

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO  
**DOSTOJNO DELO IN PORAST NEGOTOVIH OBLIK DELA**

Ljubljana, marec 2016

SABINA ROŠTAN

### IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana **Sabina Roštan**, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor magistrskega dela z naslovom **Dostojno delo in porast negotovih oblik dela**, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem **red. prof. dr. Janez Malačič**.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorja(-ice): \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	1
<b>1 DOSTOJNO DELO</b> .....	<b>3</b>
1.1 Program za dostojno delo .....	3
1.2 Indikatorji dostojnega dela .....	6
1.3 Problemi pomanjkanja dostojnega dela.....	6
1.4 Vzroki za pomanjkanje dostojnega dela.....	10
<b>2 NEGOTOVE OBLIKE DELA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Porast negotovih oblik dela .....	14
2.1.1 Vpliv globalizacije .....	14
2.1.2 Vpliv tehnologij.....	15
2.1.3 Fleksibilna ekonomija - ekonomija na zahtevo .....	17
2.2 Prejemki .....	18
2.3 Revni zaposleni .....	20
2.4 Mladi .....	21
2.5 Nove oblike dela.....	22
<b>3 DOSTOJNO DELO V SLOVENIJI</b> .....	<b>24</b>
3.1 Negotove oblike dela z vidika zakonskih določil.....	25
3.1.1 Študentsko delo .....	27
3.1.2 Samozaposleni.....	30
3.1.3 Delo preko agencij.....	31
3.1.4 Osebno dopolnilno delo.....	31
3.1.5 Projektno delo .....	32
3.1.6 Podjemna pogodba (pogodba o delu) in avtorska pogodba.....	32
3.1.7 Minimalna plača .....	33
3.2 Dostojno delo v Sloveniji z vidika statističnih kazalnikov .....	34
3.2.1 Zaposlitvene možnosti.....	34
3.2.2 Ustrezne plače in produktivno delo.....	34
3.2.3 Stabilnost in varnost dela .....	35
3.2.4 Enake možnosti in obravnavanje pri zaposlovanju .....	38
3.2.5 Socialna zaščita .....	38
3.2.6 Vseživljenjsko učenje.....	39
3.2.7 Spodbujanje socialnega dialoga .....	39
<b>4 RAZISKAVA DOSTOJNEGA DELA</b> .....	<b>40</b>

4.1	Metoda zbiranja podatkov .....	40
4.2	Vzorec .....	40
4.3	Analiza.....	41
4.4	Preverjanje 1. hipoteze .....	42
4.5	Preverjanje 2. hipoteze .....	44
4.6	Preverjanje 3. hipoteze .....	57
4.7	Druge ugotovitve iz raziskave .....	61

<b>SKLEP</b> .....	63
--------------------	----

<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	65
---------------------------------	----

## **PRILOGE**

### **KAZALO TABEL**

Tabela 1: Pregled oblik dela glede na veljavnost ZMinP in delovnopravno varstvo .....	26
Tabela 2: Izračun minimalne plače študenta po dopolnjenem 26. letu starosti .....	28
Tabela 3: Primer izračuna minimalne plače po pogodbi o zaposlitvi.....	29

### **KAZALO SLIK**

Slika 1: Stopnja anketne brezposelnosti v % v Sloveniji; drugo četrtletje 2008–2015 .....	34
Slika 2: Število zaposlenih po različnih oblikah dela v letu 2008 in 2015 .....	35
Slika 3: Delež posamezne oblike dela glede na delovno aktivne v letu 2008 in 2015 v %.....	36
Slika 4: Delež zaposlenih po različnih oblikah dela v EU in Slovenij v %, leti 2013 in 2014.....	37
Slika 5: Neto mesečni prejemki po različnih oblikah dela v %.....	43
Slika 6: Možnost najema kredita v višini najmanj 20.000 evrov po različnih oblikah dela v %.....	44
Slika 7: Zadovoljstvo z obliko dela po različnih oblikah dela v % .....	45
Slika 8: Odvisnost različnih oblik dela od projektnega dela v % .....	47
Slika 9: Delo na črno po različnih oblikah dela v % .....	48
Slika 10: Varnost in stabilnost dela po različnih oblikah dela v % .....	49
Slika 11: Ekonomska in socialna varnost dela po različnih oblikah dela v % .....	49
Slika 12: Dostop do ugodnosti in pravic iz dela po različnih oblikah dela v %.....	50
Slika 13: Možnost dodatnih izobraževanj po različnih oblikah dela v %.....	52
Slika 14: Možnost napredovanja po različnih oblikah dela v % .....	53
Slika 15: Dostojno življenje po različnih oblikah dela v %.....	53
Slika 16: Strah pred brezposelnostjo v bližnji prihodnosti po različnih oblikah dela v %.....	54
Slika 17: Občutenje revščine po različnih oblikah dela v % .....	55
Slika 18: Število anketiranih po starostnih skupinah.....	57
Slika 19: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 20 do 29 let v % .....	58
Slika 20: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 30 do 39 let v % .....	58

Slika 21: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 40 do 49 let v % .....	59
Slika 22: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 50 do 59 let v % .....	59
Slika 23: Neto mesečni prejemki po različnih starostnih skupinah v % .....	60
Slika 24: Strah pred brezposelnostjo glede na neto mesečne prejemke v %.....	61
Slika 25: Revščina glede na neto mesečne prejemke v %.....	62
Slika 26: Dostojno življenje glede na neto mesečne prejemke v % .....	62
Slika 27: Želja po otroku v primeru višjih prejemkov glede na neto mesečne prejemke v % .....	63
Slika 28: Neto mesečni prejemki glede na spol v % .....	64









## UVOD

Delo pomeni mnogo več kot samo pridobivanja dohodka. Potrjuje namreč družbeni status, dotika se odnosov, poudarja družbeno pripadnost in sooblikuje identiteto. Prav tako je povezano z učenjem, pospešuje nadaljnji razvoj in soustvarja smisel življenja. Delo sooblikuje tudi našo samopodobo; če delo izgubimo, ima to na slednjo negativni vpliv. Nadalje označuje družbo, v kateri živimo, in oblikuje pogoje, ki določajo, kako živimo, razmišljamo in ravnamo (Horx, v Brühl, 2010, str. 6). Kljub temu da se torej zavedamo, kaj delo pomeni za posameznika, družine in družbo, pa se še vedno soočamo s temeljnim problemom, to je zagotavljanje dela ter s tem povezanega zagotavljanja dohodka in varnosti.

Dostojno delo je koncept, ki ga od leta 1999 promovira Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) (Wageindicator Foundation, 2015). Glavna ideja dostojnega dela je, da ta omogoča zaposlenemu socialno in ekonomsko varnost, saj je posamezniku le tako lahko omogočeno dostojno življenje. Danes se po vsem svetu soočamo s pomanjkanjem dostojnega dela predvsem zaradi dveh dejavnikov: splošno pomanjkanja dela in slabo plačanega dela. Pomanjkanje dela, ki je glavni vir dohodka, vodi v revščino, slabo plačano delo pa zaposlene kljub delu ohranja v revščini. Dostojno delo postaja aktualna tema, saj z vidika delavcev vse več oblik dela ne dosega več svojega osnovnega namena, to je zagotavljanje socialne in ekonomske varnosti.

Program dostojnega dela, ki ga je pripravila MOD, se tako zavzema za ustvarjanje novih delovnih mest, za delovna mesta, ki zaposlenim ne kratijo pravic pri delu, za socialno varnost in za možnost zastopanja svojih interesov na širši družbeni ravni (socialni dialog). Osrednji cilj, ki je podlaga naštetim ciljem, pa je, da delo temelji na enakih možnostih tako za ženske kot za moške. Program dostojnega dela spodbuja skozi odnose z zunanjimi državami tudi Evropska unija (v nadaljevanju EU), vendar pa sta socialna in delovna zakonodaja stvar ureditve posameznih držav samih.

Če pogledamo v zgodovino, je delo močno preoblikovala industrijska revolucija, ki je kmečko prebivalstvo s podeželja pripeljala v mesta. Temu je sledila uvedba tekočega traku v proizvodnjah, ki je pospešila delo in ustvarila masovno proizvodnjo s cenejšimi izdelki, dostopnimi množici ljudi. Novo revolucijo so prinesli namizni računalniki in prenosni telefoni, ki so razširili storitveno dejavnost in ustvarili velik razred pisarniških delavcev. Spremembe dela, ki jih prinašata nova tehnologija in globalizacija, se dogajajo z vedno večjo hitrostjo. Danes lahko rečemo, da smo ponovno priča revoluciji dela, in sicer zaradi nove digitalne tehnologije in pametnih telefonov, ki že ustvarjajo nove oblike dela. Razvite države so uspele v prejšnjem stoletju z močno in stabilno ekonomijo zagotoviti večini zaposlenim delovnopravno varstvo in pravice, ki so ščitile socialni položaj zaposlenih ter jim omogočale varnost. Takšen sistem je temeljil na močnem, stabilnem in jasnem okolju, kjer so se spremembe dogajale počasi. Danes podjetja zaradi globalizacije in hitrega razvoja tehnologij delujejo v precej drugačnem okolju, ki je kompleksnejše, nepredvidljivo, dinamično in podvrženo nenehnim spremembam. Zaradi spremenjenega okolja, v katerem delujejo

podjetja, se spreminjajo tudi delovna mesta, ki se skupaj z drugačnim načinom delovanja podjetij prilagajajo okolju. Konkurenčno poslovno okolje zahteva od podjetij, da so fleksibilnejša in da poslujejo z najnižjimi stroški, posledica tega pa je rast negotovih oblik dela. A kot pravi Jack Kemp (Goal 8: Decent Work & Economic Growth, 2015), ekonomska rast ne pomeni nič, če ta ne vključuje ljudi.

Dostojno delo je globalni cilj, saj se s pomanjkanjem dostojnega dela soočajo tako v manj razvitih državah in državah v razvoju kot tudi v razvitih državah. A med njimi so velike razlike. V manj razvitih državah je tako še vedno prisotno neplačano delo; delo, ki ne temelji na kakršni koli obliki pogodbe; delo otrok; prisilno delo in slabo plačano delo, ki posameznikom ne zagotavlja ustreznih pravic. Razvite države pa se soočajo predvsem z brezposelnostjo in z rastjo negotovih oblik dela, ki so slabo plačana ali ki zaradi manjšega števila delovnih ur ne zagotavljajo zadostnega dohodka, ne omogočajo zadostne socialne varnosti in pravic ter na splošno ustvarjajo revne zaposlene. Zaradi rasti negotovega dela v razvitem svetu prihaja do razkoraka med varnimi (starimi) službami in novimi, manj varnimi oblikami dela. Negotova dela v večini opravljajo mlajše generacije, ki kot zadnje vstopajo na trg dela, ki je vedno bolj fleksibilen, in ranljivejše skupine, kot so migranti in invalidi.

**Namen magistrskega dela** je prispevati k boljšemu pregledu stanja na trgu dela in po zgledu MOD, k boljši oceni dostojnega dela v Sloveniji. V Slovenij do danes ni bilo opravljenih dosti analiz o dostojnem delu, prav tako sam koncept ni dobro poznan. Namen magistrskega dela je doprinesiti k boljšemu razumevanju dostojnega dela v Sloveniji, k boljšemu razumevanju spreminjanja trga dela, trenda rasti negotovih oblik dela, posledic, ki jih prinašajo spremembe, položaja mladih na trgu dela in samega koncepta dostojnega dela. Prav tako želimo z magistrskim delom izpostaviti probleme z vidika dostojnega dela in prispevati k prepoznavnosti oziroma ozaveščenosti o konceptu dostojnega dela.

**Osnovni cilj** magistrskega dela je preveriti postavljene hipoteze:

**Hipoteza 1:** Osebe, ki opravljajo negotova dela, imajo nižje mesečne prejeme.

**Hipoteza 2:** Negotova dela so eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela.

**Hipoteza 3:** Z negotovim delom se v večjem deležu soočajo mladi.

Cilj magistrskega dela je s preverjanjem hipotez preveriti in ugotoviti, ali so negotova dela slabše plačana dela, ali so negotova dela eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela in ali se z negotovim delom v večjem deležu soočajo mladi. Preverjanje prvih dveh hipotez bo pokazalo, kakšne so negotove oblike dela in ali glede na program dostojnega dela, ki ga je pripravila MOD, lahko trdimo, da negotova dela ne omogočajo dostojnega dela. S preverjanjem tretje hipoteze želimo ugotoviti, kdo se z negotovim delom najpogosteje sooča in zakaj je temu tako. Statistike pod kategorijo mladih največkrat opredelijo posameznike, ki so stari do 25 ali pa do 30 let. V tej raziskavi pod kategorijo mladih uvrščamo posameznike, ki so stari do vključno 29 let, saj mnogo mladih zaradi šolanja na trg dela vstopa šele po 25. letu in takrat išče prvo zaposlitev.

Preverjanje postavljenih hipotez sledi v teoretičnem in empiričnem delu. V teoretičnem delu so s povzemanjem primarnih in sekundarnih virov predstavljeni ključni vsebinski poudarki z **deskriptivno metodo analize**. Sekundarna literatura zajema tuje aktualne strokovne članke, poročila in gradiva mednarodnih institucij. V večini primerov gre za tujo literaturo, saj v slovenščini ni na voljo veliko aktualne literature na to temo. Primarna literatura pa zajema zakone in statistične podatke, ki urejajo in zadevajo področje trga dela v Sloveniji. V empiričnem raziskovalnem delu so postavljene hipoteze preverjene z merskim instrumentom, tj. **anketnim vprašalnikom**, ki omogoča natančno merjenje pojavov (vprašalnik z vnaprej navedenimi odgovori in pripadajočo ocenjevalno lestvico). Anketa se je izvajala osebno in preko spleta s pomočjo spletne aplikacije Ika, elektronske pošte in spletnih družbenih omrežij, saj je bil namen zajeti čim večji in čim bolj reprezentativen vzorec populacije. Pridobljeni podatki so bili nato sklepno statistično analizirani s pomočjo kontingenčnih tabel in opisne statistike.

**Struktura magistrskega dela** je sestavljena iz štirih večjih poglavij: dostojno delo, negotove oblike dela, dostojno delo v Sloveniji in raziskava dostojnega dela. Prvo poglavje pojasnjuje, kaj dostojno delo je, kako je ta koncept MOD prepoznan in s kakšnimi instrumenti ga lahko merimo. V tem poglavju so opisani splošni aktualni problemi, ki kažejo na pomanjkanje dostojnega dela v svetu in v Evropi, ter odgovarjamo na vprašanje, zakaj se soočamo s pomanjkanjem dostojnega dela in zakaj je slednjega težko zagotoviti. V drugem poglavju je poudarek na negotovih oblikah dela in na tem, kakšne posledice prinašajo; koga se najbolj dotikajo; zakaj prihaja do rasti negotovega dela in kako se delo spreminja. V tretjem poglavju po zgledu programa MOD na podlagi veljavne zakonodaje, ki ureja področje dela, in s pomočjo zbranih statističnih podatkov Republike Slovenije in Eurostata ocenjujemo dostojno delo v Sloveniji. Četrto raziskovalni del magistrskega dela predstavlja rezultate raziskovanega dela, pridobljene s pomočjo statistične analize zbranih podatkov. V tem poglavju se na podlagi ugotovitev o prisotnosti negotovih oblik dela v Sloveniji in odgovorov anketirancev o izkustvu dostojnega dela potrdi ali ovrže postavljene hipoteze. Ugotovi se kakšno varnost zagotavljajo negotove oblike dela z vidika dohodka in socialne varnosti, in ali lahko rečemo, da so negotove oblike dela eden glavnih vzrokov nedostojnega dela in življenja. Iz zbranih podatkov pridobimo oceno o razširjenosti negotovih oblik dela v Sloveniji in kdo jih v večini opravlja.

## **1 DOSTOJNO DELO**

### **1.1 Program za dostojno delo**

Delo je osrednjega pomena za blaginjo ljudi. Poleg zagotavljanja dohodka lahko delo utre pot do širšega družbenega in gospodarskega napredka, krepi posameznike, njihove družine in skupnost. Omenjen napredek pa je odvisen od dela, ki je dostojno (MOD, b.l.).

Helder (2014, str. 1-2) pravi, da je dostojno delo pomembno, saj le kakovostna zaposlitev resnično vodi iz revščine. Na nacionalni ravni in ravni EU se najbolj poudarjata problem brezposelnosti in potreba po ustvarjanju novih delovnih mest. Vendar pa zagotavljanje novih delovnih mest, ki so slaba in nedostojna, ne reši dejanskega problema revščine. Problem s katerim se soočamo je, da postaja meja med revnimi zaposlenimi (angl. *in work poverty*) in brezposelnimi vse bolj zamegljena.

MOD je za spodbujanje dostojnega dela, ki je eden temeljnih ciljev organizacije, pripravila program za dostojno delo (angl. *agenda for decent work*), ki ga je je bil široko sprejet kot pomembna strategija za boj proti revščini in za pospeševanje razvoja. Ideja dostojnega dela je v prvi vrsti omogočanje dohodka, ki bo posamezniku omogočal dobro življenje. Program poudarja pomen tega, da ima pri delu vsakdo enake možnosti, da se razvije in da so pri delu zagotovljeni varni delovni pogoji ter zavrača prisilno delo, delo otrok in diskriminacijo. Dostojno delo pomeni tudi, da obstajajo delavska združenja, ki se zavzemajo za pravice delavcev, in da ima država vzpostavljeno socialno varnostno mrežo za vse, posebno za bolne, šibke in starejše posameznike ter noseče ženske (Wageindicator Foundation, 2015).

Program za dostojno delo vključuje štiri strateške cilje, ki so po MOD (b.l.) medsebojno odvisni in zato tudi neločljivi:

- ustvarjanje novih delovnih mest - gospodarstvo, ki ustvarja priložnosti za naložbe, podjetništvo, razvoj spretnosti, ustvarjanje novih delovnih mest in trajnostno bivanje;
- zagotavljanje pravic na delovnem mestu - priznanje in spoštovanje pravic delavcev; vsi delavci in še zlasti prikrajšani ali revni delavci potrebujejo zastopanje, možnosti sodelovanja in zakone, ki delujejo v njihovo korist;
- razširitev socialne zaščite - spodbujanje vključevanja in produktivnosti z zagotavljanjem, da imajo ženske in moški delovne pogoje, ki so varni, omogočajo ustrezen prosti čas in počitek, upoštevajo družinske in družbene vrednote, poskrbijo za ustrezno nadomestilo v primeru izgube ali zmanjšane dohodka in omogočajo dostop do ustreznega zdravstvenega varstva in
- spodbujanje socialnega dialoga - vključevanje močnih in neodvisnih delavskih organizacij ter predstavnikov delodajalcev v procese odločanja, kar je ključnega pomena za povečanje produktivnosti, izogibanje sporom na delovnem mestu in gradnjo kohezivne družbe.

MOD, ki je od leta 1946 specializiran organ Združenih narodov (v nadaljevanju ZN) za delavska vprašanja, oblikuje mednarodne standarde dela na svojih konvencijah, kjer potekajo pogajanja o delavskih pravicah in socialni zaščiti med predstavniki vlad ter predstavniki delavskih in delodajalskih združenj. Na konvencijah se sprejemajo minimalni standardi, ki niso obvezni za države članice, njihov namen pa vseeno je, da jih države poskušajo v čim

večji meri upoštevati v svoji zakonodaji. Na konvencijah običajno pojasnijo tudi možnosti, kako te standarde implementirati.

MOD za spodbujanje dostojnega dela nudi podporo državam članicam pri pripravi nacionalnih programov za dostojno delo (angl. *decent work country programmes*). Države v programu za dostojno delo v okviru nacionalnih razvojnih programov opredelijo prednostne naloge in strateške cilje, ki so podlaga za reševanje problemov dostojnega dela. MOD nudi podporo pri izgradnji institucij, potrebnih za izvedbo programov, in za merjenje napredka. Državni programi za dostojno delo se razlikujejo od države do države, in sicer glede na njihove potrebe, sredstva in prednostne naloge (MOD, b.l.).

Dostojno delo prav tako podpira EU. MOD in EU si delita enake temeljne vrednote in EU aktivno sodeluje pri razpravljanih in pogajanih o delovnih standardih, okvirih, izvajanju in nadzoru standardov. EU s tem podpira standarde MOD in širi program za dostojno delo s svojimi notranjimi politikami in delovanjem navzven, s politiko razvojne pomoči, političnim dialogom, bilateralnimi odnosi in menjavo (Warhurst, Findlay, & Kalleberg, 2011).

Evropska komisija program za dostojno delo označuje kot vrsto univerzalnih strategij, ki niso vezane na poseben razvojni model, in kot instrument za oblikovanje takšnega razvoja, ki bo upošteval vrednote in načela ravnanja, ki združujeta gospodarsko konkurenčnost in socialno pravičnost. Podlaga dostojnega dela je ideja, da vsaka država ne glede na raven razvoja, določa svoje cilje za zmanjšanje vrzeli med cilji in zaposlitvenimi možnostmi, kršenjem pravic pri delu, nezadostno socialno varnostjo ter pomanjkanjem socialnega dialoga (Evropski ekonomsko-socialni odbor, 2006, str. 2). Kot pravita Spooner in Waterman (2015, str. 249–250), lahko program za dostojno delo MOD zagotavlja standarde, za katere se bodo zavzemala delavska združenja.

ZN, ki vključujejo kar 193 držav članic, so dostojno delo označili kot eden izmed neizogibnih ciljev za doseg trajnostnega razvoja in bolj harmonično ter vključujočo družbo. Po navajanju ZN (2015) se danes soočamo z velikimi izzivi pri doseganju trajnostnega razvoja. Milijarde ljudi še vedno živi v revščini in so tako prikrajšani za dostojno življenje, neenakost narašča znotraj in med državami, razlike v priložnostih, bogastvu in moči so ogromne, vlada neenakost med spoloma, velik problem pa je tudi brezposelnost, predvsem brezposelnost mladih. Prav tako je preživetje mnogih družb ogroženo.

ZN so v oktobru 2015 sprejeli Agendo 2030 za trajnostni razvoj, ki na uravnotežen način povezuje tri področja za doseganje trajnostnega razvoja; ekonomskega, socialnega in okoljskega. Agenda vključuje 17 globalnih ciljev. V osmi cilj Agende 2030 za trajnostni razvoj je vključeno tudi dostojno delo: »Spodbujanje vključujoče in trajnostne gospodarske rasti, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse«. S tem je dostojno delo postalo eden izmed 17-ih globalnih ciljev ZN. 8 cilj v programu natančneje opredeljuje 12 podciljev. S sprejetjem omenjene agende so k ciljem zavezane vse države članice, ki se morajo truditi za njihovo uresničitev (ZN, 2015).

## 1.2 Indikatorji dostojnega dela

MOD si že dlje časa prizadeva za spremljanje napredka dostojnega dela. Vendar je merjenje programa za dostojno delo, ki vključuje dostop do polne in produktivne zaposlitve s pravicami pri delu, socialne zaščite in socialnega dialoga, zaradi njegove večstranske narave kompleksno delo. Deklaracija MOD (2008), imenovana »Socialna pravičnost za pravično globalizacijo«, državam članicam priporoča vzpostavitev primernih indikatorjev in statistik za spremljanje in ocenjevanje napredka.

MOD (2012, str. 15) je za spremljanje in oceno napredka dostojnega dela v skladu s štirimi strateškimi stebri programa za dostojno delo (polno in produktivno zaposlovanje, pravice pri delu, socialno varstvo in spodbujanje socialnega dialoga) pripravila okvir za merjenje dostojnega dela, ki zajema deset vsebinskih elementov, ki se jih ocenjuje na podlagi statističnih kazalnikov in zakonskih aktov:

- zaposlitvene možnosti;
- ustrezne plače in produktivno delo;
- dostojni delovni čas;
- usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja;
- dela, ki jih je treba odpraviti;
- stabilnost in varnost dela;
- enake možnosti in obravnavanje pri zaposlovanju;
- varno delovno okolje;
- socialno varnost;
- socialni dialog delodajalcev in predstavnikov delavcev.

## 1.3 Problemi pomanjkanja dostojnega dela

Po pisanju Brühl (2010) še nikoli prej ni bilo toliko ljudi na delu, kot danes. Delo se je razvilo na način, da postavlja zaposlenega, njegovo dobrobit in varnost na prvo mesto. Pa vendar se danes vse bolj soočamo z dvomom in strahom, ali bomo v prihodnosti še imeli delo in enake možnosti za delo. Po Eurwork (2010) varnost dela povežujemo z varnostjo, ki jo zagotavlja dohodek iz dela in tudi s trajnostjo delovnega mesta.

Dostojno delo je cilj h kateremu si prizadevamo, saj se s pomanjkanjem dostojnega dela soočajo vse države, tako razvite kot manj razvite. Seveda je stanje, ki bi ga opredelili z vidika dostojnega dela, pomembno drugačno v nerazvitih državah v primerjavi z razvitimi. V slednjih ima t.i. jedro zaposlenih dostojno delo in je pomanjkanje dostojnega dela problem manj privilegiranih skupin, kot so migranti, invalidi, mladi in starejši, medtem ko je v nerazvitih državah pomanjkanje dostojnega dela problem večine delovnega prebivalstva. Slaba delovna mesta v razvitih državah največkrat poimenujemo z izrazom prekarno delo. Kot pravi Smolej (2009, str. 200), je prekarno delo posledica negotovih oblik dela, ki so običajno vzrok za slabše delovne razmere in pravice. Prekarizacija dela se nanaša na

nezavarovane življenjske in delovne pogoje, na slabšanje delovnih pogojev za zaposlene, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi, slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije ter pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji. Prekarizacija se s področja dela prenaša tudi na druga področja in tako pomeni prekarizacijo življenja nasploh.

Slaba delovna mesta bi lahko šteli kot družbeni problem sam po sebi (Bteam, 2015, str. 65), saj zaradi slabih delovnih pogojev, slabe plače in s tem povezane negotovosti povzročajo stres. Vodstva nekaterih podjetij trdijo, da so slabe razmere, negotovost in nizka plača neizogibne posledice visoko konkurenčnega globaliziranega gospodarstva in potrošnikovega povpraševanja po cenovno nizkem blagu.

Z večjimi problemi, povezanimi s pomanjkanjem dostojnega dela, se soočajo v manj razvitih državah in v državah v razvoju. Kazi (2011) zelo nazorno opisuje problem nedostojnega dela na primeru zaposlenih, ki delajo znotraj t.i. prosto-trgovinskih izvoznih con, ki so nastale predvsem zaradi velikih blagovnih znamk. Kot pravi, so podobnosti med zaposlenimi, ki živijo znotraj teh con, presenetljive: dolg delovnik (12–16 ur); zaposleni migranti (v večini mlade ženske); delo se opravlja za podizvajalce iz Južne Koreje, Tajvana ali Hong Konga, ki izvajajo naročila za podjetja iz ZDA, Velike Britanije, Japonske ali Kanade; vojaški stil upravljanja; izkoriščajoči nadzorniki; nizke plače; monotono delo, ki ne zahteva posebne spretnosti; nestabilne pogodbe; kratkotrajno in nestabilno delo.

Razlog za takšno stanje je v strahu in nestabilnosti, ki označuje te cone: vlade se bojijo izgube tujih tovarn, tovarne se bojijo izgube znanih znamk in delavci se bojijo izgube nestabilnih delovnih mest. Da bi privabile tuje investitorje, vlade revnih držav omogočajo pet do desetletne »odmore« brez obveznosti plačila davka in poceni najemnine ter dopuščajo ohlapne predpise in plačevanje delavcev z najnižjimi plačami. Zaradi konkurenčnosti svetovnega gospodarstva države tekmujejo za dolar izvozno trgovinske cone na račun slabih plač in standardov. Globalizacija slabi pogajalske moči delavcev in proizvajalcev. Čeprav tovarne ne plačujejo davkov in ne ustvarjajo infrastrukture, so tam zaradi prepričanja, da izvozno trgovinske cone ustvarjajo nova delovna mesta in da bodo prejemki delavcev iz teh delovnih mest spodbudil lokalno gospodarstvo. Vendar so plače zaposlenih v teh conah tako nizke, da zadoščajo le za delavčeve stroške prevoza, hrano in nastanitev. Ker so vlade obljubile tujim investitorjem nizke stroške dela, obravnavajo omenjene cone kot zunanjo trgovinsko politiko, ki ne zadeva pravic delavcev; na takšen način so na teh področjih ukinile veljavo zakonov. Vse to rezultira v zelo nadzorovanih odmorih, prepovedanem govorjenju in smejanju, slabem prezračevanju delovnih prostorov, pomanjkanju zaščite, neplačevanju nadur, plači, je nižja od minimalne, pomanjkanju socialne varnosti in slabem ravnanju z nosečnicami (Kazi, 2011).

Po Kleinu (v Kaizi, 2011) je začasno delo eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela. Z začasnim delom se podjetja namreč izognejo zakonom, ki zagotavljajo pravice delavcem in preprečujejo odpuščanje brez razloga. Narava začasnega dela se spreminja tako, da ni več

začasna. Agencije sedaj podjetjem, ki ne želijo zaposlovati s polnim delovnim časom, omogočajo možnost, da napolnijo celotne oddelke z začasnimi zaposlenimi, kakor tudi da prenesejo del funkcij iz podjetja. Najem zunanjih služb podjetjem omogoča nižje stroške, ter da svoj čas, energijo in sredstva osredotočijo na osnovno dejavnost.

Microsoft, po katerem se zgledujejo mnoga podjetja, je znano kot eno od prvih podjetij, ki je z reorganizacijo obdržalo redno zaposlene delavce le na področju temeljne dejavnosti, ki je konkurenčna prednost podjetja, vse ostale funkcije pa preneslo na zunanje službe ali pa jih napolnilo z začasnimi zaposlenimi. V jedru podjetja delo tako opravljajo stalno zaposleni s polnim delovnim časom (z vsemi ugodnostmi in pravicami ter celo možnostjo nakupa njegovih delnic), okoli jedra pa so zaposleni začasni delavci, ki oskrbujejo podjetje s fleksibilnostjo. Začasni zaposleni so tisti, ki so podvrženi negotovosti, s katero se sooča podjetje, ki po volji razširi ali skrči število zaposlenih. Po ugotavljanju avtorja je kljub veliki razliki v izkušnjah in plačah Microsoftovih začasnih zaposlenih in tistih, ki delajo v zgoraj omenjenih prosto-trgovinskih izvoznih conah, začasno delo najslabši pojav v obeh svetovih. Pomeni namreč nižje plače za monotono delo, ki poleg tega ne omogoča pravic ali varnosti, pri čemer imajo zaposleni še manj kontrole pri razporejanju delovnega časa. Medtem ko začasno delo za nekatere zaposlene lahko pomeni dobro plačilo, delo pod lastnimi pogoji in uravnoteženost med poklicnim in zasebnim življenjem, za druge pomeni negotovost, ki ne prinaša nobenih koristi (Klein, v Kaizi, 2011).

Razvite države se soočajo s pomanjkanjem dostojnega dela predvsem zaradi negotovih oblik dela, ki so v vse bolj v porastu, in sicer ne le kot posledica pretekle gospodarske krize, temveč kot posledica sprememb, ki jih prinašata globalizacija in hitri tehnološki razvoj ter s tem povezane družbene spremembe. Največji problem negotovih oblik dela je, da so ustvarjene predvsem z namenom, da imajo podjetja nižje stroške in prelagajo tveganje na zaposlene, kar pa vodi k povečanju revnih zaposlenih.

Večina oseb, ki opravljajo neznatne oblike dela, je z vidika dostojnega dela v nedostojnem položaju iz najmanj treh razlogov. Prvič, živijo od nizkih ali zelo nizkih prejemkov, kar je rezultat manjšega števila delovnih ur in kratkoročnega trajanja dela. Drugič, te oblike dela ne dajejo nobenega jamstva za prihodnost, predvsem v smislu varnosti delovnega mesta in zaposljivosti. Tretjič, kratko trajanje zaposlitve in nizki prejemki vplivajo na višino nadomestil za brezposelnost, pokojnine in druge delavske pravice. Negotova dela posameznikom omejujejo sposobnost, da si plačajo najemnino, da pridobijo bančni kredit ali možnost, da si ustvarijo družino. Na družbeni ravni vpliva negotovih zaposlitev na socialno kohezijo in stopnjo rodnosti ne bi smeli podcenjevati (Eurwork, 2010).

Po pisanju Meyersona (2015) je študija iz leta 2007 pokazala, da je 22 % vseh delovnih mest v ZDA slabih (merilo za slaba delovna mesta je bila letna plača, nižja od 37.000 dolarjev, brez zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja). Po letu 2007 so se delovna mesta še poslabšala: plače so močno padle v proizvodnem sektorju, delež delovnih mest s srednjim dohodkom se je zmanjšal, medtem pa so se delovna mesta z nizkim dohodkom (v restavracijah in trgovinah



na drobno) močno povečala. Mnogo Američanov je tako prisiljenih delati preko individualnih pogodb s krajšim delovnim časom (kot neodvisni izvajalci oz. samozaposleni). Tudi če je jasno razvidno, da gre za delovno razmerje, delodajalci zanikajo vsakršno odgovornost za kritje stroškov zaposlenih. Delodajalci preko začasnih pogodb s posamezniki, ki pogosto niso upravičeni do zdravstvenega zavarovanja in drugih ugodnosti, zmanjšujejo svoje stroške poslovanja (Woolhouse, 2014).

Kot pravi Zlotnick (2015), so v ZDA vse bolj prisotne razprave, da imajo delodajalci pretirano veliko vlogo pri financiranju in upravljanju socialnih prejemkov, ki so dodeljeni le nekaterim kategorijam delavcev. Vedno večje število ameriških delavcev prav tako nima pravne zaščite in ni vključenih v delovno, zdravstveno in socialno politiko. Meyerson (2015) poudarja, da so ZDA dolgo zagotavljale delavcem pravice in socialno varnost (angl. *benefits*) ravno preko zaposlitvenih razmerij med delodajalci in delojemalci, ne pa preko države. A če delavci niso več zaposleni, obstaja verjetnost, da ne bodo imeli nikakršnih pravic in varnosti več. Pravzaprav se to vse bolj odraža v trenutni realnosti.

