

VSI ZA DRUGE -  
ZADRUGE ZA VSE!



ZDRUŽIMO SE!

PEKARNA MAGDALENKE MREŽE  
OB ŽELEZNICI 8  
SI-2000 MARIBOR  
T: 02 3007870 / 02 3006850  
M: 041 481 246  
E: infopeka@infopeka.org  
DAVČNA ŠT.: 19034890

# PREKARNOST MLADIH V SLOVENIJI

## DRŽAVNE POLITIKE IN ZADRUŽNIŠTVO KOT ALTERNATIVA



Pregled pripravila: Zala Turšič in Gregor Inkret

december 2016

Program »Združimo se!« izvaja Pekarna Magdalenske mreže Maribor. Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Projekt je namenjen krepitevi aktivnega državljanstva mladih za povečanje zaposljivosti in zaposlenosti mladih.

## Vsebina

<b>1. Uvod</b> .....	3
<b>2. (Ne)varnost zaposlitve v Sloveniji</b> .....	6
2.1 Fleksibilizacija na trgu dela ne vodi v nižjo brezposelnost.....	7
2.2 Zaposlitev za nedoločen čas izgublja temeljne elemente varnosti.....	10
2.3 Revni zaposleni .....	11
2.4 Rast zaposlenosti v obliki agencijskega dela .....	12
<b>3. Prekarnost v Sloveniji</b> .....	14
Študentsko delo .....	15
Samozaposlitev.....	16
Pogodbe civilnega prava.....	19
Elementi prekarnosti - starost .....	20
Elementi prekarnosti - spol.....	21
<b>4. Prekarnost v EU</b> .....	23
‘Ocena tveganja’.....	24
Oblike dela v Evropi.....	26
Prekarnost - dejavniki tveganja .....	32
<b>5. Samozaposlovanje</b> .....	40
Status samozaposlenega v kulturi.....	40
Status samostojnega podjetnika .....	44
Ekonomsko odvisna oseba.....	45
<b>6. Zadrugištvo</b> .....	47
Jezikovno pojasnilo .....	48
Načela zadrugištva.....	49
Zakaj zadruge? .....	52
<b>7. Ukrepi, programi in reforme na področju (samo)zaposlovanja</b> .....	54
Aktivne politike zaposlovanja in Jamstvo za mlade .....	55
Splošni komentarji.....	58
<b>8. Zaključki in priporočila</b> .....	61
<b>9. Literatura in viri</b> .....	63

## 1. Uvod

Zala Turšič

Delo in zaposlovanje sta temi, ki jima javnost namenja veliko pozornosti in odpirata razprave, ki vključujejo vprašanja davčne politike, izobraževalnega sistema in njegove ustreznosti, pa tudi preizpraševanje priložnosti, ki jih dandanes kot posameznice in posamezniki na trgu dela imamo. Logično je, da gre za perečo temo, saj se vprašanja dela, zaslužka, socialne varnosti in samostojnosti dotikajo prav vsakega med nami. Tokratna analiza bo namenjena pregledu trenutnega položaja na trgu dela in njegovih glavnih značilnosti ter možnosti ustvarjanja novih oblik zaposlitev.

Osnovna značilnost sodobnega trga dela, ki velja tudi za Slovenijo, je prekarnost - dejstvo, da vse večji delež prebivalstva opravlja dela, ki so za delavca oziroma delavko "bolj negotove, njihov položaj pa je slabši v primerjavi s standardno obliko zaposlitve" (Kresal 2013, 127). Trend prekarizacije je viden že desetletja, bolj očiten pa je postal v času ekonomske in finančne krize ter v obdobju po njej. Manifestira se v omejeni socialno, pravni in ekonomski varnosti posameznikov, ter ima negativne učinke na različne aspekte življenja, vključno s fizičnim ter mentalnim zdravjem.

Prekarnost je v veliki meri posledica fleksibilizacije dela, ki na eni strani pomeni preprostejšo uporabo oblik dela, ki niso redna zaposlitev (npr. delo prek pogodb civilnega prava, kot so avtorska, podjetna in podobno) in na drugi strani nižanje stopnje varnosti, ki izhaja iz rednega delovnega razmerja, torej pogodbe o zaposlitvi. Poleg dejstva, da ljudje delajo na način, ki jim ne zagotavlja vseh pravic iz delovnega razmerja, je namreč vedno bolj jasno tudi, da številni kljub zaposlitvi živijo pod pragom revščine, da torej ne dosežejo tistega bivanjskega minimuma, ki naj bi ga zagotavljalo redno delo (prav tam). Kljub pogodbi o zaposlitvi takim delavcem grozi socialna izključenost, kar jih na določen način približa prekarnim delavcem, ki se soočajo z vsakodneвно grožnjo revščine. O spremembah, ki nastajajo na področju pogodbe o zaposlitvi in ostalih oblik dela več v 2. in 3. poglavju.

