

KAKO DOSTOJNE SO NOVE OBLIKE DELA V SLOVENIJI?

SUZANA LAPORŠEK¹

VALENTINA FRANCA²

ANA ARZENŠEK³

POVZETEK: V Sloveniji v zadnjih desetih letih beležimo povečevanje obsega atipičnih oblik zaposlitev in drugih oblik dela kot odziv na spremenjene okoliščine dela. Ker lahko porast novih oblik dela pričakujemo tudi v prihodnje, hkrati pa te oblike pogosto povezujemo s tveganjem prekarosti, se tako v tuji kot domači literaturi ter javnosti sprožajo pobude za ohranitev dostojnega dela ter potrebe po pozornem spremljanju razvoja teh oblik dela z vidika ohranjanja pravic delavcev in sistema socialne varnosti. Namen tega članka je proučiti koncept dostojnega dela, prikazati stanje na trgu dela z vidika razvoja novih oblik dela v Sloveniji in analizirati pravne dileme, ki jih prinašajo nove oblike dela.

Ključne besede: dostojno delo, nove oblike dela, atipične zaposlitve, samozaposlitve, Slovenija

JEL klasifikacija: J20, J40, J44

DOI: 10.15458/85451.77

UVOD

V zadnjih 25 letih so Združeni narodi, Mednarodna organizacija dela (MOD), Svetovna banka in podobne organizacije kot odgovor na izzive, ki jih ustvarjajo svetovna globalizacija, družbenopolitične in klimatske spremembe ter razvoj tehnologije, oblikovali stališča, povezana s tem, kako naj ljudje v spremenjenih okoliščinah živijo in delajo. Koncept dostojnega dela (angl. *decent work*) ima pomembno mesto v razpravah tako v mednarodni kot domači javnosti. S širjenjem prekarnih oblik dela in s tem sočasno nižjo delovnopravno varnostjo na trgu dela so se začele različne pobude, ki pozivajo k ohranitvi dostojnosti pri opravljanju dela.

Koncept dostojnega dela stopa v ospredje tudi v razpravah o trgu dela v Sloveniji, pri čemer Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (2016) kot dostojno razume zlasti delo, ki vsakemu posamezniku omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost. Čeprav koncept dostojnega dela ne izključuje nobene oblike dela, razprave o dostojnem delu pogosto povezujemo s prekarim delom oziroma atipičnimi in drugimi oblikami opravljanja dela. V Sloveniji v zadnjih letih beležimo njihov precejšen porast, pri

1 Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper, Slovenija, e-pošta: suzana.laporsek@fm-kp.si

2 Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo, Ljubljana, Slovenija, e-pošta: valentina.franca@fu.uni-lj.si

3 Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper, Slovenija, e-pošta: ana.arzensek@fm-kp.si

tem pa izstopa naraščanje števila samostojnih podjetnikov in enoosebnih podjetij brez zaposlenih oseb. V okviru teh dveh oblik je še posebej veliko takih, ki delajo pretežno za eno stranko in/ali v prostorih te stranke.

Porast atipičnih in drugih oblik dela je odraz spremenjenega gospodarskega okolja, ki od podjetij terja hitro odzivnost in zmožnost prilagajanja spremembam na trgu. Njihov porast oziroma pojav preostalih oblik dela lahko pričakujemo tudi v prihodnje, pri tem pa je treba ovreči prepričanje, da atipične pogodbe o zaposlitvi ter druge atipične oblike dela nujno pomenijo izkoriščanje delavcev. Oblika pogodbe o zaposlitvi ali oblika dela sama po sebi ni nezakonita, s pravnega vidika pa postane problematično, če se tovrstne oblike zlorablajo, npr. za prikrivanje delovnega razmerja. Da bi ohranili pravice delavcev in hkrati sistem socialne varnosti, je treba pozorno spremljati razvoj atipičnih in drugih oblik dela.

Namen tega članka sta proučitev koncepta dostojnega dela in podrobna analiza stanja in dinamike atipičnih oblik zaposlitev ter drugih oblik dela v Sloveniji. Poleg tega članek analizira tudi pravni vidik nastajajočih oblik dela v Sloveniji. Pojavu novih oblik dela namreč delovnopravna zakonodaja sledi z zamikom, zato prihaja do neenake obravnave posameznikov na trgu dela tako z vidika plačila kot delovnih pogojev in socialne varnosti. V prispevku zato analiziramo in opozarjamo na ponavljajoče se pravne dileme ter predlagamo možne rešitve.

Statistična analiza ob agregatnih podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) pretežno temelji na originalnih mikropodatkih iz Ankete o delovni sili (ADS), ki jo izvaja SURS. Četrtnetni podatki iz ADS so bili združeni na letni ravni za obdobje 2007–2016.

Članek je sestavljen iz treh vsebinskih poglavij. V prvem poglavju opredeljujemo koncept dostojnega dela, čemur sledi analiza dinamike in stanja atipičnih ter drugih oblik dela v Sloveniji. V tretjem delu obravnavamo pravni vidik novih oblik dela v Sloveniji. Članek zaključujemo s sklepom, v katerem strnemo glavna spoznanja.

1 OPREDELITEV KONCEPTA DOSTOJNEGA DELA

Delo obsega velik del našega življenja, saj mu namenjamo precejšen delež časa, hkrati pa je pomemben vir socialne integracije in posameznikove samopodobe. Delo predstavlja tudi najpomembnejši vir dohodka za večino ljudi in slednjim tako omogoča zadovoljevanje drugih potreb (Anker et al., 2003). MOD posveča problematiki dostojnega dela posebno pozornost, saj je to eno izmed njegovih glavnih vsebinskih področij od leta 1999. Dostojno delo po prepričanju MOD ni samo temelj trajnostnega razvoja, pač pa tudi pomemben dejavnik kakovostnega življenja.

Po opredelitvi MOD dostojno delo vključuje priložnosti za produktivno delo s poštenim plačilom, varnost delovnega mesta ter socialno varnost za družine, boljše možnosti za

osebni razvoj in socialno vključenost, svobodo posameznikov pri izražanju njihovih skrbi, združevanje in sodelovanje pri odločitvah, ki vplivajo na njihova življenja, ter enake možnosti in enako obravnavanje za vse moške in ženske (MOD, 2018a). V podporo svoji usmeritvi MOD razvija vrsto aktivnosti in projektov, med drugim tudi statistična orodja za ugotavljanje indeksa dostojnega dela (MOD, 2018b), ravno tako pa je mogoče najti posebna poročila o stanju dostojnega dela za posamezne države po celem svetu. Pri tem so večinoma vključene države z nižjo stopnjo delovne in socialne varnosti, zato posebnega poročila za Slovenijo ni, kot tudi ni poročila za preostale države članice EU (MOD, 2018c). Po mnenju MOD (2008) je zaveza k ekonomskim in socialnim politikam, ki omogočajo izpolnjevanje štirih ključnih strateških ciljev koncepta dostojnega dela (v Tičar, 2015: 1) spodbujanje zaposlitev/zaposlovanja z vzpostavitvijo primerne institucionalnega in ekonomskega okolja; 2) razvoj in izboljšanje ukrepov socialne zaščite; 3) spodbujanje socialnega dialoga in tripartizma ter 4) spoštovanje, spodbujanje in uresničevanje temeljnih načel in pravic iz dela. Med sprejetimi konvencijami in priporočili MOD je tako mogoče najti neposredno in posredno poudarjanje teh ciljev.

