostavile nove razmere: delavke in delavci na centralnem trgu delovne sile so pod velikim pritiskom – kljub povečanju produktivnosti ni prišlo do zaposlovanja, ampak se je povečevala intenzivnost dela, plače pa so ostale nizke. Večina podjetij povečuje delež prekarnih, zlasti agencijskih delavcev, zato narašča tudi število »usranih služb«. Drugič, ker se sindikalno gibanje in posamezni vzniki delavske bojevitosti v najbolj zaostrenih in prekarnih razmerah kapitalistične produkcije (na perifernem trgu delovne sile) niso povezali v enotno razredno strategijo, ki bi okrepila organizacijsko moč delavstva.

Nova strukturna moč delavskega razreda

Med spremembami delovanja kapitalizma je za delavski boj posebej pomembna reorganizacija odnosa med produkcijo in dostavo, ki jo je sociologinja Edna Bonacich opisala s konceptom *logistična revolucija* (Bonacich in Wilson, 2008: 3–22). Spremembe v logistični industriji, ki sta jih v sedemdesetih letih spodbudili vpeljava zabojnikov in nove informacijsko-komunikacijske tehnologije, so spremenile vlogo upravljanja logistične verige v celotnem kapitalističnem produkcijskem načinu. Z logistično revolucijo sta namreč hitrost in preciznost dostave postala pomembna dejavnika pridobivanja konkurenčne prednosti. Globalno povezani produkcijski in distribucijski tokovi blaga so ustvarili globalne trgovinske in logistične korporacije (kot so Wall Mart, Amazon, FedEx) s številnimi prekariziranimi in slabo plačanimi delavkami in delavci, ki pa imajo zaradi umeščenosti v središče globalnih logističnih tokov veliko potencialno strukturno moč. V logističnih korporacijah vladajo avtoritarni delovni režimi, saj so jim nove tehnologije omogočile uvajanje drakonskih metod discipliniranja delavstva. Logistične korporacije ovirajo sindikalno organiziranje (z grožnjami o preselitvi proizvodnje, s strateško rabo agencijskega dela idr.), a so vse bolj ranljive za industrijske akcije, saj temeljijo na imperativu časovne učinkovitosti. Spremembe delovanja kapitalizma v zadnjih desetletjih niso prinesle le novih ovir za delavsko organiziranje, temveč so razkrile tudi nove šibke točke kapitalizma. Delavstvo lahko zdaj z dobro organizirano industrijsko akcijo (stavko) vpliva na potek gospodarstva na mednarodni ravni.¹⁵ To so »kritične točke« modernega industrijskega sistema (Bonacich in Wilson, 2008; Moody, 2016: 10; Allen, 2016).

Organizacijski pristop: solidarnost, izobraževanje in krepitev akcijske moči

Koder so se vzpostavili decentralizirani mehanizmi kolektivnih pogajanj, je bilo sindikalno gibanje prisiljeno v aktivnejši pristop organiziranja na delovnih mestih.

¹⁵ Ilustrativen primer je (samo)organiziranje prekarjih in večinoma migrantskih delavcev in delavk v logistiki, predvsem v dobavnih skladiščih večjih mednarodnih dobaviteljev (IKEA, DHL, TNT, Amazon), ki se je začelo leta 2008 v Italiji. V času, ko so vladajoči razredi okrepili napad na pridobitve delavskih bojev, so se logistični delavci in delavke organizirali v celotni panogi na državni ravni. Boj je trajal več let, soočili pa so se z nasilnim odzivom kapitalistov in političnih elit. Za uspeh sta bili ključni: 1) nova strukturna moč, ki jo je omogočila logistična revolucija in 2) inovativne metode delavskega boja in organiziranja. Odmevne blokade distribucijskih centrov so prekinile mednarodni pretok blaga in povzročale veliko finančno škodo. Z odločnostjo in vztrajnostjo, predvsem pa neizmerno solidarnostjo, so si uspeli izboriti kolektivno pogodbo, ki je izboljšala njihove pogoje dela. V njihov boj so uspeli pritegniti tudi socialne centre v lokalnih skupnostih, druge sindikate ter številne aktiviste in aktivistke (Crucio, 2014).