Pomanjkanje priložnosti v primeru iskanja zaposlitve je razlog, da mnogi zaradi eksistenčne stiske poprimejo za delo, ki je daleč od idealnega. Znašli smo se na točki, kjer je moč posameznika in možnost izbire vse bolj omejena, ob čemer se pojavi vprašanje, kakšna je vloga države oziroma kakšno vlogo je pripravljena sprejeti. Ob tem ne smemo pozabiti, da je Slovenija država članica Evropske unije (v nadaljevanju EU), kar pomembno vpliva na možnosti oblikovanja politik tako v smislu sprememb zakonodaje, kot tudi aktivnih posegov na trgu dela. Ob analizi ukrepov zadnjih let bomo tako imeli v mislih tudi usmeritve in omejitve, ki jih postavlja članstvo v EU. Več o prekarnosti v EU, o elementih, ki jo sestavljajo, razmerah v posameznih državah in podobno v 4. in 7. poglavju analize.

Državne spodbude na področju zaposlovanja so namenjene različnim akterjem na trgu dela; za delodajalce na primer pomenijo izjeme v davčnih politikah ali neposredno finančno podporo za zaposlovanje, medtem ko se iskalcem zaposlitve ponuja programe, kot so usposabljanja za določeno delo in splošne informacije o iskanju ali ustvarjanju zaposlitev. Pri ustvarjanju novih zaposlitev so v minulih letih najbolj izstopale spodbude za samozaposlovanje, največkrat v obliki subvencij, delno pa so bila sredstva namenjena tudi informiranju o možnostih samozaposlitve. Tovrstne državne spodbude so podvržene številnim kritikam, ki izhajajo predvsem iz izjemno omejenih možnosti iskalcev zaposlitve na trgu dela in velike verjetnosti, da se za samozaposlitev odločijo iz nuje. Tovrstna odločitev postavi posameznika v izjemno prekaren položaj, kar med drugim potrjuje dejstvo, da samozaposleni predstavljajo največjo skupino med revnimi zaposlenimi (Leskošek 2013, 20).

Namen analize je tudi pregled učinkov različnih oblik dela za posameznike, pri čemer se bomo posvetili načinom ustvarjanja novih zaposlitev, torej samozaposlovanja in združništva (ki sicer lahko v nekaterih primerih vključuje tudi samozaposlene posameznike). Združništvo je tema, ki je na področju razprav o možnostih zaposlovanja pogosto pozabljena, zato ji bomo namenili posebno pozornost in preučili potencialne prednosti, ki jih tovrstna oblika organiziranja prinaša. O samozaposlovanju ter združništvu bo govora v 5. in 6. poglavju.

Z analizo prednosti združnega povezovanja, predvsem delavskih združenj, želimo raziskati alternative prevladujočim pozivom k podjetništvu v obliki samozaposlovanja ter individualizmu v smislu izpopolnjevanja samega sebe za večjo konkurenčnost med ostalimi, ki se sicer nahajajo v podobnem položaju. Iskali bomo rešitve na področju zaposlovanja, ki lahko temeljijo na povezovanju, kolektivnemu delovanju in solidarnosti. Verjamemo namreč,

da tekma proti dnu, ki je trenutno značilna za trg dela v Sloveniji in širše, v okviru katere predvsem prekarni delavci in delavke z medsebojnim tekmovanjem drug drugemu znižujejo ceno za opravljanje določenega dela, nima pozitivnih učinkov niti na posameznika niti na širšo družbo. Ideja, da je samozaposlovanje univerzalna rešitev, je del podjetniškega diskurza, ki prevladuje že desetletja in med drugim demokratične procese odločanja in organiziranje na delovnem mestu prikazuje kot nekaj nepomembnega, celo kot breme (Kowalsky in Scherrer 2016, 249). V nasprotju s tem hočemo pokazati potencialne, ki jih prinaša demokratično odločanje in upravljanje podjetij - torej zadrug - ne le za posameznike, temveč za širšo skupnost in družbo kot celoto.

V 8. poglavju bomo zaključili s priporočili zakonodajni in izvršni veji oblasti, ki jih bomo oblikovali na podlagi opravljene analize področja aktivnih politik zaposlovanja v Sloveniji.

## 2. (Ne)varnost zaposlitve v Sloveniji

Zala Turšič

Delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi je osnovna oblika plačanega dela v Sloveniji, pri tem pa 12. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da gre praviloma za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Določbe Zakona o delovnih razmerjih veljajo le za delovna razmerja in ne za delo po drugih oblikah pogodb med osebami, ki določeno delo opravijo in osebami, za katere je to delo opravljeno. Za te pogodbe (npr. avtorska, podjemna pogodba) tako veljajo določbe Obligacijskega zakonika (OZ) in ne zagotavljajo pravic, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih (Kresal Šoltes in drugi 2014, 12). Delovno razmerje je oblika dela, ki nudi delavkam in delavcem najvišjo stopnjo varnosti in pravic, a tudi te so vedno bolj pod vprašajem, saj je mogoče prepoznati procese fleksibilizacije zaposlitve. Fleksibilnost zaposlitve praviloma pomeni slabši socialno-ekonomski položaj zaposlenih, otežene možnosti napredovanja in slabšo varnostno mrežo (Kresal 2013, 84-85).