S podobnimi problemi pomanjkanja dostojnega dela se soočamo tudi v Evropi. Primer, ki ga je izpostavil nizozemski minister (Asscher, 2013), je lokalni prodajalec Sports Direct, ki ima 20.000 zaposlenih. Slednji delajo na ničurnih pogodbah (angl. *zero-hour contract*) in nikoli ne vedo, koliko ur bodo delali naslednji teden in če bodo zmogli plačati svoje račune. Ker imajo ničurne pogodbe, to pomeni, da nimajo bolniškega dopusta, regresa za letni dopust in pokojninskega zavarovanja, prav tako nimajo sredstev za izobraževanje ali usposabljanje. Zaradi omenjenega zelo težko pridobijo najemniško pogodbo ali posojilo. Omenil je tudi visoko stopnjo dosežene fleksibilnosti trga dela v državah, kot sta Nizozemska in Združeno kraljestvo, ki jo zavida marsikatera država, vendar gre po njegovem mnenju za fleksibilnost, ki omogoča ničurne pogodbe in vojsko samozaposlenih, ki se za delo vsakodnevno borijo.

V Evropi se je zaščita dela začela zmanjševati od leta 2008, ko se je začela svetovna finančna kriza. Ključno vprašanje v Evropi postaja prilagoditev delovnih uredb naraščajoči raznolikosti trga dela (MOD, 2015, str. 111). Ureditve dela v okviru zakonodaj v Evropi se pretežno nanašajo le na redno zaposlene, in ne na vse delavce. Obstajajo številni primeri velikih podjetij, ki delujejo skoraj brez zaposlenih. Primer je nemško podjetje Hermes, ki ima v Veliki Britaniji vzpostavljeno največje omrežje dostave pošiljk na dom; dostavi 115 milijonov paketov letno. Osnova za delovanje omenjenega podjetja v Veliki Britaniji je 9000 samozaposlenih kurirjev, večinoma žensk, ki zaslužijo 0,60 evrov na dostavo. Zaslužek je enak ne glede na lokacijo, prav tako nimajo kritih stroškov prevoza (Spooner & Waterman, 2015, str. 246).

Po ugotavljanju Woolhouse (2014) se mnogi zaposleni, ki delajo s krajšim delovnim časom, soočajo z revščino, saj imajo prenizke plače, da bi krili stroške vsakdanjega življenja in osnovnih življenjskih dobrin, prav tako imajo prenizke plače, da bi si zagotovili pokojninsko varnost ali kako drugače privarčevali. Po Atkinsonu (2013, str. 14–15) je potrebno razlikovati med prostovoljnim in neprostovoljnim delovnikom s skrajšanim časom. Če posameznik

sprejme takšno delo samo zato, ker ne najde dela s polnim delovnim časom, govorimo o neprostovoljnem delu. V tem primeru delo s skrajšanim delovnim časom postane oblika podzaposlenosti. Po podatkih OECD (b.l.a) iz leta 2014 je bil delež neprostovoljnega dela s skrajšanim delovnim časom sicer relativno majhen v Avstriji, Švici, Sloveniji, Belgiji, na Nizozemskem, Norveškem in v ZDA, kjer je znašal približno 10 %, relativno visok pa je bil v Franciji (37 %), na Portugalskem (45 %), Slovaškem (56 %), v Italiji (60 %), Španiji (62 %), Litvi (61 %) in v Grčiji (65 %).

#### **1.4 Vzroki za pomanjkanje dostojnega dela**

Dandanes se o dostojnem delu govori, ker se čedalje bolj širi zavedanje, da je dostojno delo pomembno za življenje posameznikov in tudi edini način za napredek družbe. Vendar pa dostojno delo ni samoumevno in si je zanj torej potrebno ves čas prizadevati. Po pisanju Brühl (2010) se namreč zaposleni še nikoli prej niso počutili tako negotove glede svojega dela in zaposlitve, kot se danes.

Ekonomija, ki jo je pomagal ustvariti Henry Ford in ki jo zaznamujejo velika podjetja in močni sindikati, upada že od leta 1970. Misel, da dobra služba pomeni biti doživljenjsko zaposlen v enem podjetju, je ostanek industrijskega obdobja (v ZDA od leta 1880 do 1980). Velika podjetja, ustvarjena v času industrijske revolucije, so skupaj pripeljala množice delavcev. Za mnoge samostojne obrtnike, ki niso zmogli tekmovati s strojno proizvedenimi izdelki, je bil to velik korak nazaj. Ta podjetja so delu prinesla stabilnost in novo strukturo služb, ki so se razlikovale bolj izrazito kot kadar koli prej, pojavile pa so se tudi nove vloge in vzorci razvoja kariere. Mnoge službe so imele svoja združenja, ki so si prizadevala za pravice svojih članov. Obstoječi ekonomiji so se prilagodile tudi vlade, ki so z zakonodajo podprle stabilnost dela in državo blaginje. Velik razred pisarniških delavcev je užival varne službe v novi ekonomiji. Še nekaj časa po drugi svetovni vojni se je tako zdelo, da imajo od tega modela ekonomije vsi korist. Zaposleni so uživali varnost, pravice in stabilno rast plač. Podjetja so investirala v razvoj svojih kadrovskih virov, ki so bili stabilni. Model je v krizo prvič zapadel leta 1970, in sicer zaradi slabšanja industrijskih odnosov, globalizacije in informatizacije. Sindikati so izgubili moč v privatnem sektorju, še posebno v ZDA in Veliki Britaniji, kjer je zakonodaja zmanjšala njihovo možnost delovanja. Podjetja so imela vse bolj strog nadzor nad stroški dela, industrijska proizvodnja pa se je v večjem deležu prenesla v manj razvite države in sledila je prenova srednjega menedžmenta. Informatizacija in izboljšana komunikacija sta proces prenosa služb v tujino še pospešili. Veliko proizvajalcev je bilo ukinjenih. Spremembe se danes odražajo v bolj nepovezani in fleksibilni delovni sili. Po poročanju Zveze samozaposlenih je v ZDA že vsak tretji aktiven Američan samozaposlen, od tega večji delež mladih (Minton, 2015b).

Po Brühl (2010) vse bolj narašča povpraševanje po fleksibilnih zaposlenih, kar lahko pripišemo spremembam v celotni strukturi trga. Prevladujoče in vodilne industrije; trgovina, avtomobilska industrija, bančništvo, farmacija in množični mediji, so v zadnjih letih vstopile

v fazo konsolidacije (združevanja). Hkrati so se pojavile nove storitvene dejavnosti, ki povezujejo storitve in inovacije na nekonvencionalen način. Logika v ozadju je, da se gospodarstvo vse bolj razvija v smeri, da se osredotoča na povpraševanje in zahteve potrošnikov, kar dokazujejo vseobsegajoči sektorji ponudbe in masovni trgi. Zaradi vseobsegajoče ponudbe so trgi proizvodov in storitev vse bolj negotovi. Podjetja morajo zaradi manjšega povpraševanja obvladovati tveganja ter prilagajati svoje kapacitete, in sicer s povečevanjem fleksibilnosti, prenašanjem dejavnosti na zunanje službe ter z avtomatizacijo. Fleksibilnost postaja nuja za podjetja (Brühl, 2010).

Za fleksibilno ekonomijo, ki jo gradijo podjetja danes, se uporablja več novih izrazov. Eden izmed teh je »ekonomija na zahtevo« (angl. *on demand economy*), ki označuje službe, ki delujejo preko mobilnih aplikacij. Gre za opravljanje dela, ki ne poteka neposredno med naročnikom in izvajalcem, ampak se odvija preko posrednika, to pa je podjetje, ki praviloma posluje preko spletne aplikacije in poskrbi za izvedbo naročila (Jaklič, 2015). Najbolj razširjen pa je izraz »ekonomija delitve« oz. »digitalna delitvena ekonomija« (angl. *digital-sharing economy*), ki simbolizira pomen deljenja služb v gospodarstvu s pomočjo digitalnih tehnologij.

Po Keen (2015) ekonomijo delitve ustvarjajo podjetja, kot so na primer Uber in Lyft, spletna in mobilna tržnica mini-služb TaskRabbit, aplikacija za čiščenje domov Homejoy in druga start-up podjetja. Predstavniki teh podjetij trdijo, da delitvena ekonomija ustvarja dobre službe, čeprav ne na način, kot so dobre službe tradicionalno definirane. Milijonom ljudi naj bi delitvena ekonomija omogočala, da svoj čas, spretnosti in talent uporabijo za ustvarjanje zaslužka na način, kot ni bilo možno še nikoli doslej. A po mnenju avtorja ekonomija delitve vsaj v Silicijski dolini ne proizvaja kvalitetnih in varnih služb za vse. Še več, predstavlja naraščajočo naravo prekarnosti dela 21. stoletja in ustvarja nov razred prekarnih delavcev. Omenjena podjetja ustvarjajo službe, ki v nasprotju s tradicionalno zaposlitvijo nimajo nobenega pravnega varstva. Čeprav se od samozaposlenih pričakuje takšno opravljanje dela kot od tradicionalno zaposlenih, pa njihove službe ne zagotavljajo zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti ipd. Tovrstno delo ne omogoča nobenih kompenzacij; podjetji, kot sta Uber in Lyft, od delavcev zahtevata, da sami plačujejo lizing in vzdržujejo vozila. Po navajanju avtorja ekonomija delitve torej ne dela v korist delavcev. Dobra služba mora delavcu zagotavljati minimalne pravice, ki omogočajo dostojno življenje. Razlog, da start-up podjetja v večini ne omogočajo tradicionalnih zaposlitev je, da te spodbijajo njihove profitne marže in so zato nepriljubljena za investitorje, katere pa start-up podjetja potrebujejo.

Za nastanek nove ekonomije delitve, za porast negotovih oblik dela in s tem slabih služb, v splošnem krivimo razvoj tehnologije. Vendar nekateri avtorji kot je Baker (2015) opozarjajo, da za slabše službe in zmanjšanje pravic delavcev ne smemo nujno kriviti tehnologije, temveč podjetja, ki izkoristijo možnosti za maksimiranje dobička. Takšen primer sta podjetji Uber in Task Rabbit, ki delujeta preko samostojnih podjetnikov, za katere delovni zakoni ne veljajo. Takšna podjetja se izognejo zakonodaji, ki predpisuje minimalne plače, delovne ure, omejitve

nadurnega dela, odgovornosti za poškodbe na delovnem mestu in druge pravice. Omejevanja pravic delavcev v opisanem primeru torej ni spodbudila nova tehnologija, temveč gre za politično napako, ki omogoča utajo predpisov, ki ščitijo zaposlene. Po mnenju avtorja se lahko scenarij večanja nezaposlenosti in zaposlenih, ki ostajajo brez pogajalske moči, nadaljuje, vendar za to ne bi smeli kriviti tehnologije.

Fleksibilna ekonomija, kot smo že ugotovili, ne nudi najboljših pogojev za dostojno delo. Kot trdijo avtorji bo fleksibilnost v prihodnosti vse bolj prisotna in še bolj razširjena, zaradi česar bo dostojno delo še toliko težje doseči. Spremembe v okolju, ki jih zaznamujejo avtomatizacija, robotizacija in močna konkurenca, vodijo v pomanjkanje delovnih mest ter v večjo negotovost na trgu, s tem ter s pomočjo novih tehnološko informacijskih sistemov pa v porast negotovih oblik dela. Prilagajanje je za podjetja nujno, vendar pa je to predvsem na račun varnosti zaposlenih.

UNDP, UN DESA in MOD (2012) opozarjajo na problem gospodarske rasti na račun negotovega dela in slabih služb. Gospodarska rast, ki je cilj vsake države za zagotavljanje večje blaginje, ne pomeni nujno znatnega zmanjšanja stopnje revščine. V mnogih primerih visoka stopnja gospodarske rasti ne prinese novih delovnih mest, kar posledično pomeni pojav rasti brez zaposlovanja, kar še poglobi obstoječe neenakosti in socialno izključenost. Poleg tega veliko ljudi kljub delu ostaja revnih in prikrajšanih za potrebne varnostne mehanizme, kar povzroča revne zaposlene. Pomanjkanje produktivnega zaposlovanja lahko močno ogrozi socialno kohezijo ter prispeva k družbeni in politični nestabilnosti. Za doseganje dostojnega dela je tako pomembno poseganje mednarodne in nacionalne politike, saj sama gospodarska rast ni dovolj za ustvarjanje novih delovnih mest in trajnostni razvoj.

Na potrebo po spremembah delovnih ureditev opozarja tudi Eurwork (2010). Negotove oblike dela so se razvile šele v novejšem času, zato je potrebno pravice in zaščito delavcev prilagoditi novim razmeram. Večina pravic delavcev izhaja namreč iz t.i. standardnega delovnega razmerja, katerega glavna značilnost je trajnostno delovno razmerje med zaposlenim in delodajalcem. Tako so nekatere od glavnih pravic delavcev, kot so napredovanje, sodelovanje v predstavnih, nadomestila za brezposelnost in pravica do pokojnine, odvisne od trajanja delovnega razmerja. Standardne zaposlitvene ureditve zagotavljajo spekter pravic in varstva le na podlagi trajnega standardnega delovnega razmerja.

Težko je predvideti, kakšne pravzaprav bodo službe v prihodnosti, saj se delovna mesta vseskozi spreminjajo. Službe za nedoločen čas z osemurnim delovnim časom verjetno ne bodo ostale edino zagotovilo dostojnega dela in dostojnega življenja v prihodnosti, saj si ljudje želimo več prostega časa in več svobode. Glede na sedanje trende predvidevamo, da si bomo v prihodnosti z razvojem tehnologij in s spremenjenimi politikami prizadevali za dostojna življenja z manj dela in s krajšim delovnim časom. Po poročanju Crouch (2015) so na Švedskem že izvedli preizkus šesturnega delovnika s polno plačo pri medicinskih sestrah v domu za ostarele. Raziskave so pokazale na boljšo storilnost zaposlenih. Odmori so krajši, zaposleni bolj zadovoljni, storitve kakovostnejše in manj je bolniške odsotnosti. Naslednji

uspešni primer je Servisni center Toyote v Göteborgu, ki že več kot desetletje deluje s skrajšanim delovnim časom. Zaposleni so bolj produktivni, saj bolj učinkovito rabijo material in stroje, kar zmanjšuje stroške, dobiček pa se je v tem času povečal za četrtno.

## 2 NEGOTOVE OBLIKE DELA

Občasna dela sicer niso nič novega, nove oblike negotovega dela pa nastanejo, ko delodajalci iščejo večjo fleksibilnost, da zadostijo potrebam po delu. Nove oblike dela lahko pomagajo zmanjšati brezposelnost, vendar hkrati sprožajo vprašanja o tem, kaj tovrstne spremembe pomenijo za zaposlene (Eurofound, 2015a). Najpogostejše negotove oblike dela v Evropi so delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, »delo na klic« (ničurne pogodbe), začasno delo preko agencij in različne oblike samozaposlenosti. Te različne oblike dela države urejajo na različne načine, z več ali manj socialne zaščite in pravic.

V literaturi pogosto zasledimo pojem, kot je svobodni delavec (angl. *freelancer*), ki se običajno nanaša na samozaposleno osebo. Nekateri svobodni delavci delajo za podjetja ali pa začasno preko agencij, drugi neodvisno kot strokovnjaki ali pa nudijo delo preko spleta. V preteklosti so obstajale razlike med samostojnimi pogodbeniki (angl. *independent contractor*), svobodnimi delavci in tistimi, ki veljajo za samozaposlene, vendar danes razlik med temi oznakami ni več (Eurofound, 2015a).

Kot pravi Reich (2015), so nove oblike fleksibilnega dela zasnovane tako, da delujejo po ameriškem principu »ravno ob pravem času« (angl. *just-in-time*). Te fleksibilne oblike dela delujejo tako, da so storitve, ki jih ponujajo v trgovinah na drobno, restavracijah, hotelih in v drugih storitvenih servisih, bolj prilagojene zahtevam strank in hkrati zagotavljajo minimalne stroške dela na račun rednih ur in finančne stabilnosti zaposlenih. Programska oprema lahko danes na podlagi vzorcev prometa, vremena in prodaje natančno napove, kakšna bo potreba po zaposlenih, in tako delodajalcu omogoča, da pozove zaposlenega na delo zgolj uro ali minuto prej. To pomeni, da delodajalcu ni potrebno plačevati stroškov dela, v kolikor zaposlenega v trenutku ne potrebuje. Podjetjem tako nova programska oprema, digitalna platforma, omogoča natančno usklajevanje stroškov dela s potrebami.

Metoda »ravno ob pravem času« je tako v številnih državah EU pospešila rast negotovega dela. Najbolj značilna oblika dela te metode je občasno delo »delo na klic« (angl. *on call*), ki poteka preko ničurnih pogodb. To delo sicer ohranja stalno delovno razmerje med zaposlenim in delodajalcem, vendar pa slednji ne zagotavlja stalnega dela in ga na delo pokliče samo takrat, ko ga potrebuje. Ta zelo negotova oblika dela ne določa minimalnega števila delovnih ur, kar pomeni, da delodajalec zaposlenega sploh ni dolžen poklicati na delo. Ničurne pogodbe so postale priljubljene predvsem v Veliki Britaniji, kjer v zadnjih letih beležijo porast tovrstnega dela. Angleški časopis *The Guardian* je leta 2013 poročal, da je v prehranjevalnih verigah McDonald's in Domino's Pizza 90 % zaposlenih delalo preko ničurnih pogodb, v restavraciji Burger King pa je ta delež znašal celo 100%. Takšne pogodbe so sporne zaradi očitnih slabih delovnih razmer do zaposlenih. V večini primerov so slednji plačani le za čas, ko delajo. Zaposleni, katerega služba zahteva obiskovanje strank, tako na

primer ni plačan za čas, ki ga porabi za vožnjo do stranke. Zaposleni pa so še v slabšem položaju, če njihove pogodbe vključujejo klavzulo o ekskluzivnosti, ki jim prepoveduje delo z drugimi delodajalci. Poleg naštetega te pogodbe vključujejo tudi slabo socialno zaščito. Na Irskem, na primer, osebe, ki delajo preko ničurnih pogodb, ne prejmejo obveznega kritja socialne zaščite, zaposleni v Veliki Britaniji pa postanejo do nje upravičeni le, če dosežejo minimalni dohodek (Eurofound, 2015a).

Občasne oblike dela se navadno razvijejo skozi prakse in potrebe v podjetjih. Takšen primer je tudi na primer nemški komercialni letalski prevoznik Lufthansa, ki je v letu 2013 uvedel novo obliko pogodb o delu. Kandidati po končanem 12-tedenskem osnovnem usposabljanju za rednega pomočnika letenja dobijo pogodbo o zaposlitvi za dve leti, a delajo in so plačani dejansko samo v poletnih mesecih, od marca do oktobra. V vmesnem obdobju, ko ne delajo, od novembra do februarja, pa morajo obvezno opraviti program usposabljanja. Po dveh letih imajo možnost podaljšanja dela še za dve leti in sicer na enak način (Eurofound, 2015a).

## **2.1 Porast negotovih oblik dela**

MOD (2015, str. 30) poroča, da ima le četrtina vseh ljudi na svetu, ki opravljajo delo, stabilno delovno razmerje. Med državami, ki razpolagajo s podatki (84 % svetovne delovne populacije), je tri četrtine oseb zaposlenih preko začasnih in kratkoročnih pogodb ali pa imajo neformalno delovno mesto, pogosto brez kakršne koli pogodbe, in sicer v okviru lastnih dogovorov ali družinskega dela. Več kot 60 % svetovne delovne populacije nima nikakršne pogodbe o zaposlitvi; večinoma so to osebe iz držav v razvoju, ki opravljajo delo »na svoj račun« ali sodelujejo pri družinskem delu. A tudi med plačanimi zaposlenimi jih manj kot polovica, tj. 42 %, dela preko pogodb za nedoločen čas. Medtem ko plačano delo po svetu sicer narašča, je še vedno zaposlena le polovica svetovnega prebivalstva, pri čemer naletimo na velike razlike med regijami. V razvitih gospodarstvih v osrednji in jugovzhodni Evropi je zaposlenih približno 80 % delovne populacije, medtem ko je v južni Aziji in Podsaharski Afriki številka bližje 20 %. V porastu je tudi delo s skrajšanim delovnim časom, zlasti med ženskami (MOD, 2015, str. 13).

Po poročanju MOD (2015, str. 5) nove raziskave kažejo na vedno bolj raznolik svet dela. V nekaterih primerih lahko nestandardne oblike dela sicer pomagajo ljudem, da dobijo oporo na trgu dela. Po drugi strani pa so ti nastajajoči trendi odraz razširjene negotovosti, ki vpliva na številne posameznike po vsem svetu. Čedalje več je nestandardnih oblik zaposlovanja, kar je v številnih državah povezano z zviševanjem družbene neenakosti in revščine. Svetovno gospodarstvo in številne trge dela je v obdobju po krizi zaznamoval trend povečevanja šibkega svetovnega povpraševanja in počasnega odpiranja novih delovnih mest (MOD, 2015, str. 5).

### **2.1.1 Vpliv globalizacije**

Globalizacijo danes mnogi krivijo za povečano število slabih služb. S tem ko je trg postal globalen, so podjetja namreč morala postati konkurenčnejša, kar pomeni delovanje s čim nižjimi stroški in z večjo stopnjo racionalizacije procesov. Podjetja tako za doseganje gospodarske rasti razvijajo nove oblike dela in prilagajajo svoje poslovne strategije globaliziranim trgov in gospodarstvu (Eurwork, 2010).

Globalni trg je nova stopnja, ki smo jo dosegli v razvoju in močno vpliva na spodbujanje tehnoloških sprememb in inovacij. Globalizacija izboljšuje razporejanje sredstev po svetu in ustvarja prihodek v industrijah tako v izvoznih kot tudi v uvoznih podjetjih. Podjetja, ki so izpostavljena globalni konkurenci, si bolj prizadevajo za zmanjšanje neučinkovitosti, boljše izkoriščanje inovacijskega potenciala in za močnejšo rast produktivnosti. Posledica takšnega pritiska pa je, da podjetja z vpeljavo tehnoloških izboljšav in z avtomatizacijo procesov odpravljajo potrebo po nekaterih delovnih mestih. Poleg nadomeščanja zaposlenih s tehnologijo je zaradi iskanja konkurenčnih (stroškovnih) prednosti v porastu tudi prenos dejavnosti v druge dele sveta (Evropska komisija, 2014).

Z globalizacijo ekonomska integracija postaja intenzivnejša, kar vpliva tudi na trg dela. Globalna mreža soodvisnih tokov blaga, financ in informacij obstaja že več let. Povezave med državami, družbenimi skupinami in celo trgi dela so postale tako močne, da ne moremo več ignorirati kaj se dogaja na drugi strani sveta. Posledica so stroškovni izzivi; demografski in globalizacijski pritiski naraščajo in s tem tudi tveganje. Fleksibilnost in hitrost inovacij postajata odločilna faktorja, ki sta pomembna za uspeh. Stare strukture razpadajo, vse hitreje pa se razvijajo novi poslovni modeli. V mnogih podjetjih se spremembe odražajo s številnimi notranjimi spremembami procesov, ki pogosto vključujejo prestrukturiranje strukture dela. Opazno je tudi globalno povezovanje na trgu dela, zaradi česar se povečuje mobilnost zaposlenih (Brühl, 2010).

### **2.1.2 Vpliv tehnologij**

Od razvoja parne moči leta 1760 do današnjega digitalno obogatenege sveta je vpliv tehnologije na področje zaposlitev precejšen. Sodobne digitalne tehnologije, katerih vpliv je vse hitrejši, obsežnejši in nepredvidljiv, spreminjajo področje zaposlovanja na vseh ravneh. Robotika in pametne tehnologije so vse bolj sposobne opravljati visoko raven kognitivno zahtevnih nalog, ki vplivajo na veliko kvalificiranih delovnih mest. IBM, na primer, sodeluje s Cleveland Clinic v ZDA pri usposabljanju programa Watson (IBM-ov "razmišljujoči" računalnik), da postane vodilno usposobljen v medicini (Livingstone, 2015).

Podobne tehnologije posegajo tudi na druga pisarniška in strokovna delovna mesta. Raziskovalci iz Univerze v Oxfordu so nedavno ugotovili, da so v nekaterih primerih računalniški rezultati kompleksnih kognitivnih nalog boljši od rezultatov človeških strokovnjakov, ker nimajo predsodkov. Njihova raziskava nakazuje možnost, da bo tehnologija ogrozila več kot 700 kategorij poklicev. Raziskave nadalje kažejo, da bi lahko v bližnji prihodnosti izpopolnjene digitalne tehnologije zamenjale približno 140 milijonov

zaposlenih po vsem svetu, ki delajo s polnim delovnim časom (Livingstone, 2015).

Razvoj tehnologij je na splošno omogočil in pospešil globalno poslovanje in s tem selitev služb v vse dele sveta. V državah, ki imajo nizke stroške, se večja povpraševanje tudi po zahtevnejših storitvah. Države v razvoju tako vse bolj prevzemajo v izvajanje tudi storitve, kot so računovodstvo, inženiring, arhitekturne zasnove itd (Livingstone, 2015).

Naslednja sprememba, ki zadeva spremembo dela je tudi koncept izobrazbe. Dejstvo, da imamo od pridobivanja univerzitetnega znanja korist, je nesporno. A zagotovila, da se bo končan študij obrestoval v uspešni karieri več ni. Univerzitetna izobrazba ali vstop v poklic nista več zagotovilo za bogato in produktivno delovno kariero. Posamezniki, ki bodo želeli biti v svoji karieri uspešni, bodo potrebovali bolj premišljen in načrtovan pristop ter bodo morali svojo kariero obravnavati kot svoje lastno podjetje. Vodenje kariere se ne razlikuje več tako zelo od vodenja lastnega posla, le da v zaposlitvenem razmerju prejemek izhaja od ene stranke, delodajalca. Zaposleni morajo razmišljati o sebi in svoji karieri, kot da bi bili poslovno podjetje, ki ga je potrebno razvijati, gojiti, včasih preusmerjati in predvsem zaščititi (Livingstone, 2015).

Kljub temu, da univerzitetna izobrazba ni več nujno garancija za uspešno kariero, pa je višja plača le povezana z višjo stopnjo izobrazbe in odpornejša do informatizacije. Plača in stopnja izobrazbe po ugotovitvah Frey in Osborne (2013, str. 45) negativno korelirata s stopnjo informatizacije. Višja, kot je stopnja informatizacije, nižje so plače in manjša je stopnja izobrazbe. Medtem ko je proizvodna tehnologija 19. stoletja z avtomatizacijo v veliki meri nadomestila zaposlene, je računalniška revolucija 20. stoletja povzročila izpad zaposlitev s srednjim dohodkom. Zaradi informatizacije so omejeni predvsem posamezniki z manj znanja in s slabše plačanimi poklici. Ugotovitve kažejo, da se bodo z nadaljevanjem tehnološkega razvoja manj kvalificirani posamezniki prerazporedili na naloge, ki niso dovzetne za informatizacijo. To so dela, ki zahtevajo kreativno in socialno inteligentnost, kar pomeni, da bodo mnogi morali osvojiti ustvarjalne in socialne veščine.

Po Irons in Wise (2015) tehnologija 21. stoletja spreminja delo še na druge načine in ne vpliva le na razpoložljivost delovnih mest. Spreminja temelje, kako se ljudje povezujemo z delovnimi mesti in z delom. Tehnološko podjetništvo je tako spodbudilo posameznike, da opravljajo delo in vodijo svojo kariero drugače. Posamezniki zdaj dopolnjujejo tradicionalno delovno mesto kot samozaposleni ali pa si kot samozaposleni ustvarijo portfelj dela, ki je njihov glavni vir prejemkov. Povečani povezanost in komunikacija sta pripeljali do novih poslovnih modelov in načinov zaposlovanja, ki kažejo na pomembne premike v opredelitvi razmerij med delodajalcem in zaposlenim; prodajalcem in stranko. Avtorja opozarjata, da se bo zaradi tehnologije, ki spreminja tradicionalne odnose, svetovna skupnost morala soočiti s pomembnimi vprašanji glede politik in praks, ki bodo potrebne za spodbuditev vključujočega gospodarstva. Nujno bo potrebna posodobitev delovnih zakonodaj, sistemov in organizacij, ki bodo zagotavljala hkrati večjo odpornost in vključenost. To je izziv in priložnost za 21. stoletje.



### 2.1.3 Fleksibilna ekonomija - ekonomija na zahtevo

»Ekonomija na zahtevo« je nov izraz, ki se je začel uporabljati predvsem s pojavom služb, ki delujejo preko mobilnih aplikacij. Pametni telefoni spreminjajo ekonomijo, kot jo je nekoč spremenil pojav tekočih trakov ali namiznih računalnikov. Mnoga dela tako danes ne opravljajo več podjetja, temveč samozaposlene osebe s pomočjo interneta in različnih spletnih aplikacij. Podobno, kot je Henry Ford v zgodnjem 20. stoletju z linijsko proizvodnjo po tekočem traku omogočil, da so bili avtomobili po nižji ceni dostopni večini ljudi in ne več samo bogatim, danes podjetja z združevanjem samozaposlenih in informacijske tehnologije omogočajo cenejše in dostopnejše storitve. Primeri takšnih uspešnih podjetij v ZDA, ki delujejo preko mobilnih aplikacij, so, če naštejemo le nekatere, Handy, ki omogoča hitra in poceni hišna popravila ter čiščenje stanovanj; Uber, ki nudi ugoden in hiter prevoz; SpoonRocket, ki omogoča dostavo hrane na dom; Medicast, ki omogoča hiter in cenejši obisk zdravnika na domu ter Axiom in Eden McCallum, ki priskrbita hitre in ugodne pravne storitve (Minton, 2015b).

Kot navaja Minton (2015a), ekonomijo močno spreminjata dve sili. Prva je tehnologija, ki je nekoč zapletene in drage naloge, kot so programiranje ali pisanje pravnih spisov, naredila dostopnejše in cenejše. Druga močna sila pa se nanaša na spremembo socialnih navad. Če je bil svet včasih razdeljen na tiste, ki so lastniki produkcijskih sredstev, in tiste, ki delajo za njih, je sedaj razdeljen na ljudi, ki imajo denar in nimajo časa, in tiste, ki nimajo denarja, imajo pa čas. Tehnologija omogoča vedno nižje transakcijske stroški za najem zunanjih služb in storitev, kot so na primer računovodstvo, kadrovska služba in odvetniške storitve, zato podjetjem ni potrebno več zaposlovati za polni delovni čas z zajamčenimi plačili in ugodnostmi (dopust, pokojninsko in zdravstveno varstvo).

Pametni telefoni imajo dandanes več računalniške moči kot namizni računalniki, ki so preoblikovali podjetja leta 1990. Tako ima na primer iPhone, ki je izšel septembra 2014, 25-krat več računalniške zmogljivosti, kot jo je imel cel svet leta 1995. Povezanost med ljudmi ter več zmogljivosti in podatkov v oblaku, omogočajo oblikovanje rešitev za različne poslovne probleme, ki so se prej reševali znotraj podjetja. Podjetja so smiselna, če so stroški organiziranja znotraj hierarhije manjši kot stroški nakupa zunaj na trgu. Dandanes, ko večina ljudi nosi računalnike v svojem žepu, kar omogoča medsebojno povezanost in hitro širjenje informacij, so transakcijski stroški iskanja ponudbe za delo precej nižji. Vedno več je tudi agencij, kot je na primer Freelancer ([www.freelancer.com](http://www.freelancer.com)), ki ponujajo najem raznovrstnih samozaposlenih. Podjetja se prav tako za raznovrstna dela, kot je na primer iskanje kompleksnih rešitev ali pridobivanje novih idej, obrnejo na ponudnike na internetu in ne več nujno na svoje zaposlene (Minton, 2015b).

Ekonomija znanja je podvržena istim silam kot industrijska ali storitvena ekonomija, to je rutinizaciji, delitvi zaposlenih in najemanju storitev/dela na trgu. Presenetljiv delež strokovnega znanja je možno rutinizirati in delitev zaposlenih lahko izboljša učinkovitost ekonomije znanja. Podjetja, ki temeljijo na znanju, vse manj zaposlujejo in se vedno bolj

poslužujejo najemanja storitev/dela na trgu. S tem ne le prihranijo pri stroških, temveč tudi svojim najsposobnejšim zaposlenim omogočijo, da se osredotočijo na delo, ki prinese največ dodane vrednosti. Prav tako se rutinsko delo, kot je vnašanje podatkov, raziskovanje trga in pripravljanje predstavitev, vse pogosteje prenaša na zunanje samozaposlene partnerje (Minton, 2015b).

Podjetje, ki ponazarja ekonomijo delitve je na primer Topcoder, ki podjetjem ponuja programske rešitve, cenejše za kar 75 %. Topcoder na spletni strani organizira tekmovanja iz računalniškega programiranja in ima že več kot 800.000 prijavljenih članov iz celega sveta. Zmagovalci tekmovanj so plačani za svoje rešitve ali pa po najboljši možnosti dobijo licenčnino od prodaje. Podjetje Topcoder tako za trženje svojih storitev na enostaven in predvsem poceni način uspešno pridobiva vire s celega sveta (Minton, 2015b).

Ekonomiji na zahtevo že očitajo, da izničuje vse vidike človeškega življenja, od prostega prostora do prostega časa in pomeni globoko razvrednotenje človeka. Podjetja, ki omogočajo ekonomijo na zahtevo, lahko kljub dominantnosti, ki jo zaradi prednosti močnega omrežja imajo na trgu, obtičijo v svetu nizkih plač, visokih stroškov oglaševanja in visoke delovne fluktuacije. Ekonomija na zahtevo hkrati prinaša težnjo k zmanjševanju vseh vrst pravic delavcev, kot so plačan dopust, bolniški stalež ali plačane nadure, zaradi česar lahko pričakujemo tudi pogostejše proteste proti tej novi obliki kapitalizma. Takšna vrsta ekonomije pa je po drugi strani v prid potrošnikom in posameznikom razvitega sveta, ki cenijo fleksibilnost bolj kot varnost. Prav tako je v prid izključenim iz trga dela in podjetnikom, ki v tem vidijo poslovne priložnosti (Minton, 2015a).

Podobno kot masovna proizvodnja dandanes nova ekonomija prinaša velike spremembe tako v organizaciji dela kot v obliki družbenih pogodb v kapitalistični družbi. Spremembe na trgu dela prelagajo tveganje na posameznika. Ekonomija na zahtevo bo nedvomno pospešila trend »samo-zanesljivosti«, ki je prisoten že od 1970. To pomeni, da se bodo zaposleni morali, v kolikor ne bodo želeli nazadovati z znanjem, samoiniciativno učiti in nadgrajevati svoje sposobnosti in se pri tem ne zanašati na izobraževanja svojega podjetja in spodbude svojih vodij. To seveda pomeni sprejemanje novih izzivov in prevzemanje odgovornosti za svoje izobraževanje (Minton, 2015b).

## **2.2 Prejemki**

Po raziskavah Eurworka (2010) so nestandardne oblike zaposlitve običajno povezane z nizkimi prejemki, ki so rezultat specifičnega trajanja pogodbenega razmerja ali omejenega delovnega časa. Jasno torej je, da imajo posamezniki v tovrstnih razmerjih nižje prejemke kot tisti v standardnem delovnem razmerju.