Ta v ospredje postavlja delavce same. Danes se organizacijski pristop vzpostavlja kot alternativa storitvenemu pristopu k sindikalnemu organiziranju. Storitveni pristop ni zadovoljiv odgovor na krizo sindikalizma, saj temelji na individualni obravnavni kolektivnih problemov ter ponudbi pravnih in drugih storitev »delavcu-potrošniku«. V praksi sindikalnega delovanja se seveda prepletata oba pristopa: tako organizacijski kot storitveni, vendar je ključno vprašanje, kateri od obeh prevladuje.

Osrednja značilnost organizacijskega pristopa je vključevanje delavcev in delavk v sindikalno delovanje na vseh ravneh. Organizatorica Jane McAlevey je v svojih dveh knjigah plastično predstavila potenciale organizacijskega pristopa: »Po dveh desetletjih izkušenj organiziranja po vsej Ameriki lahko rečem, da zmagamo vsakič, ko so za krmilom delavci. Izgubimo pa, ko pozabimo na solidarnost in mislimo, da bomo uspeli z lažjimi, manj konfliktnimi aktivnostmi, kot so tožbe, lobiranje in apeli izvoljenim političnim funkcionarjem.« (McAlevey, 2012; prevedla A. M. in B. R.)

Organizacijski pristop temelji na množičnih organizacijskih praksah, ki so se razvile ob nastanku industrijskega sindikalizma v tridesetih letih.¹⁶ Temelji na vključujočem in kolektivnem delovanju, kajti le množične kolektivne prakse spreminjajo tako ljudi, ki so vključeni v boj, kot razmerja moči na delovnih mestih. Če so organizirana na množičen in vključujoč način, kolektivna pogajanja (in nasploh razreševanje težav ter krivic) krepijo organiziranost delavstva na delovnih mestih. Hkrati organizacijski pristop poudarja vključevanje karseda širokega kroga delavcev in delavk iz vseh enot in izmen v postavljanje ciljev in načrtovanje strategij za izbojevanje zahtev. Le tako lahko sindikat pridobi tudi podporo v boju. (McAlevey, 2015: 15–28). Organiziranje temelji na analizi in raziskovanju razmer na delovnih mestih s ciljem prepoznavanja šibkih točk v produkciji in distribuciji ter potencialnih virov delavske moči. Analiza je namenjena tudi prepoznavanju organskih vodij in možnosti aktivacije njihovih sodelavcev: v vsakem delovnem kolektivu je mogoče najti posameznika, h kateremu se sodelavci obračajo po nasvete in mnenja. Gre za delavke z avtoriteto in ugledom zaupanja vredne sodelavke.

¹⁶ Celostni pristop k organiziranju delavcev in delavk tako na delovnih mestih kot v lokalnih skupnostih ter delovanje sindikatov na temeljih množične participacije in organiziranja strateških točk moči izhajata iz klasičnega priročnika *Organizing Methods in the Steel Industry* Williama Z. Fosterja.

Tabela 4.1: Primerjava lastnosti organizacijskega in storitvenega pristopa

Organizacijski pristop	Storitveni pristop
množično sodelovanje	zagovorništvo
kolektivno reševanje problemov	individualno reševanje problemov (storitve za člane-potrošnike)
stalne dejavnosti za izgradnjo kolektiva in vključujoče kampanje	ugodnosti za članstvo
vključujoče odločanje	odločanje zgolj od zgoraj navzdol
sistematično izobraževanje	nagovarjanje članstva
vključujoč pristop h kolektivnim pogajanjem	rutinski pristop h kolektivnim pogajanjem
povezovanje sindikalnih funkcionarjev, zaupnikov, članstva in gibanj	delovanje, temelječe na profesionalnih funkcionarjih, in omejeno sodelovanje z gibanji