S konceptom dostojnega dela je povezano tudi dostojno plačilo, ki v skladu z opredelitvijo MOD pomeni pokrivanje minimalnih življenjskih stroškov in preseganje praga tveganja revščine (MOD, 2018d; Saner 2010).⁴ Z upadanjem deleža plače v narodnem dohodku, naraščajočo neenakostjo in življenjskimi stroški v razvitem svetu se razprave odmikajo od pojma »minimalno plačilo« in naslavljaajo probleme s pojmom »dostojno preživetje« (Grimshaw, 2014). Zato avtorji (npr. Yao et al., 2017; Parker et al., 2016) predlagajo zavzemanje za plačilo, ki posameznikom omogoča zanje smiselno soudeležbo v družbi in ne zgolj golega preživetja. Dostojno plačilo posameznikom npr. omogoča, da del svojega prihodka namenijo rekreaciji, skrbi za družino in akumulaciji prihrankov za prihodnost, dolgoročni namen pa je povečanje svobode ljudi in njihovega blagostanja.

Po drugi strani kritiki koncepta dostojnega dela (Sehnbruch et al., 2015; Burchell et al., 2013; Ghai, 2003) menijo, da je pojem zelo širok, saj lahko vključuje različne dimenzije. To otežuje mednarodno primerjavo, zato so nekatere druge institucije začele razvijati svoj pogled na problematiko. Tako denimo EU namesto o dostojnem delu teži h konceptu kakovosti dela (angl. *quality of work*), ki je po mnenju raziskovalcev bolje definiran in konceptualiziran (Burchell et al., 2013) v primerjavi s konceptom dostojnega dela, ki ga razvija MOD. Vendar se pri dostojnem delu odraža drugačno vrednostno izhodišče MOD, saj je ta univerzalna mednarodna organizacija (ni entiteta, kot to velja za EU) namenjena skrbi za varne, pravične in človeka vredne delovne ter življenjske pogoje in razmere (Tičar, 2015).

Prizadevanja v okviru pobud za dostojno delo imajo torej namen spodbuditi transformacijo bolj humanističnih razmer za delo (Şahin in Bayramoğlu, 2015). To pa

4 Pravico do dostojnega plačila kot temeljno socialno pravico določajo tudi temeljni dokumenti s področja človekovih pravic (več v Laporšek, 2014).

je sočasno tudi cilj družbene odgovornosti, ki jo imajo podjetja do notranjih deležnikov – svojih delavcev.

Pri razumevanju koncepta dostojnega dela v Sloveniji velja poudariti dokument Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (2016) s pomenljivim naslovom »Za dostojno delo«. Kot dostojno delo omenjeno ministrstvo razume zlasti delo, ki posamezniku omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost, kar zlasti zajema delavce v atipičnih oblikah dela. V dokumentu tako predlaga nabor ukrepov glede na stanje na trgu dela s ciljem dostojnega dela vseh državljanov. Taka opredelitev dostojnega dela v izhodišču ne izključuje nobene oblike, čeprav je kot tradicionalen zgled postavljena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Po drugi strani so razprave o dostojnem delu močno povezane s prekarnim delom (MOD, 2012) oziroma nasploh z atipičnimi oblikami opravljanja dela. Ker je to predmet proučevanja različnih ved, kot so sociologija, pravo, ekonomija, psihologija ipd., je toliko težje oblikovati skupni imenovalcev prekarne in z njim povezanega (ne)dostojnega dela. Ne glede na to večina raziskav opozarja na negativne posledice prekarizacije trga dela, zlasti na povečevanje negotovosti življenja posameznikov, ki delo opravljajo pod takimi pogoji (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič, 2015) in na poslabšano zdravje posameznikov, ki opravljajo prekarno delo (Vives et al., 2013; Underhill in Quinlan, 2011; Lewchuk et al., 2008; Quinlan et al., 2001). Pri tem pa ni izključeno, da se tovrstni učinki ne kažejo tudi pri klasični pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas (Ignjatovič in Kanjuro Mrčela, 2016).

2 ATIPIČNE IN NOVE OBLIKE DELA V SLOVENIJI

Čeprav v Sloveniji kot oblika dela še vedno prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, se v zadnjih letih povečuje obseg atipičnih oblik zaposlitev in drugih oblik dela. Z vidika atipičnih zaposlitev je še posebej pereč problem segmentacije trga dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas, ki je zlasti izrazita med mladimi. Kot ugotavljajo Vodopivec, Laporšek in Vodopivec (2017) z uporabo kvazi-eskperimentalnega pristopa in metodo razlika v razlikah, se je z novelo Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2013 sicer nekoliko okrepilo zaposlovanje za nedoločen čas, še posebej v primeru prvih zaposlitev, kar je prispevalo k zmanjšanju segmentacije na trgu dela. V letu 2013 se je tako delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju v primerjavi z letom 2012 zmanjšal za 1 odstotno točko, in sicer na 11,9 %. Temu je sledilo povečanje tega deleža med letoma 2014–2015, v letu 2016 pa se je delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi znižal do 12,6 %, kar je 0,3 odstotne točke nad deležem v predkriznem letu 2008 (SURS, 2018a).

Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju je največji med mladimi (15–24 let). Podatki SURS-a (2018a) kažejo, da je bila skoraj

polovica mladih (48,1 %) v tej starostni skupini v letu 2016 zaposlena za določen čas, pri čemer je bil delež še večji med mladimi ženskami (55,6 %). Delež zaposlitev za določen čas je velik tudi v starostni skupini 25–34 let, kjer jih je za določen čas v letu 2016 delalo 23,5 %. V primerjavi z letom 2010 se je v obeh starostnih skupinah delež zaposlitev za določen čas povečal – za 3,7 odstotne točke v starostni skupini 15–24 let oziroma za 3,2 odstotne točke v starostni skupini 25–34 let. Po drugi strani je delež zaposlenih za določen čas najnižji med starejšimi delavci (55–64 let) in je v letu 2016 znašal zgolj 4,6 %, kar je sicer 1,3 odstotne točke več kot v letu 2010. Delež zaposlitev za določen čas je največji med osebami s srednjo splošno izobrazbo (18,8 % v letu 2016), v primerjavi s predkriznim letom 2008 pa se je ta delež najbolj povečal med najvišje izobraženimi – kar za 4,6 odstotne točke.