Stopnjo varnosti delovnega razmerja v Sloveniji je tako najbolj smiselno spremljati prek sprememb, do katerih je prišlo v določilih Zakona o delovnih razmerjih. Zadnja večja sprememba delovne zakonodaje se je zgodila leta 2013, pri čemer sta vlada Republike Slovenije oziroma Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti predstavila raznolike cilje te spremembe Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o urejanju trga dela:

“Spremembe v ZDR-1 so bile namenjene dograjevanju sistema varne prožnosti z zagotavljanjem ustrežnejšega varstva pravic delavcev, zniževanjem stroškov dela, poenostavitvijo postopkov odpuščanja za delodajalce ter učinkovitejšim izvajanjem nadzora in sodnega varstva. Večji prožnosti pa so bile namenjene tudi nekatere določbe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Osrednji cilji sprememb so bili: (i) zmanjšanje segmentacije trga dela, (ii) povečanje fleksibilnosti, (iii) povečanje delovnopравниh varstva in preprečevanja zlorab ter (iv) povečanje vloge kolektivnih pogajanj.” (MDDSZ, UMAR 2015, 2)

Z vidika varnosti zaposlitve sta pomembna predvsem navedena cilja poenostavitve odpuščanja za delodajalce in povečanje fleksibilnosti, kar je v zakonu pomenilo predvsem krajšanje odpovednih rokov (v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

ali razloga nesposobnosti največ 60 dni), uvedbo novega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi (neuspešno opravljeno poskusno delo), poenostavitev obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, nižje odpravnine pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti (MDDSZ 2013).

Čeprav gre za postopne spremembe, je očiten trend odstranjevanja različnih elementov delovnega razmerja, ki so delavcu zagotavljali varnost tako v času zaposlitve kot tudi po njenem koncu. Spremembe so odgovorni oblikovali in sprejeli s ciljem doseči večjo fleksibilnost na trgu dela. Zaradi spremembe delovne zakonodaje leta 2013, ki je olajšala postopke zaposlovanja in odpuščanja in zmanjšala stroške delodajalca v primeru zaposlitve za nedoločen čas, naj bi se delodajalci bolj pogosto odločali prav za zaposlovanje za nedoločen čas. Vendar je stvar pri preučevanju učinkov spremembe zakonodaje in njenega vpliva na zaposlene precej bolj kompleksna.

## **2.1 Fleksibilizacija na trgu dela ne vodi v nižjo brezposelnost**

Najprej se posvetimo teoriji, na kateri je temeljila sprememba delovne zakonodaje: in sicer, da bo zaradi večje fleksibilnosti in nižjih stroškov na strani delodajalca v primerih zaposlovanja in odpuščanja, zaposlovanje za nedoločen čas postalo bolj privlačno in v pogostejše uporabljeno. Podobne argumente so odgovorni uporabljali pri spremembah delovne zakonodaje v različnih državah EU, kar ni naključje, saj so odsev stališča Evropske komisije, da je ključ za zmanjševanje brezposelnosti prav večja fleksibilnost trga dela, ki naj bi jo veljalo doseči prav z lažjim odpuščanjem (Piazza in Myant 2015, 5). Empirične dokaze za te trditve pa je težje najti, kar kažejo raziskave tako na evropski kot tudi na globalni ravni. Svetovna banka (2013, 261 - 262) poroča, da so učinki prožnejše delovne zakonodaje na zmanjševanje brezposelnosti majhni oziroma zanemarljivi. Horwitz in Myant (2015, 11) pa v izsledkih svoje raziskave povzameta, da je neposredno povezavo med stopnjo brezposelnosti in varstvom zaposlitve težko dokazati, saj je stopnja brezposelnosti visoka tako v državah z močno zaščitnimi zaposlitvami kot tam, kjer je zaščita manjša. Spremembe zakonodaje, usmerjene v fleksibilizacijo zaposlovanja, preučita na primeru Španije in pokazeta, da ti ukrepi niso rešili problema dualnega trga dela, torej nizke zaščite za začasne delavce v primerjavi z redno zaposlenimi, niti ni mogoče dokazati, da so znižali stopnjo brezposelnosti, olajšali prehod na trg dela za dolgotrajno brezposelne ali mladim omogočili redne zaposlitve (prav tam, 30). Podatki kažejo, da so reforme najbolj prispevale znižanju varnosti za zaposlene in iskalce zaposlitve.