V nekaterih državah se prejemki vseh oseb, ki opravljajo delo, obravnavajo enako; primer je Švedska, kjer so plače usklajevane s kolektivnimi sporazumi, ki vključujejo tako osebe v

standardnih kot tudi nestandardnih delovnih razmerjih. Na Danskem so osebe, ki so v nestandardnih razmerjih navadno samozaposlene, njihove plače pa po urni postavki v povprečju višje kot plače zaposlenih v standardnem delovnem razmerju v isti stroki. Vendar pa tem osebam ni zagotovljena varnost v povezavi z bolniškim in letnim dopustom, poleg tega plačujejo višje prispevke za socialno varnost, ker jih v celoti krijejo sami (Eurwork, 2010).

V splošnem so nestandardne oblike dela povezane z nižjimi plačami kot standardne, saj mnogo zaposlenih v nestandardnih razmerjih opravlja nizko kvalificirana dela. Belgijske študije nakazujejo, da je razlika v višini plače med zaposlenimi s standardno in nestandardno obliko dela, ki imajo primerljive izkušnje in stopnjo izobrazbe, 5%. Hkrati razlike postajajo večje na višjih položajih hierarhične lestvice podjetja. Čeprav so vsi zaposleni v Veliki Britaniji pravno upravičeni do minimalne plače, je raziskava pokazala, da tisti, ki niso zaposleni za polni delovni čas, ne prejemajo primerno visokih plač (Eurwork, 2010).

Kar otežuje natančno oceno višine plač nestandardnih zaposlenih, je dejstvo, da so te osebe v povprečju mlajše od tistih, ki so zaposlene za nedoločen čas in imajo manj delovnih izkušenj (vsaj na Finskem). Posledično je težko oceniti, ali gre nizko plačo pripisati tipu pogodbe ali pomanjkanju delovnih izkušenj. Dejavnik, ki prav tako vpliva na višino plače, je tudi izplačilo dodatkov. Na Finskem je študija iz leta 2008, ki se nanaša na kakovost dela na Finskem, pokazala, da imajo osebe, ki so v standardnem delovnem razmerju, več priložnosti za izplačilo dodatkov na uspeh (Eurwork, 2010).

Posledica nestandardne oblike dela sta tudi neurejena socialna varnost in pokojninsko varstvo. Osebe, ki so zaposlene za kratkoročno obdobje, so v prekarnem razmerju, ker kratkoročno delovno razmerje negativno vpliva na njihovo socialno varnost in ostale pravice. V Grčiji je na primer mnogo učiteljev zaposlenih le od septembra do maja, posledično pa imajo težave pri kritju pokojninskega zavarovanja. Na Irskem ima manj kot 10 % oseb, ki imajo nestandardno obliko dela, poklicno pokojninsko shemo - ta odstotek pa naj bi se v prihodnje v primeru povečevanja nestandardnih zaposlitvenih pogodb še znižal. Narava nestandardnih pogodbenih določil ima negativen vpliv na splošno finančno zmožnost posameznikov, ki so izven zaposlitvenega kroga. Tako podatki za Slovenijo kažejo, da samostojni novinarji s težavo pridobijo bančni kredit, saj nimajo statusa varne zaposlitve (Eurwork, 2010).

Ljudje v nestandardnih delovnih razmerjih tvegajo, da bodo njihovi prejemki nizki. Na slabšo situacijo zaposlenega, ki je v nestandardnem delovnem razmerju, vpliva manjše število delovnih ur in kratkoročnost dela, kar posledično pomeni nižje plače ter ogroženo likvidnost oz. finančno zmožnost. Avstrijske študije kažejo, da je velika verjetnost, da bodo osebe v kratkotrajnem delovnem razmerju živele v gospodinjstvu, v katerem so prejemki pod mejo revščine. Še ena študija je pokazala, da s prejemki, ki jih prinašata delo s skrajšanim delovnim časom in postransko delo, 71 % zaposlenih ne zmore preživeti meseca, 22 % pa komajda. Podobne študije na Nizozemskem kažejo, da dve tretjini žensk s prejemkom pod 500 evri na mesec, dela preko kratkoročnih pogodb s skrajšanim delovnim časom (Eurwork, 2010).

## 2.3 Revni zaposleni

Po Atkinsonu (2013, str. 10) očitno obstajata le dva možna odgovora na izziv globalizacije: povečanje brezposelnosti nekvalificiranih posameznikov ali pa padec realnih plač. Avtor opozarja na problem zmanjševanja blaginje države, ker se s tem povečuje disperzija plač. Z zmanjševanjem blaginje države so posamezniki primorani opravljati tudi slabo plačana in nezavarovana dela, število ljudi, ujetih v revnem delu se poveča, socialna izključenost v obliki brezposelnosti pa zamenja socialna izključenost v obliki nizkih plač. Po mnenju avtorja bi morali dati socialne cilje pred ekonomske cilje, pri čemer je blaginja države stvar izbire politik.

Izraz »revni zaposleni« se je najprej uveljavil v ZDA, kjer so ga uporabljali že v zgodnjih 70. letih prejšnjega stoletja v povezavi z naraščajočo problematiko gospodinjstev, ki so kljub zaposlenim članom ostajala pod pragom revščine. Trenutno je v literaturi moč zaslediti kar nekaj različnih definicij revnih zaposlenih (Smolej, 2009, str. 203).

V EU tako velja, da so revni zaposleni tisti zaposleni posamezniki (njihov najpogostejši status aktivnosti v preteklem letu je bil »zaposlen«), katerih razpoložljivi prejemki gospodinjstva ne presegajo 60 % mediane razpoložljivih prejemkov gospodinjstev v državi, kjer živijo. Revščino med zaposlenimi torej povzročajo prenizki prejemki gospodinjstva (kar pomeni, da plača in različni socialni prejemki ne zadoščajo za preseganje praga revščine) ali pa neugodna struktura gospodinjstva (kar pomeni, da zaposleni ne prejema nizkega plačila, vendar ob porazdelitvi prejemkov med večje število nepreskrbljenih članov gospodinjstva zdrsne pod prag revščine) (Eurofound, 2004).

Po poročanju Evropske komisije (v Atkinson, 2013, str. 10) se je število revnih zaposlenih znatno povečalo v tretjini držav EU med letoma 2006 in 2011, tudi v Nemčiji ter na Nizozemskem in Danskem, kjer so bile ekonomske in tržne razmere bolj odporne na gospodarsko krizo kot drugje v EU. Vzroki za to so v upadanju rasti plač in krajšanju števila delovnih ur predvsem zaradi široke uporabe kratkoročnih zaposlitev.

Po poročanju Generalnega direktorata Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje (v nadaljevanju Generalni direktorat za zaposlovanje) (2013, str. 56) sta se revščina in socialna izključenost med delovno sposobnim prebivalstvom (v starosti od 18 do 64 let) v zadnjih letih v dveh tretjinah držav članic EU znatno povečali (za 6 % ali več). To ilustrirajo naslednji podatki: več kot 50 milijonov ljudi v EU, starih od 18 do 64 let, živi pod pragom revščine; več kot 30 milijonov ljudi si ne more privoščiti potrebščin za dostojno življenje; več kot 30 milijonov odraslih v starosti od 18 do 59 let živi v brezposelnem gospodinjstvu. Vse skupaj in z upoštevanjem možnega prekrivanja to predstavlja četrtno delovno sposobnega prebivalstva. Dva glavna dejavnika revščine delovno sposobnih sta izključenost iz trga dela in nezadostne plače. V času krize se je revščina zaradi naraščanja

brezposelnosti, znižanja plač in zmanjšanja količine dela (povečanje deleža krajših in začasnih delovnih mest) v večini držav še povečala.

Zaradi strukturne narave problema, osebe, ki delajo, a vseeno živijo v revščini, težko pridejo iz nje, na kar opozarjajo številni avtorji. Shulman (2005) opozarja, da je mnenje, da slaba zaposlitvena situacija, nizke plače in nesprejemljive delovne razmere, ki na primer revne zaposlene v Ameriki potiskajo na rob družbe, trajajo samo začasno, postopoma pa se stanje izboljša in ustali, napačno. Podatki namreč kažejo, da večina zaposlenih oseb, katerih prejemki ne presegajo praga tveganja revščine, nikoli ne uspe preiti v (ameriški) srednji razred. Vidimo torej, da to stanje večinoma ni začasno, ampak za marsikoga vseživljenjsko. Pri tem gre večinoma za odrasle osebe, ki imajo družine; njihova slaba zaposlitvena situacija in nizki prejemki tako vse gospodinjstvo potiskajo v tveganje revščine.

Poleg višine prejemkov in dejavnikov na ravni gospodinjstva so za pojav revnih zaposlenih pomembni tudi t.i. dejavniki na individualni ravni (spol, starost, stopnja izobrazbe, državljanstvo), kvaliteta in vrsta zaposlitve (samozaposlenost, vrsta pogodbe o zaposlitvi - določen, nedoločen čas) in kolektivna oz. makro raven, znotraj katere imajo pomembno vlogo socialna, družinska in ekonomska politika države ter celotna ureditev področja trga dela (Lohmann, 2006, str. 11–20).

Zaposlitev sicer ostaja najboljša obramba proti revščini, ampak predvsem za osebe s pogodbami za nedoločen čas, ki imajo možnost za napredovanje in višjo plačo, pa tudi za tiste, ki delajo v višjih statusnih poklicih. Čeprav imajo nekaj vpliva na tveganje periodične revščine tudi osebnostne lastnosti ljudi, so strukturni dejavniki na trgu dela tisti, ki ostajajo najmočnejši dejavnik revščine. Ta dejavnik bi moral biti tisti, na katerega bi se torej morali osredotočiti. V nasprotnem primeru obstaja tveganje, da zaposlitvene strategije za vrnitev na delo ne bodo omogočale ljudem in njihovim družinam trajnostne poti iz revščine (Goulden, 2010, str. 11).

## **2.4 Mladi**

Mladi pogosto izpadejo iz trga dela v državah, ki imajo pretežno segmentiran trg dela, dosegaajo manjšo stopnjo zaposlenosti in izkušajo bolj prekarne zaposlitvene razmere. Tisti mladi, ki zaposlitev imajo, se pogosto soočajo z bolj prekarnimi delovnimi pogoji, kar pomeni manjšo plačo ter manj varnosti, izobraževanja in pravic. Delež mladih, ki dela preko začasnih pogodb, se med državami članicami EU razlikuje. Po podatkih iz leta 2013 je bil ta manjši od 10 % v Romuniji in Latviji, medtem ko je presegel 60 % na Portugalskem in Poljskem ter v Španiji in Sloveniji. Mladi prav tako nadpovprečno delajo s skrajšanim delovnim časom (skoraj tretjina) (Generalni direktorat za zaposlovanje, 2014).

Zaradi nižjih prejemkov, povezanih z začasnimi zaposlitvami in s krajšim delovnim časom, pri mladih obstaja nadpovprečna možnost, da bodo izkusili delovno revščino. Vendar pa razmere za mlade niso povsod nujno slabe. V državah, kot so Nemčija, Nizozemska,

Luksemburg, Avstrija in Danska, začasne pogodbe namreč v veliki meri vključujejo pripravništva, ki mladim pomagajo pridobiti redno zaposlitev (Generalni direktorat za zaposlovanje, 2014).

Na slovenskem trgu dela so mlajše generacije tiste, ki se pogosteje srečujejo s fleksibilnostjo in z njenimi negativnimi posledicami. Mlajša generacija tako nosi večino bremena fleksibilnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in pomanjkanje drugih ugodnosti ter slabši ekonomski položaj. Težava je tudi v tem, da mladi ne morejo dobiti stabilne redne zaposlitve do zgodnjih 30-ih let starosti. (Ignjatović, 2010, str. 152).

Eden izmed razlogov večjega deleža negotovih oblik dela med mladimi v Sloveniji je študentsko delo, ki je še vedno močno razširjeno. Prav tako se mnogo mladih, ker ne dobijo redne zaposlitve, odloči za druge oblike dela, kot so avtorska pogodba, pogodba o delu, osebno dopolnilno delo ali za samostojno podjetništvo.

## **2.5 Nove oblike dela**

Po navajanju Eurofounda (2015b) je socialni in ekonomski razvoj, ki zahteva večjo fleksibilnost tako delodajalcev kot delavcev, vplival na nastanek novih oblik dela v Evropi. Nove oblike dela so preoblikovale tradicionalen odnos med delodajalcem in delojemalcem; označuje jih nekonvencionalen vzorec in mesto dela ter neredno plačilo za delo.

Nove oblike dela sprožajo nova politična vprašanja v Evropi: kako spodbuditi trg dela, da bo bolj fleksibilen in vključujoč; kako legalizirati neprijavljeno delo; kako zagotoviti dobro socialno zaščito in delovne pogoje; kako se izogniti, da se standardne zaposlitve ne bodo nadomeščale z oblikami dela, ki so manj ugodne za zaposlene ipd. (Eurofound, 2015b).

Po poročanju Eurofounda (2015b) so vprašanja novih oblik dela, ki so povezana predvsem z vprašanji trga dela in socialnih politik, v domeni socialnih partnerjev in vlad, ki pa na splošno ne kažejo aktivnega zanimanja za to problematiko. Predstavniki delodajalcev branijo svojo potrebo po fleksibilnosti, predstavniki delavcev pa izražajo skrb glede socialne zaščite, delovnih pogojev in pravic zaposlenih. Fleksibilna varnost, ki je bila nekoč izrazita razprava znotraj držav članic EU, kot kaže nima več večjega pomena v večini držav članic.

Eurofound (2015b) je opredelil devet širših oblik novih zaposlitev, ki pridobivajo večjo vlogo od leta 2000:

### □ Deljenje zaposlenega (angl. *employee sharing*)

Skupina delodajalcev skupaj zaposli določeno osebo; s tem različna podjetja zadostijo potrebam po človeških virih, kar posamezniku omogoča trajno zaposlitev s polnim delovnim časom.

### □ Deljenje delovnega mesta (angl. *job sharing*)

Delodajalec zaposli dve ali več oseb s krajšim delovnim časom za določeno delovno mesto.

- **Začasni menedžment (angl. *interim management*)**  
Visoko usposobljeni strokovnjaki so zaposleni za določen čas, da opravijo določen projekt ali rešijo določen problem; s tem v delo organizacije integrirajo zunanje zmogljivosti upravljanja.
- **Občasno delo (angl. *casual work*)**  
Za delodajalca ni obvezno, da zaposlenemu stalno zagotavlja delo, temveč ga po potrebi pozove na delo.
- **Mobilno delo, ki temelji na IKT - informacijsko komunikacijski tehnologiji (angl. *ICT-based mobile work*)**  
Posameznik lahko s pomočjo modernih tehnologij opravlja svoje delo iz katerega koli mesta ob katerem koli času.
- **Delo preko vavčerja (angl. *voucher-based work*)**  
Vrsta dela, kjer delodajalec ali agencija kupi vavčer (ki pokriva plačo in socialne prispevke) od tretje osebe (na splošno od vladnega organa) in ga unovči pri posamezniku (namesto pogodbe o delu), da opravi delo oz. storitev. Oseba, ki prejme vavčer, ga nato unovči pri organizaciji, ki ga financira, običajno so to vladni organi.
- **Portfelj delo (angl. *portfolio work*)**  
Samozaposlena oseba opravlja delo za veliko število strank, kar rezultira v manjšem obsegu dela za vsako stranko.
- **Množična zaposlitev (angl. *crowd employment*)**  
Množična zaposlitev se nanaša na spletno platformo, ki omogoča povezovanje posameznikov in delodajalcev - pogosto se večje delovne naloge delijo med »virtualnim oblakom« posameznikov.
- **Kolaborativna zaposlitev (angl. *collaborative employment*)**  
Kolaborativna zaposlitev pomeni, da svobodni delavci, samozaposleni ali mikro podjetja pristopijo k skupnemu sodelovanju, da presežejo omejitve velikosti in strokovne izoliranosti.

Širok spekter novih oblik zaposlitev prinaša enako širok spekter posledic, ki jih te nove oblike imajo na delovne pogoje in trg dela:

- Oblike dela deljenje zaposlenega, deljenje delovnega mesta in začasni menedžment ponujajo ugodne delovne pogoje in lahko kljub povečani fleksibilnosti z združevanjem dela zagotavljajo posameznikom visoko stopnjo varnosti službe.
- Mobilno delo, ki temelji na IKT, ponuja fleksibilnost, samostojnost in opolnomočenje, po drugi strani pa prinaša nevarnost povečane intenzitete dela, povečanega nivoja stresa, povečanje delovnega časa in zamikanje mej med delovnim in zasebnim življenjem. Prav

tako vključuje tradicionalnih odgovornosti delodajalca, kot so zaščita zdravja in varnosti, za kar je posameznik odgovoren sam.

- Oblike dela, ki vključujejo svobodne delavce in samozaposlene, kot so portfelj delo, množična zaposlitev in kolaborativna zaposlitev, lahko preko raznolikosti obogatijo vsebino dela.
- Delo preko vavčerja prinaša negotovost delovnega mesta, socialno in poklicno izolacijo, omejen dostop do delavskih pravic in kariernega razvoja, vendar po drugi strani ponuja posameznikom priložnost, da delajo zakonito ter imajo socialno zaščito in plačilo.
- Za občasna dela so značilni nizki prejemki, negotovost delovnega mesta in slaba socialna zaščita s slabim dostopom ali celo brez dostopa do delavskih pravic in ugodnosti. Visoka stopnja fleksibilnosti lahko nekaterim osebam koristi, večina pa bi delo raje opravljala bolj kontinuirano oziroma trajno.

Oblike dela, ki so najverjetneje najbolj koristne za trg dela, so deljenje zaposlenega, deljenje delovnega mesta in začasni menedžment, medtem ko najmanj prednosti najbrž prinaša občasno delo. Vse oblike zaposlitve omogočajo integracijo specifičnih skupin oseb na trg dela, vendar je njihov potencial ustvarjanja delovnih mest omejen (Eurofound, 2015b).

Večina oblik dela prispeva k inovativnosti trga dela, zaradi česar je bolj privlačen tako za delodajalce kot za širok spekter potencialnih zaposlenih. Vendar obstaja nevarnost segmentacije trga dela, in sicer posebno pri občasnem delu in delu na vavčerju. Če bodo ta ostala močno razdrobljena, bodo nedvomno povezana z nizkimi prejemki in omejeno socialno zaščito (Eurofound, 2015b).

### **3 DOSTOJNO DELO V SLOVENIJI**

Slovenija se podobno kot druge države sooča s porastom negotovih oblik dela. Po podatkih Eurostata (2015a) iz leta 2014 je med negotovimi oblikami dela v Sloveniji najbolj razširjena zaposlitev z omejenim časom trajanja. Po navajanju Eurofounda (2015b) so v Sloveniji prisotne naslednje novejšje oblike negotovega dela:

- občasno delo, ki se je razširilo predvsem zaradi študentskega dela;
- deljenje delovnega mesta; podatki iz leta 2008 kažejo, da se deljenje delovnega mesta največ poslužujejo velika podjetja v javnem storitvenem sektorju (39 %), na primer Univerzitetni klinični center Ljubljana, manj pa zasebni storitveni sektor (23 %) in sektor industrije in agrikulture (26 %). Javni sektor zaznamuje trend nižanja plač, omejevanja zaposlovanja in omejevanja pravic zaposlenim, zaradi česar se ocenjujejo, da bo deljenje delovnega mesta postala vse bolj pogosta oblika dela.
- delo preko IKT, pri čemer gre največkrat za delo za tuja podjetja s področja programiranja, trženja in oglaševanja.



Kot pravi Ignjatović (2010, str. 146), se je slovenska zakonodaja začela prilagajati evropskim trendom večjega tveganja na trgu dela že v sredini 90. let prejšnjega stoletja, predvsem z namenom povečanja fleksibilnosti, produktivnosti in mobilnosti na trgu dela. S tem se je zmanjšala stopnja varnosti zaposlitve in nadomestil za primer brezposelnosti. Kljub spremembam na trgu dela pa je sistem socialne varnosti ostal skoraj nespremenjen, kar pomeni, da je še vedno pretežno ustvarjen za zaposlene z redno zaposlitvijo za nedoločen čas.

Belovič (2015) tako kot mnogi avtorji meni, da je slovenski trg dela razdeljen na dva dela, centralnega in perifernega. V prvega se uvrščajo predvsem zaposleni za nedoločen čas, v drugega pa zaposleni za določen čas, samozaposleni in osebe v drugih nestalnih oblikah dela, kakršni sta agencijsko in študentsko delo. Čeprav je v zadnji skupini največ mladih iskalcev prve zaposlitve, delitev na s pravicami zavarovane redno zaposlene in vse druge ni nujno generacijska. Na to kaže tudi podatek, da je povprečna starost samozaposlenih 45,7 let.

### **3.1 Negotove oblike dela z vidika zakonskih določil**

V Sloveniji še ni bilo narejene analize dostojnega dela z vidika indikatorjev MOD. MOD v programu za ocenjevanje dostojnega dela opredeljuje 11 vsebinskih elementov, ki se jih preverja s pomočjo statističnih kazalnikov in veljavne zakonodaje. Dostojno delo je po svoji kompleksni naravi, kot priznava MOD, težko meriti. Ocenjevanje dostojnega dela zahteva zavezanost k sodelovanju več inštitucij in strokovnjakov. Za približek k oceni dostojnega dela v Sloveniji, pa po predlogu MOD v nadaljevanju sledi pregled veljavne zakonodaje in razpoložljivih statističnih podatkov s področja dela v Sloveniji.

Tabela 1 prikazuje, da je danes v Sloveniji možno delati v okviru veliko različnih oblik dela. Zakoni, ki urejajo oblike dela, so: Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT, v nadaljevanju ZDR-1); Zakon o urejanju trga dela (Ur.l. RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT, v nadaljevanju ZUTD); Obligacijski zakonik (Ur.l. RS, št. 97/07, v nadaljevanju OZ) in Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Ur.l. RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT, v nadaljevanju ZPDZC-1). Pogoje dela prav tako ureja več različnih zakonov.

ZUTD v 12. in 13. členu opredeljuje ustrezne in primerne zaposlitve. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev za nedoločen ali določen čas s polnim delovnim časom oziroma s krajšim delovnim časom od polnega po zakonu, ki ureja delovna razmerja v skladu z odločbo o ugotovljeni invalidnosti. Primerna zaposlitev po tem zakonu je zaposlitev za nedoločen ali določen čas z najmanj polovičnim delovnim časom.

Iz tabele 1 je razvidno, da delovnopravno varstvo zagotavlja le ZDR-1, vendar ne v celoti za vse oblike dela, ki jih obravnava. Vključitev v socialno zavarovanje (2. odstavek 11. člena), varne delovne razmere (45. člen), prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov (90. člen), zagotavljanje minimalnih odpovednih rokov (94. člen),

plačilo za delo (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki) (126. člen), dodatek za delovno dobo (129. člen), povračilo stroškov v zvezi z delom (130. člen), regres (131. člen), odpravnina ob upokojitvi (132. člen), nadomestilo plače (137. člen), omejitev nadurnega dela (144. člen), razporejanje delovnega časa (148. člen), pravica do letnega dopusta (159. člen), plačane odsotnosti iz dela (165. člen), varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (182. člen), so torej pravice, ki so v celoti zagotovljene le zaposlenim po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. Iz tabele 1 pa je tudi razvidno, katere oblike dela imajo po Zakonu o minimalni plači (Ur.l. RS, št. 13/10 in 92/15, v nadaljevanju ZMinP) zagotovljeno minimalno plačo. Minimalna plača je zagotovljena vsem, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Pri zaposlenih s krajšim delovnim časom je višina minimalne plače nižja in sorazmerna s številom delovnih ur.

*Tabela 1: Pregled oblik dela glede na veljavnost ZMinP in delovnopravno varstvo*

Zakon, ki ureja delo	Oblika dela	Veljavnost ZMinP	Delovno - pravno varstvo
ZDR-1 (delovno pravo)	Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (12. člen)	da	da
	Pogodba o zaposlitvi za določen čas (54. člen)	da	da*
	Projektno delo ( 4. odstavek 55. člen)	da	da*
	Agencijsko delo (59. člen)	da	da*
	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (65. člen)	sorazmerno	sorazmerno
	Delo s krajšim delovnim časom v posebnih primerih (67. člen)	da	da
	Pogodba o zaposlitvi kot pripravnik (120. člen)	da	da*
	Študentsko delo (211. člen)	ne	omejeno**
	Volontersko pripravništvo (124. člen)	ne	omejeno**
	Ekonomsko odvisne osebe (213. člen)	ne	omejeno**
ZUTD	Samozaposlena oseba	ne	ne
ZPDZC-1	Osebno dopolnilno delo	ne	ne
OZ	Podjemna pogodba	ne	ne
ZASP	Avtorska pogodba	ne	ne

**Legenda:** \* Delovnopravno varstvo je zagotovljeno, vendar je nekaj pravic vezanih na trajnost delovnega razmerja. V primeru, da pogodba za določen čas poteče, ni odpovednega roka. Za izpolnjevanje pravice do odpravnine ob upokojitvi mora biti oseba zaposlena pri delodajalcu najmanj 5 let (132. člen ZDR-1). Za izpolnjevanje pravice do upravičenosti do nadomestila za brezposelnost, mora biti oseba zaposlena najmanj 6 mesecev, če je mlajša od 30 let, sicer pa 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih (Denarno nadomestilo, 2015). Za pravico do letnega dopusta in regresa mora biti oseba zaposlena za celotno koledarsko leto, sicer ji pripada sorazmerni del letnega dopusta in regresa. Pogosto je zaradi krajše delovne dobe, manjši tudi dodatek za delovno dobo. \*\* Zagotovljeno je le omejeno pravno varstvo in sicer: prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu; enaka obravnava ne glede na spol; določbe, ki urejajo delovni čas, odmor in počitek; odškodninska odgovornost ter uporaba predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu.

Zaposlenim, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, so načeloma zagotovljene vse

pravice delovno pravnega varstva, le da jih pri tem omejuje narava oblike dela. Na primer zaposleni, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom so mu pravice omogočene le v sorazmernem delu (minimalna plača, regres, čas dopusta, povrnjeni stroški in odmor za malico, prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter za primer brezposelnosti, starševsko varstvo). Oseba, ki dela po pogodbi za določen čas ne ve ali bo v prihodnosti še imela delo. Prav tako ima omejen dostop do bančnih posojil in sklepanja naročniških razmerij, na delovnem mestu pa je prikrajšan za usposabljanja, možnost napredovanja, dodatka na delovno dobo in pogosto tudi do starševskega varstva.

Pripravišтво, ki po 121. členu ZDR-1 lahko traja največ eno leto, se uporablja z namenom, da se usposobi pripravnik za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Problem je volontersko pripravišтво, kjer je pripravnik upravičen zgolj do povračila stroškov v zvezi z delom, samo pripravišтво pa največkrat sploh ne služi svojemu namenu, to je usposabljanju pripravnik za delovno razmerje. Delodajalci, ki niso pripravljene plačati pripravnik, ga prav tako niso pripravljene zaposliti. Gre za najbolj negotovo obliko dela v Sloveniji.

Slovenska zakonodaja pozna tudi »začasno in občasno delo«, ki je namenjeno upokojujencem, ki želijo poleg pokojnine pridobiti tudi nekaj dodatnega prejemka in »kratkotrajno delo«, ki z namenom preprečevanja dela na črno ureja delo družinskih članov v družinskem podjetju

### **3.1.1 Študentsko delo**

ZDR-1 v 221. členu ureja delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov, vendar študentskega dela posebej ne ureja. Za študentsko delo se uporabljajo tudi določbe Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur.l. RS, št. 139/06 in 80/10 - ZUTD), ki se nanašajo na posredovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentom. Ta pravilnik ureja predvsem delo študentskih servisov in določa, kdo lahko opravlja študentsko delo.

Urno postavko študentskega dela ureja Zakon za uravnoteženje javnih financ (Ur. l. RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsni-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15 in 102/15, v nadaljevanju ZUJF) v 130.c členu, ki pravi, da bruto urna postavka osebe, ki dela preko napotnice študentskega servisa, za opravljeno uro začasnih in obasnih del ne sme biti nižja od 4,5 evra. Skladno s tem zakonom se višina najnižje bruto urne postavke usklajuje glede na gibanje povprečne plače v preteklem letu.

Obvezno zdravstveno zavarovanje ima dijak ali študent praviloma urejeno kot družinski član preko svojih staršev. Kot družinski člani so lahko zavarovani najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti. Po dopolnjenem 26. letu starosti si mora študent zdravstveno zavarovanje urediti kot samoplačnik (Zdravstveno zavarovanje, 2015).

Študentom in dijakom se na podlagi tretjega odstavka 3. člena prehodnih in končnih določb ZUJF odvajajo 15,5% prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar se dijaku ali študentu šteje v delovno dobo. Na tem mestu je potrebno opozoriti, da kljub zadnjim zakonskim spremembam s katerimi se osebi, ki opravlja delo preko študentske napotnice šteje delovna doba, pa delovne izkušnje študentov še vedno nimajo enake teže kot pri redno zaposlenih, tudi če posamezniki, ki opravljajo študentsko delo, opravljajo povsem enako delo kot redno zaposleni. Poleg podcenjevanja delovnih izkušenj pa so problem tudi priporočila delodajalcev. Delodajalci se dobro zavedajo, da študentsko delo naj ne bi nadomeščalo redno zaposlenih oseb, saj naj bi imelo naravo občasnega in začasnega dela ob dejanskem študiju, zato se formalnemu priznavanju izkušenj, ki bi potrjevalo visoko odgovornost in zahtevnost dela, raje izognejo.

Študentsko delo je v gospodarstvo prineslo precejšnjo fleksibilnost tako zaradi neoviranega najemanja in odpuščanja kot tudi zaradi relativno velikega števila študentov (Jaklič & Hribernik, 2010, str. 23). Mladi prve izkušnje na trgu dela pogosto dobijo prav s študentskim delom. Zakonodaja omogoča začasno in občasno delo tistim mladim, ki imajo status dijaka ali študenta, vendar naj bi to delo, kot ga opredeljuje že poimenovanje, ne imelo značaja redne zaposlitve (ZRSZ & MDDSZ, 2013, str. 33). Iz obsega študentskega dela v zadnjih letih pa je mogoče domnevati, da študentsko delo izriva redne zaposlitve mladih. Podatki kažejo, da je vsak tretji študent prebil več kot polovični delovni čas na delovnem mestu. Študentsko delo nikakor ni več izjemna oblika zaposlitve med dopusti ali ob povečanem obsegu dela (Zabukovec, 2015).

Prav tako smo priča podaljševanju izobraževanja mladih tudi zaradi možnosti opravljanja študentskega dela. Študentsko delo tako sicer statistično prispeva k višjim stopnjam zaposlenosti in k nižjim stopnjam brezposelnosti med mladimi, a hkrati predstavlja neoljalno konkurenco mladim po zaključenem izobraževanju. Delodajalci se zaradi višje fleksibilnosti in nižjih stroškov dela raje kot za redno zaposlitev mladih odločajo za veriženje študentskega dela, kar pogosto vodi v druge negativne pojave na tem področju (fiktivni vpisi, namerno podaljševanje študija, delo na črno, siva ekonomija) (ZRSZ & MDDSZ, 2013, str. 39).

Spodnji tabeli prikazujeta razliko med minimalno plačo študenta, ki je star 26 let ali več (ki dela s polnim delovnim časom 21 delovnih dni v mesecu, kar znaša 168 ur), in minimalno plačo zaposlenega po pogodbi o zaposlitvi.

*Tabela 2: Izračun minimalne plače študenta po dopolnjenem 26. letu starosti*

	<b>Znesek v EUR</b>
Število delovnih ur x minimalna urna postavka bruto (4,5 evrov)	756,00
22,5% akontacija dohodnine	170,10
15,5 % prispevkov za PIZ	117,18
Mesečni prejemek na TRR (po akontaciji dohodnine in prispevka)	468,72
Prispevki za zdravstveno zavarovanje (Obvezno zavarovanje 22,95 + obvezno dopolnilno zavarovanje 26,79)	49,74

Po plačanih obveznih prispevkih znaša plača	418,98
Strošek malice ni povrnjen	87,00*
Strošek prevoza ni povrnjen in ni več subvencioniran	117,00*
Mesečna plača po plačanih prispevkih in stroških prehrane ter prevoza	214,98

**Legenda:** \* Strošek malice in prevoza je lahko večji ali manjši od navedenega ter je odvisen od posameznega študenta, konkretni podatki pa so prikazani zaradi lažje ponazoritve primera. Strošek malice je izračun za porabo 4 evrov za malico na dan. Strošek prevoza je izračunan za približno oddaljenost 25 km od delovnega mesta in vključuje zadnje veljavne cene za mesečno vozovnico za vlak (80 evrov) ter mesečno vozovnico za ljubljanski potniški promet (37 evrov).

Iz zgornje tabele je razvidno, da minimalna mesečna plača študenta, ki je dopolnil 26 let (takrat postane samoplačnik zdravstvenih prispevkov, ni upravičen do posebne študentske davčne olajšave, ni več upravičen do subvencioniranega prevoza), ni zadostna za plačilo osnovnih življenjskih stroškov, kot so hrana, najem stanovanja, stanovanjski stroški (na primer komunalni in telekomunikacijski prispevki), vzdrževanje osebnega avtomobila itd.

*Tabela 3: Primer izračuna minimalne plače po pogodbi o zaposlitvi*

	<b>Stopnja obveznih prispevkov v %</b>	<b>Znesek v EUR</b>
Bruto minimalna plača		790,73
Osnova za obračun davkov in prispevkov		790,73
Prispevki za PIZ	15,50	122,56
Prispevki za zdravstvo	6,36	50,29
Prispevki za zaposlovanje	0,14	1,11
Prispevki za starševsko varstvo	0,10	0,79
Akontacija dohodnine (16 % od osnove za izračun)		11,62
Neto plača na račun zaposlenega brez upoštevanja stroškov za malico in prevoz ter olajšav		604,36

*Vir: J. Mercina, Kako je sestavljena plača, 2015.*

Iz zgornjih tabel je jasno vidna razlika med minimalno plačo študenta po dopolnjenem 26. letu starosti in minimalno plačo zaposlenega po pogodbi o zaposlitvi. Minimalna plača, ki je zagotovljena zaposlenim po pogodbi o zaposlitvi, je precej višja od minimalne plače študenta (po minimalni urni postavki za enako število opravljenih delovnih ur). Študent ni upravičen do povrnjenih stroškov za malico in prevoz; ob vsakokratnem nakazilu delodajalca študentskemu servisu se študentu odtegnejo prispevki za invalidsko in pokojninsko zavarovanje v višini 15,5 %; prispevke za zdravstveno zavarovanje mora plačevati kot samoplačnik; ni upravičen do posebne osebne davčne olajšave za študente (razen v primeru rednega nadaljevanja študija), zato se mu vsakokrat obračuna dohodnina v višini 22,5 %. Študent prav tako nima plačanih prispevkov za starševsko varstvo in za zavarovanje za primer brezposelnosti. Skladno z zadnjo spremembo ZMinP se v minimalno plačo ne všteva več

dodatek za nočno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve, medtem, ko ima študent enako urno postavko ne glede na to kdaj dela. Študentsko delo ni starostno omejeno in ga lahko opravlja vsak, ki ima status študenta rednega ali izrednega študija. Prav tako se lahko študent večkrat vpiše na fakultete in višje šole, da pridobi status študenta. Nekatere šole celo ne zahtevajo nobene prisotnosti študenta na predavanjih ali, da ta opravlja izpite, da se mu prizna status študenta, in s tem še spodbujajo fiktivne vpise.