Manj pogosta je zaposlitev s krajšim delovnim časom. Delež tistih zaposlenih v delovnem razmerju, ki delajo prek pogodbe s krajšim delovnim časom, je v Sloveniji precej majhen, čeprav skozi zadnje desetletje vztrajno narašča. Tako je bilo leta 2008 med zaposlenimi v delovnem razmerju le 3,7 % zaposlenih za krajši delovni čas. Ta delež se je do leta 2010 povečal do 5,1 %, ko je sledilo manjše nihanje oziroma upad na 4,9 % leta 2013, temu pa postopna rast na 6,1 % v letu 2016 (SURS, 2018a).

V zadnjih letih v Sloveniji opazamo porast drugih oblik dela. Čeprav še vedno zelo prevladujejo zaposleni v delovnem razmerju, so druge oblike dela po podatkih ADS v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva v letu 2016 predstavljale 19 %. Tako je bilo v istem letu med vsemi delovno aktivnimi osebami v Sloveniji 7 % (oziroma 64.180) samostojnih podjetnikov (s. p.), 4,3 % (39.553) kmetov in družinskih pomočnikov, 3,3 % (30.723) delavcev prek študentskega servisa, 2,7 % (24.676) ljudi z lastnim podjetjem in 1,1 % (10.261) delavcev, ki so delali prek pogodbe ali za neposredno plačilo.⁵ V obdobju 2008–2016 se je v strukturi delovno aktivnega prebivalstva še posebej povečal delež samostojnih podjetnikov (za 2,2 odstotni točki), po drugi strani pa, predvsem v zadnjih dveh letih, upada delež kmetov in družinskih pomočnikov. To potrjujejo tudi absolutne številke – v primerjavi z letom 2008 se je število samostojnih podjetnikov do leta 2016 povečalo za 16.379, število oseb, zaposlenih v lastnem podjetju, pa za 8.154 (tabela 1). Hkrati se je v istem obdobju število zaposlenih v delovnem razmerju zmanjšalo za več kot 60 tisoč (SURS (ADS), 2017). Del tega zmanjšanja bi lahko pripisali tudi pojavu zaposlenih v delovnih razmerjih z drugimi oblikami dela.

⁵ Med delovno aktivne osebe, ki opravljajo delo za neposredno plačilo, umeščamo osebe, ki so v določenem tednu pred anketiranjem v okviru ADS opravile vsaj eno uro dela za plačilo (v denarni ali nedenarni obliki) ali dobiček (brezposelna oseba, ki je npr. za neposredno plačilo ali honorar opravljala akviziterska dela, go-spodinja, ki je za plačilo čistila nekomu stanovanje) (SURS 2013).

Tabela 1: Število in delež delovno aktivnih glede na obliko dela v Sloveniji, 2008–2016, v %

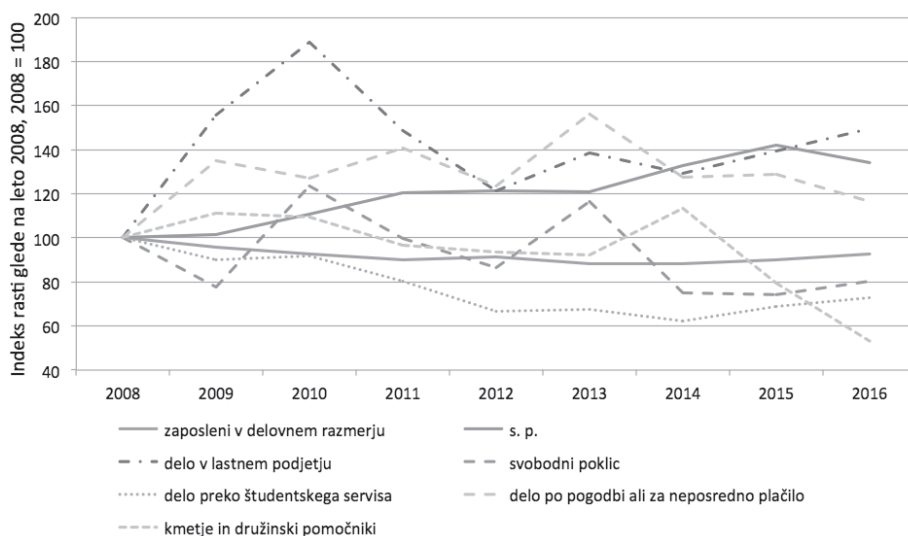
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Število delovno aktivnih glede na obliko dela (v 1.000)									
Zaposleni v delovnem razmerju	805	773	746	726	736	710	710	725	745
Delo v lastnem podjetju	17	26	31	25	20	23	21	23	25
Samostojni podjetniki (s. p.)	48	49	53	58	58	58	63	68	64
Delo v svobodnem poklicu	3	3	4	3	3	4	2	2	3
Delo prek študentskega servisa	42	38	39	34	28	29	26	29	31
Delo po pogodbi ali za neposredno plačilo	9	12	11	12	11	14	11	11	10
Delo prek javnih del	2	2	3	2	3	3	3	4	3
Kmetje in družinski pomočniki	74	83	81	72	70	69	84	59	40
Delež delovno aktivnih glede na obliko dela med vsemi delovno aktivnimi (v %)									
Zaposleni v delovnem razmerju	80,5	78,5	77,0	77,9	79,3	78,2	77,0	78,7	81,0
Delo v lastnem podjetju	1,7	2,6	3,2	2,6	2,2	2,5	2,3	2,5	2,7
Samostojni podjetniki (s. p.)	4,8	4,9	5,5	6,2	6,2	6,4	6,9	7,4	7,0
Delo v svobodnem poklicu	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
Delo prek študentskega servisa	4,2	3,8	4,0	3,6	3,0	3,1	2,8	3,1	3,3
Delo po pogodbi ali za neposredno plačilo	0,9	1,2	1,2	1,3	1,2	1,5	1,2	1,2	1,1
Delo prek javnih del	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
Kmetje in družinski pomočniki	7,4	8,4	8,4	7,7	7,5	7,6	9,1	6,4	4,3

Vir: SURS (ADS), 2017; SURS, 2018a; lastni preračuni.