Organizacijski pristop v praksi

Sindikati *Service Employees International Union* (SEIU), ki pokriva predvsem naraščajoči storitveni sektor, se je leta 1987, v času izgubljanja članstva in moči, odločil organiziranju nameniti 30 odstotkov sredstev. Zasnova je široko kampanjo *Justice for Janitors* in uspel sindikalizirati mnoge čistilke v Los Angelesu. Ob začetku kampanje je bila sindikaliziranost čistilk 10-odstotna, leta 1995 pa že 90-odstotna (Savage, 2009: 654).

Drugi primer je sindikat *The Union of Shop, Distributive and Allied Workers* (USDAW), ki organizira zlasti delavce in delavke v trgovini in distribuciji, kjer so še posebej vidne posledice prekarizacije, zaradi katerih se sindikati težko organizirajo na tradicionalen način. Prvotno so se na upadanje članstva in slabšanje delovnih pogojev v trgovini odzvali s strategijo konkurenčnega partnerstva. S partnerskimi dogovori z upravami podjetij so skušali izboljšati položaj zaposlenih, a je to povzročilo popuščanje in nadaljnje upadanje članstva. Leta 2003 so ustanovili *Organizacijsko akademijo* kot osrednji del svojega specifičnega organizacijskega pristopa, ki temelji na aktivnem članstvu, aktivnih sindikalnih zaupnikih, raziskavah odnosov na delovnih mestih ter predvsem na visoki stopnji avtonomne aktivnosti sindikalnih celic na delovnih mestih. Z organizacijskim pristopom je sindikat uspel povečati članstvo za 26 odstotkov, saj je v manj kot desetih letih pridobil 84.000 novih članov in članic. In to v času, ko je članstvo v drugih sindikatih drastično upadalo (Parker in Rees, 2013).

Ameriški sindikat *Chicago Teachers Union* (CTU) ima izkušnje z različnimi metodami in strategijami. Vzpostavil se je kot močan sindikat s kompleksno strukturo članstva, a se je v času neoliberalne ofenzive prilagodil zahtevam kapitala in neoliberalne države po slabšanju pogojev dela, zapiranju in privatizaciji šol ter nižanju kakovosti izobraževalnih storitev. Vodstvo sindikata se je več ukvarjalo z upravami

in političnimi dogovori kot pa z lastnim članstvom in lokalno skupnostjo (starši, otroci). Članstvo je posledično postalo neaktivno, nezanimljivo število članov pa je izstopilo iz sindikata. Leta 2008 so ustanovili aktiv *The Caucus of Rank-and-File Educators* (CORE), ki je nastal v okviru seminarja kritične teorije. Aktivno članstvo je ocenilo položaj sindikata in iskalo nove načine delovanja, ki bi sindikat vrnilo k svojemu bistvu: organiziranju delovnih kolektivov, aktivaciji članstva in boju za kvalitetne in vsem dostopne javne storitve. Aktiv se ni odločil za ustanovitev novega alternativnega sindikata, temveč za prenovo obstoječega. Leta 2010 je na notranjih volitvah delovanje sindikata uspel preusmeriti v organizacijski pristop. Najprej so ustanovili oddelek za organiziranje, ki je pripravil strategijo za prenovo sindikalne organizacije – postavitve mreže sindikalnih zaupnikov, ki bi vključila in aktivirala članstvo ter prek katere bi izvajali sistematično izobraževanje. Sindikat v 25-letni zgodovini ni bil zmožen organizirati stavke. Toda ko je v ospredje postavil tako delavce (učitelje) kot lokalno skupnost (učence in njihove starše) in jih vključil v svoje delovanje, je pridobil možnost uporabe najmočnejšega sindikalnega orodja – stavke. Leta 2012 so uspešno izvedli množično stavko; na ulicah Chicaga je protestiralo več kot 35.000 učiteljev in učiteljic, katerim so se pridružili tudi starši in učenci. Stavko je podprla skoraj vsa lokalna skupnost (McAlevy, 2016: 79–100).