Študentsko delo pa seveda ni edina oblika dela, ki je predvsem zaradi nizkega plačila lahko nedostojna, podobno velja tudi za delo po podjemni ali avtorski pogodbi ter za osebe, ki so registrirane kot samozaposlene osebe, samostojni podjetniki ali ekonomsko odvisne osebe.

### **3.1.2 Samozaposleni**

Samozaposlene osebe opredeljuje ZUTD. Samozaposlena oseba je oseba, ki opravlja katero koli samostojno dejavnost, kot so samostojni podjetniki (posamezniki po zakonu, ki ureja gospodarske družbe), osebe, ki z osebnim delom samostojno opravljajo umetniško ali katero drugo kulturno dejavnost, osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost s področja zdravstva, socialne varnosti, znanosti ali zasebno veterinarsko dejavnost, osebe, ki opravljajo odvetniško ali notarsko dejavnost in osebe, ki opravljajo duhovniško oziroma drugo versko službo. Zakon predpisuje obvezno zavarovanje samozaposlenih oseb za primer brezposelnosti. Samozaposlena oseba si plačuje prispevke za vsa socialna zavarovanja, z izjemo samozaposlenih v kulturi, ki lahko na podlagi izpolnjevanja pogojev zaprosijo za pridobitev pravice do plačila prispevkov (za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za obvezno zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za zaposlovanje) iz državnega proračuna.

Po pisanju Društva novinarjev Slovenije (2014) je od 284 samostojnih novinarjev, ki so bili leta 2012 vpisani v razvid, kar 100 imelo prejemke, nižje od 5000 evrov letno, 110 pa jih ni imelo plačanih vseh prispevkov za socialno varnost, kar med drugim pomeni, da niso mogli uveljavljati zdravstvenega zavarovanja in da so ustvarjali davčni dolg.

V Sloveniji je vedno več tudi samostojnih podjetnikov, ki se registrirajo kot s.p. z namenom, da lahko opravljajo delo za določenega naročnika. Samozaposlene osebe, ki najmanj 80% svojih letnih prejemkov pridobijo od istega naročnika, ZDR-1 opredeljuje kot ekonomsko odvisne osebe. Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba (največkrat s.p.), ki na podlagi pogodbe civilnega prava, za plačilo, dlje časa opravlja delo za drugo podjetje. Ker pogodba temelji na civilnem pravu, se določbe o minimalni plače ne upoštevajo. Po ZDR-1 ima ekonomsko odvisna oseba pravico do plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela.

V Sloveniji je vedno več tudi samostojnih podjetnikov, ki si sami zagotavljajo delo. Samostojno delo sicer prinaša več svobode in prilagodljiv delovni čas, uresničevanje svojih idej in projektov. Hkrati pa prinaša tudi večje tveganje in negotovost ter manjšo socialno varnost. Za samostojne podjetnike tveganje predstavljajo neplačila in velika konkurenca na trgu. Poleg tega podjetnik v primeru negativnega poslovanja in dolgov odgovarja z vsemi

sredstvi, ki jih je v podjetje vložil, v primeru, da je samostojni podjetnik pa celo s svojim celotnim premoženjem. Ne glede na rezultate poslovanja pa je podjetnik ob plačevanju tekočih stroškov (računovodstvo, stroški poslovnega prostora itn.) vsak mesec dolžan sebi (in svojim zaposlenim) zagotoviti tudi plačo in plačevati prispevke za zdravstveno, pokojninsko in druga zavarovanja (Samozaposlitev, podjetništvo, 2015).

### **3.1.3 Delo preko agencij**

Agencijsko delo urejata ZUTD in ZDR-1. Po navajanju Združenja delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju ZDS) (2015) je agencijsko delo kot pravno formalna oblika dela v Republiki Sloveniji uveljavljeno že več kot desetletje. Gre za tristransko razmerje med agencijo, delavcem in uporabnikom, pri katerem je agencija formalni delodajalec, uporabnik pa tisti, pri katerem delavec dejansko opravlja delo. Pogodbo o zaposlitvi, ki jo oseba sklene z agencijo, zakon ureja med posebnostmi pogodb o zaposlitvi. Gre za odmik od t.i. značilne zaposlitve, kjer je delavec z delodajalcem, pri katerem opravlja delo, tudi v delovnem razmerju.

Po ZDS (2015) je razlog za uveljavitev te oblike dela njena fleksibilna narava, saj delodajalcem v času gospodarskih oscilacij omogoča hitro prilagajanje na trgu dela, ponekod vodi tudi v nižje stroške dela. Po navajanju Zabukovec (2015) sta po zakonu agencijski in redno zaposleni izenačena, v praksi pa to pogosto ni tako, kajti agencije ne delujejo tako, da bi se za zaposlene trudile pridobiti naročila. V praksi si agencije najprej priskrbijo naročila in šele zatem zaposlujejo. Ne delujejo torej kot delodajalec temveč le kot posrednik začasnega dela.

Agencijsko delo je problematično predvsem z vidika pravic zaposlenih. Kot pravi Košak (2015), osebe, ki so zaposlene pri agenciji, dobijo nižje mesečno plačilo, kot če bi bili zaposleni pri uporabniku, saj mora uporabnik agenciji poleg plače zaposlenemu izplačati provizijo. ZDR-1 omenja, da agencija zaposlene, kadar jim ne zagotavlja dela pri uporabniku, postavi »na čakanje« in jim izplačuje najmanj 70 % minimalne plače. V praksi pa se agencija in uporabnik temu pogosto izogneta; ko uporabnik ne zagotavlja več dela, agencija prekine pogodbo z zaposlenim. Osebe, ki opravljajo delo preko agencij, so največkrat razočarane nad delom zaradi nizkega plačila, slabih delovnih pogojev in delovnega časa. Pogosto jih uporabljajo v proizvodnjah, glede na povečanje ali zmanjšanje obsega dela. Prav tako je problem, da si zaposleni ne upajo vzeti bolniškega odmora ali dopusta, ker jih skrbi, da bi zaradi tega ostali brez dela.

Agencijsko delo kot nestandardna oblika opravljanja dela sicer zagotavlja posamezniku možnost zaposlitve, a se ta kaže kot veriženje kratkotrajnih pogodb na slabših delovnih mestih, kjer ni stalna potreba po delu, zato je zaposleni hitro ujet v trajno negotovo obliko dela, iz katere ni izhoda (Mozetič, Pavlišič, & Pistotnik, 2012, str. 19).

### **3.1.4 Osebno dopolnilno delo**

Osebnno dopolnilno delo (v nadaljevanju ODD) po civilnem pravu ureja ZPDZC-1. Med tovrstna dela spadajo pomoč v gospodinjstvu, varstvo otrok, pomoč starejšim, prodaja gozdnih sadežev, urejanje zunanjih površin ter izdelovanje domače in umetne obrti.

ODD je mišljeno kot možnost za pridobitev manjšega zaslužka poleg redne zaposlitve ali v času upokojitve. Vendar pa mnogim posameznikom predstavlja tudi edino obliko dela, ki ga imajo. Sistem ODD temelji na vavčerjih (vrednotnicah). Kot opisuje Repovž (2015), se morajo posamezniki, ki želijo opravljati ODD najprej registrirati na Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve (Ajpes). Sistem vavčerja poteka tako, da ko gre za izvajanje storitev za znanega naročnika (na primer pomoč v gospodinjstvu, inštrukcije, lektoriranje, čiščenje stanovanja, varstvo otrok itd.), mora vavčer kupiti naročnik, v primeru opravljanja del za neznanega naročnika (na primer izdelovanje nakita, oblačil) pa mora vavčer kupiti izvajalec sam. Vavčer se plača v vrednosti devetih evrov, od tega se plača sedem evrov za pokojninsko in dva evra za zdravstveno zavarovanje. Izvajalec ODD mora za delo izdati račun in svoje prihodke prijaviti davčnemu uradu. Naročnik, ki kupi vavčer za izvajalca, ta velja za čas enega meseca, ne glede na to, kolikokrat izvajalec opravi delo za naročnika v tem mesecu. Kot ugotavlja avtorica, mora posamezni izvajalec, da pokrijejo en mesec pokojninske dobe, zbrati 30 vavčerjev in za to delati pri kar 30 različnih naročnikih.

ODD ni povsem enako delu preko vavčerja, ki je opisano v zgornjem poglavju. Delo preko vavčerja, kot ga opisuje Eurofound, namreč pokrije osebi celotno plačilo za delo, pri ODD pa pokrije samo del socialnih prispevkov. Po ZPDZC-1 prihodek iz naslova ODD v posameznem polletju koledarskega leta v seštevku ne sme presegati treh povprečnih mesečnih neto plač v Republiki Sloveniji v preteklem koledarskem letu.

Po navajanju Repovž in Pavlin (2014) so zaslužki ODD minimalni, dajatve pa relativno visoke. Izvajalci del morajo ob vpisu v register odšteti prispevek v višini 4,55 evra za poškodbe pri delu. Od zaslužka morajo plačati 25 % akontacije dohodnine in na koncu leta še dodatno dohodnino, pri tem pa je treba prišteti še devet evrov za vavčer. Približni informativni izračun za nekoga, ki bi z osebnim in dopolnilnim delom zaslužil 50 evrov, pokaže, da bi mu po izplačilu vse dajatev ostalo dobrih 28 evrov.

### **3.1.5 Projektno delo**

Projektno delo v 55. členu ureja ZDR-1 in sicer na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene za obdobje daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo. V Sloveniji danes tako na podlagi projektne dela poznamo že več pogodb za določen čas, ki so sklenjene na primer za 3 do 5 let in podobno.

### **3.1.6 Podjemna pogodba (pogodba o delu) in avtorska pogodba**



Podjemno pogodbo ureja Obligacijski zakonik (Ur.l. RS, št. 97/07, v nadaljevanju OZ) in spada pod civilno pravo. Po 619. členu OZ se s podjemno pogodbo podjemnik zavezuje opraviti določen posel (izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo ipd.), naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal.

Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur.l. RS, št. 16/07, 68/08, 110/13 in 56/15, v nadaljevanju ZASP) ureja avtorsko delo. Avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršen koli način izražene. Po 99. členu ZASP se z avtorsko pogodbo o naročilu dela avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, slednji pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Za avtorsko pogodbo o naročilu dela se uporabljajo določbe o podjemniški pogodbi.

Prednost avtorske in podjemne pogodbe je v tem, da omogočata občasna dodatna dela tudi redno zaposlenim. Prav tako lahko delo po avtorski in podjemni pogodbi opravljajo brezposelne osebe ali študenti. Brezposelni morajo o delu po avtorski ali podjemni pogodbi obvestiti Zavod za zaposlovanje, saj lahko to vpliva na višino morebitnega denarnega nadomestila (Podjemna pogodba, 2015).

Slabost avtorske in podjemne pogodbe je predvsem ta, da ne omogočata socialne varnosti in minimalnega dohodka. To ni problematično, kadar delo po pogodbi opravljajo tisti, ki imajo prispevke za obvezna socialna zavarovanja plačane iz drugega naslova, recimo kot zaposleni, brezposelni ali kot študenti do 26. leta starosti. Problem pa nastane, če posamezniku delo po avtorski ali podjemni pogodbi predstavlja edini vir zaslužka in socialne varnosti (Podjemna pogodba, 2015). Prav tako predstavlja problem, da s to obliko dela nekateri delodajalci zaobidejo delovno zakonodajo in s posamezniki sklenejo tovrstne pogodbe, ker so stroški dela nižji, kot če bi osebo zaposlili.

### **3.1.7 Minimalna plača**

Minimalno plačo ureja ZMinP. Po zakonu ima delavka oziroma delavec (v nadaljevanju besedila: delavec), ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela polni delovni čas, pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače. Minimalna plača je mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače.

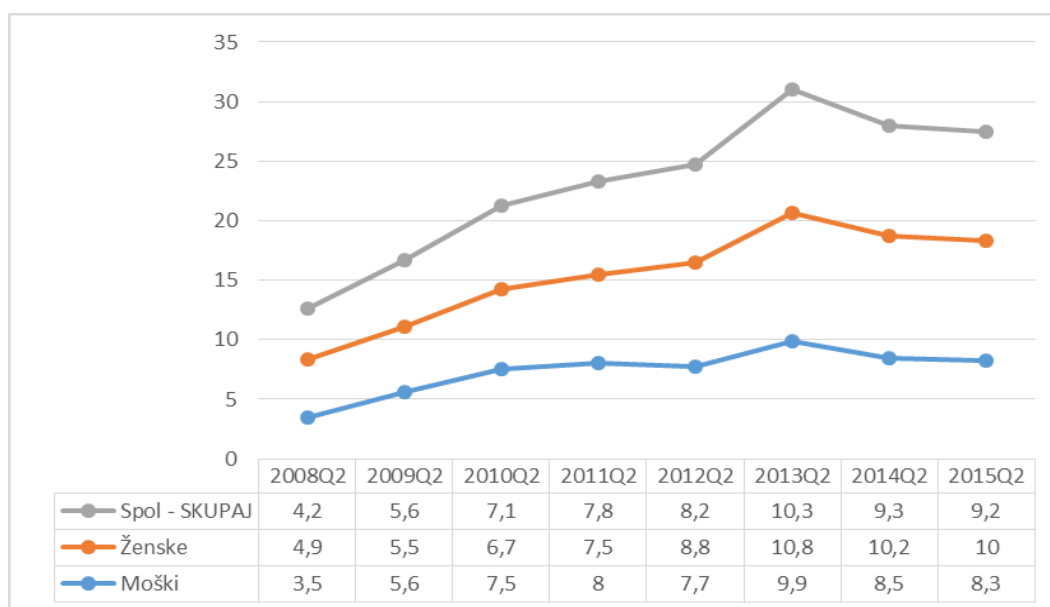
Pojem »delavec« ureja ZDR-1 v petem členu. Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. ZMinP torej velja za tiste, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik. Ur.l. RS, št. 6/2015, opredeljuje, da minimalna plača za delo s polnim delovnim časom od 1. januarja 2015 dalje znaša 790,73 evrov (bruto).

## 3.2 Dostojno delo v Sloveniji z vidika statističnih kazalnikov

### 3.2.1 Zaposlitvene možnosti

Kot je razvidno s slike 1, se je v Sloveniji od drugega četrtega 2008 do drugega četrtega 2015 povišala stopnja anketne brezposelnosti za več kot 100 %, in sicer iz 4,2 % na 9,2 %. Najvišjo stopnjo anketne brezposelnosti smo beležili v letu 2013, ko je znašala 10,3 %. Stopnja anketne brezposelnosti je v celotnem obdobju višja pri ženskah. V drugem četrletju 2015 je bilo brezposelnih 1,7 % več žensk kot moških. Poznamo sicer tudi registrirano stopnjo brezposelnosti, ki je običajno višja od anketne, vendar pa je anketna stopnja brezposelnosti edina, ki je tudi mednarodno primerljiva.

Slika 1: Stopnja anketne brezposelnosti v % v Sloveniji; drugo četrletje 2008–2015



Vir: SURS, *Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti, po državah rojstva, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrletno, b.l.g.*

Slovenija je imela glede na podatke Eurostata (2015b) julija 2015 za 0,4 % nižjo stopnjo brezposelnosti kot države članice EU. Glede števila prostih delovnih mest pa se Slovenija v drugem četrletju 2015 uvršča na raven povprečja EU (Eurostat, 2015c).

Povišal se je tudi delež mladih, starih od 15 do 24 let, ki niso niti zaposleni niti se ne izobražujejo, in sicer se je od leta 2008 do 2013 povišal iz 6,7 % na 9,2 % (Generalni direktorat za zaposlovanje, 2014).

### 3.2.2 Ustrezne plače in produktivno delo

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) (b.l.a) se je v

Sloveniji povprečna mesečna plača od leta 2008 do 2015 povišala. Vendar je potrebno poudariti, da statistični podatki kažejo le plače zaposlenih preko pogodb o zaposlitvi. Za ostale oblike dela statističnih podatkov ni na voljo in bi jih bilo potrebno pridobiti od drugih inštitucij ali z anketo. V letu 2008 je povprečna mesečna plača znašala 899,80 evrov neto in 1391,43 evrov bruto. V 11 mesečnem obdobju (do vključno novembra) 2015 je povprečna mesečna plača znašala 1011,19 evrov neto in 1552,31 evrov bruto. Glede na podatke Eurostata (2015č) je samska oseba brez otrok v Sloveniji v letu 2013 zaslužila 11.926 evrov neto, medtem ko je samska oseba brez otrok v EU v letu 2013 v povprečju zaslužila 22.047 evrov neto.

Glede na podatke SURS (b.1.b) je zaposlena oseba v Sloveniji v drugem četrtletju 2015 opravila 34,5 delovnih ur na teden. V Sloveniji se je produktivnost delovne ure od leta 2000 do 2013 po podatkih Eurostata (2015d) povečala, vendar pa ta v letu 2013 še vedno ostaja pod povprečjem EU. V letu 2013 je v Sloveniji produktivnost ure znašala 20 evrov, medtem ko je v EU znašala 32 evrov. Je pa Slovenija v letu 2013 močno povišala izdatke za raziskave in razvoj in na tem področju preseгла povprečje EU; za raziskave in razvoj je namenila 2,5 % BDP-ja, medtem ko je bilo povprečje EU 2 % BDP-ja.

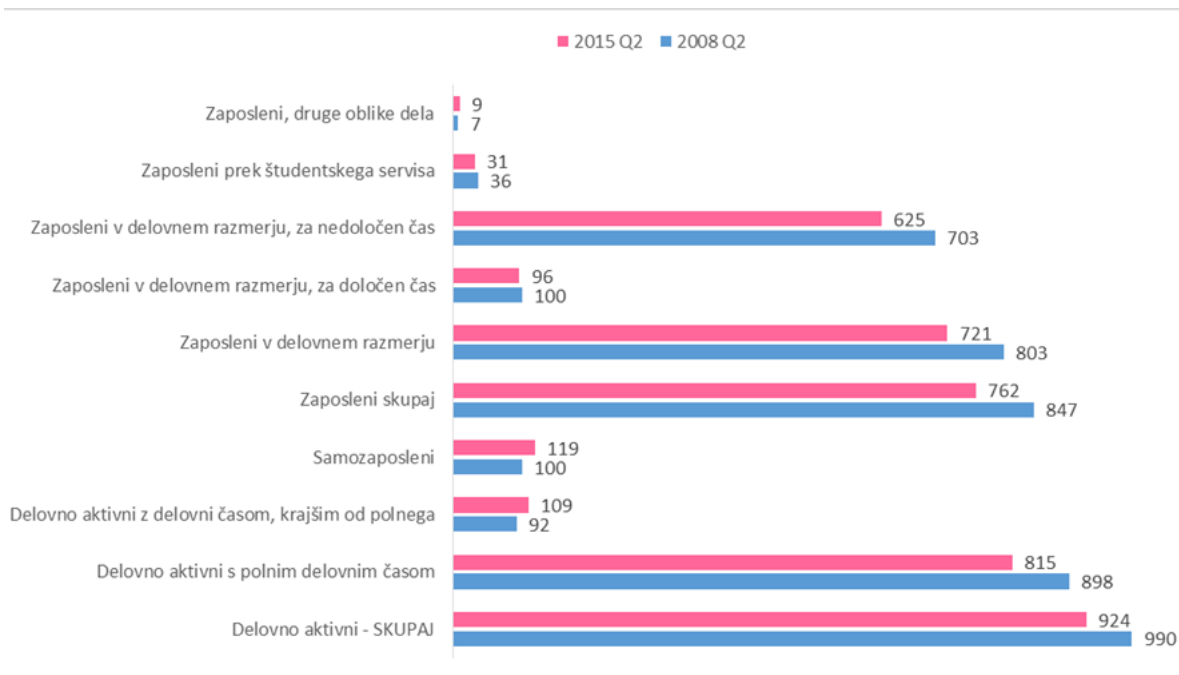
### 3.2.3 Stabilnost in varnost dela

Za slovenski trg dela je značilno, da število zaposlenih, ki so v delovnem razmerju, od leta 2008 pada. Od drugega četrtletja 2008 do drugega četrtletja 2015 se je delež zaposlenih v delovnem razmerju glede na delovno aktivno prebivalstvo<sup>1</sup> zmanjšal iz 81,1 % na 78,1 %. Pri tem se je delež zaposlenih za nedoločen čas od drugega četrtletja 2008 do drugega četrtletja 2015 zmanjšal iz 71 % na 67,6 %. Delež zaposlenih za določen čas pa se je glede na delovno aktivno prebivalstvo v enakem obdobju povečal, in sicer za 0,4 % (SURS, b.1.c). Navedene spremembe prikazuje slika 2.

*Slika 2: Število zaposlenih po različnih oblikah dela v letu 2008 in 2015*

---

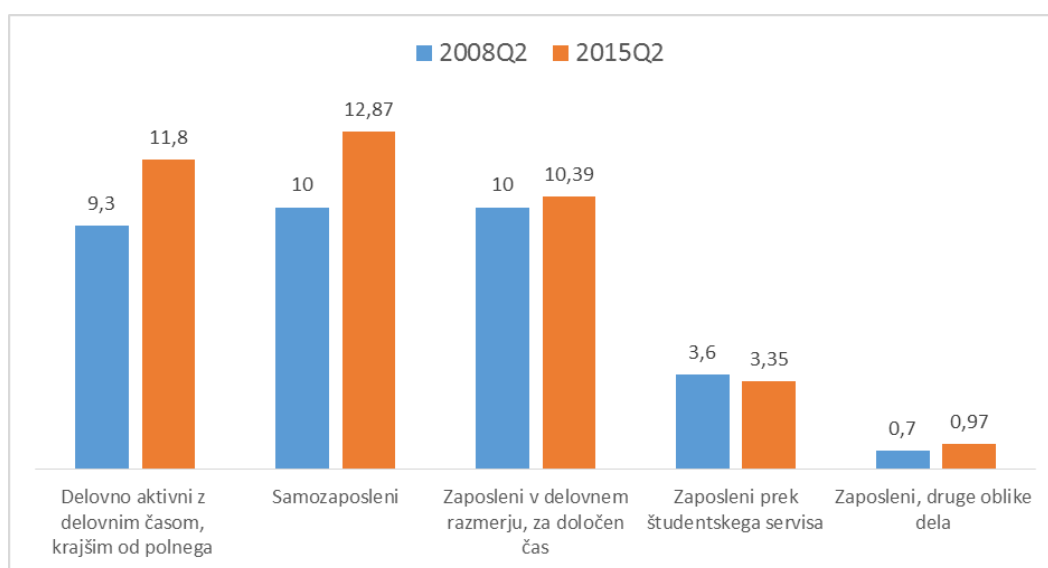
<sup>1</sup> Po definiciji SURS med delovno aktivno prebivalstvo spadajo vsi zaposleni (v delovnem razmerju, študentje, druge oblike dela), samozaposleni in pomagajoči družinski člani. Po terminologiji Eurostata se **za vse zaposlene in samozaposlene uporablja izraz zaposleni** (angl.: *employed*). Izraz aktivno prebivalstvo pa tako po SURS kot po Eurostatu označuje zaposlene kot brezposelne.



Vir: SURS, Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtno, b.l.h.

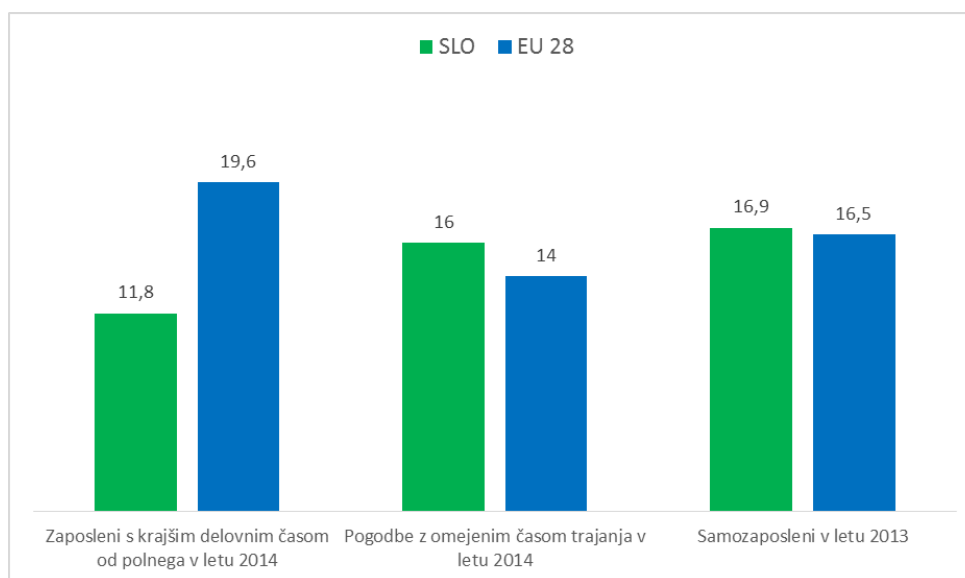
Slika 3 prikazuje, da se je delež negotovih oblik dela od leta 2008 do 2015 močno povečal. Izjema je le študentsko delo, kjer se je delež verjetno zaradi manjšega števila mlajših generacij zmanjšal, vendar le za 0,25 %. SURS pod druge oblike dela uvršča delo po pogodbi ali za neposredno plačilo in osebe, ki so imele status vajenca ali praktikanta. Število zaposlenih, ki jim je delo posredovala ena od agencij za zaposlovanje, v zadnjih desetih letih ostaja stabilno (Svetin, 2014).

Slika 3: Delež posamezne oblike dela glede na delovno aktivne v letu 2008 in 2015 v %



Vir: SURS, *Delovno aktivni s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrtletno, b.l.j.*; SURS, *Prebivalci glede na aktivnost, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrtletno, b.l.j.*

Slika 4: Delež zaposlenih po različnih oblikah dela v EU in Slovenij v %, leti 2013 in 2014



Vir: Eurostat, *Proportion of employees with a contract of limited duration, age group 15–64, 2014 (% of total employees, 2015i)*; Eurostat, *Persons employed part-time, age group 15–64, 2014 (% of total employment), 2015j*; OECD, *Self-employment rateTotal, % of employment, 2013, b.l.c.*

Slika 4 prikazuje primerjavo stopnje samozaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom in zaposlenih z omejenim časom trajanja dela (med katere spada tudi študentsko delo), med Slovenijo in povprečjem EU. Slovenija je imela v letu 2014 glede na ostale države EU nadpovprečen delež zaposlenih s pogodbo, ki ima omejen čas trajanja (16 % vseh zaposlenih). Višji delež so imele le še Hrvaška, Ciper, Nizozemska, Portugalska, Španija in Poljska. Slovenija je imela po podatkih iz leta 2014 v primerjavi z EU nižji delež zaposlenih z delovnim časom, krajšim od polnega. Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je v letu 2014 v EU znašal približno 20 %, medtem ko je v Sloveniji znašal 11,8 %. Po podatkih iz leta 2013, je bil v Sloveniji delež samozaposlenih v primerjavi z EU višji za 0,4 %.

Meja zaposlitve za delovni čas, krajši od polnega, je v Sloveniji 35 ur; to pomeni, da tisti, ki delajo več kot 35 ur, delajo s polnim delovnim časom, tisti, ki delajo 35 ur ali manj, pa z delovnim časom, krajšim od polnega (Svetin & Lah, 2011). Najvišji delež oseb, zaposlenih z delovnim časom, krajšim od polnega, ima že vrsto let Nizozemska, in sicer čez 50 %. Takšni obliki dela so bolj podvržene ženske, saj jih 70 % dela s krajšim delovnim časom (Generalni direktorat za zaposlovanje, 2014). Po podatkih SURS (b.l.č) je v Sloveniji v drugem četrtletju leta 2015 15,3 % žensk delalo z delovnim časom, krajšim od polnega. Svetin in Lah (2011) menita, da so razlogi za to mreža varstva otrok; sorazmerno enostavno usklajevanje družinskega in poklicnega življenja; podaljšano bivanje v šoli; urnik dela in nenazadnje tudi sobivanje v več generacijskih družinah. Po drugi strani pa je razlog gotovo tudi v tem, da

Slovenija za razliko od Nizozemske nima vzpostavljenega dovolj močnega socialnega varstva, ki bi ženskam omogočalo delati s krajšanim delovnim časom. V Sloveniji bi takšen odstotek žensk z delom s krajšim delovnim časom močno povečal revščino v gospodinjstvih. Po statistiki OECD (b.1.a) se je v Sloveniji od leta 2005 do 2014 povečalo tudi neprostovoljno delo s krajšim delovnim časom, ki naj bi v letu 2014 znašalo 9,6 %. To pomeni, da bi 9,6 % oseb, ki so v letu 2014 opravljale delo s krajšim delovnim časom, raje opravljalo delo s polnim delovnim časom.

S spreminjanjem strukture dela na trgu, ki jo zaznamuje vedo več negotovega dela, pa se je posledično tudi v Sloveniji povečalo število ljudi, ki tvegajo revščino. Podatki SURS (b.1.d) kažejo, da se je v zadnjih letih stopnja tveganja revščine (izražena kot odstotek oseb, ki živijo v gospodinjstvih z razpoložljivim ekvivalentnim dohodkom pod pragom tveganja revščine) povečala pri vseh obravnavanih kategorijah. Glede na najpogostejši status aktivnosti (izračunana glede na prevladujoči status aktivnosti osebe v celem letu) je bilo po podatkih iz leta 2014 pod pragom tveganja revščine v Sloveniji 14,4 % oseb, od teh 13,3 % moških in 15,4 % žensk. Najvišjo stopnjo tveganja revščine med delovno aktivnimi imajo samozaposleni, najnižjo pa zaposleni za nedoločen čas. Delež samozaposlenih oseb, ki tvegajo revščino, je od leta 2005 do leta 2014 močno narasel, in sicer za 12 %, kar pomeni, da je leta 2014 kar 25,2 % samozaposlenih oseb živelo pod pragom tveganja revščine. Delež oseb, ki so zaposlene za nedoločen čas in tvegajo revščino, pa se je od leta 2005 do 2014 povišal za 1 % in je tako v letu 2014 znašal 4,1 %.

Glede na podatke Eurostata (2015g) je v Sloveniji od leta 2008 do 2013 stopnja tveganja revščine (po socialnih transferjih) iz 12 % narasla na 14 %, vendar je to še vedno pod povprečjem držav EU, kjer je v letu 2013 stopnja tveganja revščine znašala dobrih 16 %. Najnižjo stopnjo tveganja revščine so v letu 2013 imele Češka, Nizozemska, Finska in Danska.

### **3.2.4 Enake možnosti in obravnavanje pri zaposlovanju**

Glede enakih možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju bi lahko izpostavili, da po podatkih SURS (b.1.e) ženske prejemajo nižjo plačo. Poleg tega ženske v večjem številu opravljajo študentsko delo in pomagajo družinskim članom (SURS, b.1.f). V drugem četrtletju 2015 je 47,7 % več žensk kot moških opravljajo delo z delovnim časom, krajšim od polnega (SURS, b.1.č). Po podatkih Eurostata (2015e) so sicer plačne razlike med spoloma v Sloveniji glede na povprečje EU med manjšimi. Poleg razlik med spoloma so razlike opazne tudi med stopnjo zaposlenosti tistih, ki so rojeni v Sloveniji in tistih, ki so rojeni zunaj držav EU. Slednji imajo za 3 % višji delež brezposelnosti.

### **3.2.5 Socialna zaščita**

V letu 2013 smo za socialno zaščito namenili 24,7 % BDP-ja, kar je 0,2 % manj kot v prejšnjem letu. Vrstni red področij v okviru socialne zaščite, za katera namenimo največji del

BDP-ja (skupno približno 20 %), je bil v letu 2013 enak kot v prejšnjem letu (le z nekoliko drugačnimi deleži): starost (10,3 %; večji delež BDP-ja kot v prejšnjem letu), bolezen in zdravstveno varstvo (7,5 %; manjši delež) ter družina in otroci (1,9 %; manjši delež) (Jacović, 2013). Slovenija nameni manj denarja za socialno zaščito kot druge države EU. Po zadnjih razpoložljivih podatkih na Eurostatu (2015f) je Slovenija v letu 2012 namenila za socialno zaščito 25,4 % BDP-ja, kar je pod povprečjem EU, ki je v povprečju namenila 29,5 % BDP-ja. Za pokojnine je Slovenija namenila 11,6 % BDP-ja, medtem ko je EU v povprečju namenila 13,2 % BDP-ja. Največje izdatke za socialno zaščito glede na BDP namenita Danska in Nizozemska, glede na znesek standarda kupne moči na prebivalca pa se omenjenima državam pridružijo še Luksemburg ter Norveška in Švica, ki sicer nista članici EU.

Aprila 2015 je število upokojencev v Sloveniji znašalo 612.041. Od tega je bilo 431.745 prejemnikov starostnih pokojnin, kar je približno 70 % vseh upokojenih. Povprečna bruto starostna pokojnina je znašala 683 evrov (Rtvslo, 2015).

### **3.2.6 Vseživljenjsko učenje**

Po poročilu Eurostata (2015h) je zadnja kriza vplivala na izvajanje vseživljenjskega učenja v eni tretjini držav članic EU, vendar na različne načine. Švedska, Francija, Luksemburg in Portugalska so v tem obdobju dosegle najvišjo rast vseživljenjskega učenja, medtem ko so v Združenem Kraljestvu in Sloveniji beležili najvišji upad. V Sloveniji se je po podatkih Eurostata na področju izobraževanja število starih med 25 in 64 let znižalo. V letu 2009 je ta delež znašal 16,6 %, v letu 2014 pa le še 11,9 %. A glede na povprečje EU, ki je v letu 2014 znašal 10,7 %, je delež vseživljenjskega učenja v Sloveniji še vedno nadpovprečen.