Na primeru zakonodajnih sprememb v Sloveniji je mogoče zaznati spremembe v zaposlovanju, saj je, ko gre za novosklenjene pogodbe, nekoliko višji delež pogodb za nedoločen čas (MDDSZ, UMAR 2015, 14). Kljub temu pa osnovni problem, ki zadeva predvsem mlade - zaposlovanje za določen čas - ostaja. V letu 2014 je v 72,7 odstotkih primerov novih zaposlitev delavcev, starih med 15 in 25 let, šlo za zaposlitve za določen čas (prav tam, 15). Mladi sicer ne prednjačijo le v zaposlitvah za določen čas, ampak predstavljajo velik delež tudi pri zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom.

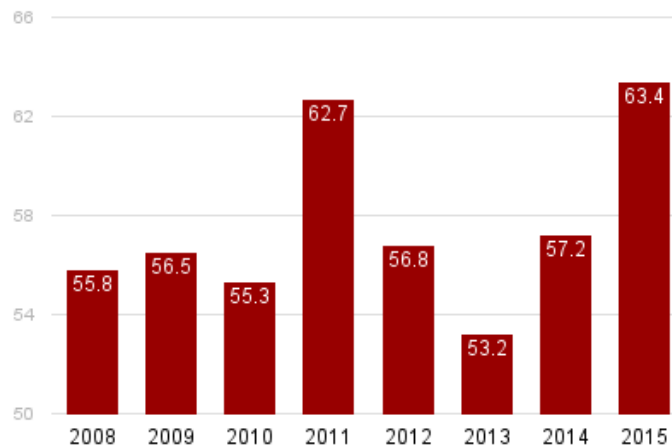
**Tabela 1- Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in zaposlitev za določen čas med delovno aktivnimi po starosti, 2000 - 2014** (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič 2015, 367)

	15 - 24 let		15 - 29 let		25 - 74 let	
	2000	2014	2000	2014	2000	2014
Skrajšani delovni čas	13,4	46,6	9,2	24,7	5,0	9,6
Določen čas	43,2	69,1	28,0	49,2	9,3	13,5

Položaj je podoben v starostni skupini delavcev, starih med 15 in 29 let, kjer je Slovenija po podatkih Eurostata (2015) med tremi državami v EU z največjim deležem zaposlitev za določen čas, takih zaposlitev je 53,5 odstotka. Če omenjene podatke preučimo še glede na spol, lahko opazimo, da je položaj mladih žensk v tem smislu najslabši med državami EU. Slovenija vodi s 63,4 odstotka zaposlenih za določen čas, pri tem pa ta delež vztrajno raste (Eurostat 2015).



**Graf 1 - Delež žensk, zaposlenih za določen čas med delovno aktivnimi ženskami, 2008 - 2015 (Eurostat 2015)**



Mlade v slabši položaj postavlja tudi dejstvo, da nimajo izkušenj z zaposlitvami za nedoločen čas. Poleg tega so soočeni s pomanjkanjem drugih možnosti, kar vpliva, da v velikem številu sprejmejo pogodbo za določen čas (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 365 - 366). Da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni prva, ampak slej ko prej edina mogoča izbira mladih, kažejo tudi rezultati ankete med mladimi brezposelnimi, ki jo je opravil Sindikat Mladi plus (2016a). V anketi je na vprašanje “Kakšno obliko dela bi sprejeli, če bi se vam ponudila priložnost za delo?” 92 odstotkov anketirancev odgovorilo, da bi sprejeli pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Ob tem so vprašani izkazali pripravljenost sprejeti kakršnokoli delo, kar kaže na problematično dejstvo, da so iskalci zaposlitve obupani. Svoj položaj dojemajo kot brezizhoden, to pa na široko odpira vrata kršitvam in slabim delovnim pogojem.

Posege na trg dela, ki znižujejo varnost zaposlitve, pogosto utemeljujejo kot način za vzpostavljanje trga dela, ki bo bolj vključujoč za sicer bolj zapostavljene oziroma diskriminirane demografske skupine. Pri tem gre običajno za zakonodajne spremembe, ki v praksi znižujejo varnost zaposlitve vseh, s čimer se splošni standardi dela poslabšajo, položaj za prej omenjene skupine pa se v ničemer ne izboljša (Rubery in Piasna 2016, 22-24). Še več, njihov položaj se celo poslabša, saj imajo na bolj dereguliranem trgu in ob podobno neugodnem izhodišču še manj možnosti za izhod iz te situacije (prav tam). Še vedno

prevladujoči visoki deleži mladih, predvsem mladih žensk pri zaposlitvah za določen in skrajšan delovni čas v Sloveniji to potrjujejo.