Gradnja razredne solidarnosti

Z novimi metodami za prenovo sindikalizma je organizacijski pristop ponudil odgovore na otežene pogoje sindikalnega organiziranja. Organizacijski prijemi, s katerimi sindikati povečujejo število članstva, so le izhodišče, saj mora sindikat delavke in delavce tudi aktivirati v boju in okrepiti njihovo moč z izobraževanjem o pomenu razredne solidarnosti. Dolgoletni vodja raziskovalnega in izobraževalnega oddelka kanadskega avtomobilskega sindikata (*CAW*) Sam Gindin je poudaril bistvo takšnega pristopa:

Sindikati-gibanje pomeni preoblikovanje sindikata v sredstvo, ki ne bo zgolj uresničevalo pogajalskih zahtev članstva, ampak bodo člani aktivno vodili boj glede vsega, kar zadeva delovne ljudi v njihovih skupnostih in državi. Sindikati-gibanje obsega kolektivno oblikovanje pogajalskih zahtev, področje klasičnih sindikalnih aktivnosti, angažma pri vprašanih družbenih sprememb. Predvsem pa zavezanost širšemu gibanju, ki lahko doživi tudi poraze, vendar ne more biti uničeno. (Gindin, 1995: 268; prevedla A. M. in B. R.)

Organizacijski pristop z vključevanjem delavstva v oblikovanje zahtev in strategij boja aktivira članstvo na delovnih mestih in širše v družbi. Delavci in delavke niso več atomizirani potrošniki storitev, temveč angažiran delovni kolektiv, ki aktivno sodeluje na vseh ravneh sindikalnega delovanja. Ambicioznejši način delovanja dolgoročno povečuje organizacijsko moč sindikatov, saj izhaja iz članstva, iz njegovih

potreb za izboljšanje svojega položaja. Vključevanje mora odpravljati razlike med delavci ter graditi solidarnost med redno in prekarno zaposlenimi. Solidaren kolektiv se mora vzpostaviti že na začetku oblikovanja pogajalskih zahtev – te morajo presehati zgolj ekonomistične interese redno zaposlenih in vključevati interese celotnega delavskega razreda. Ključna sta omejevanje in odpravljanje prekrasnih zaposlitev in krajšanje delovnega časa.

V sindikatu *Canadian Auto Workers* (CAW) se v času vzpona neoliberalizma niso sprijaznili z neprestanim popuščanjem kapitalu. V pripravo pogajalskih zahtev za pogajanje o kolektivni pogodbi za avtomobilsko industrijo so vključili celotno članstvo in preostale zaposlene. Zahtevali so krajši delovnik, radikalno omejitev agencijskega dela ter izboljšanje pogojev dela za vse, ne glede na obliko zaposlitve. Prav razredna solidarnost med redno in prekarno zaposlenimi in zahteva po novih rednih zaposlitvah sta vzpostavili bojevit kolektiv, ki je bil pripravljen tudi stavkati. Nasprotno se je ameriški sindikat *United Auto Workers* (UAW) podredil konkurenčnemu partnerstvu in koncesijam kapitalu. Medtem ko se je UAW brez boja dogovoril z upravo, je CAW sprožil stavko, zaradi katere so številnim njegovim zahtevam ugodili. Okrepil je organizacijsko moč na delovnih mestih in v svoje delovanje vključil tudi lokalno skupnost, ki je njegov boj podprla zato, ker se je zavzel za probleme celotnega delavskega razreda¹⁷ (Moody, 1997: 110–111).