Vseživljenjsko učenje lahko poteka na različnih mestih, preko formalnih ali neformalnih izobraževanj in usposabljanj. Zaposleni delajo vedno več let, okolje, v katerem živimo, pa postaja vse bolj turbulentno, kompleksno in zahtevno. Vseživljenjsko učenje zato postaja nuja za uspešno prilagajanje. Posamezniki bodo morali samoiniciativno vlagati v svoje znanje, v izobraževanje in v razvoj svojih kompetenc, v kolikor bodo želeli ostati kompatibilni z zahtevami trga dela. Trg dela postaja vse bolj nepredvidljiv, prav tako tudi potrebna znanja in veščine. S tega vidika je vseživljenjsko učenje, nenehno prilagajanje in izpopolnjevanje vse bolj pomembno. Brez uspešnega prilagajanja novim zahtevam trga se za posameznika slabšajo možnosti, da bo vključen na trg dela ali imel dostojno delo.

### **3.2.7 Spodbujanje socialnega dialoga**

V Sloveniji je po podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) (b.l.) 46 reprezentativnih sindikatov. V avgustu leta 2014 je 95,8 % zaposlenih oseb prejelo plačo preko kolektivne pogodbe, vendar slednje veljajo samo za redno zaposlene po pogodbi o zaposlitvi (Svetin, 2014).

Sindikati so najmočnejši v velikih industrijskih podjetjih in v javnem sektorju. Njihovo članstvo in delež zaposlenih, včlanjenih v sindikat, sicer upada. Po javnomnenjski raziskavi iz leta 2013 (Hafner Fink, Malnar, Kurdija, Uhan, & Štebe, 2013) je le 13 % anketirancev odgovorilo, da so člani sindikata. Po zadnjih podatkih OECD (b.l.b) je bilo leta 2011 v Sloveniji 23,1 % zaposlenih tudi članov sindikata. Kot praviata Jaklič in Hribernik (2010, str. 46), je delež članstva v sindikatu vse bolj omejeno na nizko kvalificirane delavce, poslanstvo sindikatov pa ostaja tradicionalni boj za delavske pravice in plače.

Jaklič in Hribernik (2010, str. 47) poudarjata tudi, da slovenski sindikati s ponavljanjem mantre boja za delavske pravice ustvarjajo in ohranjajo iluzijo, da je za težaven položaj zaposlenih kriv zgrešen sistem. Hkrati pa svojim članom in družbi na splošno ne ponujajo storitev, ki bi posamezniku pomagale preseči akutno stanje, na primer s povečanjem zaposljivosti preko spodbujanja izobraževanja in usposabljanja. Tako so sindikati ujeti v začaran krog relativno starega in nizko kvalificiranega članstva, ki predvsem želi ohraniti delovna mesta in kupno moč. Z zasledovanjem tega cilja pa so sindikati neaktualni za neprivilgirane mlade in visoko izobražene zaposlene.

## **4 RAZISKAVA DOSTOJNEGA DELA**

### **4.1 Metoda zbiranja podatkov**

Raziskava dostojnega dela v Sloveniji je kvantitativnega tipa. Za zbiranje podatkov smo uporabili inštrument standardiziran anketni vprašalnik z večino vprašanj zaprtega tipa. Vzorčenje je potekalo naključno, ker je bil cilj raziskave zbrati čim več oseb, ki opravljajo kakršno koli obliko dela. Za tovrstno analizo bi bilo bolj primerno načrtno vzorčenje, in sicer anketiranje enakega števila enot po različnih oblikah dela in enako število enot po vseh starostnih razredih. Vendar je takšen način vzorčenja nemogoč, saj baze podatkov ali evidence oseb, ki opravljajo različne oblike dela, niso dostopne. Podatkov o tem, kdo opravlja delo po obligacijskem pravu kot substitut zaposlitvi, ne moremo pridobiti drugače kot z anketiranjem. Z namenom, da pridobimo čim več izpolnjenih anket, je bila slednja dostopna tako v fizični kot tudi spletni obliki. Spletna anketa je bila pripravljena s pomočjo spletne aplikacije 1ka. Prošnje za izpolnjevanje ankete so se delile s pomočjo socialnih omrežij, predvsem Facebooka in elektronske pošte. Prednost spletnih socialnih omrežij je namreč hitro širjenje in posredovanje informacij. Anketa se je tako delila s pomočjo različnih mehanizmov, ki jih ponujajo družbena omrežja: preko objav v odprtih skupinah, posredovanj, objav uporabnikov in elektronskih list.

### **4.2 Vzorec**

Vzorec raziskave predstavljajo osebe, ki opravljajo eno od naslednjih oblik dela v Sloveniji:

□ Q6a: Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas



- ☐ Q6b: Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- ☐ Q6c: Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom
- ☐ Q6d: Pogodba o zaposlitvi kot pripravnik (plačano)
- ☐ Q6e: Volontersko pripravništvo (neplačano)
- ☐ Q6f: Študentsko delo
- ☐ Q6h: Samostojni podjetnik
- ☐ Q6i: Podjemna pogodba
- ☐ Q6j: Avtorska pogodba
- ☐ Q6k: Osebno dopolnilno delo
- ☐ Q6l: Drugo

V celoti je bilo izpolnjenih 490 anket. Od vseh zbranih anket jih je bilo ustreznih 393, ki vključujejo le osebe, ki opravljajo eno izmed navedenih oblik dela. Začetni vzorec je vključeval tudi ekonomsko odvisne osebe (samozaposlena oseba, ki ima najmanj 80 % dohodka od istega naročnika), osebe z registrirano samostojno poklicno dejavnostjo (novinar, odvetnik ipd.) in zaposlene pri agenciji za posredovanje dela, vendar so bile te kategorije iz analize izločene, ker se je zanje izreklo premajhno število anketirancev. Ker mladi bolj uporabljajo družbena omrežja, je v vzorec zajete več mlade populacije, kar pomeni, da vzorec ni povsem reprezentativen. Tako rezultati na primer kažejo na veliko frekvenco študentskega dela. Pomanjkljivost vzorca torej je, da v vzorcu vse negotove oblike dela in starostne skupine niso enakovredno zastopane.

Od vseh anketiranih, ki opravljajo delo, ima 42 % oseb pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, 23 % pogodbo o zaposlitvi za določen čas, 18 % opravlja delo preko študentske napotnice, 10 % je samostojnih podjetnikov, 4 % opravlja delo preko avtorske pogodbe in 4 % preko pogodbe o delu. Manjše je število oseb, ki opravljajo pripravništvo, in oseb, ki opravljajo osebno dopolnilno delo. Pod drugo so se opredelili anketiranci z oblikami dela: podjemna pogodba v obliki naloga za začasno nego in pomoč; neregistrirano - samoobdavčeno delo preko spleta po pogodbi s tujim podjetjem; aktivna politika zaposlovanja - javna dela; delo na črno; pripravništvo (plačano) in kratkotrajno delo (v družinskem podjetju).

### **4.3 Analiza**

Enota analize so posamezniki, ki so v času anketiranja (avgust – oktober 2015) opravljali eno od enajstih navedenih oblik dela v Sloveniji. Nekatere spremenljivke iz anketnega vprašalnika niso bistveno doprinesle k preverjanju zastavljenih hipotez, zato niso bile izpostavljene pri pojasnjevanju rezultatov. Med te spadajo: končana izobrazba; področje izobrazbe; zadovoljstvo z izobrazbo; namen o izobraževanju; kaj jim je pri delu pomembno; poznavanje tematike dostojnega dela; mnenje o višini socialnih prispevkov; potrebni ukrepi glede študentskega dela. Anketni vprašalnik je priložen v prilogi magistrskega dela.

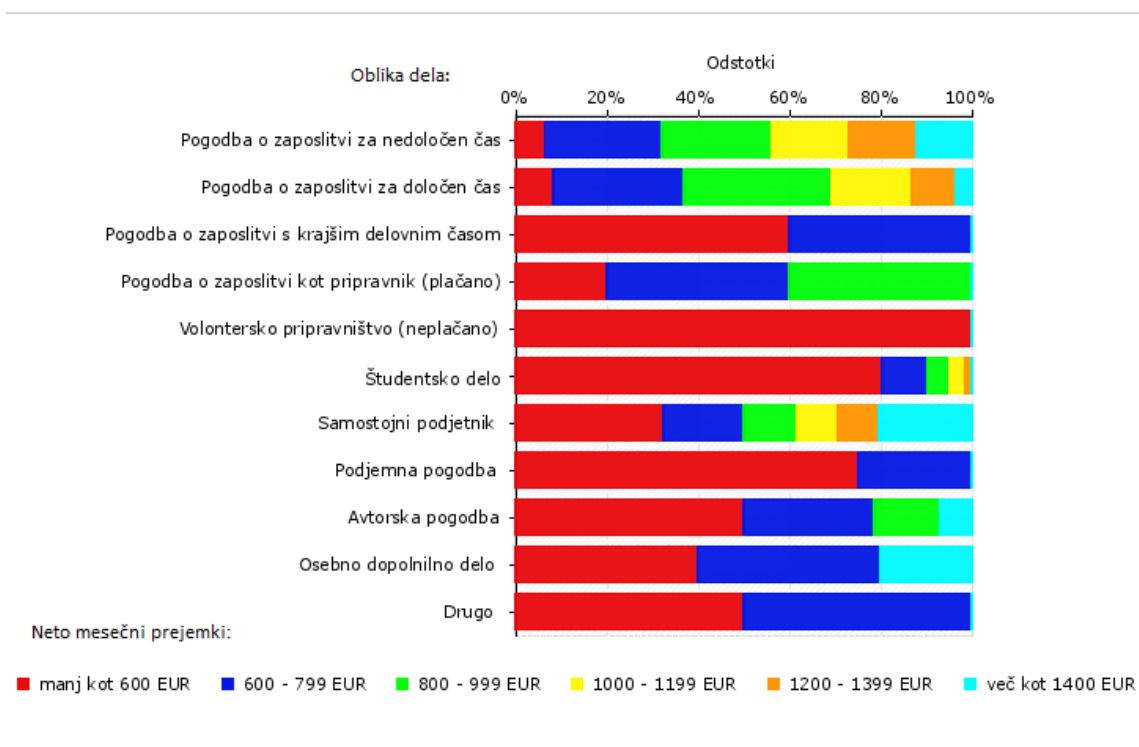
Pridobljeni podatki so bili statistično analizirani s pomočjo spletne aplikacije Ika (po potrebi tudi z izvozom podatkov v Excel in SPSS). Pri analiziranju podatkov smo uporabili kontigenčne tabele, t-teste in opisno statistiko. Večino spremenljivk smo analizirali s pomočjo kontigenčnih tabel, ki glede na naravo teme primerno in jasno prikažejo rezultate. Preverili smo tudi t-test, ki se uporablja za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečjema (deležema). Ker se t-testi uporabljajo samo pri številskih spremenljivkah, ki so intervalne ali razmernostne in kjer so jasno poznane razlike med njimi, smo preverili le takšne spremenljivke (Statistik, 2015). Rezultati t-testov so predstavljeni v raziskovalnem delu magistrskega dela, izračuni pa v prilogi. Drugih, zahtevnejših statističnih izračunov, nismo uporabili zaradi narave spremenljivk.

#### **4.4 Preverjanje 1. hipoteze: Osebe, ki opravljajo negotova dela, imajo nižje mesečne prejemke**

Hipotezo, da imajo osebe, ki opravljajo negotova dela, nižje mesečne prejemke, smo preverili s primerjanjem spremenljivk oblike dela (Q6) in višina neto mesečnih prejemkov (Q25) (neto se nanaša na prejemke po plačilu obveznih zakonskih prispevkov za socialno varnost in sicer zaradi primerjave z dohodki redno zaposlenih). Dostojno delo omogoča dostojni zaslužek, kar pomeni, da ta zadošča za dostojno življenje brez revščine. Od 1. januarja 2015 minimalna plača za delo s polnim delovnim časom v Sloveniji znaša 790,73 evrov bruto oziroma 604,35 evrov neto mesečno (brez upoštevanja akontacije dohodnine ter povrnjenih stroškov malice in prevoza). Po ZDR-1 (126. člen) mora delodajalec pri plači delavcem - osebam, ki so v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi - upoštevati minimum, določen z zakonom. ZDR-1 ureja tudi plačo pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja za delo; ta ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

V skladu z obrazložitvijo ZMinP MDDSZ (2006, str. 3) se z določitvijo minimalne plače zasleduje cilj varovanja socialne in materialne varnosti zaposlenih v skladu z načeli MOD, opredeljenimi v Konvenciji št. 131 o minimalni plači, in z načeli Evropske socialne listine in drugih mednarodnih dokumentov, ki opredeljujejo pravico do poštenega plačila za opravljeno delo, ki mora zaposlenemu omogočati dostojno preživetje. Na podlagi teh dejstev sklepamo, da so dela, kjer je mesečna neto plača nižja od 600 evrov (vključno s povrnjenimi stroški za malico in prevoz ter po plačilu zakonsko obveznih prispevkov), nedostojna.

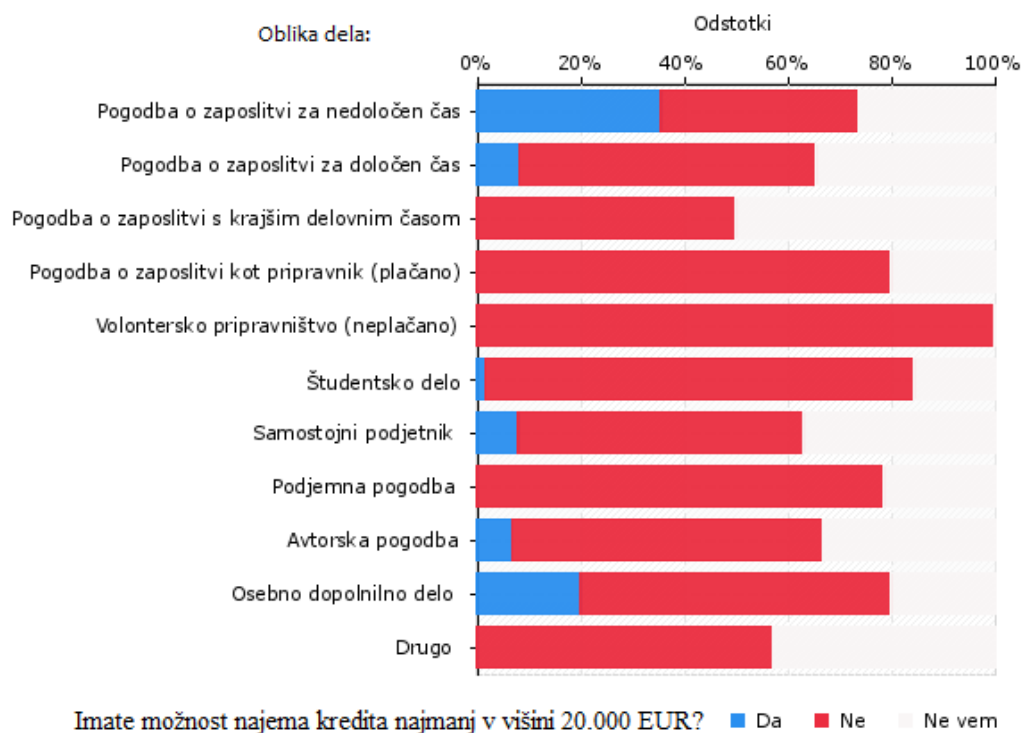
Slika 5: Neto mesečni prejemki po različnih oblikah dela v %



Slika 5 prikazuje rezultate ujemanja spremenljivk Q6 - Oblika pogodbe/statusa za opravljanje dela in Q25 - Neto mesečni prejemki, vključno s povrnjenimi stroški za malico in prevoz ter po plačilu zakonsko obveznih prispevkov za socialno varstvo. Iz slike 5 je razvidna razlika med pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in ostalimi oblikami dela. Med osebami, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je le 6,5 % oseb, ki prejemajo manj kot 600 evrov neto mesečno. Temu sledijo osebe, ki imajo pogodbo za določen čas, z 8,4 %, in osebe, ki opravljajo plačano pripravništvo, z 20 %. Rezultati so odraz dejstva, da za omenjene oblike dela velja ZMinP. Pri vseh ostalih oblikah dela so odstotki oseb, ki imajo prejemke manjše od 600 evrov neto mesečno, višji.

Slika 6 prikazuje spremenljivko Q24, ki se nanaša na možnost najema kredita v višini najmanj 20.000 evrov, glede na različne oblike dela. Iz slike je razvidno, da imajo osebe, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, najboljše možnosti za pridobitev kredita v omenjeni višini (36 %). Temu sledijo osebe, ki opravljajo osebno dopolnilno delo, kar pa je lahko tudi posledica tega, da osebe tovrstno delo opravljajo sočasno s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pri tej raziskavi se je pokazala bistvena razlika med osebami s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Slednji imajo kar 28 % slabše možnosti za pridobitev relativno majhnega kredita v vrednosti 20.000 evrov. Pri ostalih oblikah pogodb se delež možnosti pridobitve kredita še zniža.

Slika 6: Možnost najema kredita v višini najmanj 20.000 evrov po različnih oblikah dela v %



S temi podatki analiza potrjuje 1. hipotezo, da osebe, ki opravljajo negotova dela, imajo nižje mesečne prejemke.

#### 4.5 Preverjanje 2. hipoteze: Negotova dela so eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela

Negotova dela so po navajanju mnogih avtorjev eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela, saj so kratkotrajna, začasna, omogočajo manj ali nič pravic, ne omogočajo zadostne ekonomske in socialne varnosti ter ustvarjajo revne zaposlene. V revnejših državah je večina dela predmet nedostojnega dela, v razvitejših državah pa je večini prebivalstva z varno obliko zaposlitve (zaposlitev s polnim delovnim časom za nedoločen čas) zagotovljeno dostojno delo in so negotove oblike dela, ki so v porastu, glavni vzrok za pojav nedostojnega dela.

Po slovenski zakonodaji ZDR-1 zagotavlja pravice (pravno varstvo) za delovna razmerja, ki se sklenejo s pogodbo o zaposlitvi, in tako vključuje dela za nedoločen in določen čas, delo s krajšim delovnim časom in plačano pripravništvo. Za omenjene zaposlitve velja ZMinP. Vendar pa za varno zaposlitev vseeno štejemo le delo preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, saj je oblika pogodbe, ki nudi pravice in pravno varnost zaposlenim v celoti. Za pogodbo o zaposlitvi za določen čas sicer velja po zakonu enako pravno varstvo, kot za zaposlitev za nedoločen čas, vendar je to zagotovljeno samo za čas dela, ki pa je kratkotrajno. Oseba, ki je zaposlena po pogodbi za določen čas je v negotovem položaju, ker ne ve, ali bo

v prihodnje še imela delo. Zaradi negotovosti je pogosto v skrbeh in pod stresom, kar lahko negativno vpliva tudi na njeno zdravje. Poleg tega ima zaradi negotovega trajanja dela težave pri pridobivanju kreditov in posledično pri osamosvajanju ter ustvarjanju družine.

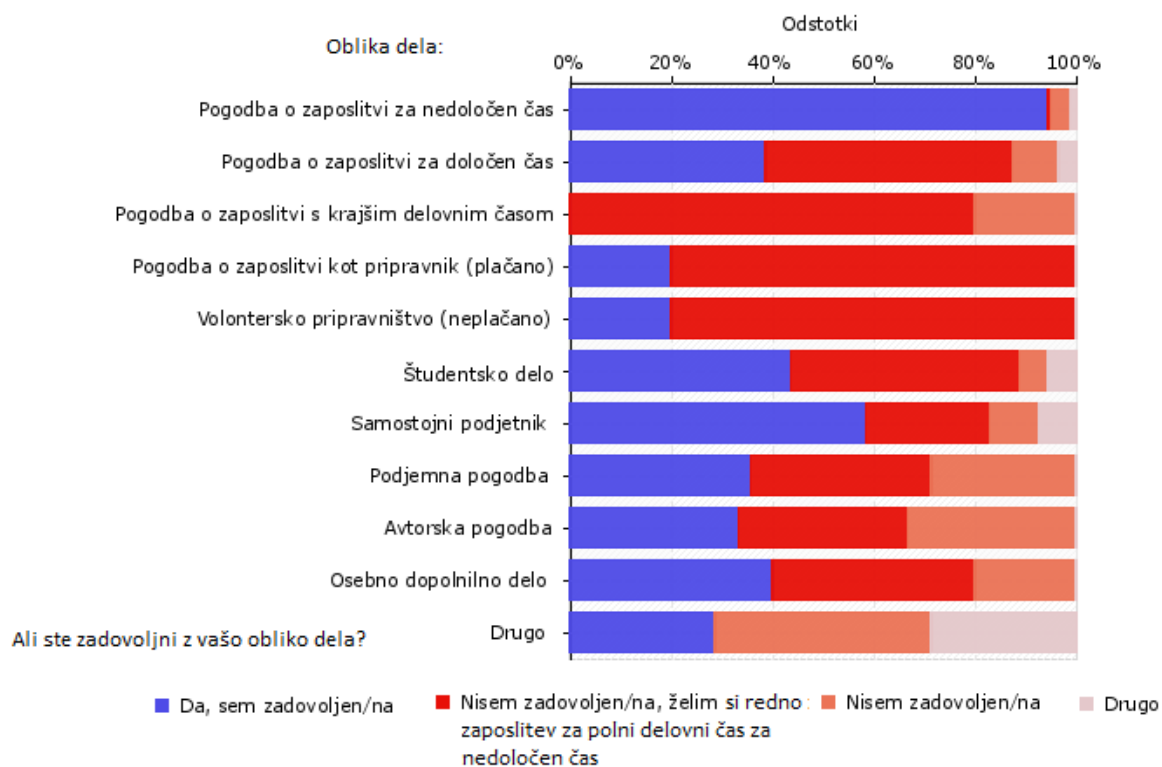
Delo s krajšim delovnim časom zagotavlja zaposlenemu le sorazmerno minimalno plačo in sorazmerne pravice z naslova pravnega varstva, kar postavlja zaposlenega v precej negotov položaj. Na trgu pa je tudi vse več »zaposlitev« preko pogodb, ki ne spadajo v področje delovnega, temveč civilnega prava. Največji problem dela preko tovrstnih pogodb, statusov in registriranih dejavnosti je negotova socialna in ekonomska varnost, saj za tovrstne osebe ne velja ZMinP, prav tako te osebe, ker niso zaposlene, niso zastopane v kolektivnih pogodbah. Slabo plačana dela vodijo v revščino posameznikov in njihovih družin ter s tem slabijo družbo kot celoto.

Z ugotovitvijo, da so negotova dela v povprečju slabše plačana dela, smo potrdili s 1. hipotezo, kar že potrjuje domnevo, da so negotova dela eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela. Da negotove oblike ne zagotavljajo dostojnega dela, smo preverili tudi z naslednjimi odvisnimi spremenljivkami: zadovoljstvo z obliko dela (Q10), odvisnost delovne pogodbe od projektov (Q11), delo na črno (Q13), varnost in stabilnost zaposlitve (Q17b), ekonomska in socialna varnost (Q17c), dostop do ugodnosti in pravic iz dela, kot so bolniški stalež, dopust ipd. (Q17d), dodatna izobraževanja (Q17g), možnost napredovanja (Q17h), dostojno življenje (Q17l), strah pred brezposelnostjo (Q23) in revščina (Q27).

S spremenljivko Q10 smo merili zadovoljstvo z obliko dela po posameznih oblikah dela (Q6). Slika 7 prikazuje jasno razliko v zadovoljstvu z obliko dela med osebami, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in osebami, ki opravljajo ostale oblike dela. Z delom preko pogodbe za nedoločen čas (polni delovni čas) je zadovoljnih 94 % oseb, sledijo jim samostojni podjetniki z 59% zadovoljstvom. Osebe z ostalimi oblikami dela so v večini izrazile nezadovoljstvo z obliko dela, ki ga opravljajo, ker si želijo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Iz navedenih podatkov lahko sklepamo, da so osebe, ki opravljajo negotova dela, manj zadovoljne s svojo obliko dela in bi raje imele varno zaposlitev.

Velik izraz nezadovoljstva z delom pri negotovih oblikah dela je velik pokazatelj, da so te službe pomanjkljive, in sicer ravno z vidika dohodkovne varnosti ter stabilnosti, saj si največ oseb, ki opravlja negotova dela želi, da bi imele zaposlitev za nedoločen čas. V primeru te raziskave se je tudi pokazalo, da nobena oseba, ki ima delo s krajšim delovnim časom ni zadovoljna s to obliko dela. To dejstvo spodbuja domnevo, da je delež neprostoVOLjnega dela s krajšim delovnim časom v Sloveniji morda višji, kot po navedenih ocenjenih podatkih.

*Slika 7: Zadovoljstvo z obliko dela po različnih oblikah dela v %*

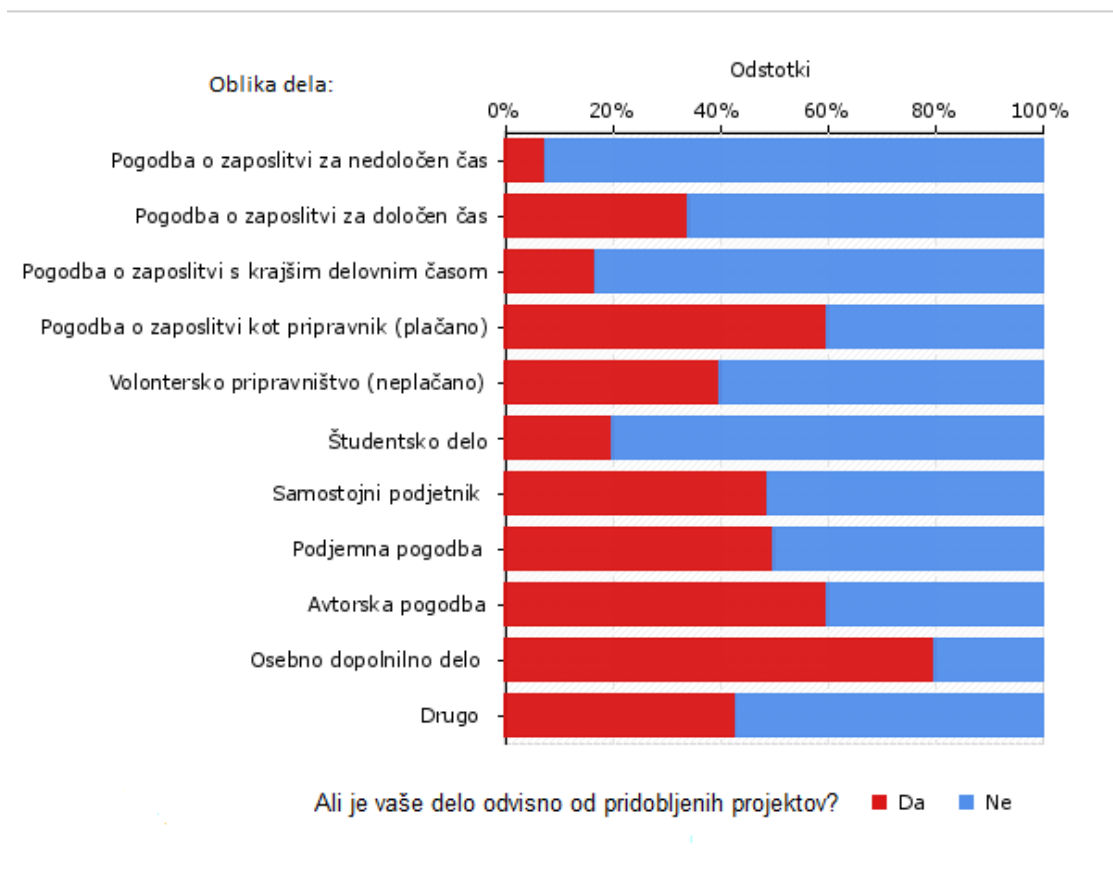


S spremenljivko Q11 smo merili odvisnost dela od pridobljenih projektov oz. od trajanja projekta, po različnih oblikah dela. Projektno delo oziroma delo, ki je vezano na projekt, pomeni za posameznika nestabilnost in negotovost zaradi začasne narave trajanja dela oz. stalen stres zaradi odvisnosti dela od pridobljenih projektov.

Slovenska zakonodaja ureja projektno delo v ZDR-1. Projektno delo je skladno z zakonom možno opravljati na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki lahko tako traja več kot dve leti, za dobo trajanja projekta. Z raziskavo smo želeli ugotoviti ne samo, koliko zaposlenih po pogodbi za določen čas je zaposlenih za čas trajanja projekta, temveč tudi koliko je od pridobljenih projektov odvisno delo oseb, ki opravljajo druge negotove oblike dela.

Slika 8 prikazuje odvisnost različnih oblik dela od projektne dela. Iz pridobljenih podatkov je razvidno, da je delo preko pogodbe za nedoločen čas najmanj odvisno od pridobljenih projektov. Manjši delež se je prikazal še pri zaposlenih s krajšim delovnim časom in pri študentskem delu. Med od projektov najbolj odvisnimi oblikami dela pa so osebno dopolnilno delo, delo preko avtorske in podjemne pogodbe ter delo samostojnih podjetnikov. Osebe, ki opravljajo te oblike dela, se soočajo z večjo negotovostjo glede pridobljenega dela in dela v prihodnosti. Iz navedenih podatkov lahko sklepamo, da je delo oseb, ki opravljajo negotove oblike dela, bolj odvisno od projektov oziroma od pridobljenega dela, kot delo oseb, ki so zaposlene po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas.

Slika 8: Odvisnost različnih oblik dela od projektne dela v %

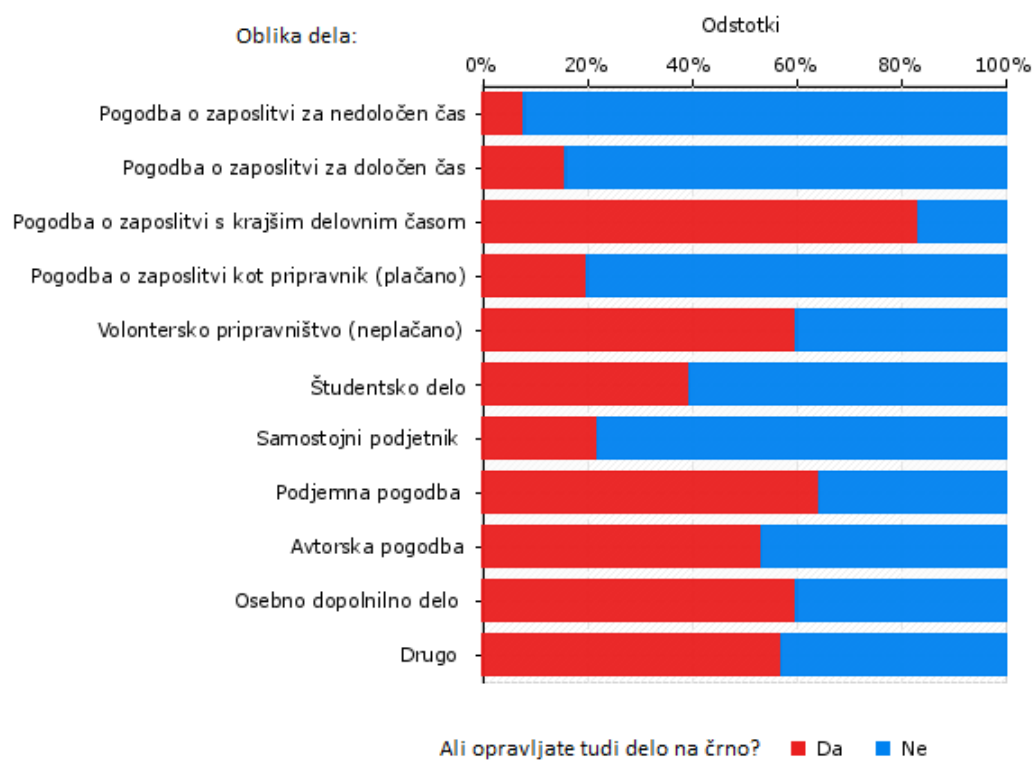


S spremenljivko Q13, ki je preverjala opravljanje dela na črno, smo preverili prisotnost dela na črno po različnih oblikah dela. Delo na črno je največkrat pokazatelj slabo plačanega dela v uradni sferi dela, ki ne mogoča dovolj visokih prejemkov za dostojno življenje.

Slika 9 prikazuje delež dela na črno glede na različne oblike dela. Iz slike je razvidno, da je delo na črno v najmanjšem deležu, z 8 %, prisotno pri osebah, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Manj dela na črno je opazno tudi pri posameznikih, ki delajo preko pogodbe o zaposlitvi za določen čas (16 %), pri plačanih pripravnikih (20 %) in pri samostojnih podjetnikih (23 %). Pri vseh ostalih oblikah dela je stopnja dela na črno bistveno večja.

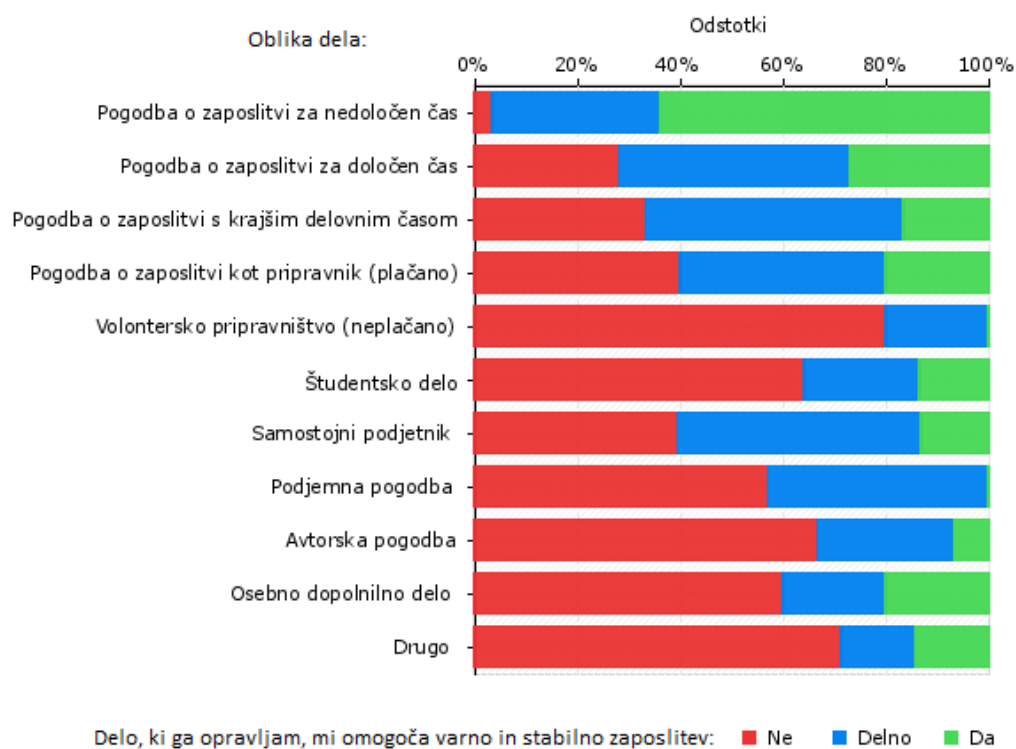
Pridobljeni podatki, ki kažejo na relativno visoko prisotnost dela na črno pri negotovih oblikah dela, nakazujejo, da so le-ta nedostojna, saj ne omogočajo dovoljšnega zaslužka, da bi se zaposleni lahko preživljali samo z delom v uradni sferi. Najvišji delež dela na črno se je pokazal pri zaposlenih s krajšim delovnim časom, kar ponovno nakazuje na to, da gre pri večjem deležu oseb, ki imajo to obliko dela, za neprosto voljno delo s krajšim delovnim časom in gre pravzaprav za podzaposlenost. Slovenska zakonodaja sicer dopušča, da lahko posameznik opravlja delo s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih, da skupno doseže polni delovni čas, vendar kot vidimo iz raziskave, se večina ne poslužuje takšne prakse. Razlog je verjetno v tem, da te osebe, pravzaprav nimajo takšne možnosti, zato se prej poslužujejo dela na črno.