Slika 1 prikazuje spremembe v številu zaposlenih v posameznih oblikah dela glede na predkrizno leto 2008. V primerjavi z letom 2008 skozi celotno opazovano obdobje do leta 2016 opazamo postopen upad števila zaposlenih v delovnem razmerju – glede na leto 2008 se je njihovo število v letu 2016 znižalo za 7,5 %. Po drugi strani se povečuje število samostojnih podjetnikov – najvišji porast števila samostojnih podjetnikov beležimo v letu 2015 (njihovo število se je glede na leto 2008 povečalo za 41,9 %). Trend rasti je viden tudi pri številu oseb, ki delajo v lastnem podjetju – porast teh je bil v primerjavi z letom 2008 posebej izrazit v letu

2010, v zadnjem opazovanem letu 2016 pa je njihovo število v primerjavi z letom 2008 naraslo za 49,4 %. Podoben trend je opazen tudi pri obliki dela po pogodbi ali za neposredno plačilo (še posebej izrazit je skok v letu 2013, ko se je obseg te oblike dela povečal za več kot 50 % v primerjavi z letom 2008) in pri kmetih ter družinskih pomočnikih, a dinamika rasti obsega teh oblik dela ni konstantna. Obseg študentskega dela, ki v Sloveniji predstavlja pomembno začasno obliko dela mladih, se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal za 27,1 % (SURS (ADS), 2017). Ne glede na to je delež začasnih zaposlitev med mladimi (starostna skupina 15–24 let) še vedno (30.723) med najvišjimi v EU. Po podatkih Eurostata (2018) je delež zaposlenih za določen čas v starostni skupini 15–24 let v Sloveniji v letu 2016 znašal 74 % (to Slovenijo uvršča na prvo mesto med državami EU), medtem ko je bilo povprečje EU-28 43,7 %.

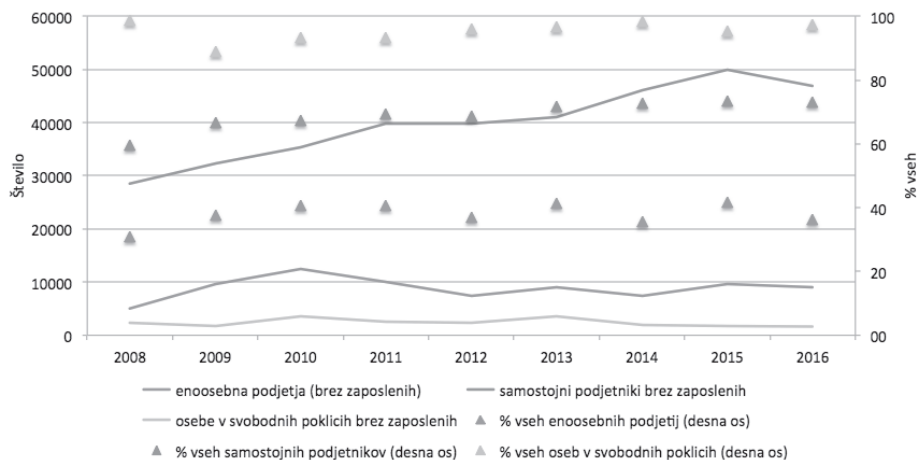
Slika 1: Spremembe števila oseb, ki delajo v posameznih oblikah dela (glede na leto 2008) v Sloveniji, indeks rasti, 2008 = 100



Vir: SURS (ADS), 2017; SURS, 2018a; lastni preračuni.

Podrobnejša analiza samostojnih podjetnikov in oseb, ki delajo v lastnem podjetju ali svobodnem poklicu, kaže, da se v teh skupinah povečuje število oziroma delež tistih brez zaposlenih oseb. Kot je prikazano na sliki 2, se je število samostojnih podjetnikov brez zaposlenih povečalo skoraj za dve tretjini – z 28.510 v letu 2008 na 46.924 v letu 2016. Njihov delež med vsemi samostojnimi podjetniki je v letu 2016 dosegel 73,2 %, kar je 13,6 odstotne točke več kot v letu 2008. Podoben trend, čeprav manj izrazit, opazamo tudi pri osebah, ki delajo v lastnem podjetju, a nimajo zaposlenih (to je enoosebnih podjetij) – teh je bilo v letu 2008 5.035 (oziroma 30,8 % vseh enoosebnih podjetij), čemur je sledila rast do leta 2010 (12.541) in nato postopno zmanjšanje števila do leta 2016, ko je bilo v enoosebnih podjetjih zaposlenih 9.001 oseb (to je 36,5 % vseh enoosebnih podjetij) (SURS (ADS), 2017).

Slika 2: Število enoosebnih podjetij, samostojnih podjetnikov in oseb v svobodnih poklicih brez zaposlenih v Sloveniji (leva os) in njihov delež med vsemi osebami v posamezni obliki dela (desna os), 2008–2016



Vir: SURS (ADS), 2017; SURS, 2018a; lastni preračuni.

Med vsemi samostojnimi podjetniki brez zaposlenih jih je v letu 2016 12.442 oziroma 26,5 % delalo pretežno za eno stranko, med temi pa več kot polovica (to je 6.299) tudi večinoma v prostorih te stranke.⁶ Število teh dveh skupin samostojnih podjetnikov v zadnjih letih vztrajno narašča. V primerjavi z letom 2012 se je število samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko, do leta 2016 povečalo za 65,2 %, število samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa za 82,8 %.⁷ Med enoosebnimi podjetji je delež tistih, ki delajo pretežno za eno stranko, v letu 2016 znašal 10,2 %, delež tistih, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa 4,2 % (SURS (ADS), 2017).

Podrobnejša analiza strukturnih značilnosti samostojnih podjetnikov brez zaposlenih, ki delajo pretežno za eno stranko, kaže, da prevladujejo moški (približno 60 % v letu 2016) oziroma osebe, stare od 30 do 39 let (29,8 % v letu 2016). Po izobrazbi prevladujejo osebe s poklicno in srednjo strokovno izobrazbo (46,1 % v letu 2016), sledijo pa jim osebe z višješolsko in visokošolsko izobrazbo (34,2 % v letu 2016) (SURS (ADS), 2017).

6 Delež samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, znaša 13,4 % vseh samostojnih podjetnikov brez zaposlenih.

7 V obdobju 2012–2016 se je med vsemi samostojnimi podjetniki brez zaposlenih delež tistih samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko, povečal za 7,6 odstotne točke, delež tistih samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa za 4,8 odstotne točke.