Sistematično raziskovanje in izobraževanje

Organizacijski pristop v ospredje postavlja delavske kolektive in gradnjo razredne solidarnosti. V razrednem boju odloča moč, ta pa izhaja iz aktivnosti članstva, zmoglosti izvedbe stavke in pripravljenosti delovnih kolektivov na boj. Ker sta med pogoji za aktivno članstvo dobra obveščенost in izobraženost, zagovorniki organizacijskega pristopa poudarjajo pomen stalnega izobraževanja delavstva in sindikalnih

¹⁷ Zаметke organizacijskega pristopa je mogoče opaziti tudi v Sloveniji. Temelji na vključenosti sindikalnih zaupnikov in organizatorjev v delovne kolektive in lokalno okolje. Sindikati, njihove območne organizacije in podružnice v podjetjih ponekod že delujejo v tej smeri. Potrebna pa je okrepitev in prenova teh struktur, da bi učinkoviteje spodbujala organiziranje na terenu. Posebej pomembne so raziskovalne in izobraževalne aktivnosti, saj lahko 1) opremijo sindikalne zaupnike s potrebnim znanjem za aktivacijo delovnih kolektivov in 2) omogočijo strateško načrtovanje organiziranja neorganiziranih. (Mali in Remic, 2017: 189–190). Prevladujoče strategije in delovanje sindikalnega gibanja, ki je bilo v svojih zahtevah premalo radikalno, preveč popustljivo do kapitala in pretesno vpeto v okvir konkurenčnega partnerstva, je pod vprašaj postavila že stavka v Gorenju leta 2009. Čeprav je bila stavka spontana, ni bila uperjena proti sindikatom, temveč se je zavzemala radikalizacijo in prenavo njihovega delovanja. Pokazala je na omejitve storitvenega pristopa in spodbudila odločnejše zagovarjanje interesov delavcev in delavk. Šlo je za poziv sindikatom, naj bolj vključujejo delavce in delavke v svoje aktivnosti ter ambiciozno uporabljajo svoje orožje – stavko (Žerdin, 2009; Mali in Remic, 2017: 184–185).

funkcionarjev. Izobraževanje delavstva je osnova za izgradnjo aktivnih kolektivov, ki so se sposobni samoorganizirati na delovnih mestih. Sindikat CAW je v času svoje prenove in mobilizacije v času neoliberalne ofenzive največ sredstev namenil ravno svojemu raziskovalnemu in izobraževalnemu inštitutu. Inštitut je vzgajal delavske aktiviste in aktivistke, ki so organizirali sodelavce in skupaj z njimi pripravljali predloge za spremembe na delovnih mestih, s čimer so presegali zgolj obrambno naravnano delovanje¹⁸ (Gindin, 1995). Organizacijski pristop lahko s pomočjo izobraževanja vzpostavi delovne kolektive, ki so sposobni prepoznati kršitve, pripravljeni na aktiven boj za svoje pravice in zmožni razširiti svoje zahteve onkraj prilagajanja in odzivanja na zahteve uprave.

Zaključek

Zaradi koncentracije produkcije ter prepletenosti in povezanosti produkcijskih enot v sodobnem neoliberalnem kapitalizmu se je strukturna moč delavstva na delovnih mestih okrepila. Toda hkrati se je zaradi ločevanja delavcev in strateške rabe dvojne strukture trga delovne sile strukturna moč delavstva zmanjšala. Obenem so bile postavljene mogočne ovire, ki šibijo organizacijsko moč delavskega razreda. Pogoje posebej zaostčujejo mehanizmi vzpostavljanja konkurence, ki so značilni za delitveno ekonomijo (ta je sama posledica zaostrenih konkurenčnih razmer), v kateri uvajajo nove načine discipliniranja in nadzora, s katerimi si kapital podreja delo ter slabi vire njegove moči. Številni od teh načinov še niso dobro raziskani. Za dovršen del sindikalnega gibanja nove oblike dela in podrejanja, ki porajajo drugačna in nepoznana razmerja moči, ostajajo neznanka. Upori so v teh pogojih večinoma sporadični in ne krepijo organizacijske moči delavstva. »Heterogenost družbene sestave delovne sile močno ovira organiziranje delavstva in zlasti spodkopava politično sestavo delavskega razreda.« (Močnik, 2011: 202)