Slika 9: Delo na črno po različnih oblikah dela v %





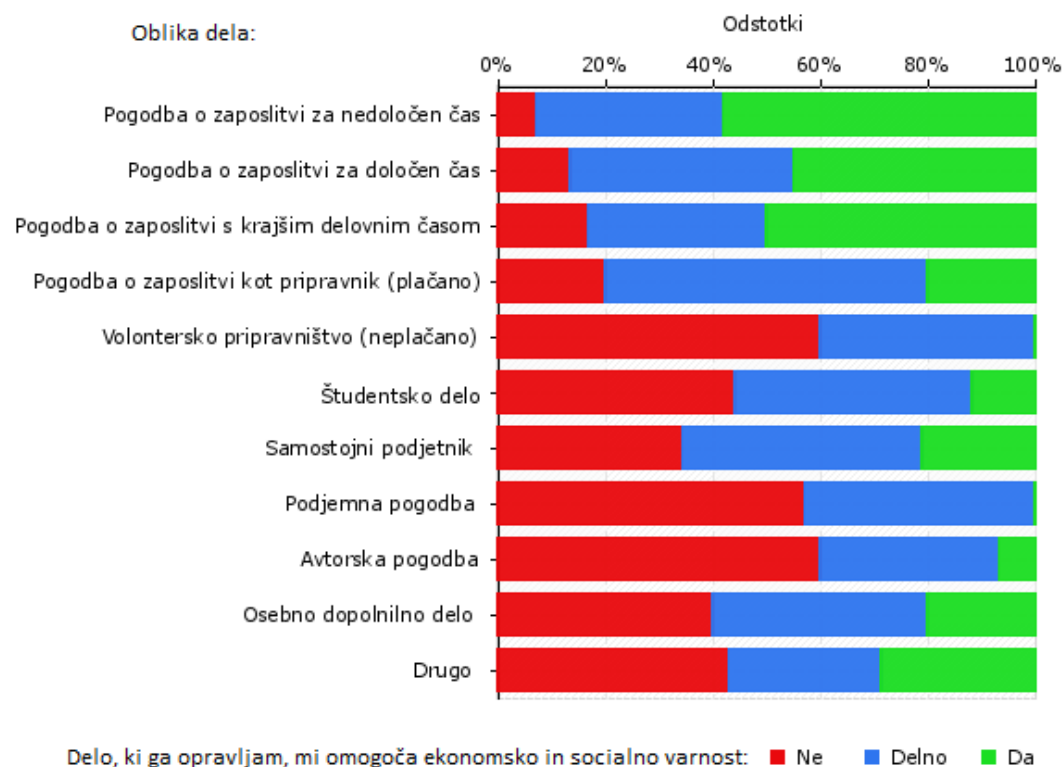
Slika 10: Varnost in stabilnost dela po različnih oblikah dela v %



Varnost in stabilnost zaposlitve je, kot je pojasnjeno že v teoretičnem delu pričujočega magistrskega dela, pomemben kazalec dostojnega dela, saj le varne in stabilne zaposlitve omogočajo stabilne prejemke in s tem varnost družinam. Varnost in stabilnost različnih oblik dela smo preverili s spremenljivko Q17b. Slika 10 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča varno in stabilno zaposlitev. S to trditvijo se ne strinja samo 3 % oseb, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pri vseh ostalih oblikah dela pa se nestrinjanje s tem, da jim delo omogoča varno in stabilno zaposlitev, bistveno poveča. Iz pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo varnega in stabilnega dela ali pa ga zagotavljajo le delno.

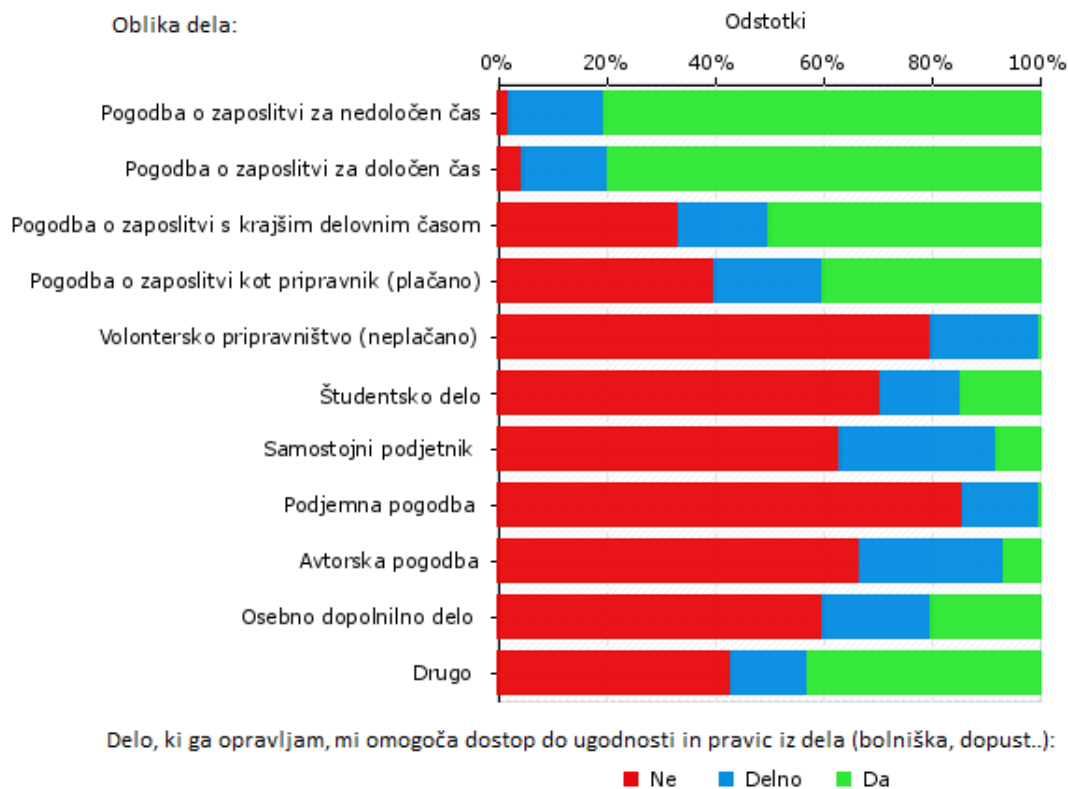
Dostojno delo posameznikom zagotavlja ekonomsko in socialno varnost. Ekonomsko in socialno varnost glede na različne oblike dela smo preverili s spremenljivko Q17c. Slika 11 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča ekonomsko in socialno varnost. S to trditvijo se ne strinja 7 % oseb s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Najvišji delež nestrinjanja s to trditvijo pa je opazno pri osebah, ki opravljajo delo preko avtorske pogodbe (69 %), neplačanega pripravništva (60 %) in podjemne pogodbe (57 %). Iz pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo ekonomske in socialne varnosti ali pa ju zagotavljajo le delno.

Slika 11: Ekonomska in socialna varnost dela po različnih oblikah dela v %



Dostojno delo omogoča koriščenje ugodnosti in pravic iz dela, med drugim možnost plačanega bolniškega staleža, dopusta, regresa, božičnice, starševskega varstva, invalidskega in pokojninskega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter drugih pravic, ki jih imajo redno zaposleni. Dostop do ugodnosti in pravic iz dela smo preverjali s spremenljivko Q17d.

*Slika 12: Dostop do ugodnosti in pravic iz dela po različnih oblikah dela v %*

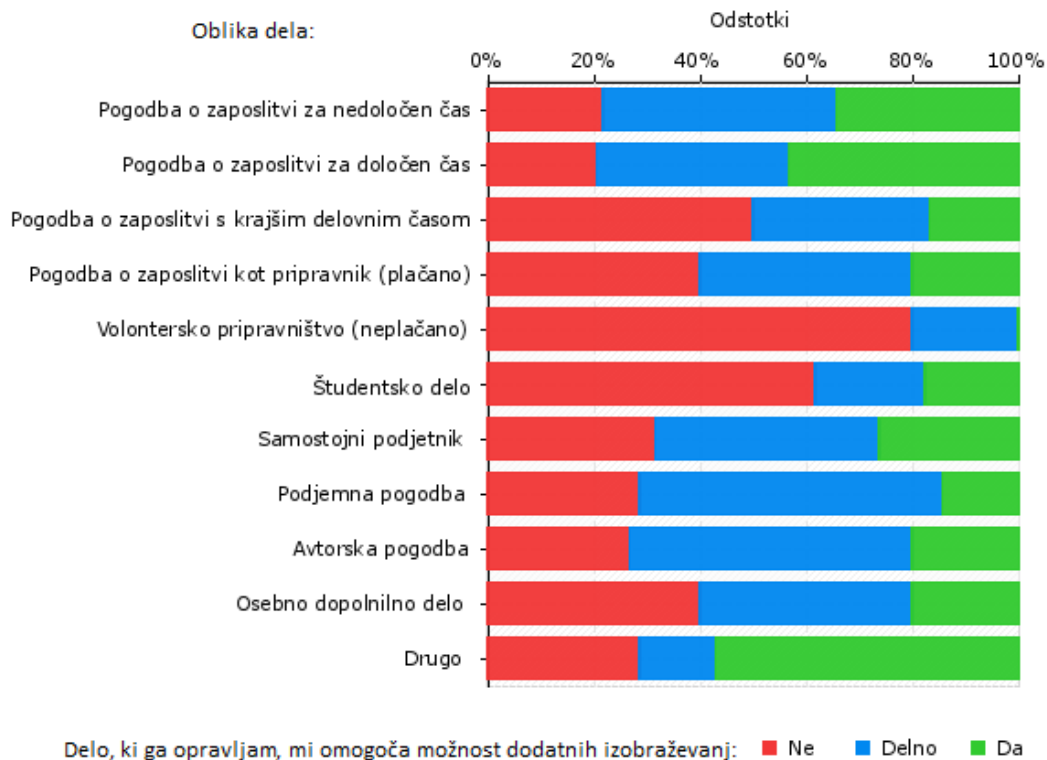


Slika 12 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča dostop do ugodnosti in pravic iz dela, naštetih zgoraj. S trditvijo se ne strinja 2 % oseb, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in 5 % oseb, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Pri vseh ostalih oblikah dela je nestrinjanje s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča dostop do ugodnosti in pravic iz dela, bistveno višje. Iz pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da večina oblik negotovega dela (neplačano pripravništvo, študentsko delo, delo samostojnih podjetnikov, delo preko podjemne in avtorske pogodbe ter dopolnilno delo) ne zagotavlja osnovnih pravic in ugodnosti iz dela.

Dostojno delo ponuja boljše možnosti za osebni razvoj in je nujno za uresničevanje ciljev, ki jih imajo posamezniki v delovnem življenju. Možnosti za osebni razvoj so nam omogočene, kadar imamo možnost produktivnega dela in dodatnih izobraževanj. S spremenljivko Q17g smo preverili, ali anketirancem delo, ki ga opravljajo, omogoča dodatna izobraževanja.

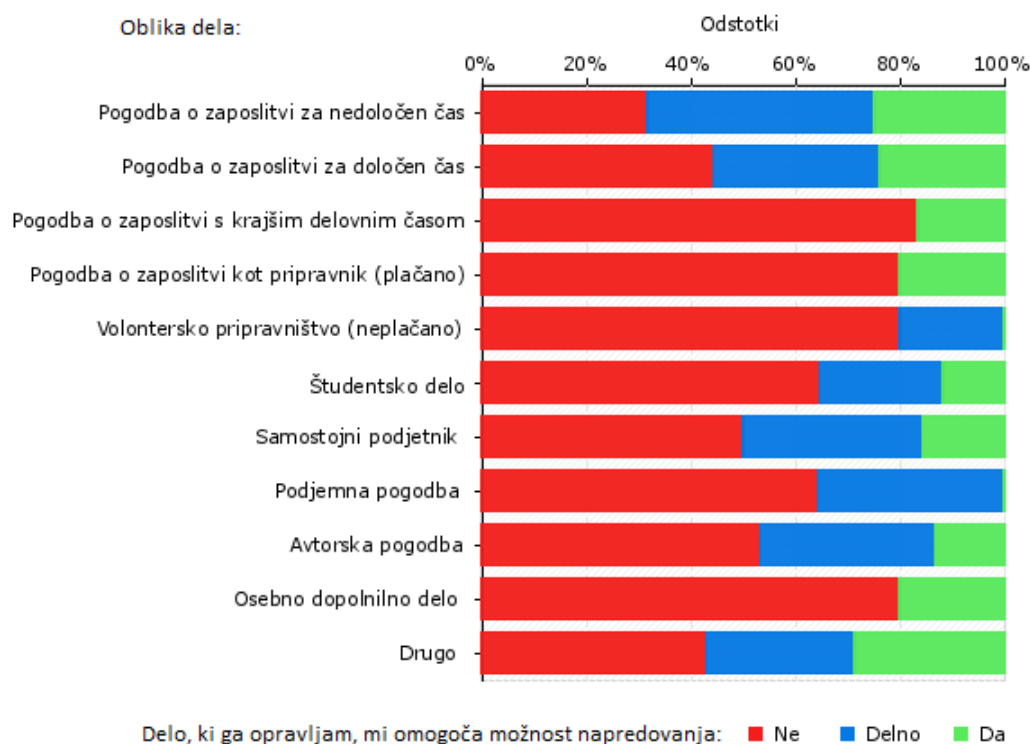
Slika 13 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča možnost dodatnih izobraževanj. Oblike dela, ki v največjem deležu omogočata dodatna izobraževanja, sta delo preko pogodbe o zaposlitvi za določen in za nedoločen čas. Oblike dela, ki v najmanjšem deležu omogočajo dodatna izobraževanja, pa so delo preko pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, plačano in neplačano pripravništvo, študentsko delo in osebno dopolnilno delo. Iz pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo možnosti dodatnih izobraževanj ali jih zagotavljajo le delno in s tem tudi ne omogočajo dobrih možnosti za karierni ali osebni razvoj.

Slika 13: Možnost dodatnih izobraževanj po različnih oblikah dela v %

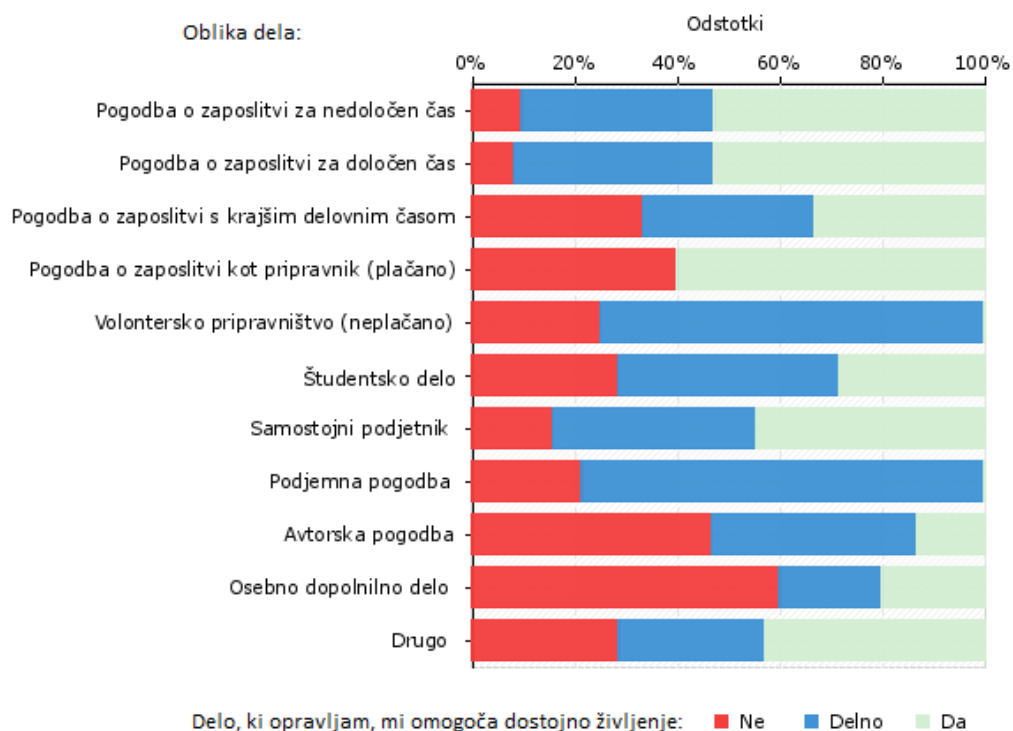


Možnosti za osebni razvoj, ki jih omogoča dostojno delo, smo preverili tudi s spremenljivko Q17h, ki je preverjala možnost napredovanja na delovnem mestu. Slika 14 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča možnost napredovanja. S to trditvijo se ne strinja 32 % oseb, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pri vseh ostalih oblikah dela se nestrinjanje s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča možnost napredovanja, še poveša. V povprečju približno 70 % negotovih oblik dela ne omogoča možnosti napredovanja v obstoječem delovnem okolju. Iz pridobljenih podatkov lahko zaključimo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo možnosti napredovanja v delovnem okolju in s tem tudi ne omogočajo možnosti za karierni ali osebni razvoj.

Slika 14: Možnost napredovanja po različnih oblikah dela v %



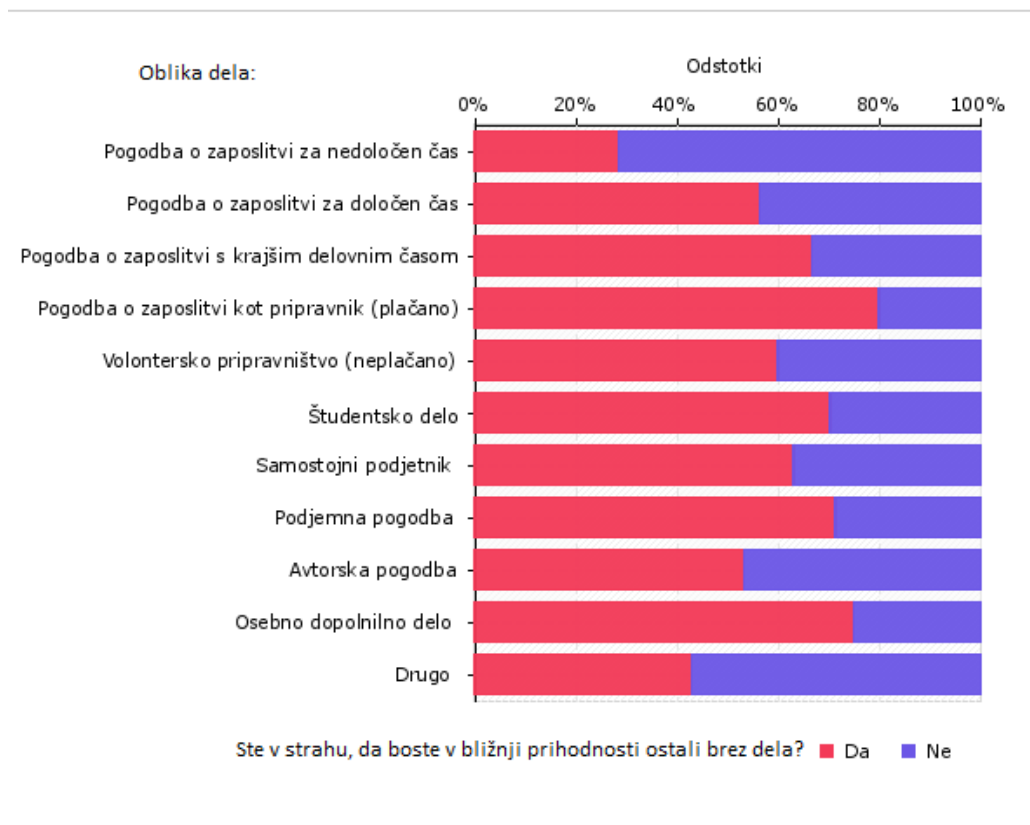
Slika 15: Dostojno življenje po različnih oblikah dela v %



Slika 15 prikazuje spremenljivko Q17I, s katero smo preverjali strinjanje anketiranih s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča dostojno življenje. S to trditvijo se ni strinjalo le 8 % oseb, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, in 10 % oseb, ki imajo pogodbo za nedoločen čas. Pri vseh ostalih oblikah dela se nestrinjanje s trditvijo, da jim delo, ki ga opravljajo, omogoča dostojno življenje, poveča, z največjim deležem pri osebnem dopolnilnem delu (60 %), delu preko avtorskih pogodb (54 %) in pri ekonomsko odvisnih osebah (50 %) ter pripravnikih (40 %). V povprečju se 29,5 % vseh oseb, ki opravljajo negotova dela, strinja, da jim delo omogoča dostojno življenje. Iz pridobljenih podatkov ugotavljamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne omogočajo ali le delno omogočajo dostojno življenje.

Dostojno delo omogoča varno življenje in dovolj visoko pokojnino. Negotove oblike dela so s tega vidika problematične, saj ne prinašajo zagotovila, da bo delo dolgoročno, kar ogroža varnost posameznikov in njihovih družin ter prav tako nimajo nobenega zagotovila, da bodo imeli dostojno pokojnino. Ljudje, ki opravljajo negotova dela, so zato pogosto v skrbeh, da bodo v bližnji prihodnosti ostali brez dela, kar je preverjala tudi spremenljivka Q23.

*Slika 16: Strah pred brezposelnostjo v bližnji prihodnosti po različnih oblikah dela v %*

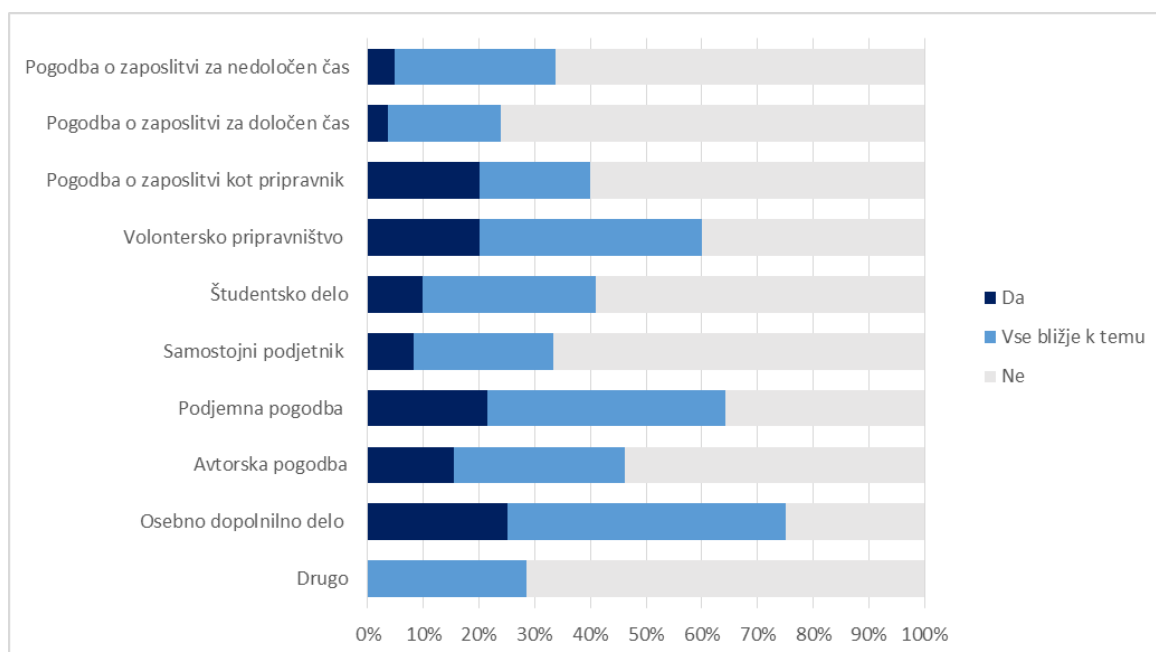


Slika 16 prikazuje spremenljivko Q23, ki je anketirance spraševala, ali jih skrbi, da bodo v bližnji prihodnosti ostali brez dela. Iz grafa je razvidna razlika med ljudmi, ki opravljajo delo preko pogodbe za nedoločen čas in tistimi, ki opravljajo druge oblike dela. Prvi so z 29% deležem odgovorili, da jih pestijo tovrstne skrbi. V primerjavi z njimi se delež ljudi, ki

opravljajo katero izmed negotovih oblik dela in jih skrbi, da bodo v bližnji prihodnosti ostali brez dela, močno poveča. Iz pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da je velik odstotek oseb, ki opravljajo negotova dela, v skrbeh, da bodo v bližnji prihodnosti izgubili službo.

Dostojno delo zagotavlja dostojno življenje brez revščine in pomanjkanja. Dostojnost dela smo preverili s spremenljivko Q27, ki je preverjala občutenje revščine. Slika 17 prikazuje spremenljivko Q27, ki je spraševala po tem, ali anketiranci menijo, da živijo v revščini in da ne zaslužijo dovolj za osnovne življenjske dobrine. Delež oseb, ki so na vprašanje odgovorile pritrdilno, je najmanjši pri osebah, ki delajo preko pogodbe za določen (4 %) ali nedoločen čas (5 %). Relativno nizek pa tudi pri samostojnih podjetnikih (8 %) in tistih, ki opravljajo študentsko delo (10 %). Pri ostalih oblikah dela je delež oseb, ki menijo, da živijo v revščini, višji. V povprečju je 14 % vseh oseb, ki opravljajo negotova dela, odgovorilo, da živi v revščini, 31 % pa, da se revščini vse bolj približujejo. Iz pridobljenih podatkov ugotavljamo, da je delež oseb, ki živijo v revščini in ne zaslužijo dovolj za osnovne življenjske dobrine, višji pri osebah, ki opravljajo negotove oblike dela, predvsem sem spadajo tisti, ki opravljajo plačano ali neplačano pripravništvo, delo preko podjemnih in avtorskih pogodb ter osebno dopolnilno delo.

*Slika 17: Občutenje revščine po različnih oblikah dela v %*



Hipotezo 2, ki pravi, da so negotova dela eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela, smo preverili z 11 odvisnimi spremenljivkami glede na neodvisno spremenljivko oblike dela (Q6).

Ugotovili smo, da so osebe, ki opravljajo negotova dela, manj zadovoljne z obliko dela, ki jo opravljajo, in bi raje imele varno obliko dela (pogodbo za nedoločen čas). Opazna je razlika med delom preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in ostalimi oblikami dela, saj je trajanje negotovih oblik precej bolj nestabilno in odvisno od projektov. Pri posameznikih, ki opravljajo negotove oblike dela, se kaže večja prisotnost dela na črno, kar pomeni, da tovrstne

oblike ne omogočajo dovolj visokega zaslužka, da bi se posamezniki lahko preživljali samo z delom v uradni sferi. Največja prisotnost dela na črno je glede na opravljeno anketo pri ljudeh z zaposlitvami s krajšim delovnim časom (kar 83 %). Na podlagi navedenih podatkov ugotavljamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo varnega in stabilnega dela ali pa ga zagotavljajo le delno. Te oblike dela prav tako v večjem deležu ne zagotavljajo ekonomske in socialne varnosti ali ju zagotavljajo le delno. Večina oblik negotovega dela, kot so neplačano pripravništvo, študentsko delo, delo samostojnih podjetnikov, delo preko podjemnih in avtorskih pogodb ter dopolnilno delo, v večjem deležu ne zagotavlja osnovnih pravic in ugodnosti iz dela. Nadalje negotove oblike dela v večjem deležu ne zagotavljajo možnosti dodatnih izobraževanj in napredovanja pri delu, s tem pa seveda tudi onemogočajo boljše možnosti za razvoj kariere in za osebni razvoj. Iz pridobljenih podatkov ugotavljamo, da negotove oblike dela v večjem deležu ne omogočajo ali le delno omogočajo dostojno življenje. Poleg tega je večina oseb, ki opravljajo negotova dela, v skrbeh, da bodo v bližnji prihodnosti ostali brez dela. Delež oseb, ki živi v revščini in ne zasluži dovolj niti za osnovne življenjske dobrine, je višji pri osebah, ki opravljajo negotove oblike dela, predvsem plačano ali neplačano pripravništvo, delo preko podjemnih in avtorskih pogodb ter osebno dopolnilno delo.

Negotova dela že na podlagi prebrane literature in drugih raziskav smatramo kot glavnega krivca za problematiko nedostojnega dela. Osebe, ki opravljajo tovrstna dela, namreč niso deležne enakih pravic, kot osebe, ki so redno zaposlene za nedoločen čas. Prav tako prejemajo nižje plače in nimajo zagotovljenega trajnega dela. Zaradi pogostih prekinitev dela in nizkih plač negotove oblike dela ustvarjajo revne zaposlene, kar je eden izmed glavnih problemov dostojnega dela v Evropi in drugje po svetu.

Naša raziskava kaže, da med oblikami dela, ki smo jih združili v kategorijo negotovih del, obstajajo razlike. Mnoge spremenljivke so tako pokazale, da v primerjavi z ostalimi negotovimi oblikami dela, delo preko pogodbe o zaposlitvi za določen čas omogoča najbolj dostojno delo. To se kaže v višji plači, v več zagotovljenih pravic pri delu in manjši stopnji hkratnega dela na črno. Problem dela za določen čas pa je seveda v njegovi začasni naravi, kar povzroča skrbi, negotovost in nezadovoljstvo pri zaposlenih. Osebe, ki opravljajo delo preko pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, so v največji meri izrazile, da si želijo opravljati delo preko pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas in nedoločen čas. Največjo nedostojnost dela izkazujejo dela preko pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, neplačano pripravništvo, študentsko delo, delo preko avtorskih in podjemnih pogodb ter osebno dopolnilno delo. S študentskim delom ni zadovoljnih kar 46 % študentov oziroma oseb, ki delo opravljajo preko študentske napotnice. Ti bi raje opravljali delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Vidimo torej, da študentsko delo svojega namena ne izpolnjuje uspešno. Prav tako je to delo poleg neplačanega pripravništva najslabše plačano delo; kar 79 % oseb mesečno po plačanih prispevkih prejme manj kot 600 evrov. Med slabše plačanimi deli sta tudi delo preko podjemne pogodbe, kjer 75 % oseb mesečno po plačanih prispevkih prejme manj kot 600 evrov, in delo preko pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, kjer 60 % oseb mesečno po plačanih prispevkih prejme manj kot 600 evrov. Največje



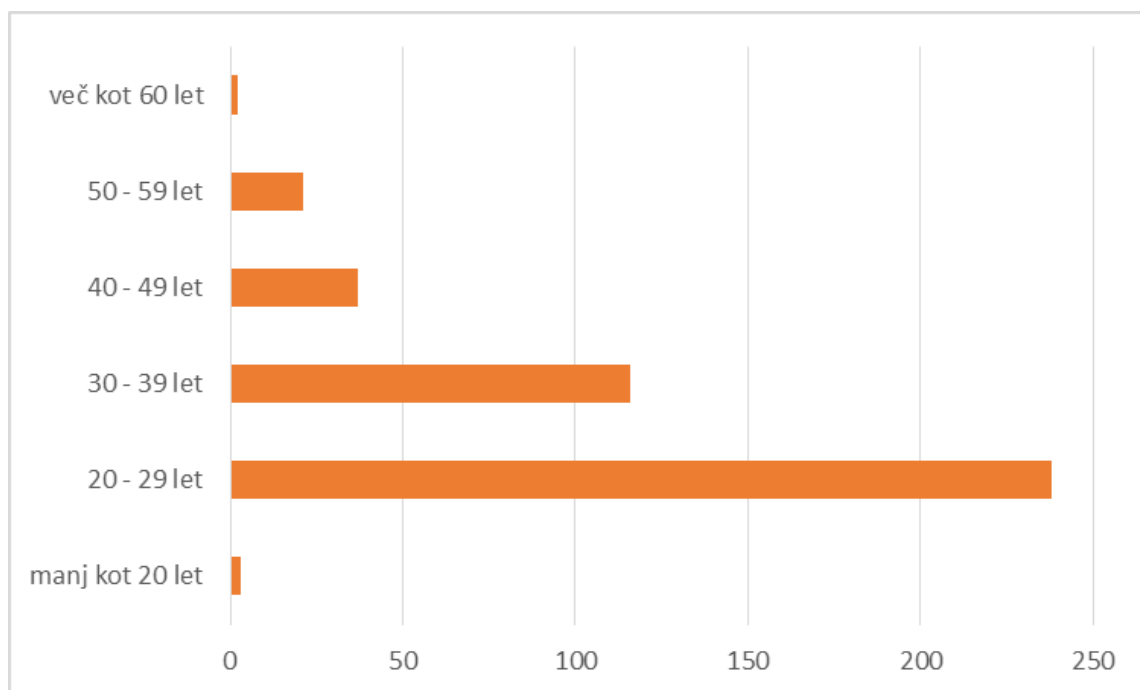
zadovoljstvo z obliko dela in najboljše rezultate vseh spremenljivk smo opazili pri delu preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kar potrjuje, da razlika med oblikami dela v Sloveniji obstaja. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je najvarnejša oblika dela, ki posameznikom v največji meri omogoča pravice in ugodnosti iz dela, varnost, dostojno plačilo in s tem dostojno življenje.