## **2.2 Zaposlitev za nedoločen čas izgublja temeljne elemente varnosti**

Zagovorniki večje fleksibilizacije predvidevajo tudi, da bodo spremembe zmanjšale razlike med rednimi zaposlitvami in preostalimi oblikami dela. V tem delu je reforma uspela, saj je zaposlitev za nedoločen čas približala ostalim oblikam dela, in sicer tako, da je tovrstna oblika zaposlitve sama postala manj varna. Ob tem so seveda pomembne dolgoročne posledice takšnih sprememb, vendar o njih redko slišimo.

S tem, ko odgovorni postopoma lajšajo postopke odpuščanja, zaposlovanje za nedoločen čas izgublja svoje glavne značilnosti. Stanojević (2016) izpostavi, da so s spremembo delovne zakonodaje v letu 2013 delodajalci pridobili učinkovito orodje za discipliniranje delavcev, ki pa so v še večji meri neposredno podrejeni zahtevam tržne učinkovitosti. Pri tem smo stopili korak nazaj od avtonomije in varnosti in v zameno dobili dodaten strah na delovnem mestu. S tem uspešno sledimo dominantnim usmeritvam evropskega konteksta, ki delavce silijo v vedno večjo medsebojno konkurenco. Znižanje indeksa varovanja redno zaposlenega pred odpovedjo delovnega razmerja potrjujejo tudi vladni podatki o posledicah reforme (MDDSZ in UMAR 2015, 17). Danes je tako ureditev individualne odpovedi bolj fleksibilna, kot je to povprečje med državami Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD), indeks pa je oblikovan na podlagi kazalnikov, kot so postopki odpuščanja, težavnost odpuščanja, odpovedni roki in odpravnine.

Novejši vladni dokumenti potrjujejo željo po nadaljnji fleksibilizaciji delovnih razmerij. Pri tem sicer omenjajo tudi zaščito pred kršitvami in koncept dostojnega dela. V dokumentu Za dostojno delo (MDDSZ 2016a) tako med predlogi najdemo potencialne nove razloge za odpuščanje in uvajanje sankcij za delavce, ki ne delajo po pogodbi o zaposlitvi, čeprav obstajajo elementi delovnega razmerja. Oba predloga bi ob sprejetju vplivala na dodatno fleksibilizacijo delovnih razmerij in tako še več razlogov za delavčev strah, ki tako zlahka postane žrtev izsiljevanja delodajalca.

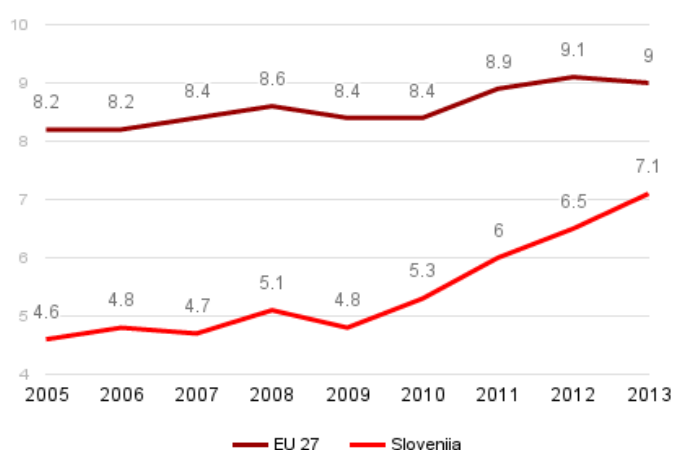
Tako smo priča okrnitvi tistih elementov zaposlitve, ki posamezniku v delovnem razmerju nudijo varnost in trajnost zaposlitve, s tem pa tudi možnost načrtovanja prihodnosti. Raven pravic, ki jih določa delovna zakonodaja, je temeljnega pomena pri določanju, ali oseba lahko živi dostojno življenje, ali pa nasprotno tudi takrat, ko dela, ne dosega pogojev za dostojno

življenje (Kresal 2013, 77). Večjega upora s strani delavk in delavcev sicer ni zaznati, saj tovrstna situacija proizvaja dodatne grožnje in strahove, ob čemer so zaposleni pripravljeni sprejeti poslabšanje pogojev dela, da bi lahko zaposlitev obdržali (Benach in drugi 2014, 232). Ob tem največ pridobijo delodajalci, ki jim je omogočeno zaposlovanje, kot si ga želijo sami, medtem ko je njihova odgovornost do zaposlenih drugotnega pomena.

### 2.3 Revni zaposleni

Naslednji argument za nasprotovanje nadaljnji fleksibilizaciji zaposlitvenega razmerja je položaj zaposlenih danes. Eden najbolj zaskrbljujočih pojavov je revščina zaposlenih<sup>1</sup>. Znova gre za posledico delovne zakonodaje, ki zaposlenim očitno ne zagotavlja nujno življenja nad pragom revščine. Tudi Slovenija je ena izmed držav, ki že več let spodbujajo fleksibilizacijo zaposlitev, kar vpliva tudi na revščino zaposlenih. OECD s svojimi mnenji in priporočili, ki imajo veliko težo, fleksibilizacijo že od devetdesetih let razume kot enega od načinov za znižanje brezposelnosti v industrializiranih državah, kar gre praviloma z roko v roki z omejevanjem socialne podpore in deregulacijo pogodbenih delovnih razmerij (Benach in drugi 2014 231-232). Ena od posledic je revščina zaposlenih, ki v Sloveniji postopoma narašča.