Da bi sindikalno gibanje znova pridobilo moč v razrednem konfliktu, mora iznajti načine vključevanja delavstva z obeh delov trga delovne sile v skupni boj. Z drugimi besedami, najti mora nove oblike boja proti konkurenci na trgu delovne sile in konkurenci na delovnih mestih. Čeprav je neoliberalna preobrazba produkcije delno paralizirala sindikalno gibanje, je ustvarila tudi pogoje za upor in krepitev moči delavstva. Združevanje delavk vedno temelji na gradnji kulture solidarnosti in

¹⁸ Radikalnejša in koncesijam nenaklonjena strategija sindikata CAW je v letih med 1975 in 1988, torej v času neoliberalne ofenzive, pripomogla k rasti stopnje sindikaliziranosti v Kanadi za 1 odstotek. V vseh drugih državah (ZDA – 6 odstotkov, Japonska – 7 odstotkov, Nemčija – 3 odstotke, Francija – 11 odstotkov, Italija – 7 odstotkov) pa je sindikaliziranost močno upadla (Gindin, 2015).

konkretnih uporih, zlasti na delovnih mestih. Primeri oživljanja in krepitve organizacijske moči sindikatov, ki so trenutno omejeni na obrobje sindikalnega gibanja, nakazujejo, da nove metode in strateške orientacije organizacijskega pristopa ponujajo dobro izhodišče za prenovo sindikalizma.

Literatura

- Allen, Joe (2015): Studying Logistics. *Jacobin Magazine*, 15. februar. Dostopno prek: <http://www.jacobinmag.com/2015/02/logistics-industry-organizing-labor/> (25. februar 2018).
- Bembič, Branko (2014): Kolikšna je bojna pripravljenost socialnega partnerja? V *Primitivna akumulacija: med zgodovino in konceptom*, Simon Hajdini (ur.), 82-96. Ljubljana: Inštitut za delavske študije.
- Benanav, Aaron (2015): Precarity Rising. *Viewpoint Magazine*, 15. Junij. Dostopno prek: <https://www.viewpointmag.com/2015/06/15/precarity-rising/> (25. februar 2018).
- Bonacich, Edna in Jake B. Wilson (2008): *Getting the Goods: Ports, Labor, and the Logistics Revolution*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Bologna, Sergio (2010): Nove oblike dela in srednji razredi v postfordistični družbi. V *Postfordizem*, Gal Kirn (ur.), 133-147. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Bryan, Dick in Michael Rafferty (2013): *Kapitalizem z derivati*. Ljubljana: Sophia.
- Curcio, Anna (2014): Practicing militant inquiry: Composition, strike and betting in the logistics workers struggles in Italy. *Ephemera* 14 (3): 375-390.
- De Stefano, Valerio (2009): Smuggling Flexibility: Temporary Working Contracts and the 'Implicit Threat' Mechanism. *Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: <https://ssrn.com/abstract=1433350> (25. februar 2018).
- De Stefano, Valerio (2016): The rise of the 'just-in-time workforce'. *Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (25. februar 2018).
- Fantasia, Rick (1988): *Cultures of solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Flecker, Jörg (2010): Fragmenting labour: organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 4 (1): 8-23.
- Frymorgen, Tomazs (2016): The Rise of the Unorganizable. *Jacobin Magazine*, 9. julij. Dostopno prek: <https://www.jacobinmag.com/2016/09/the-rise-of-the-unorganizable/> (25. februar 2018).
- Gindin, Sam (1995): *The Canadian Auto Workers: The Birth and Transformation of a Union*. Toronto: James Lorimer & Company. Dostopno prek: <http://www.caw.ca/en/multimedia-books-sam-gindin-the-canadian-auto-workers-the-birth-and-transformation-of-a-union.htm> (25. februar 2018).
- Hirsch, Joachim (2014): *Gospostvo, hegemonija in politične alternative*. Ljubljana: Sophia.
- Holst, Hajo, Oliver Nachtwey in Klaus Dörre (2010): The Strategic Use of Temporary Agency Work. *International Journal of Action Research* 6 (1): 108-138.
- Husson, Michel (2011): *Čisti kapitalizem*. Ljubljana: Sophia.