**Na podlagi pridobljenih podatkov potrjujemo 2. hipotezo, ki pravi, da so negotova dela eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela.**

#### **4.6 Preverjanje 3. hipoteze: Z negotovim delom se v večjem deležu soočajo mladi.**

Hipotezo, da se z negotovim delom v večjem deležu soočajo mladi, smo preverili z odstotkovno razvrstitvijo oblik dela znotraj posamezne starostne skupine. Posamezna starostna skupina obsega 10 let. Zaradi premajhnega števila anketiranih v starostni skupini več kot 60 let in skupini manj kot 20 let teh dveh skupin nismo analizirali. Pod skupino mladih smo uvrstili starostno skupino starih od 20 do 29 let.

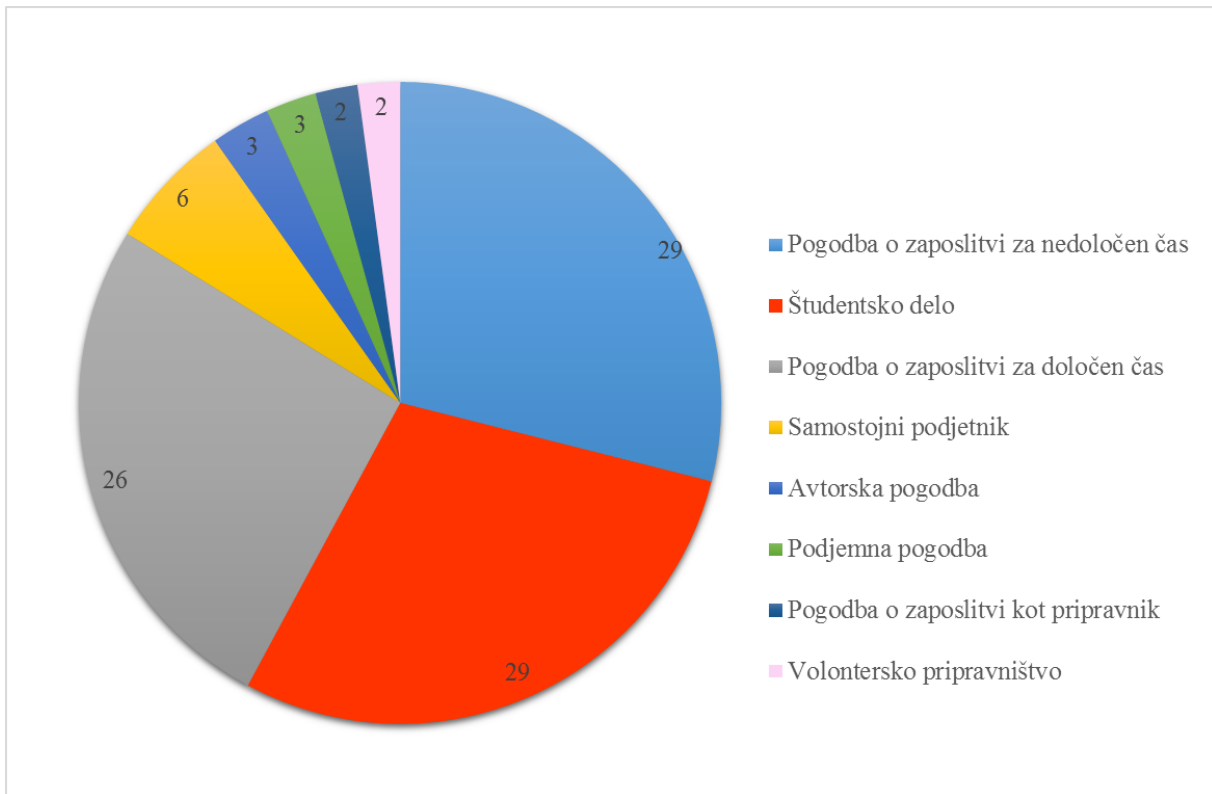
*Slika 18: Število anketiranih po starostnih skupinah*



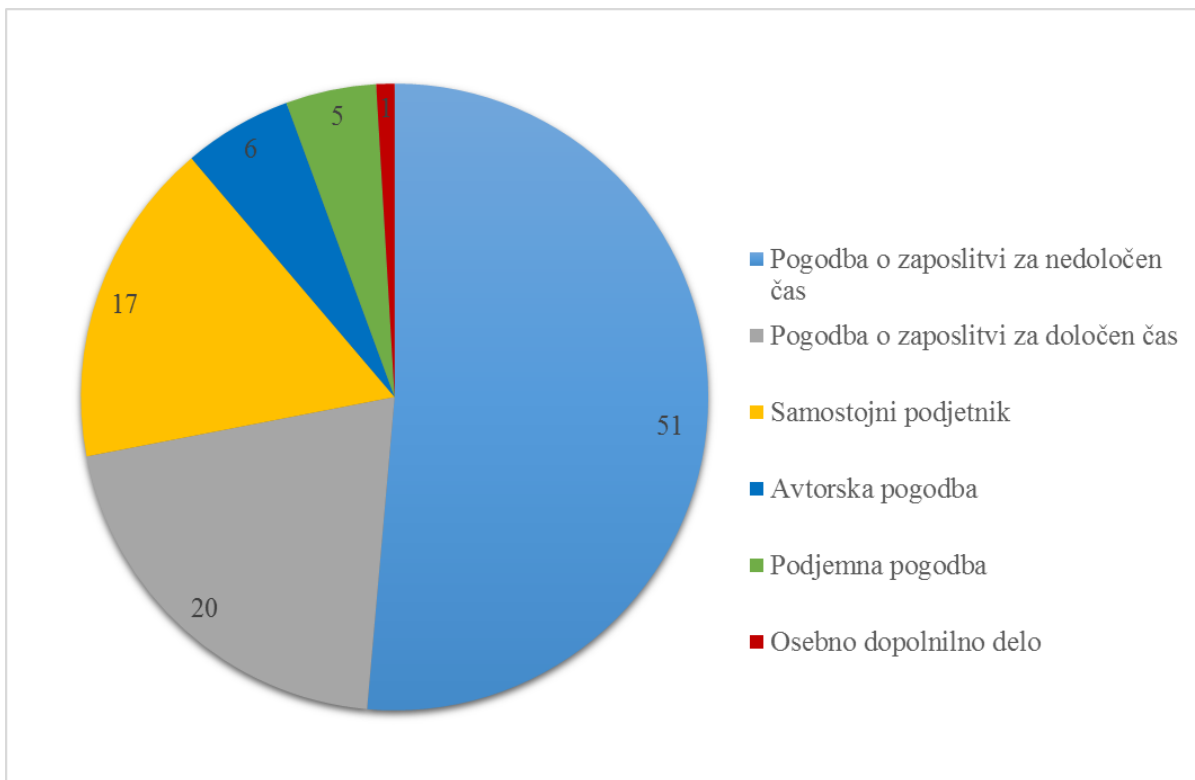
Iz slik 19, 20, 21 in 22, ki prikazujejo deleže oblik dela po posameznih starostnih skupinah (20–29, 30–39, 40–49 in 50–59 let), je razvidno, da posamezniki v starostni skupini od 20 do vključno 29 let opravljajo največji delež negotovih oblik dela. Delež pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas se z vsakim starostnim razredom bistveno poveča, delež pogodb o zaposlitvi za določen čas pa z vsakim starostnim razredom upade. Starostna skupina od 20 do vključno 29 let ima največji delež negotovega dela predvsem na račun študentskega dela, ki znaša 29 %.

Starostna skupina od 30 do vključno 39 let ima za 22 % višji delež pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas kot mlajša starostna skupina. Skupina od 30 do 39 let ima najvišji delež samostojnih podjetnikov, ki znaša 17 %.

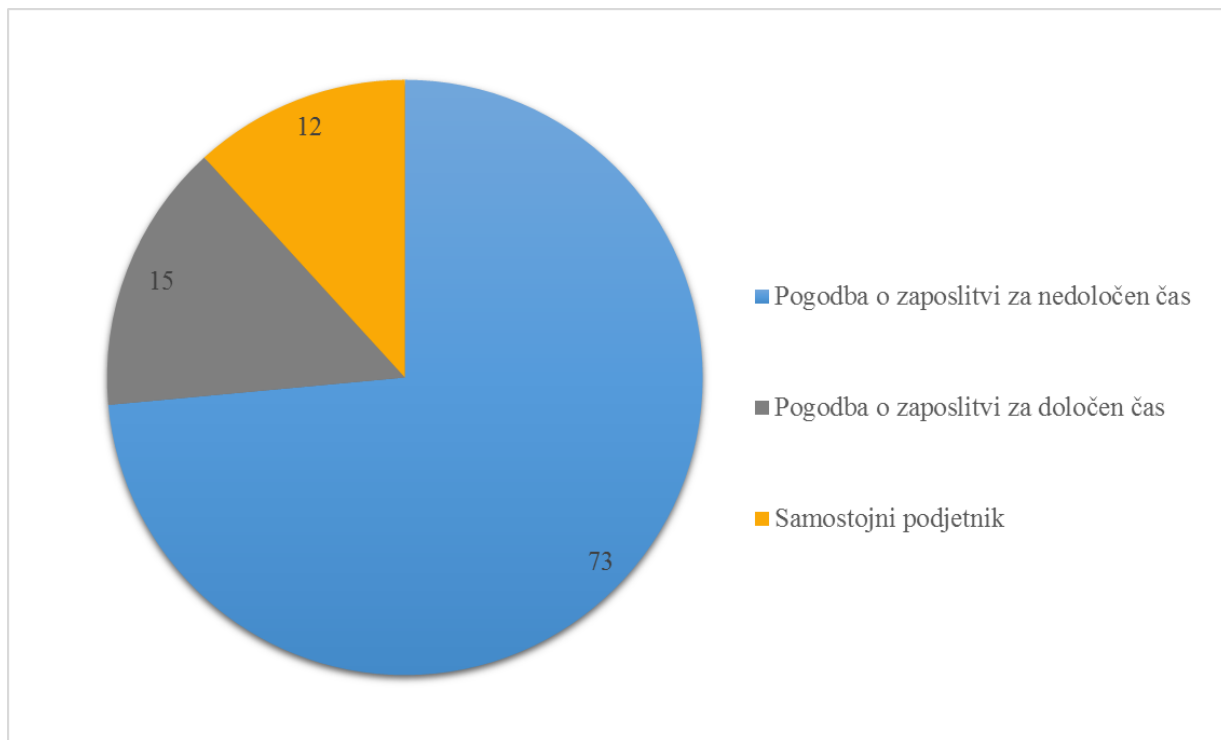
*Slika 19: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 20 do 29 let v %*



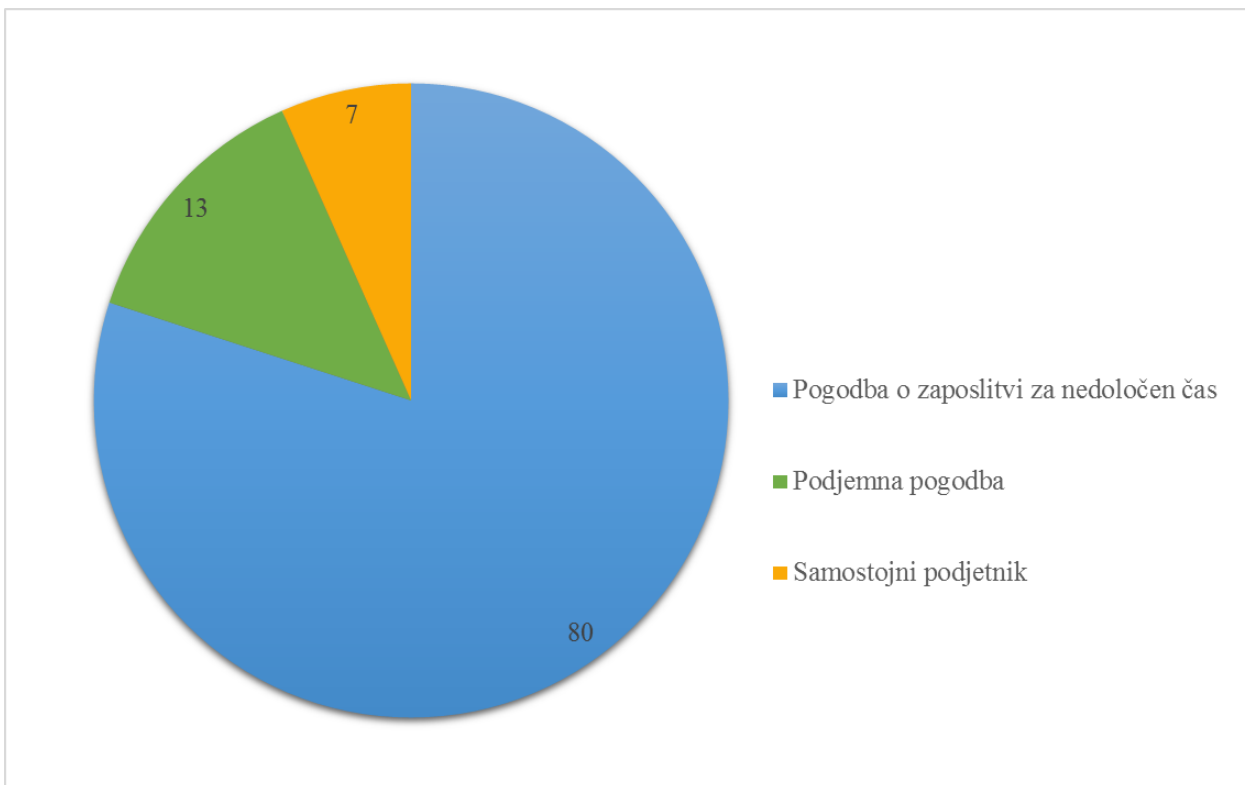
*Slika 20: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 30 do 39 let v %*



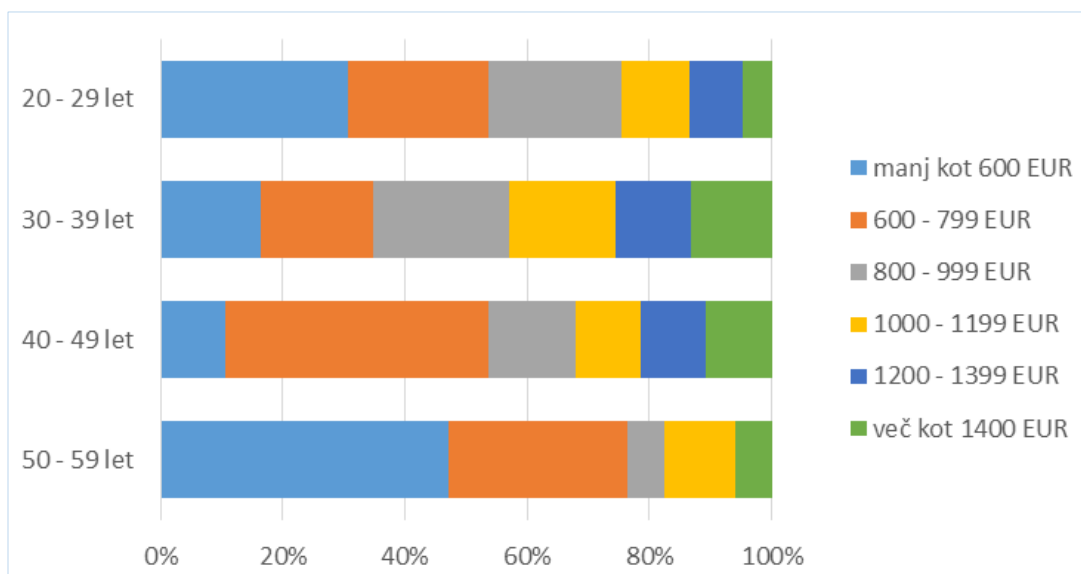
Slika 21: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 40 do 49 let v %



Slika 22: Različne oblike dela znotraj starostne skupine od 50 do 59 let v %



Slika 23: Neto mesečni prejemki po različnih starostnih skupinah v %



Slika 23 prikazuje višino neto mesečnih prejemkov po starostnih skupinah (vključno s povrnjenimi stroški za malico in prevoz ter po plačilu zakonsko obveznih prispevkov). Ugotovili smo, da ima skupina mladih od 20 do vključno 29 let 50 % manj pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas v primerjavi s starostno skupino od 50 do vključno 59 let. Rezultati ankete prav tako kažejo, da ima kategorija ljudi z zaposlitvijo za nedoločen čas najmanjši delež najnižjih prejemkov, vendar pa je iz slike 23 vidno, da ima starostna skupina od 50 do vključno 59 let večji delež najnižjih mesečnih prejemkov kot starostna skupina od 20 do vključno 29 let. V skupini starih od 50 do vključno 59 let ima 43 % oseb mesečne

prejemke nižje od 600 evrov neto. Tej skupini sledi skupina starih od 20 do vključno 29 let, kjer 31 % oseb prejema mesečno manj kot 600 evrov neto. Navedeni podatki kažejo, da imajo starejši zaposleni, kljub temu da imajo večji delež zaposlitev za nedoločen čas, večji delež najnižjih mesečnih prejemkov kot mlajše starostne skupine, kar pomeni, da so starejši lahko v nedostojnem položaju. Želimo pa opomniti na nereprezentativnost vzorca, saj bi višjo zanesljivost analize lahko dosegli z večjim številom anketiranih v starostni skupini od 50 do vključno 59 let.

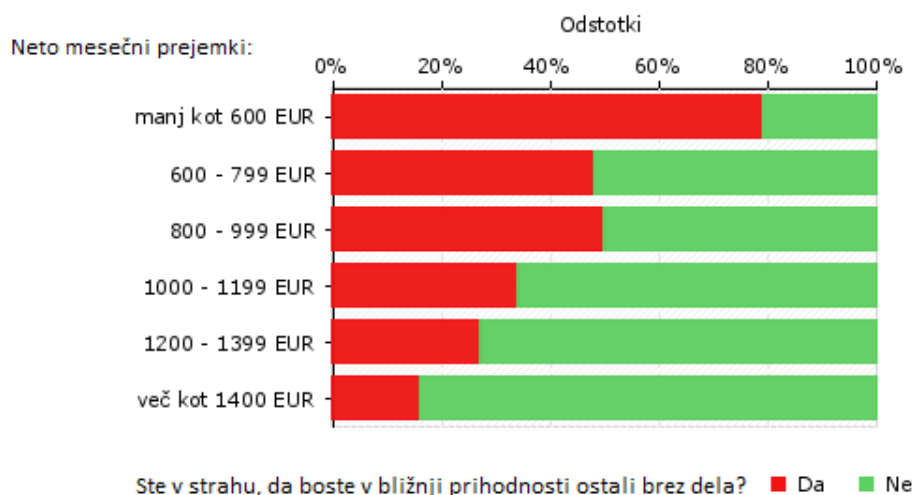
V starostni skupini od 20 do vključno 29 let smo podrobneje preučili študentsko delo, ki ga opravlja 29 % oseb te skupine. 58 % vseh anketiranih, ki opravljajo študentsko delo, slednjega opravlja neprekinjeno najmanj pol leta (v povprečju štiri leta), in sicer za polni delovni čas. Opravljena analiza s tem nakazuje, da se študentsko delo izrablja namesto rednih zaposlitev. Temeljni predpis, ki ureja delo dijakov in študentov, je ZDR, ki pa študentskega dela ne ureja podrobneje in se razmerij znotraj študentskega dela dotika na posreden način. Dela dijakov in študentov označuje kot občasna in začasna dela na podlagi napotnic študentskih servisov. Od vseh anketiranih se 72 % oseb strinja, da študentsko delo spada med negotove oblike dela, ki temelji tudi na izkoriščanju tistih mladih, ki potrebujejo redno delo.

**Na podlagi pridobljenih podatkov lahko potrdimo 3. hipotezo, ki pravi, da se z negotovim delom v večjem deležu soočajo mladi.**

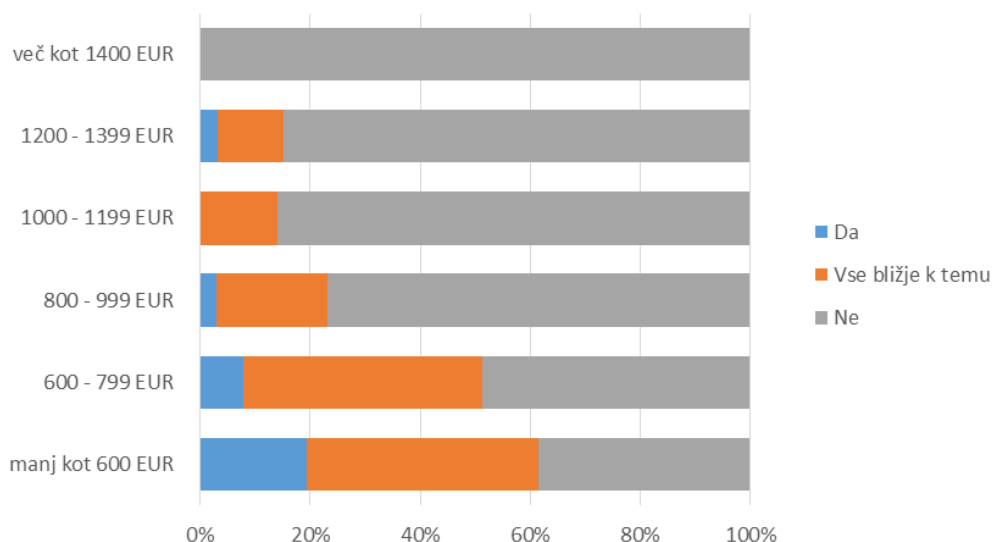
#### **4.7 Druge ugotovitve iz raziskave**

Analizirali smo tudi preostale spremenljivke, kar je dodatno potrdilo naše predpostavke in domneve. Preverili smo, ali je strah pred brezposelnostjo v bližnji prihodnosti povezan z višino mesečnih prejemkov. Iz slike 24 je razvidno, da je strah pred izgubo dela nižji, višji kot so mesečni prejemki. Razlaga za to je najbrž v dejstvu, da imajo ljudje z bolj stabilnimi zaposlitvami tudi višje mesečne prejemke.

*Slika 24: Strah pred brezposelnostjo glede na neto mesečne prejemke v %*



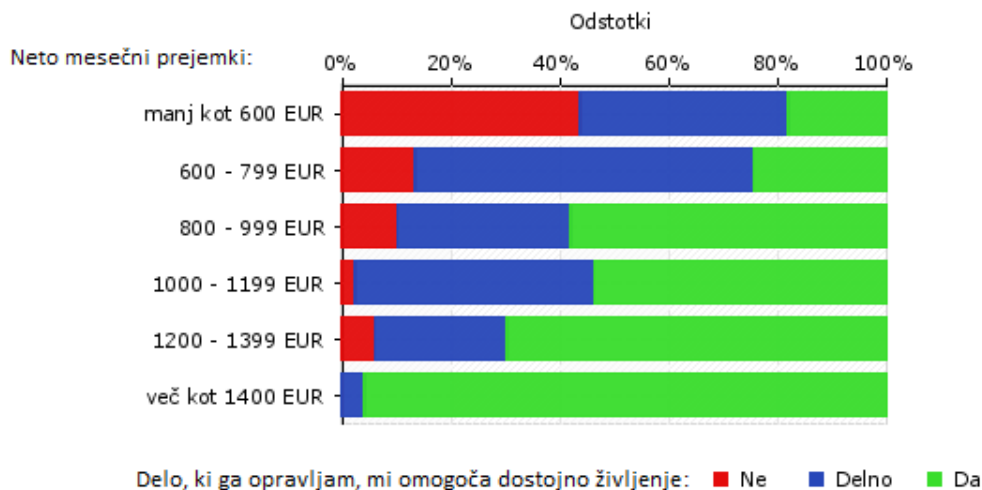
Slika 25: Revščina glede na neto mesečne prejemke v %



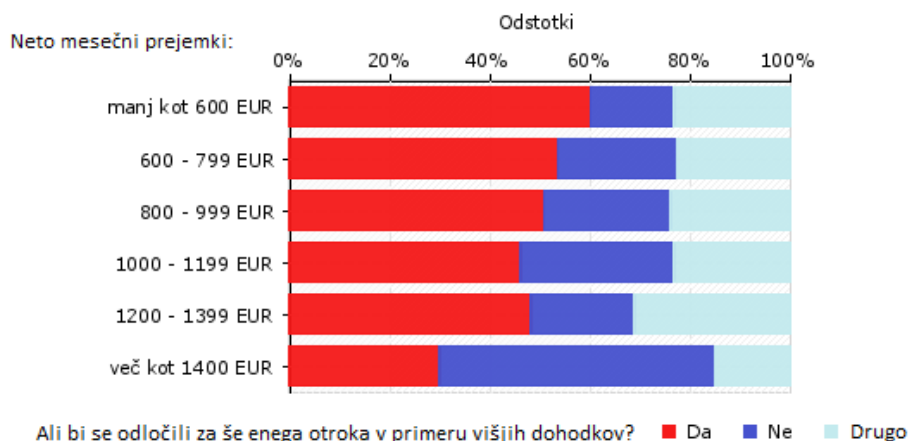
Preverili smo tudi, ali se z zmanjševanjem mesečnih prejemkov revščina povečuje. Iz slike 25 je razvidno, da se z zmanjševanjem mesečnih prejemkov povečuje življenje v revščini in obratno.

Nadalje nas je zanimalo, ali anketiranci povezujejo dostojnost življenja z višino neto mesečnih prejemkov. Iz slike 26 je razvidno, da se strinjanje anketirancev s trditvijo, da je njihovo življenje nedostojno, povečuje, nižji, kot so njihovi prejemki, in obratno.

Slika 26: Dostojno življenje glede na neto mesečne prejemke v %



Slika 27: Želja po otroku v primeru višjih prejemkov glede na neto mesečne prejemke v %

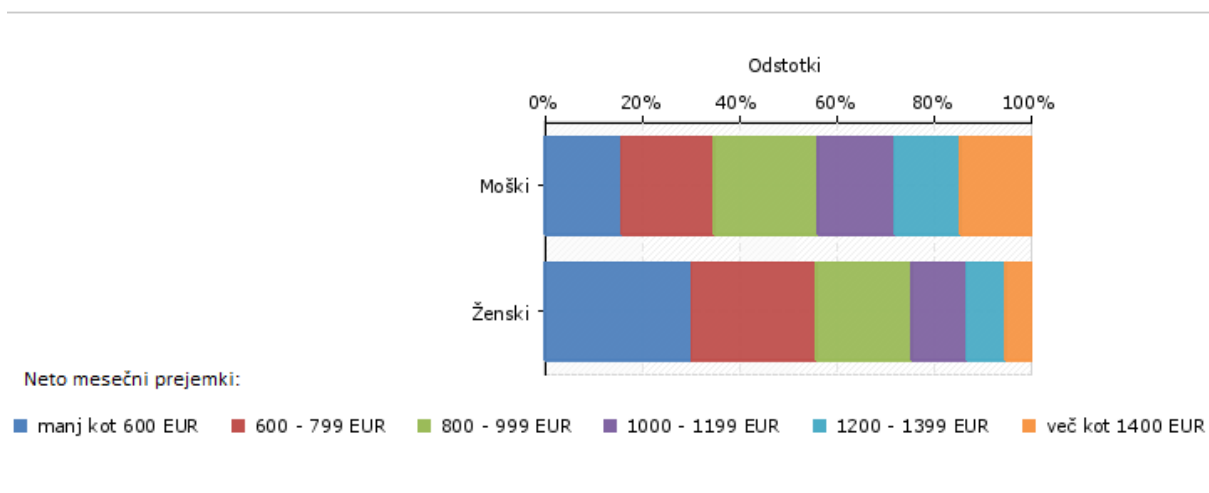


Preverili smo tudi povezanost spremenljivk, ki sta se nanašali na višino prejemkov in željo po otroku (ali dodatnemu otroku). Iz slike 27 je razvidno, da manjši, kot so prejemki, več je oseb, ki bi se odločile za otroka (ali še enega otroka) v primeru, da bi imele višje prejemke. To lahko nakazuje na to, da se ljudje, ki imajo manjše prejemke, zaradi prenizkih prejemkov bojijo imeti otroke in se zaradi tega za njih tudi ne odločijo.

Dostojno delo temelji na enakovrednosti spolov in naj bi zagotavljalo enake možnosti moškim in ženskam. Zato nas je zanimala višina mesečnih prejemkov glede na spol. Iz slike 28 je razvidno, da ima kar 15 % več žensk kot moških najnižje mesečne prejemke (manj kot 600 evrov mesečno) in 5 % več žensk kot moških nizke mesečne prejemke (od 600 do 799 evrov). Zaključek torej je, da imajo v Sloveniji ženske, ki opravljajo delo, v primerjavi z moškimi

nižje mesečne prejeme. To nakazuje, da so ženske v Sloveniji bolj izpostavljene nedostojnemu delu kot moški.

Slika 28: Neto mesečni prejemki glede na spol v %



Preverili smo tudi mnenje anketirancev, kako bi ocenili zaposlitvene možnosti v Sloveniji. Od vseh anketiranih, vključno z brezposelnimi in tistimi, ki ne opravljajo nobenega dela (n = 421), jih je 1 % odgovorilo, da so zaposlitvene možnosti v Sloveniji dobre; 22 %, da so povprečne in na ravni drugih držav EU; 45 %, da so slabe in 32 %, da so zelo slabe.

Mnenje anketirancev o zaposlitvenih možnostih v Sloveniji odraža spremembe, ki jih občutijo na trgu dela. Slabo mnenje o zaposlitvenih možnostih pa verjetno ni posledica le velike stopnje brezposelnosti, temveč tudi dejstva, da je na trgu vse več negotovih oblik dela. Problem, ki ga danes občutimo je, da je varna zaposlitev – zaposlitev z osemurnim delovnikom za nedoločen čas, ki v največji meri omogoča dostojno delo, v upadanju.

Opravili smo tudi t-teste (statistično značilno razliko) spremenljivk glede na spremenljivke spol, neto mesečni prejemki in starost, ki potrjujejo naslednje razlike:

- statistično pomembna razlika (ob 5 % tveganju) s  $t = 2,115$  se je pokazala pri spolu glede na kategoriji mesečnih prejemkov manj kot 600 evrov in 1000–1199 evrov, kar potrjuje, da se glede na kategoriji mesečnih prejemkov spola statistično značilno razlikujeta; manj kot 600 evrov mesečno prejme več žensk, 1000–1199 evrov mesečno pa prejme več moških;
- statistično pomembna razlika (ob 5 % tveganju) s  $t = 2,465$  se je pokazala tudi pri mnenju anketirancev o dostojnem zaslužku glede na spol, kar potrjuje, da ženske in moški s statistično pomembno razliko ocenjujejo dostojnost svojega zaslužka;
- statistično pomembna razlika (ob 0,1 % tveganju) s  $t = 3,338$  se je nadalje pokazala pri oceni anketirancev o zadovoljstvu z obliko dela glede na kategoriji mesečnih prejemkov



manj kot 600 evrov in 1000–1199 evrov; slednje potrjuje, da obstaja statistično pomembna razlika z zadovoljstvom z obliko dela glede na višino mesečnih prejemkov;

- statistično pomembna razlika (ob 5 % tveganju) s  $t = 2,454$  je bila ugotovljena pri oceni anketirancev o tem, ali imajo dostojno delo, glede na kategoriji mesečnih prejemkov manj kot 600 evrov in 1000–1199 evrov; to potrjuje, da anketiranci glede na višino mesečnih prejemkov s statistično pomembno razliko ocenjujejo dostojnost dela;
- statistično pomembna razlika (ob 0,1 % tveganju) s  $t = 5,359$  se je pokazala tudi pri doživljanju strahu pred izgubo dela med anketiranci z mesečnimi prejemki, nižjimi od 600 evrov, in tistimi s prejemki med 1000–1199 evrov;
- statistično pomembna razlika (ob 5 % tveganju) s  $t = 2,174$  se je pokazala pri mnenju o varnosti in stabilnosti lastne zaposlitve, in sicer med starostnima kategorijama 20–29 let in 40–49 let; v povprečju se večina oseb prve starostne skupine ne ali delno strinja, da ima varno in stabilno zaposlitev, medtem ko se v povprečju večina oseb druge skupine strinja, da ima varno in stabilno zaposlitev in
- statistično pomembna razlika (ob 5 % tveganju) s  $t = 2,436$  se je pokazala tudi pri prispevanju denarja za pokojninsko zavarovanje in s  $t = 2,037$  pri varčevanju za starostno obdobje, in sicer med anketiranci z mesečnimi prejemki, nižjimi od 600 evrov, in tistimi z 1000–1199 evrov.

Po ugotovljenih podatkih so torej negotove oblike dela v porastu, tako v Sloveniji kot drugje, ta trend pa naj bi se še nadaljeval. Prav tako smo ugotovili, da negotove oblike dela ne zagotavljajo zadostne socialne in ekonomske varnosti posameznikom, zato je tudi ne omogočajo dostojnega dela. Bistvo dostojnega dela je, da spodbuja k vključujoči družbi, da vsak posameznik lahko prispeva, da je del družbe in da ima pravico do dostojnega življenja. Spremembe dela v razvitem svetu močno vplivajo na življenja ljudi, predvsem ker se slabšajo možnosti za dostojno delo. Vendar cilj vsake družbe je, da ta obstane, da zmanjšuje družbene nemire ter da poskrbi za čim večjo vključenost svoje populacije. Zato je dostojno delo pomembno in kljub porastu negotovih oblik dela ter potrebe po večji fleksibilnosti, bo cilj vsake družbe, da omogoča možnosti za dostojno življenje. Prav tako pa je namen razvoja in tehnološkega napredka, da človeku olajša delo ter mu omogoči boljše življenje.

## **SKLEP**

V pričujočem magistrskem delu so bile na podlagi analiziranih podatkov potrjene vse tri predhodno postavljene hipoteze. Potrdili smo, da imajo osebe, ki opravljajo negotova dela, nižje mesečne prejemke, kar je med drugim tudi posledica manjšega števila opravljenih delovnih ur. Ugotovili smo, da so negotova dela eden izmed glavnih vzrokov nedostojnega dela, ker so v večini slabo plačana dela, ki puščajo ljudi v nenehnem strahu pred izgubo dela. Posameznikom ne omogočajo zadovoljstva in varnosti, ki si ju želijo, in spodbujajo delo na

čno. V večini nudijo zelo šibko ekonomsko in socialno varnost, so slaba pri zagotavljanju osnovnih zakonskih pravic in ugodnosti iz dela, ne omogočajo možnosti dodatnih izobraževanj in napredovanj, večajo revščino zaposlenih in otežujejo možnosti za dostojno življenje. Prav tako smo potrdili, se z negotovim delom v večjem deležu soočajo mladi, stari do vključno 29 let, čemur je razlog predvsem v prisotnosti študentskega dela, neplačanemu pripravništvu in ker kot novi vstopajo na trg dela. Negotove oblike dela pa so vse bolj prisotne tudi v drugih starostnih skupinah. Samostojnih podjetnikov je največ v skupini starih od 30 do 39 let. Prav tako naj bi se z negotovimi oblikami dela vedno bolj soočali predvsem slabše izobraženi in manj kompetentni.