**Graf 2 - Zaposleni revni (stopnje tveganja revščine za zaposlene), 2005 - 2013 (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 373)**



<sup>1</sup> Revni zaposleni so po definiciji, ki velja v Evropski uniji posamezniki, ki so imeli v opazovanem letu vsaj sedem mesecev plačano delo ali pa so bili samozaposleni in ki so člani gospodinjstva z letnim razpoložljivim dohodkom, ki ne presega praga revščine (Smolej, Rihter in Boškić 2013, 35).

Revščina zaposlenih je še en pokazatelj, da se vedno več vrst tveganja z razgradnjo socialne države prelaga z države na posameznika. Tveganje se tako s kolektivne prenaša na individualno raven, pri čemer pa so že tako ranljivejši posamezniki tisti, na katere se vrši dodatne pritiske za zagotavljanje lastne socialne varnosti. V Sloveniji je to vidno na primeru pogojev za posameznike, ki prejemajo socialno pomoč, pri čemer so obvezani sprejeti delovno razmerje, tudi če ponujeno delo ne zagotavlja zadostnih prihodkov za preživetje posameznika oziroma družine (Smolej, Rihter in Boškić 2013, 38-39).

#### **2.4 Rast zaposlenosti v obliki agencijskega dela**

Zadnja značilnost zaposlovanja minulih let, ki je izjemnega pomena za razumevanje sprememb v strukturi zaposlitev, je agencijsko delo. Pri tej obliki zaposlitve je delavčev delodajalec agencija, s katero ima posameznik tudi sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Tudi prek agencije je praviloma sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, pri tem pa obstajajo določene omejitve glede trajanja zaposlitve. Ko namreč uporabnik (delodajalec, ki ima z agencijo sklenjeno pogodbo) želi z delavko ali delavcem prekiniti sodelovanje, je agencija tista, ki mora temu istemu delavcu nato v poiskati nadaljnjo zaposlitev. V obdobju predčasne prekinitve dela ima delavec pravico do najmanj 70 odstotkov minimalne plače (ZDR-1 2013, 61. člen). Večji del novih zaposlitev, ki so nastale od spremembe delovne zakonodaje leta 2013, je zaposlitev prek agencij za zaposlovanje delavcev. Povečanje števila delovno aktivnih je tako v obdobju od decembra 2013 - december 2014 v skoraj 70 odstotkih temeljila na zaposlitvi prek agencije za posredovanje dela (MDDSZ in UMAR 2015, 16).

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi pravice delavcev, ki so zaposleni pri t.i. delodajalcu za zagotavljanje dela (agenciji), in določa, da se mora t. i. uporabnik (delodajalec pri katerem delavec dejansko opravlja delo) pri urejanju različnih aspektov dela, kot so delovni čas, odmori in počitek, v celoti držati določil zakona, kolektivne pogodbe in splošnih aktov (ZDR-1 2013). To pomeni, da imajo po zakonu delavci, ki delo opravljajo prek agencije za posredovanje dela, enake pravice kot tisti, ki so zaposleni neposredno pri delodajalcu. Kljub temu pa primeri iz prakse kažejo na to, da prihaja do številnih kršitev, predvsem na področju nižjega plačila za agencijske delavce v primerjavi z neposredno zaposlenimi, ki opravljajo enako delo, ter neenake obravnave pri dopustih in bolniških odsotnostih (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič 2015, 368). Ne glede na omejitve, ki jih uvajajo spremembe iz leta 2013 (npr. omejitve glede števila agencijskih delavcev v posameznem podjetju) tovrstno delo še vedno

ostaja manj ugodna oblika dela kot zaposlitev pri neposrednem delodajalcu. Da gre rast zaposlovanja večinoma na račun rasti agencijskega dela, je torej še eden izmed kazalnikov, da je zaposlitev kot taka v Sloveniji na več načinov fleksibilna in s tem za delavke in delavce manj varna.

Tako zaposlovanje za določen čas kot tudi agencijsko delo sta v veliko primerih povsem legalni obliki dela, njuna nadpovprečna uporaba pa potrjuje dejstvo, da bodo delodajalci, kadarkoli bodo imeli priložnost, izkoristili možnosti za uporabo delavcem manj varnega oziroma naklonjenega zaposlovanja (Piazza in Myant 2015, 32).