- Heinrich, Michael (2013): *Kritika politične ekonomije*. Ljubljana: Sophia.
- Katz, Lawrence F. in Alan B. Krueger (2016): *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States*. Dostopno prek: http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf (25. februar 2018).
- Krašovec, Primož (2011): Razredni boj po novi ekonomiji, *Revija Borec* 681-684: 48-68. Ljubljana: Sophia. Dostopna prek: http://www.revija-borec.si/ebook/Krasovec_borec_681-684.pdf (25. februar 2018).
- Lebowitz, Michael (2003): *Beyond Capital*. New York: Palgrave Macmillan.
- Mali, Andraž in Remic, Boštjan (2017): Organiziranje, izobraževanje, solidarnost: metode za prenavo sindikalnega gibanja. V *Delavsko gibanje in delavska enotnost (Zbornik ob 75. letnici Delavske enotnosti)*, Franček Kavčič (ur.), 180–191. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Dostopno prek: <http://cedra.si/sl/2018/01/organiziranje-izobrazevanje-solidarnost-metode-za-prenovo-sindikalnega-gibanja/> (25. februar 2018).
- McAlevy, Jane (2012): *Raising Expectations (and Raising Hell)*. London: Verso.
- McAlevy, Jane (2015): *No Shortcuts*. New York: Oxford University Press.
- Medak, Tomislav (2017): Od ekonomije dijeljenja do dijeljene eksploatacije, 24. marec. Dostopno prek: <http://www.bilten.org/?p=17570> (25. februar 2018).
- Močnik, Rastko (2011): Trg delovne sile in sestava delavskega razreda. *Teorija in praksa* 48 (1): 178–203.
- Moody, Kim (1997): *Towards an International Social-Movement Unionism*. *New Left Review*, I/225.
- Moody, Kim (1997): *Workers in a Lean World Unions in the International Economy*. London, New York: Verso.
- Moody, Kim (2016): *US Labor: What's New, What's Not? Solidarity*, 1. maj. Dostopno prek: <https://www.solidarity-us.org/site/node/4660> (25. februar 2018).
- Parker, Carl in Rees, James (2013): *Membership growth at a time of union decline*. *SAGE Journals*: 19 (4): 521–538.
- Post, Charlie in Slaughter, Jane (2000): *Lean Production: Why Work is Worse Than Ever*, *Solidarity*, 14. marec. Dostopno prek: <https://www.solidarity-us.org/leanproduction> (25. februar 2018).
- Tassinari, Arriana in Vincenzo Maccarrone (2017): *Striking the Startups*. *Jacobin Magazine*, 23. januar. Dostopno prek: <https://www.jacobinmag.com/2017/01/foodora-strike-turin-gig-economy-startups-uber/> (25. februar 2018).
- Savage, Lyida (2006): *Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers*. *Antipode*, 646–665. Oxford: Blackwell Publishing.
- Silver, Beverly J. (2003): *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. New York: Cambridge.
- Slee, Tom (2015): *Whats Yours is Mine – Against the Sharing Economy*. New York, London: OR Books.
- Srnicek, Nick (2017): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat – The New Dangerous Class*. New York, London: Bloomsbury Academic.