3 PRAVNI VIDIKI NOVIH OBLIK DELA

V sodobnem okolju delo poteka v različnih oblikah, kar odpira vrsto pravnih vprašanj in izzivov. Če je pred desetletji veljalo, da so delo večinoma opravljali na podlagi pogodbe o zaposlitvi (kot kažejo podatki o dinamiki posameznih oblik dela v tabeli 1) ter da so bili zaposleni večinoma člani sindikata, danes temu ni več tako (CJM, 2018).⁸ Delo poteka v različnih oblikah, članstvo v sindikatih je neenakomerno porazdeljeno po panogah (CJM, 2018), kolektivne pogodbe pa še vedno veljajo samo za zaposlene. Vprašanje je torej, kakšen je delovnopравни in socialnopравни položaj posameznikov, ki delo opravljajo v odvisnem razmerju brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je treba poudariti, da *koncept dostojnega dela ni vezan na določeno obliko dela*. V izhodišču je treba ovreči prepričanje, da atipične pogodbe o zaposlitvi ter druge atipične oblike dela nujno pomenijo izkoriščanje delavcev. Oblika pogodbe o zaposlitvi ali oblika dela sama po sebi ni nezakonita, s pravnega vidika pa postane problematično, če se tovrstne oblike zlorablajo, npr. zlasti za prikrivanje delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) namreč določa, da obstaja, če so v posameznem razmerju izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, določeni v 4. členu ZDR-1 v povezavi z 22. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) in 54. členom ZDR-1 (pogodba o zaposlitvi za določen čas), *domneva, da delovno razmerje obstaja* ter delo ne sme biti opravljeno na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (drugi odstavek 13. člena ZDR-1). Pri tem je ključno zlasti dvoje. Prvič, če stranki ne skleneta pisne pogodbe o zaposlitvi, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (četrti odstavek 17. člena ZDR-1). Drugič, presoja se dejansko razmerje med strankama, ne glede na obliko njunega dogovora: če sta stranki npr. sklenili podjemno pogodbo, dejansko razmerje pa ima vse elemente delovnega razmerja, lahko katera koli stranka zahteva sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Med civilnimi oblikami opravljanja dela so v praksi najpogostejše naslednje: pogodba o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom (ali zaposlitev v lastnem podjetju), delo prek podjemne ali avtorske pogodbe, študentsko delo ter začasno in občasno delo upokojencev. Kot novo obliko dela uvrščamo tudi delo prek spletnih platform, za to obliko pa je značilen spremenjen poslovni model. Najprej je treba poudariti, da te oblike same po sebi ne ogrožajo koncepta dostojnega dela, vendar se to lahko hitro zgodi, če nadomeščajo delovno razmerje ali pa določajo pogoje sodelovanja, ki niso v skladu s konceptom dostojnega dela.

V nadaljevanju podrobneje prikazujemo pravne vidike posameznih oblik zaposlitve oziroma oblik dela. Na podlagi tabele 1 se vse oblike atipičnih pogodb o zaposlitvi klasificirajo kot zaposleni v delovnem razmerju; pogodba o poslovnem sodelovanju in ekonomsko odvisna oseba bi lahko veljala za delo samostojnega podjetnika (s. p.), medtem ko delo prek spletnih platform kot oblika dela ni pravno urejena, zato o tem ni vodena posebna statistika.

⁸ Podatki o sindikalnem članstvu so pridobljeni na podlagi anketiranja, zato jih ni mogoče označiti za popolnoma točne. Po zadnjih podatkih Centra za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij (CJM, 2018) je aprila 2018 12,8 % anketiranih navedlo, da so člani sindikata. Uradne statistike v Republiki Sloveniji o sindikalnem članstvu ni.

3.1 Atipične pogodbe o zaposlitvi

Atipične pogodbe o zaposlitvi niso novost v obstoječi zakonodaji, spreminjata pa se način in obseg uporabe posamezne oblike atipičnih pogodb o zaposlitvi. Pri tem velja poudariti, da je bil pred desetletjem eden glavnih problemov na trgu dela segmentacija delavcev med tistimi, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, in tistimi, ki so imeli pogodbo o zaposlitvi za določen čas, kakor navajamo v 2. poglavju tega članka. Četudi danes ta razkorak ostaja, so se v obsegu povečale tudi druge atipične pogodbe o zaposlitvi, zlasti agencijsko delo in zaposlitev za krajši delovni čas. Po drugi strani pa se pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ne uporablja tako pogosto, kot bi se sicer lahko glede na družbene in gospodarske spremembe oziroma razmere.

3.1.1 Zaposlovanje za določen čas

Zaposlitev za določen čas je ena pomembnejših oblik atipičnih pogodb o zaposlitvi v Sloveniji (med vsemi zaposlenimi v letu 2016 jih je bilo 16,2 % za določen čas) in je še posebej pogosta med mladimi (več v 2. poglavju; SURS, 2018a). Pri zaposlovanju za določen čas še vedno ostaja prisotna problematika t. i. veriženja pogodb, čeprav pri delodajalcu obstaja trajna potreba po delu. Tako posamezniki ostajajo zaposleni pri delodajalcu na podlagi pogodb za določen čas več let, tudi desetletje, čeprav bi morali po ZDR-1 skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Poleg tega ZDR-1 ne določa minimalnega trajanja pogodbe za določen čas, zato so se razvile sicer zakonite, a z vidika koncepta dostojnega dela neustrezne prakse, ko se z delavci sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas za zelo kratko obdobje, npr. za 14 ali 30 dni. S tem je delavec v stalni negotovosti, ali bo imel zaposlitev ali ne – njegov položaj bi bil bistveno drugačen, če bi imel zaposlitev za eno leto in ne zgolj 14 dni. Takšna negotovost ima lahko znatne psihične posledice zaradi večkratnega doživljanja stresa, ali bo sklenjena nova pogodba o zaposlitvi ali ne. Ravno tako je z vidika koncepta dostojnega dela sporna praksa prekinitve pogodbe za najmanj tri mesece ob (neformalni) obljubi, da bo delavec po treh mesecih prejel novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Po šestem odstavku 55. člena ZDR-1 namreč velja, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega v tovrstnih primerih zaposlenim ne pripadajo nekatere pravice v polnem obsegu oziroma samo sorazmerno s časom zaposlitve, kot so npr. letni dopust, izplačilo regresa, pravica do udeležbe pri dobičku ali božičnice/trinajste plače ipd.

3.1.2 Zaposlovanje za krajši delovni čas

Pri agencijskem delu podobno ostaja pravno nedorečen pojem *začasnosti* uporabe tega instituta pri delodajalcu – uporabniku.⁹ V nasprotju z zaposlitvijo za določen čas, ko je ta

⁹ Agencijsko delo v Sloveniji narašča od leta 2011 – celotno število agencijskih delavcev se je povečalo s 5.000 v januarju 2011 na 15.900 v decembru 2016. V tem obdobju se je še posebej povečal delež agencijskih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas – s 5 % v letu 2011 na 44,5 % v januarju 2015 (več v Vodopivec, Laporšek, Vodopivec, 2017).

meja postavljena pri dveh letih za opravljanje istega dela, pri agencijskem delu ni nobenega neposrednega določila o tem. ZDR-1 v 60. členu navaja, da se pogodba o zaposlitvi lahko z delavcem sklene za določen ali nedoločen čas, pri čemer pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi veljajo omejitve iz 54. člena in iz drugega ter tretjega odstavka 55. člena ZDR-1. S tem je postavljena meja za tiste delavce, ki so pri agenciji zaposleni za določen čas, medtem ko za delavce, ki so zaposleni za nedoločen čas, eksplicitnega zakonskega določila, ki bi časovno preprečeval trajno opravljanja dela agencijskih delavcev, ni. Tako se v praksi dogaja, da posamezniki, zaposleni pri agenciji, opravljajo delo pri delodajalcu – uporabniku več let. V takih primerih obstoja trajna potreba po delu, zato bi moral biti tak posameznik posledično zaposlen neposredno pri delodajalcu – uporabniku. V teh primerih uporaba agencijskega dela ni ustrezna niti glede na namen zakonskih določb niti glede na koncept dostojnega dela. Poleg tega se s takšnim dolgotrajnim sodelovanjem odprejo tudi druga vprašanja, kot so, kdo je dejansko delodajalec, kako je z vključitvijo v participativne pravice ipd. (več v Franca, 2017).