### 3. Prekarnost v Sloveniji

Zala Turšič

Po pregledu sprememb pri pogodbi o zaposlitvi v zadnjih letih in preučitvi položaja delavk in delavcev, ki na tak način delajo, je čas za pregled ostalih oblik dela. Gre za t. i. atipične oblike dela, ki ne potekajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, torej tiste, v okviru katerih so elementi negotovosti in kratkotrajnosti bolj jasni<sup>2</sup>. Poleg postopne prekarizacije redne zaposlitve, prikazane v prejšnjem poglavju, je mogoče opaziti tudi spremembe na področju drugih oblik dela. Kljub temu, da je delež aktivnega prebivalstva, zaposlenega za nedoločen čas med najvišjimi v Evropi, se namreč ta delež sistematično manjša - pri tem pa je mogoče opaziti sistematično rast skupnega deleža prekarnih delavcev in brezposelnih oseb znotraj aktivnega prebivalstva (Stanojević 2016). To potrjuje tudi pregled deleža zaposlenih med aktivnim prebivalstvom, ki se je med letoma 2008 in 2014 znižal z 80,9 odstotka na 77,4 odstotkov.

**Tabela 2 - Struktura delovno aktivnih glede na obliko dela v odstotkih, 2008 - 2014**  
(MDDSZ in UMAR 2015, 5)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Zaposleni v delovnem razmerju</b>	80,9	78,9	77,7	78,1	79,6	78,7	77,4
<b>Samozaposleni</b>	9,9	10,7	12,4	12,6	12,2	11,9	12,7
<b>Študentsko delo in druge oblike dela</b>	4,7	5,0	5,1	5,1	4,1	4,7	4,0
<b>Pomagajoči družinski člani</b>	4,5	5,5	4,9	4,3	4,1	4,7	5,8

<sup>2</sup> Več informacij o stopnji tveganja za prekarnost pri različnih oblikah dela je dostopnih v poglavju Prekarnost v EU, tabela 3

## **Študentsko delo**

Študentsko delo, torej začasno in občasno delo dijakov in študentov, je prekarno delo, v okviru katerega so pravice, ki izhajajo iz dela, izjemno omejene. Razlog za to leži predvsem v primarno načrtovani "začasnosti" in "občasnosti" omenjene oblike dela, saj naj bi ga mladi opravljali ob študiju, predvsem za dodaten zaslužek med študijskim letom ali kot poletno delo. Z delavcem lahko delodajalec kadarkoli prekine sodelovanje, saj ni na nikakršen način zavezan k sodelovanju, hkrati pa delavec pri študentskem delu nima vseh socialnih pravic, kot jih imajo redno zaposleni preko pogodbe za nedoločen čas.

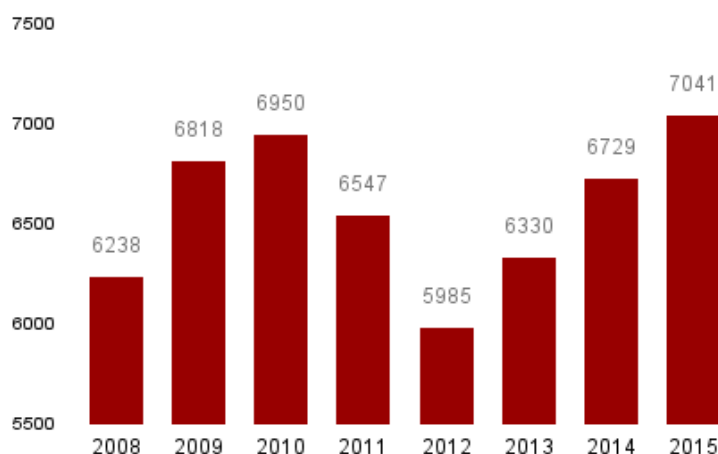
Raziskava Mladina 2013 (Flere in drugi 2014) kaže, da je študentsko delo najbolj pomembna oblika participacije mladih na trgu dela in predstavlja več kot polovico vseh (obdavčenih) delovnih ur mladih v Sloveniji. Poleg tega je pomembna značilnost slovenskega prostora tudi relativno dostopen javni izobraževalni sistem, ki ga lahko vidimo tudi kot "inkubator, ki omogoča kasnejši vstop na trg dela za mlade" (Kuhar v Flere in drugi, 2014). Tudi študentsko delo je nekako postalo sprejeto kot privilegij, ker se delodajalci pogosto lažje in hitreje odločijo za sodelovanje s posameznikom prek študentskega dela kot pa za zaposlitev. Relativna varnost študentskega statusa in majhne možnosti za redno zaposlitev, ko posameznik status izgubi, so tako ustvarile situacijo, v kateri si mladi s podaljševanjem študentskega statusa na različne načine lahko zagotovijo vsaj še kakšno dodatno leto večje varnosti.