- Stanojević, Miroslav (2005): Sindikalne strategije v obdobju krize. Teorija in praksa. let. 52, 3. 2005.
- Streeck, Wolfgang (2005): The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. V *The handbook of economic sociology*, ur. Smelser, Neil J. in Richard Swedberg, 254–283. Princeton: Princeton University Press. Dostopno prek: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19500/ssoar-2005-streeck-the_sociology_of_labor_markets.pdf (25. februar 2018).
- Upchurch, Martin, Graham Talyor in Andrew Mathers (2009): *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe*. Farnham, Burlington: Ashgate.
- Žerdin, Ali (2009): Stanojević: »Če je počilo v Gorenju, je to znamenje, da je situacija v vsej državi dramatična.« Delo, 6. september. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042300303> (25. februar 2018).

Prepusti se toku: AIRBNB, podjetniško mesto in poblagovljenje stanovanj

Klemen PLOŠTAJNER¹

Predstavljajte si, da živite v mestu, ki temelji na kulturi deljenja in izmenjave dobrin. V katerem je zasebno posedovanje prostorov in dobrin preteklost, saj si jih prebivalci mesta delijo, posojajo ter jih souporablajo. Kjer je lokalno gospodarstvo deležno podpore in je vsakdo lahko mikropodjetnik svoje usode ter izkoristi svoj potencial, kreativnost in človeški kapital. To je vizija, ki jo je leta 2014 v fotoeseju *Shared City* svetu razgrnil Brian Chesky, soustanovitelj in direktor Airbnb-ja, spletne platforme, ki povezuje ponudnike praznih stanovanj s popotniki, ki iščejo pristno lokalno izkušnjo bivanja na izbrani destinaciji. Ta novorek avtentičnosti, skupnosti, svobode in kreativnosti sicer ni posebnost podjetja, saj je značilen za celotno t. i. delitveno ekonomijo, a je Airbnb zagotovo njegov najuspešnejši proizvajalec in prodajalec.

Vendar je nekaj hudo narobe z vizijo delitve in zavračanja lastnine, ki skupaj s tem govorom proizvaja mednarodne korporacije in milijarderje. Kako lahko skupnost in skrb za lokalno okolje ponuja podjetje, ki je leta 2016 ponujalo 3.000.000 enot v 65.000 mestih po vsem svetu? Kako je mogoče, da podjetje, ki zasleduje agresivno rast in je v času pisanja članka vredno več kot 30 milijard dolarjev, hkrati razvija gospodarstvo, v katerem so moč, nadzor in bogastvo razpršeni? Podjetje zagotavlja, da ponuja skupnost, pristne stike in gradnjo prijateljstev, a njegov poslovni model temelji na oddajanju stanovanj, ki vse bolj spominjajo na hotelske sobe. Airbnb naj bi gostiteljem omogočal izražanje kreativnosti, jim ponujal avtonomijo in osebni izraz, a jih logika delovanja platforme sili v profesionalizacijo ter trženje plagiatov uspešnih strategij drugih. Nekaj je res narobe z vizijo delitvene ekonomije.

Toda preprosta zavrnitev te vizije kot zavajanja in laži bi bilo ne zgolj prehitro, temveč celo napačno spoprijemanje s problematiko. Ne bi bilo napačno zgolj zato, ker besede štejejo ter ključno vplivajo na proizvajanje ter dožemanje realnosti, temveč predvsem zato, ker se je na milijone ljudi v tej viziji prepoznalo². Seveda so se mnogi prepoznali zaradi ekonomske nujnosti ali preproste ekonomske priložnosti, ki jo ponuja oddajanje stanovanj v času hitro rastočega množičnega turizma. A površje

¹ Klemen Ploštajner, mladi raziskovalec na Raziskovalnem centru za strategije in upravljanje na Fakulteti za družbene vede, član stanovanjske zadruge Zadrugator in Inštituta za študije stanovanj in prostora.

² Podobno lahko trdimo za neoliberalno revolucijo. Ni dovolj reči, da gre pri tej za ofenzivo vladajočih razredov, ampak moramo v uspešnosti njenega govora in praks prepoznati prizadevanja ter želje zatiranih.