Čeprav so agencijski delavci zaposleni in jih kot take varuje delovna zakonodaja, v praksi niso redki primeri, ko so obravnavani kot drugorazredni delavci, zlasti če prihajajo iz drugih držav. Kot nezakonito in tudi neustrezno prakso z vidika koncepta dostojnega dela je mogoče označiti primere, ko so agencijski delavci nižje plačani kot redno zaposleni ter niso deležni enakih ugodnosti, kot so npr. nižji regres, neudeležba pri plačilu božičnice/trinajste plače ipd. ZDR-1 je namreč v 63. členu jasen: za čas opravljanja dela pri delodajalcu – uporabniku veljajo za agencijskega delavca tudi določbe kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca – uporabnika, oziroma določbe splošnih aktov delodajalca. Ravno tako je v tretjem odstavku navedenega člena eksplicitno določeno, da to vključuje tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo (več o tem v Kresal Šoltes, 2017).

3.1.3 Krajši delovni čas

Zaposlovanje za krajši delovni čas se je v Sloveniji razširilo s prihodom tujih podjetij in drugačnih poslovnih modelov, zlasti v določenih panogah, kot je trgovinska. Kljub naraščanju pa je delež zaposlenih za krajši delovni čas še vedno majhen – v letu 2016 jih je za krajši delovni čas delalo le 6,1 % zaposlenih v delovnem razmerju (več v 2. poglavju). Pri zaposlovanju za krajši delovni čas (posebnosti glede invalidov, delno upokojenih in staršev so iz te analize izvzete) se kot izziv kažejo situacije, ko se od zaposlenih za krajši delovni čas pričakuje *opravljanje dela tudi čez dogovorjeni krajši čas*. ZDR-1 v šestem odstavku 65. člena jasno določa, da delodajalec delavcu, ki dela za krajši delovni čas, ne sme naložiti dela prek dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena ZDR-1 (dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče) ali v primeru, da se delavec in delodajalec tako dogovorita v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas. Ravno tako lahko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom (66. člen ZDR-1). Zagotovitev zaposlitve za polni delovni čas predstavlja osnovo za socialno varnost posameznika. Slovenska praksa pri tem nekoliko odstopa, saj si večina zaposlenih za krajši delovni čas pri enem delodajalcu

ne poišče dela pri drugem delodajalcu. Razlog za to je, da je ponudba zaposlitev za krajši delovni čas na slovenskem trgu dela skromna, glede na dejansko in velikokrat nepredvidljivo organizacijo delovnega časa pri delodajalcu pa so tej delavci tudi omejeni pri iskanju zaposlitve. Do podobnih ugotovitev prihaja tudi Inšpektorat za delo RS (2017), ki ugotavlja, da so v praksi prisotne številne zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas. Z vidika dostojnega dela je problem zlasti v zagotavljanju ustrezne socialne varnosti oziroma natančneje pokojninskega zavarovanja. Nižje plačilo prispevkov vodi v nižjo pokojnino in revščino; v primeru doplačevanja v pokojninsko blagajno pa se ljudem znižajo obstoječi prihodki.

Drugi izziv, ki se ga bo treba lotiti v zvezi s pogodbo za krajši delovni čas, je konkurenčna prepoved (39. člen ZDR-1). Trenutno veljavna ureditev ZDR-1 ne določa nobene izjeme za zaposlene za krajši delovni čas, kar pa ni v skladu s samim institutom zaposlitve za krajši delovni čas, ki omogoča zaposlitev pri več delodajalcih tako, da delavec doseže polni delovni čas (66. člen ZDR-1). Zato bi bilo treba v tem pogledu dopustiti izjemo in sprejeti tako interpretacijo ali pa določiti zakonsko spremembo.

3.1.4 Delo na domu

Delo na domu kot atipična oblika pogodbe o zaposlitvi, ki je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas, je v Sloveniji relativno malo uporabljena, kar bi lahko ocenili kot premalo izkoriščeno možnost zlasti z vidika lažjega usklajevanja zasebnega in poslovnega življenja. Atipičnost te oblike dela se kaže v tem, da delavci delo opravljajo zunaj prostorov delodajalca, na domu delavca ali kjer koli drugje. Delovna zakonodaja je v tem pogledu toga, saj ureja delo na domu kot posebnost pogodbe o zaposlitvi in ne ločuje oziroma postavlja istih pogojev za vse. Dejansko pa je treba razlikovati med položajem, ko posameznik *dolgotrajno* (to je pretežni delovni čas) opravlja delo na domu. S tega vidika bi lahko ocenili trenutne zakonske norme kot relativno ustrezne. Z razmahom tehnologije in internetnega dostopa do praktično vseh podatkov in procesov podjetja se je povečala možnost *kratkotrajnega* dela na domu. V praksi gre za primere, ko delavec ob določenih dnevih nima dogovorjenih fizičnih obveznosti na delovnem mestu (denimo sestankov in drugih poslovnih srečanj) in bi lahko delo opravljal doma. Za tovrstno opravljanje dela na domu ne bi bilo treba skleniti posebnih pogodb, obveščati inšpektorata za delo (četrty odstavek 68. člena ZDR-1) ipd. Ob tem bi bilo treba upoštevati tudi želje delavca – zlasti pomembna je preprostost sistema odločanja, kdaj se bo delo opravljal na domu. Delavec bi lahko npr. imel možnost samostojne odločitve, da en dan na teden opravlja delo od doma z vnaprejšnjo seznanitvijo neposredno nadrejenega.

3.2 Poslovno sodelovanje s samostojnim podjetnikom

V osnovi samostojni podjetnik deluje na trgu zase in svoj račun, pri čemer sta zanj značilni podjetniška svoboda in prosta gospodarska pobuda, ki je tudi ustavno varovana. Vendar, kakor kažejo podatki, predstavljeni v 2. poglavju, sodelovanje s samostojnim

podjetnikom v veliki meri nadomešča delovno razmerje. Ker pa gre za civilno pogodbo, se lahko stranki v njej dogovorita prosto in brez večjih omejitev. V praksi to velikokrat pomeni nižje plačilo, kot bi ga ta oseba dobila, če bi bila zaposlena, neplačilo prispevkov in drugih davkov s strani delodajalca; tak posameznik nima zagotovljenega nadomestila za bolniške odsotnosti, dopusta in drugih odsotnosti v skladu z ZDR-1 in kolektivnimi pogodbami, običajno so dogovorjeni krajši odpovedni roki brez utemeljitve razloga ipd. Pri bolj specializiranih delih, zlasti na področju informacijske tehnologije, je mogoče najti primere, ko delavcem tovrstna oblika sodelovanja odgovarja zaradi večjega obsega dela, ki ga lahko opravijo. Če bi bili zaposleni, bi bili namreč omejeni tako s tedenskim delovnim časom kakor tudi s številom nadur. S tem, ko sodelujejo s podjetjem v obliki samostojnega podjetnika, taka omejitev odpade. Tudi davčna obravnava prihodkov prek s. p. je ugodnejša v primerjavi z redno zaposlitvijo. Kljub temu pa delo prek s. p. pomeni nižji priliv v socialne blagajne, zlasti v zdravstveno in pokojninsko.