Vsem negotovim oblikam dela je skupno, da so negotova z vidika zagotavljana socialne in ekonomske varnosti. Osebe, ki opravljajo negotova dela, se pogosto znajdejo v neprekinjenem krogu negotovega dela in revščine. Negotove oblike dela se sicer med seboj razlikujejo v stopnji zagotavljanja varnosti in pravic. Pogodba o zaposlitvi za določen čas med oblikami negotovega dela zagotavlja največ pravic, vendar pa hkrati ne omogoča stabilnosti in varnosti dela ter ostalih pravic, ki izhajajo iz trajnega razmerja. Posebna kategorija so samostojni podjetniki, saj so nekateri med njimi uspešni in zadovoljni, medtem ko drugi zaslužijo manj kot znaša minimalna plača. Med najbolj tvegane in negotove oblike dela v Sloveniji uvrščamo pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, volontersko pripravništvo, študentsko delo, ekonomsko odvisne osebe, agencijske delavce, osebno dopolnilno delo in druge oblike dela, ki niso predmet delovnega prava.

Tako kot drugje po svetu je tudi v Sloveniji močno prisoten trend rasti negotovih oblik dela. Zakonodaja, ki ureja trg dela v Sloveniji, se je v zadnjih letih spreminjala v smeri dopuščanja večje fleksibilnosti in s tem večjega omogočanja negotovih oblik dela. Trenutno je v Sloveniji s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas zaposlenih 67,6 % delavno aktivnega prebivalstva. Ta delež sicer še vedno predstavlja večji del prebivalstva, vendar je ta še leta 2008 znašal 71 %.

Na podlagi statističnih podatkov ugotavljamo, da se je povišal delež zaposlitev za določen čas, samozaposlenih in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Glede na povprečje držav EU ima Slovenija nadpovprečen delež zaposlitev, ki imajo omejen čas trajanja, medtem ko je v povprečju v EU več zaposlitev s krajšim delovnim časom. Število samozaposlenih je v zadnjih letih v Sloveniji močno naraslo in je nekoliko nad povprečjem EU. S povečanjem negotovih oblik dela se je po statističnih podatkih povišala tudi stopnja tveganja revščine med zaposlenimi, posebno med samozaposlenimi, kjer je v letu 2014 znašala kar 25 %. O prisotnosti negotovih oblik dela, ki so se v Sloveniji razvile predvsem po letu 2000, poroča tudi Eurofound (2015b). V Sloveniji so po Eurofoundu prisotne predvsem naslednje oblike: začasno delo, ki se nanaša predvsem na študentsko delo; delitev delovnega mesta, ki postaja praksa predvsem v javnih ustanovah, ter delo preko informacijsko komunikacijske tehnologije, kjer posamezniki preko informacijske tehnologije opravljajo delo s področja programiranja, trženja in oglaševanja za podjetja v tujini.

Na podlagi pridobljenih podatkov in analiz ocenjujemo, da se Slovenija tako kot mnogo drugih razvitih držav (v Evropi, ZDA) sooča s pomanjkanjem dostojnega dela, ki bi združevalo dostop do polne in produktivne zaposlitve s pravicami in socialno varnostjo ter spodbujalo socialni dialog.

Skozi čas so se oblikovali standardi, pričakovanja in vrednote, ki jih imamo ljudje o delu; želimo si dostojnega dela, ker je od tega bistveno odvisno kako živimo. Vendar pa je dostojno delo danes še vedno cilj za katerega si prizadevamo. Potrebno se bo soočiti s problemom, kako zagotoviti dostojna življenja, kljub delu z manjšim številom delovnih ur in kljub fleksibilnim oblikam dela. Današnje okolje v katerem delujejo podjetja je namreč vse bolj negotovo. Spremembe močno občutimo v razvitejših državah, kjer smo desetletja imeli stabilno ekonomijo, na podlagi katere smo si uredili pravice in socialno varstvo. Trgi postajajo vse bolj globalni in vse bolj konkurenčni, zaradi česar smo ujeti v toku negotovega globalnega povpraševanja. Takšno okolje zahteva od podjetij, da so bolj fleksibilna, bolj prilagodljiva in da so njihovi proizvodi cenejši. Podjetja pa se na vplive okolja odzovejo tudi tako, da prenesejo tveganja na svoje zaposlene, kar vodi v porast negotovih oblik dela.

Dostojno delo je v Evropi trenutno velik izziv, ker si je poleg ustvarjanja novih delovnih mest potrebno prizadevati tudi za nova delovna mesta, ki so kakovostna, produktivna, omogočajo socialno zaščito in ekonomsko varnost. Evropa se sooča še s problemi staranja prebivalstva in velikega pritoka migrantov, zaradi česar bo zagotoviti dostojna delovna mesta še toliko težje.

Spremembe v delu se sicer dogajajo neprestano in obsegajo nova področja dela in nove oblike dela. Na Švedskem, ki je ena od socialno in ekonomsko najuspešnejših držav v Evropi, v podjetjih postopoma uvajajo 6-urni delavnik, s tem da zaposlenim ne zmanjšujejo plač. Ugotavljajo, da so zaposleni pri 6-urnem delavniku bolj produktivni in da imajo tako boljše možnosti, da posvečajo svoj čas tudi družini in drugim ljubiteljskim aktivnostim. Kakšno bo delo v prihodnosti, ne moremo povsem predvideti, a če si bomo znali delo in sredstva organizirati tako, da bomo vsi imeli boljša življenja, prihodnost dela ne bo nujno slaba.

## LITERATURA IN VIRI

1. Asscher, L. (2013, 30. september). Speech by minister Asscher of Social Affairs and Employment at Kings College, London. *Government of the Netherlands*. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.government.nl/documents-and-publications/speeches/2013/09/30/speech-by-minister-asscher-london.html>
2. Atkinson, A. B. (2013). *Ensuring social inclusion in changing labour and capital markets*. Bruselj: Evropska Komisija, Generalni direktorat za gospodarske in finančne zadeve.
3. Baker, D. (2015, 3. avgust). The Future of Work: Don't Blame the Robots. *Pacific Standard*. Najdeno 9. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-and-workers-dont-blame-the-robots>
4. Belovič, M. (2015, 15. januar). Prekarno delo: temni oblaki nad trgom delovne sile. *Delo*. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/novice/slovenija/prekarno-delo-temni-oblaki-nad-trgom-delovne-sile.html>
5. Brühl, K. (2010). Future Jobs: How We Will Work in the Europe of the Future. *Working world 2020 – a qualitative study of trends in cooperation with the Zukunftsinstitut*. Najdeno 13. julija 2015 na spletnem naslovu [www.ajilon.nl/.../09-White-Paper-Future-Jobs.pdf](http://www.ajilon.nl/.../09-White-Paper-Future-Jobs.pdf)
6. Bteam. (2015). New ways of working. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://bteam.org/plan-b/new-ways-working-report/>
7. Crouch, D. (2015, 17. september). Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. *The Guardian*. Najdeno 12. novembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day>
8. *Denarno nadomestilo*. Najdeno 12. marca 2016 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prijava\\_brezposelne\\_osebe/denarno\\_nadomestilo](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo)
9. Društvo novinarjev Slovenije. (2014, 10. aprila). Samozaposleni novinarji. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://novinar.com/drustvo/wp-content/uploads/2014/04/PREKERCI2014.pdf>
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound. (2004). *Working poor in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
11. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015a). New types of casualisation still put workers at a disadvantage. Najdeno 1. oktobra 2015 na

spletnem naslovu <https://www.eurofound.europa.eu/news/spotlight-on/employment/new-types-of-casualisation-still-put-workers-at-a-disadvantage>

12. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015b). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
13. Eurostat. (2015a). Proportion of employees with a contract of limited duration, age group 15–64, 2014 (% of total employees). Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion\\_of\\_employees\\_with\\_a\\_contract\\_of\\_limited\\_duration,\\_age\\_group\\_15%E2%80%9364,\\_2014\\_\(%25\\_of\\_total\\_employees\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)
14. Eurostat. (2015b). Unemployment rates, seasonally adjusted, July 2015. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment\\_rates,\\_seasonally\\_adjusted,\\_July\\_2015.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_July_2015.png)
15. Eurostat. (2015c). Job vacancy rates (%), 2015Q2. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Job\\_vacancy\\_rates\\_\(%25\),\\_2015Q2.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Job_vacancy_rates_(%25),_2015Q2.png)
16. Eurostat. (2015č). Annual net earnings. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/e/e9/Annual\\_net\\_earnings%2C\\_2014\\_%28EUR%29\\_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/e/e9/Annual_net_earnings%2C_2014_%28EUR%29_YB15.png)
17. Eurostat. (2015d). Labour productivity per hour worked by country 2000 and 2013. Najdeno 2. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Labour\\_productivity\\_per\\_hour\\_worked\\_by\\_country\\_2000\\_and\\_2013.jpg](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Labour_productivity_per_hour_worked_by_country_2000_and_2013.jpg)
18. Eurostat. (2015e). Gender pay gap, 2013 (% difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings, unadjusted form) YB15. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender\\_pay\\_gap,\\_2013\\_\(%C2%B9\)\\_\(%25\\_difference\\_between\\_average\\_gross\\_hourly\\_earnings\\_of\\_male\\_and\\_female\\_employees,\\_as\\_%25\\_of\\_male\\_gross\\_earnings,\\_unadjusted\\_form\)\\_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender_pay_gap,_2013_(%C2%B9)_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form)_YB15.png)
19. Eurostat. (2015f). Social protection statistics. Najdeno 1. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social\\_protection\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics)
20. Eurostat. (2015g). People at risk of poverty after social transfers by country 2008 and 2013. Najdeno 2. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_after\\_social\\_transfers\\_by\\_country\\_2008\\_and\\_2013.jpg](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:People_at_risk_of_poverty_after_social_transfers_by_country_2008_and_2013.jpg)

21. Eurostat. (2015h). Lifelong learning statistics. Najdeno 2. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong\\_learning\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics)
22. Eurostat. (2015i). Proportion of employees with a contract of limited duration, age group 15–64, 2014 (% of total employees). Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion\\_of\\_employees\\_with\\_a\\_contract\\_of\\_limited\\_duration,\\_age\\_group\\_15%E2%80%9364,\\_2014\\_\(%25\\_of\\_total\\_employees\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)
23. Eurostat. (2015j). Persons employed part-time, age group 15–64, 2014 (% of total employment) YB16. Najdeno 10. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons\\_employed\\_part-time,\\_age\\_group\\_15%E2%80%9364,\\_2014\\_\(%C2%B9\)\\_\(%25\\_of\\_total\\_employment\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25_of_total_employment)_YB16.png)
24. Eurwork. (2010). Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. Najdeno 10. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>
25. Evropski ekonomsko-socialni odbor. (2006, 19. december). *Spodbujanje dostojnega dela za vse - Prispevek Unije k izvedbi agende za dostojno delo po svetu*. Mnenje strokovne skupine za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo o sporočilu Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor.
26. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: Oxford Martin School, University of Oxford.
27. Generalni direktorat Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. (2013). *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
28. Generalni direktorat Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. (2014). *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
29. *Goal 8: Decent Work & Economic Growth*. Najdeno 30 oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.globalgoals.org/global-goals/good-jobs-and-economic/>
30. Goulden, C. (2010). *Cycles of Poverty, Unemployment and Low Pay*. York: Joseph Rowntree Foundation.
31. Hafner F.M., Malnar, B., Kurdija, S., Uhan, S., & Štebe, J. (2014). *Slovensko javno mnenje 2013: Mednarodna raziskava Nacionalna identiteta, mednarodna raziskava*

*Razumevanje vloge državljana in Ogledalo javnega mnenja*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov.

32. Helder, F. (2014, 11. september). Decent Work, Quality Jobs and Poverty – the missing link in Europe 2020. What way forward. *Event Minutes - 11 September 2014 European Parliament, Altiero Spinelli - room A3G3*. (str. 1-2). Najdeno 7. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.european-microfinance.org/docs/events/Decent%20Work%20Quality%20Jobs%20and%20Poverty%20the%20missing%20link%20in%20Europe2020%20-%20Minutes.pdf>
33. Ignjatović, M. (2010). Slovenski trg delovne sile – med ekonomsko učinkovitostjo in socialno pravičnostjo (varnostjo). V S. Starc (ur.), *Neosocialna Slovenija: Smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?* (str. 141-163). Koper: Univerzitetna Založba Annales.
34. Irons, J., & Wise, A. (2015, 25. avgust). The Future of Work: Creative Destruction and the New World of Work. *Pacific Standard*. Najdeno 7. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-creative-destruction-and-the-new-world-of-work>
35. Jacović, A. (2013). Vsa sredstva za socialno zaščito, za katero sicer namenimo skoraj četrtno BDP, tudi v 2013 rahlo upadla. *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 20. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5355&idp=21&headerbar=18>
36. Jaklič, A. (2015, 14. oktober). Ali res obstaja ekonomija delitve? Najdeno 10. novembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.pogledi.si/mnenja/ali-res-obstaja-ekonomija-delitve>
37. Jaklič, M., & Hribernik, A. (2010). Slovenski tradicionalni preživetveni model kot dejavnik razvojne blokade slovenske družbe. V S. Starc (ur.), *Neosocialna Slovenija: Smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?* (str. 15-57). Koper: Univerzitetna Založba Annales.
38. Kazi, B. T. (2011, 3. november). Effects of Globalization on Work and Organizations: Exploring Post-Industrialism, Post-Fordism, Work and Management in the Global Era. *Student Pulse*. Najdeno 8. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.studentpulse.com/articles/601/effects-of-globalization-on-work-and-organizations-exploring-post-industrialism-post-fordism-work-and-management-in-the-global-era>
39. Keen, A. (2015, 10. maj). Can the Sharing Economy Provide Good Jobs? *The Wall Street Journal*. Najdeno 8. junij 2015 na spletnem naslovu <http://www.wsj.com/articles/can-the-sharing-economy-provide-good-jobs-1431288393>
40. Košak, K. (2015, 27. marec). Nikogaršnji ljudje. *Mladina*. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.mladina.si/165260/nikogarsnji-ljudje/>

41. Livingstone, R. (2015, 11. junij). How To Guard Your Career Against Rapid Technological Change. *Iflscience*. Najdeno 19. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.iflscience.com/technology/how-guard-your-career-against-rapid-technological-change>
42. Lohman, H. (2006). *Working poor in Western Europe: What is the influence of the welfare state and labour market institutions?* Cologne: Faculty of Business Administration, Economics and Social Sciences.
43. Mednarodna organizacija dela - MOD. (b.l.). Decent work agenda. Najdeno 2. marca 2015 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>
44. Mednarodna organizacija dela. (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva: MOD.
45. Mednarodna organizacija dela. (2012). *Decent work indicators: concepts and definitions*. Geneva: MOD.
46. Mednarodna organizacija dela. (2015). *World employment social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Geneva: MOD.
47. Mercina, J. (2015, 19. marec). Kako je sestavljena plača? *Mladipodjetnik*. Najdeno 17. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/kako-je-sestavljena-placa>
48. Meyerson, H. (2015, 3. avgust). The Future of Work: Stemming the Rise of Bad Jobs. *Pacific Standard*. Najdeno 17. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-stemming-the-rise-of-bad-jobs>
49. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. (b.l.). Seznam reprezentativnih sindikatov. Najdeno 20. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_reprezentativnih\\_sindikatoev/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatoev/)
50. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2006). Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona o minimalni plači. Najdeno 3. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/\\_zakon\\_min\\_placa\\_2006\\_vlada.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/_zakon_min_placa_2006_vlada.pdf)
51. Minton, B.Z. (2015a, 3. januar). The on-demand economy: Workers on tap. *The Economist*. Najdeno 20. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>
52. Minton, B.Z. (2015b, 3. januar). The future of work: There is an app for that. *The Economist*. Najdeno 20. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.economist.com/>



news/briefing/21637355-freelance-workers-available-moments-notice-will-reshape-nature-companies-and

53. Mozetič, P., Pavlišič, A., & Pistotnik, S. (2012). Migracije in prekernost: agencijsko delo migrantov v Sloveniji. Najdeno 20. septembra 2015 na spletem naslovu [http://www.njnetwork.org/IMG/pdf/MIGRACIJE\\_IN\\_PREKERNOST\\_AGENCIJSKO\\_DELO.pdf](http://www.njnetwork.org/IMG/pdf/MIGRACIJE_IN_PREKERNOST_AGENCIJSKO_DELO.pdf)
54. Obligacijski zakonik. *Uradni list RS* št. 97/07.
55. Organisation for economic co-operation and development - OECD. (b.l.a). Incidence of involuntary part time workers. Najdeno 2. novembra 2015 na spletnem naslovu [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT\\_I](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_I)
56. Organisation for economic co-operation and development. (b.l.b). Trade Union Density. Najdeno 5. septembra 2015 na spletnem naslovu [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)
57. Organisation for economic co-operation and development. (b.l.c). Self-employment rateTotal, % of employment, 2013. Najdeno 4. septembra 2015 na spletnem naslovu <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
58. *Podjemna pogodba*. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.proznamladina.si/podjemna-pogodba-2>
59. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS* št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.
60. Reich, R. (2015, 21. april). How 'flexible scheduling' is keeping workers in poverty. *Csmonitor*. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.csmonitor.com/Business/Robert-Reich/2015/0421/How-flexible-scheduling-is-keeping-workers-in-poverty>
61. Repovž, E., & Pavlin, B. (2014, 15. marec). Z nakupom vavčerja do pokojninske dobe. *Delo*. Najdeno 20. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/z-nakupom-vavcerja-do-pokojninske-dobe.html>
62. Repovž, E. (2015, 3. januar). Za trideset vavčerjev mesec pokojninske dobe. *Delo*. Najdeno 7. novembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/finance/za-trideset-vavcerjev-mesec-pokojninske.html>
63. *Samozaposlitev, podjetništvo*. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.proznamladina.si/samozaposlitev-ustanovitev-podjetja-2>
64. Shulman, B. (2005). *The Betrayal of Work: How Low Wage Jobs Fail 30 Million Americans*. New York: The New Press.

65. Smolej, S. (2009). Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. *Socialno delo*, 48(4), 199-206.
66. Spooner, D., & Waterman, P. (2015). Global Issues, The Future and Praxis of Decent Work. *Global Labour Journal*, 6(2), 245-252.
67. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (b.l.a). Povprečne mesečne plače po občinah, Slovenija, letno. Najdeno 5. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0772615S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/02\\_07726\\_kaz\\_place/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0772615S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/02_07726_kaz_place/&lang=2)
68. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.b). Povprečno tedensko število običajno in dejansko opravljenih delovnih ur delovno aktivnih, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrtno. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762010S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetrtno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762010S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetrtno/&lang=2)
69. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.c). Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtno od 2008 – 2015. Najdeno 11. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetrtno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetrtno/&lang=2)
70. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.č). Delovno aktivni s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrtno. Najdeno 11. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762007S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetrtno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762007S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetrtno/&lang=2)
71. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.d). Stopnja tveganja revščine glede na najpogostejši status aktivnosti, Slovenija, letno. Najdeno 6. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0867211S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/08\\_zivljenjska\\_raven/08\\_silc\\_kazalniki\\_revsc/10\\_08672\\_stopnja\\_tveg\\_revscine/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0867211S&ti=&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08_silc_kazalniki_revsc/10_08672_stopnja_tveg_revscine/&lang=2)
72. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.e). Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti (SKD 2008), doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno. Najdeno 11. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711310S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/03\\_07113\\_strukt\\_statistika/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711310S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2)
73. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.f). Prebivalci glede na aktivnost, po spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtno. Najdeno 11. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762001S&ti=>

&path=../Data base/Dem\_soc/07\_trg\_dela/02\_07008\_akt\_preb\_po\_anketi/01\_07620\_akt\_preb\_ADS\_cetr/&lang=2

74. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.g). Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti, po državah rojstva, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrletno. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762002S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762002S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2)
75. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.h). Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrletno. [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762008S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2)
76. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.i). Delovno aktivni s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrletno. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762007S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762007S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2)
77. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.j). Prebivalci glede na aktivnost, po spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrletno. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762001S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi/01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762001S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_cetr/&lang=2)
78. Svetin, I. (2014, 30. oktober). Smo lahko zadovoljni s svojimi službami? *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 20. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=6618>
79. Svetin, I., & Lah, L. (2011, 30. november). Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji? *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 6. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=4375>
80. United Nations Development Programme - UNDP, United Nations Department of Economic and Social Affairs - UN DESA & Mednarodna organizacija dela - MOD. (2012). Jobs, Decent Work and Inclusive Growth. *Report of the E-Discussion*. Najdeno 2. novembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/12\\_amr-e\\_discussion\\_summary-16\\_may.pdf](http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/12_amr-e_discussion_summary-16_may.pdf)
81. Wageindicator Foundation. (2015). The ILO Conventions on Decent Work. Najdeno 25. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/international-conventions>

82. Warhurst, C., Findlay, P., & Kalleberg, A. (2011). Understanding Job Quality. *Special Issue Call for Papers*. Najdeno 5. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.tav institute.org/human\\_relations/special\\_issues/job\\_quality.html](http://www.tav institute.org/human_relations/special_issues/job_quality.html)
83. Woolhouse, M. (2014, 24. november). Many can't get beyond part-time positions. *Boston globe media*. Najdeno 5. oktobra 2015 na spletnem naslovu <https://www.bostonglobe.com/business/2014/11/24/unable-find-full-time-work-millions-stringing-together-part-time-jobs/FkZdQfH1NQXsiWRpQttjoI/story.html>
84. Zabukovec, M. (2015, 16. januar). Prekarni delavci: Z malo pravic, a skrajno fleksibilni. *Delo*. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/novice/slovenija/z-malo-pravic-a-skrajno-fleksibilni.html>
85. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah. *Uradni list RS* št. 16/07, 68/08, 110/13 in 56/15.
86. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT.
87. Zakon o minimalni plači. *Uradni list RS* št. 13/10 in 92/15.
88. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. *Uradni list RS* št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT.
89. Zakon o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT.
90. Zakon za uravnoteženje javnih financ. *Uradni list RS* št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15 in 102/15.
91. Zavod RS za zaposlovanje - ZRSZ & Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. (2013). Mladi in trg dela. Najdeno 19. aprila 2015 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/\\_files/4809/mladi\\_in\\_trg\\_dela.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf)
92. *Zdravstveno zavarovanje*. Najdeno 8. novembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.studentska-org.si/zdravstveno-zavarovanje>
93. Združeni narodi. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. *A/RES/70/1*. Najdeno 20. novembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)
94. Združenje delodajalcev Slovenije. (2015). Agencijsko delo – pravice in obveznosti agencije, uporabnika in delavcev. Najdeno 18. avgusta 2015 na spletnem naslovu <http://www.zds.si/si/izobrazevanje/224778/detail.html>
95. Zlotnick, F. (2015, 5. avgust). The Future of Work: Uniting Workers in the Gigging Economy. *Pacific Standard*. Najdeno 19. avgusta 2015 na spletnem naslovu

<http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-uniting-workers-in-the-gigging-economy>









## **PRILOGE**



## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Izračuni t-testov.....	1
Priloga 2: Anketa o dostojnem delu.....	3







## Priloga 1: Izračuni t-testov

- Statistično značilna razlika spremenljivk glede na spremenljivko neto mesečni prejemek:

	(spol) Spol:								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	89	1.843	0.366	0.039	0.076	0.176	0.871	0.038	2.115
1000 - 1199 EUR	42	1.667	0.477	0.074	0.144				

	(Q10) Ali ste zadovoljni z navedeno obliko dela ali bi želeli imeti drugačno obliko pogodbe za delo?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	91	1.824	0.754	0.079	0.155	0.461	0.546	0.001	3.338
1000 - 1199 EUR	44	1.364	0.750	0.113	0.222				

	(Q16) Bi rekli, da je vaše delo dostojno delo?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	38	2.263	0.795	0.129	0.253	0.394	0.922	0.017	2.454
1000 - 1199 EUR	23	1.870	0.458	0.095	0.187				

	(Q18) Prispevate denar v pokojninsko zavarovanje?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	90	1.311	0.466	0.049	0.096	0.175	0.538	0.016	2.436
1000 - 1199 EUR	44	1.136	0.347	0.052	0.103				

	(Q19) Ali poleg obveznega prispevka v ZPIZ tudi dodatno varčujete denar za starostno obdobje?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	62	1.903	0.298	0.038	0.074	0.166	0.934	0.046	2.037
1000 - 1199 EUR	38	1.737	0.446	0.072	0.142				

	(Q16) Bi rekli, da je vaše delo dostojno delo?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	38	2.263	0.795	0.129	0.253	0.394	0.922	0.017	2.454
1000 - 1199 EUR	23	1.870	0.458	0.095	0.187				

	(Q23) Ste v strahu, da boste ostali v bližnji prihodosti brez dela?								
	n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
manj kot 600 EUR	91	1.209	0.409	0.043	0.084	-0.450	-0.226	0.000	-5.359
1000 - 1199 EUR	44	1.659	0.479	0.072	0.142				

- Statistično značilna razlika spremenljivk glede na spremenljivko starost:

		<b>(Q17b) Varno in stabilno zaposlitev</b>								
		n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
20 - 29 let		212	1.991	0.815	0.056	0.110	-0.332	-0.915	0.036	-2.174
40 - 49 let		31	2.323	0.791	0.142	0.278				

		<b>(Q10) Ali ste zadovoljni z navedeno obliko dela ali bi želeli imeti drugačno obliko pogodbe za delo?</b>								
		n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
20 - 29 let		223	1.534	0.734	0.049	0.096	0.311	0.576	0.010	2.660
40 - 49 let		36	1.222	0.637	0.106	0.208				

- Statistično značilna razlika spremenljivke glede na spremenljivko spol:

		<b>(Q17a) Dostojen zaslužek</b>								
(spol) Spol:		n	$\bar{x}$	s <sup>2</sup>	se( $\bar{x}$ )	$\pm 1,96 \times se(\bar{x})$	d	se(d)	Sig.	t
Moški		100	2.290	0.671	0.067	0.132	0.196	0.929	0.015	2.465
Ženski		267	2.094	0.701	0.043	0.084				



## Priloga 2: Anketa o dostojnem delu

ANKETA O DOSTOJNEM DELU
-------------------------

Kratko ime ankete: Dostojno delo

Število vprašanj: 33

Aktivna od: 27.07.2015

Aktivna do: 27.10.2015

### spol - Spol:

- Moški
- Ženski

### starost - V katero starostno skupino spadate?

- manj kot 20 let
- 20 - 29 let
- 30 - 39 let
- 40 - 49 let
- 50 - 59 let
- več kot 60 let

### Q1 - Končana stopnja izobrazbe:

- Osnovnošolska II
- Poklicno izobraževanje III-IV
- Gimnazijsko, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje V
- Višješolski program VI-1.
- Visokošolski strokovni oz. univerzitetni program VI-2.
- Univerzitetni program oz. magisterij stroke VII
- Magisterij znanosti VII/1.
- Doktorat znanosti VIII/2.

### Q2 - Področje izobrazbe:

- Naravoslovno
- Družboslovno

### Q3 - Ste zadovoljni s pridobljeno izobrazbo ali si danes želite, da bi izbrali drugo smer šolanja/študija?

- Sem zadovoljen/na
- Izbral/a bi drugo smer
- Nisem zadovoljen/na

**Q4 - Se nameravate v prihodnosti še izobraževati?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**delovnoakt - Ste zaposleni oz kako drugače opravljate delo? Označite Da, če opravljate delo po kakršnikoli pogodbi, napotnici, s.p.):**

- Da
- Ne, sem brezposelen
- Ne, sem šolajoč
- Ne, sem upokojen
- Ne, sem nezmožen

**IF (2) delovnoakt = [1] ( opravjla delo )**

**Q6 - Označite obliko pogodbe / statusa, ki ga imate za opravljanje dela:**

Možnih je več odgovorov

- Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas
- Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom
- Pogodba o zaposlitvi kot pripravnik (plačano)
- Volontersko pripravništvo (neplačano)
- Študentsko delo
- Ekonomsko odvisna oseba (samozaposlena oseba, ki ima najmanj 80% dohodka od istega naročnika)
- Samostojni podjetnik
- Registrirana samostojna poklicna dejavnost (novinar, odvetnik, zdravnik...)
- Podjemna pogodba
- Avtorska pogodba
- Osebno dopolnilno delo
- Drugo:

**IF (3) Q6 = [Q6f] ( Študentsko delo )**

**Q7 - Koliko časa že opravljate študentsko delo polni delovni čas?**

**IF (4) Q6 = [Q6f] ( Študentsko delo )**

**Q8 - Ste kdaj podaljševali študij z namenom, da ste lahko delali preko študentske napotnice?**

- Da

Ne

**IF (5) delovnoakt = [1]**

**Q9 - Koliko časa že opravljate delo z navedeno obliko pogodbe / statusa?**

**IF (6) delovnoakt = [1]**

**Q10 - Ali ste zadovoljni z navedeno obliko dela ali bi želeli imeti drugačno obliko pogodbe za delo?**

- Da, sem zadovoljen/na  
 Nisem zadovoljen/na, želim si redno zaposlitev za polni delovni čas in nedoločen čas  
 Nisem zadovoljen/na  
 Drugo:

**IF (7) delovnoakt = [1]**

**Q11 - Ali je vaša delovna pogodba vezana na projekt oz. odvisna od pridobljenih projektov?**

- Da  
 Ne

**IF (8) delovnoakt = [1]**

**Q12 - Ali ste zaposleni pri agenciji za posredovanje delavcev?**

- Da  
 Ne

**IF (9) delovnoakt = [1, 2]**

**Q13 - Opravljate (tudi) delo na črno?**

- Da  
 Ne

**IF (10) delovnoakt = [1, 2]**

**Q14 - Kaj vam je nasplošno pri delu pomembno? Ocenite naslednje dejavnike po pomembnosti:**

	Nepomem bno	Manj pomembno	Pomembn o	Zelo pomembno	Najpomem bnejše
Varnost in stabilnost zaposlitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pravičen zaslužek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Možnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialna in ekonomska varnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biti pri delu ustvarjalen in produktiven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilnost dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Izpopolnjevanje in razvijanje spretnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nepomembno	Manj pomembno	Pomembno	Zelo pomembno	Najpomembnejše
Dobri odnosi s sodelovci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**IF (11) delovnoakt = [1]**

**Q15 - Poznate pojem Dostojno delo?**

- Da  
 Ne

**IF (13) delovnoakt = [1]**

**Q16 - Bi rekli, da je vaše delo dostojno delo?**

- da, vsako delo je dostojno  
 da, ker mi omogoča dostojno življenje  
 ne, ker mi ne omogoča dostojnega življenja  
 Nič od navedenega

**IF (14) delovnoakt = [1]**

**Q17 - Naslednje trditve ocenite glede na lastnosti, ki veljajo za vaše delo, ki ga opravljate. Delo, ki ga opravljam mi omogoča...**

	Ne	Delno	Da
Dostojen zaslužek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varno in stabilno zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomsko in socialno varnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostop do ugodnosti in pravic iz dela (bolniška, dopust...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostojen delovni čas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varne delovne pogoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dodatna izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Možnost napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svobodo do izražanja svojih skrbi in sodelovanja pri odločitvah, ki vplivajo na moje življenje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produktivno delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostojno življenje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enako obravnavanje spolov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**IF (15) delovnoakt = [1]**

**Q18 - Prispevate denar v pokojninsko zavarovanje?**

- Da  
 Ne

**IF (16) Q18 = [1] ( Da )**

**Q19 - Ali poleg obveznega prispevka v ZPIZ tudi dodatno varčujete denar za starostno obdobje?**

- Da  
 Ne

**IF (17) delovnoakt = [1, 2]**

**Q20 - Menite, da so mesečni prispevki za socialno varnost (ZPIZ, zdravstvo, zaposlovanje, starševsko varstvo, poškodbe) previsoki?**

- Da
- Ne
- Nevem
- Državni zavodi bi morali biti bolj učinkoviti

**IF (18) delovnoakt = [1]**

**Q21 - Je vaš ekonomski položaj (in vaše družine) zelo odvisen od vašega dela?**

- Da
- Ne
- Precej
- Nevem

**IF (19) delovnoakt = [1]**

**Q22 - Vam po plačilu mesečnih stroškov osnovnih življenjskih dobrin (hrana, položnice, stanovanjski stroški, avto..) ostane kaj denarja?**

- Da
- Ne
- Malo

**IF (20) delovnoakt = [1]**

**Q23 - Ste v strahu, da boste ostali v bližnji prihodosti brez dela?**

- Da
- Ne

**IF (21) delovnoakt = [1]**

**Q24 - Imate možnost najema kredita najmanj v višini 20.000 EUR?**

- Da
- Ne
- Nevem

**IF (22) delovnoakt = [1]**

**Q25 - Kakšen je vaš neto mesečni dohodek (po plačilu zakonsko obveznih prispevkov) (vključno s povrnjenimi stroški za malico in prevoz)?**

- manj kot 600 EUR
- 600 - 799 EUR
- 800 - 999 EUR
- 1000 - 1199 EUR
- 1200 - 1399 EUR

- več kot 1400 EUR  
 Ne želim odgovoriti na vprašanje

**IF (23) delovnoakt = [1]**

**Q26 - Bi se odločili za otroka (ali še za enega), če bi imeli višje redne dohodke?**

- Da  
 Ne  
 Nevem  
 Nič od navedenega

**IF (24) delovnoakt = [1]**

**Q27 - Bi rekli, da živite v revščini in da ne zaslužite dovolj za osnovne življenjske dobrine?**

- Da  
 Ne  
 Vse bližje k temu

**Q28 - Menite, da so potrebne spremembe zakonodaje na področju trga dela?**

- Da, vse preveč je negotovega in izkoriščevalnega dela  
 Da, drugi razlogi  
 Sprememba zakonodaje ne bi bistveno spremenila razmer na trgu dela  
 Spremembe niso potrebne  
 Nevem

**Q29 - Menite, da študentsko delo spada med negotove oblike dela, ki temelji tudi na izkoriščanju tistih mladih, ki potrebujejo redno delo?**

- Da  
 Ne  
 Nevem

**IF (25) Q29 = [1] ( Da )**

**Q30 - Študentsko delo bi bilo potrebno:**

- Resno omejiti  
 Ukiniti  
 Drugo:

**IF (26) delovnoakt = [1, 2]**

**Q31 - Kako bi ocenili naslednje:**

	Zelo slabe	Slabe	Povprečne (na ravni drugih držav EU)	Dobre	Zelo dobre
Zaposlitvene možnosti v Sloveniji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>