Poudariti velja, da je vse navedeno (pravni) problem, če tovrstno sodelovanje vsebuje elemente delovnega razmerja. V tem primeru govorimo o kršitvi zakona, delavec pa ima ustrezno sodno varstvo; pred pristojnim delovnim sodiščem lahko zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja, torej sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter nato preostale pravice, ki bi mu pripadale od prvega dne sodelovanja naprej. Vendar izkušnje iz prakse kažejo, da tovrstni samostojni podjetniki redko poiščejo sodno varstvo, predvsem zaradi bojazni, da bi izgubili delo in s tem zaslužek, v manjši meri pa so tudi nekateri, ki jim ta oblika sodelovanja ustreza. Razlogi so predvsem finančne narave, a med temi so zlasti tisti, ki prejemajo višja plačila od minimalno določenih. Posledica je, da imamo na trgu dela veliko število posameznikov, ki delajo v takih okoliščinah, kar je daleč stran od koncepta dostojnega dela.

3.3 Ekonomsko odvisna oseba

Zakonodajalec je z novelo ZDR-1 leta 2013 uredil položaj ekonomske odvisne osebe, za katero velja omejeno delovnopravno varstvo. To so tisti samostojni podjetniki, ki ne zaposlujejo drugih delavcev in ki najmanj 80 % svojega prihodka dobijo od enega podjetja.¹⁰ S tako visokim prihodkom od enega podjetja je namreč vzpostavljena ekonomska odvisnost, zato naj bi tem osebam pripadalo določeno delovnopravno varstvo. Vendar iz prakse praktično ni zaznati primerov, da bi nekdo, ki pridobi vsaj 80 % prihodkov od enega naročnika in je posledično od njega odvisen, uveljavil svoj status tako, da bi pridobil *plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevajoč kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti*

¹⁰ V okviru podatkov ADS lahko ekonomsko odvisne osebe opredelimo kot samostojne podjetnike, ki nikogar ne zaposlujejo in delajo večinoma za eno stranko. Kot je prikazano v 2. poglavju, je bilo po navedeni opredelitvi v letu 2016 ekonomsko odvisnih 12.442 oseb. SURS (2018b) je v priložnostnem modulu raziskovanja z naslovom »Aktivno in neaktivno prebivalstvo v 2. četrtletju 2017« skušal natančneje opredeliti ekonomsko odvisne osebe. Po novi opredelitvi so ekonomsko odvisne osebe tisti samozaposleni, ki so brez zaposlenih, delajo zgolj za eno stranko ali večino svojega prihodka (vsaj 75 %) zaslužijo z delom za eno stranko in svojega delovnega časa ne morejo določati sami. Takih samozaposlenih je bilo v 2. četrtletju 2017 približno 6.000.

plačila davkov in prispevkov (drugi odstavek 214. člena ZDR-1). Še manj verjetno pa je, da bo tak status uveljavljal ob koncu koledarskega leta in zahteval razliko v plačilu za nazaj, to je za celo koledarsko leto ali le del. To namreč pomeni, da bi npr. decembra to sporočil delodajalcu in zahteval morebitno razliko v plači za 12 mesecev. Zaradi že omenjene bojazni pred izgubo dela posamezniki ne zahtevajo delovnopravnega varstva, ki bi jim pripadalo na podlagi ZDR-1. Tudi v sodni praksi ni primerov, ki bi presojali ta vprašanja. Sprejet tudi ni bil poseben zakon, ki bi urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb, kakor to predvideva 223. člen prehodnih in končnih določb ZDR-1. Zato so ta določila bolj ali manj ostala mrtva črka na papirju.

3.4 Delo prek spletnih platform

Delo prek spletnih platform je svoj razmah doživelo po letu 2012, sedaj pa se pojavlja v različnih oblikah po celem svetu in zajema tako preprosta dela, kot so npr. prevoz ljudi, dostava hrane, vnos podatkov ipd., kot tudi zahtevnejša, kot so prevodi strokovnega besedila, razvijanje tehnologije in računalniških programov ipd. (Lehdonvirta, 2017). Izhodiščna ideja opravljanja dela prek spletnih platform je t. i. delo na zahtevo, to je, da je delo opravljeno takrat, ko to potrebuje podjetje. Slednje svojo potrebo objavi prek spletnih platform, na oglas pa se javijo posamezniki, ki za določeno ceno opravijo to delo. V ozadju tega razmišljanja je t. i. drobitev dela (angl. *fragmentation, casualisation*). Namesto opravljanja dela kot takega (kot ga poznamo v okviru klasične pogodbe o zaposlitvi) se delo »drobi« na posamezna opravila (angl. *tasks, gigs*), ki naj bi jih posameznik opravil po (večkrat navideznem) načelu »sam svoj šef«. S tem se težišče premika s posameznika s pogodbo o zaposlitvi za določeno delovno mesto (angl. *workplace*) na naročilo za izvedbo različnih opravil (angl. *tasks*) pogodbenikom/podizvajalcem. Dela tako ne opravi zgolj en posameznik na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak se »razdrobi« na manjša, preprostejša opravila – ta opravijo posamezniki, ki niso v delovnem razmerju. Od tu izvira tudi najpogostejše poimenovanje tega dela kot t. i. gig work oziroma delavci kot »gig workers«. V mednarodni literaturi je proučevanje te oblike dela v središču pozornosti tako z vidika individualnih kot kolektivnih pravic (več v Berg, 2016; Davidov, 2017; De Stefano, 2016a, 2016b in 2017). Čeprav v Slovenijo ta oblika dela šele vstopa, pa so bile osnovne dileme že predstavljene v strokovni javnosti (npr. Tičar, 2016; Franca in Gliha Škrjanec, 2017a in 2017b; Kresal, 2017; Franca, 2018).

4 SKLEP

Dostojno delo ni vezano zgolj na določene oblike opravljanja dela, čeprav je neizpodbitno dejstvo, da nekatere oblike dela posameznike vodijo k slabšemu položaju na trgu dela. Ključni razlikovalni znak je izvajanje dela na dogovorjen in pravno ustrezen način. Tudi dostojno delo, ki naj bi ga zagotavljala pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, se namreč lahko hitro sprevrže v nedostojno delo z neustreznimi pogoji dela, recimo z razporeditvijo delovnega časa, ki ne omogoča niti kakovostnega počitka niti organizacije zasebnega življenja. Vnaprej torej ni mogoče izključiti nobene oblike oziroma je treba

pri ugotavljanju, ali je neko delo dostojno ali ne, izhajati iz prakse, to je iz uresničevanja odnosa med delavcem in delodajalcem.

V Sloveniji smo v zadnjem desetletju priča porastu novih oblik dela, pri tem pa še posebej izstopa naraščanje števila samostojnih podjetnikov brez zaposlenih oseb, ki večinoma delajo za eno stranko in/ali v prostorih te stranke. To lahko v praksi pomeni tudi prikrito delovno razmerje. Glede na razvoj tehnologije je v prihodnje mogoče pričakovati tudi druge oblike dela in s tem možnost kršitev zakonodaje ali odstopanj od koncepta opravljanja dela, zato bo treba toliko pozorneje spremljati razvoj z vidika tako ohranjanja pravic delavcev kot tudi sistema socialne varnosti. Zlasti je pomembna okrepitev nadzora s strani inšpekcije za delo, ki mora zagotoviti zadostno število inšpektorjev in nabor sankcij, ki jim jih nudi zakonodaja.

LITERATURA

1. Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, A. J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–178.
2. Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Mednarodna organizacija dela: Conditions of Work and employment Series No. 74*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf (20. 1. 2018).
3. Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477.
4. Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij (CJM). (2018). Podatki o sindikalnem članstvu, sporočeni na elektronski naslov avtorice članka dne 20. 4. 2018.
5. Davidov, G. (2017). The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 1–2(6), 6–15.
6. De Stefano, F., Bagdadli, S. & Camuffo, A. (2017). The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. *Human Resource Management*, 57(2), 549–566.
7. De Stefano, V. (2016a). *The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the »gig-economy«*; ILO Report. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (15. 1. 2017).
8. De Stefano, V. (2016b). Non-standard work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach. *Industrial Law Journal*, 46(2), 185–207.
9. Franca, V. (2017). Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij. *Podjetje in delo*, 43(6/7), 1212–1222.
10. Franca, V. (2018). Delovnopravno varstvo v okolju spletne platforme. *LeXonomica* 10(1). (čaka na objavo).
11. Franca, V. & Gliha Škrjanec, U. (2017a). Delavec v delitveni ekonomiji (1): opravljanje dela ali storitev? *Pravna praksa*, 36(36–37), 13–15.
12. Franca, V. & Gliha Škrjanec, U. (2017b). Delavec v delitveni ekonomiji (2): kakšno bo delovnopravno varstvo prihodnosti? *Pravna praksa*, 36(38), 12–14.

13. Ghai, D. (2003). Decent Work: Concepts and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.
14. Grimshaw, D. (2014). *At work but earning less: Trends in decent pay and minimum wages for young people*. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_227_engl.pdf (10. 8. 2018).
15. Ignjatovič, M. & Kanjuro Mrčela, A. (2016). *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue: The case of Slovenia*. Report for the EC project “Reducing precarious work in Europe through social dialogue”. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Slovenia-final-report.pdf> (19. 11. 2017).
16. Kanjuro Mrčela, A. & Ignjatovič, M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3), 350–381.
17. Kresal Šoltes, K. (2017). Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela? *Delavci in delodajalci*, 17(2–3), 199–220.
18. Kresal, B. (2017). Delu v času »delitvene ekonomije«, »sodelovalnega gospodarstva« in »spletnih platform«. *Podjetje in delo*, 6–7(43), 1161–1169.
19. Laporšek, S. (2014). *Učinki minimalne plače v Sloveniji: empirična analiza na mikropodatkih. Doktorska disertacija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Lehdonvirta, L. (2017). *Where are online workers located? The international division of digital gig work*. <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/> (25. 8. 2017).
21. Lewchuk, W., Clarke, M. & de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work. Employment and Society*, 22(3), 387–406.
22. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2016). *Za dostojno delo*. Ljubljana: MDDSZ. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf (25. 5. 2018).
23. MOD. (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm (19. 5. 2018).
24. MOD. (2018a). *Decent work*. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (19. 5. 2018).
25. MOD. (2018b). *Measuring decent work*. <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (19. 5. 2018).
26. MOD. (2018c). *Programmes by country/subregion: Europe and Central Asia*. <http://www.ilo.org/> (19. 5. 2018).
27. MOD. 2018d. *Global wage report 2016/17*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf (11. 8. 2018).
28. MOD. 2012e. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf
29. Quinlan, M., Mayhew, C. & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.
30. Parker, J., Arrowsmith, J., Prowse, P. & Fells, R. (2016). The living wage: concepts, contexts and future concerns. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 26(1), 1–7.

31. Şahin, M. & Bayramoğlu, G. (2015). Decent Work in the Context of Corporate Social Responsibility. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 162–167.
32. Saner, R. (2010). Decent work and decent pay: Dual salary systems and poverty reduction policy. *International Journal of Psychology*, 45(5), 376–380.
33. Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N. & Piasna, A. (2015). Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development and Change*, 46(2), 197–224.
34. SURS. (2013). *Anketa o delovni sili. Navodila za telefonske anketarje*. Ljubljana: SURS.
35. SURS. (2017). *Anketa o delovni sili. Podatkovna baza za obdobje 2008–2016*. Ljubljana: SURS.
36. SURS. (2018a). *SI-Stat podatkovni portal*. <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp> (5. 8. 2018).
37. SURS. (2018b). *Največja težava samozaposlenih je bil izpad prihodka v primeru bolezni*. <https://www.stat.si/StatWeb/PDF/PrikaziPDF.aspx?id=7302&lang=sl> (13. 9. 2018).
38. Tičar, L. (2015). Novejše norme MOD in koncept dostojnega dela. *Delavci in delodajalci*, 15(2–3), 209–222.
39. Tičar, L. (2016). Vpliv digitalizacije na pojav novih oblik dela. *Delavci in delodajalci* 16(2–3), 241–256.
40. Underhill, E. & Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations industrielles*, 66(3), 397–421.
41. Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2013). Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*, Article ID 978656.
42. Vodopivec, M., Laporšek, S. & Vodopivec, M. (2017). *Equity Effects Of The New Law On Labour Relations In Slovenia. Final Report under the Component 2: Equity and Productivity Effects of the New Labour Code (Part 1)*. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/aposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podroczju_socialnih_politik_v_Sloveniji/WP_2_Equity_and_Productivity_Effects_Part_I.pdf (15. 11. 2017).
43. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 – odl. US.
44. Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J. & Carr, S. C. (2017). The living wage as an income range for decent work and life. *Employee relations*, 39(6), 875–887.