Od 1. februarja 2015 se pri plačilu študentskega dela vplačuje tudi v pokojninsko in invalidsko zavarovanje (E-študentski servis 2015), kar naj bi po eni strani "podražilo" omenjeno obliko dela, po drugi strani pa naj bi s tem zagotovili večjo varnost delavca. Kljub spremembam je še vedno moč opaziti večje število oglasov za delo, iz katerih je mogoče razbrati elemente delovnega razmerja (zato bi bil ustrezen oglas za zaposlitev), pa delodajalec ponuja le delo za posameznike s študentskim statusom (Mladi plus 2016b). Iz tega lahko sklepamo, da tudi v tem primeru pri delodajalcih prevlada privlačnost bolj fleksibilne oblike dela, pri tem pa država ne omogoča zadostnega inšpekcijskega nadzora za učinkovito preverjanje, v koliko primerih gre za nadomeščanje zaposlitev s študentskim delom.

### **Samozaposlitev**

Samozaposlitev je ena najbolj negotovih in torej prekrasnih oblik dela za posameznika, ki v primeru statusa samozaposlenega v očeh zakonodaje ni delavec, ampak podjetje. To pomeni predvsem, da je posameznik v tem primeru popolnoma odgovoren za plačevanje prispevkov za socialno varnost, prav tako načeloma nima možnosti plačanega dopusta ali bolniške odsotnosti<sup>3</sup>. Zaradi tega velik del samozaposlenih dela kljub bolezni, v anketi Gibanja za dostojno delo in socialno družbo (Bagari in drugi 2016, 23) pa je kar 83 odstotkov samozaposlenih odgovorilo, da težko nadomestijo izpad dohodka v primeru bolezni. Ker samozaposleni nimajo zagotovljenega mesečnega prihodka v obliki plače, se hitro lahko zgodi, da ostanejo brez zadostnih prihodkov, da bi pokrili plačilo prispevkov. V takem primeru se samozaposlenim zadržijo pravice do plačila zdravstvenih storitev in denarnih dajatev iz naslova obveznega zavarovanja (prav tam, 7) kar jih postavlja v izjemno prekaren položaj, ki ga je mogoče zaznati tudi v obliki večjega obiska posameznikov v pro bono klinikah, ki skrbijo za ljudi brez obveznega zdravstvenega zavarovanja (Bucik Ozebek 2016). V Sloveniji je moč opaziti porast števila samozaposlenih, delež narašča tudi med mladimi.

**Graf 3 - Število mladih samozaposlenih (brez kmetov), 2008-2015 (SURS 2016)**



<sup>3</sup> Država samozaposlenemu plača bolniško odsotnost šele po 30 delovnih dneh bolniške odsotnosti (Bagari in drugi 2016, 23).

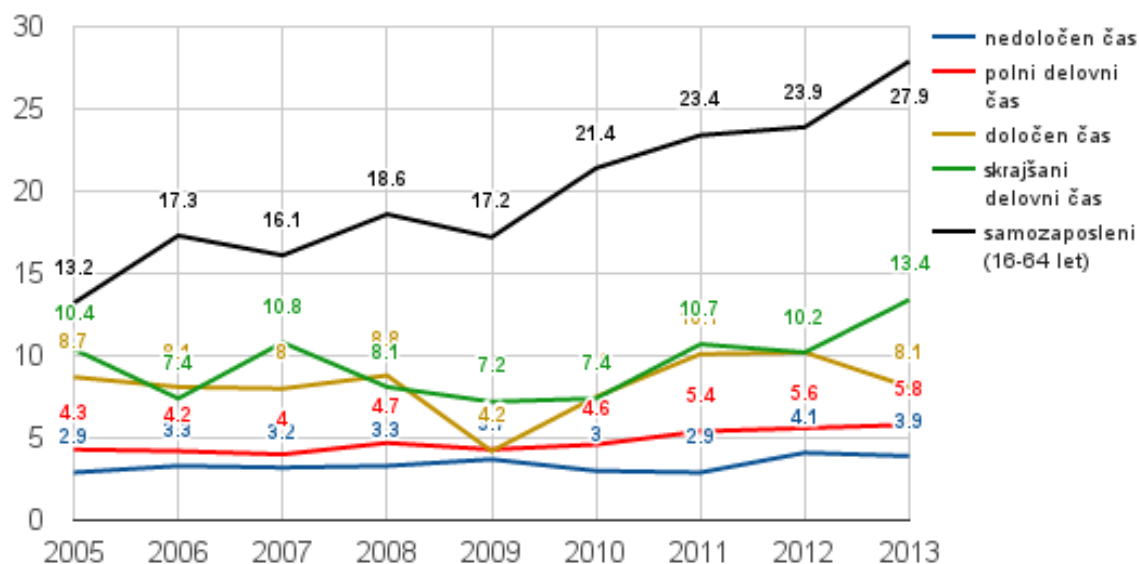


Tudi pri samozaposlovanju obstajajo primeri, ko delodajalci že v samem oglasu za delo, kljub obstoju elementov delovnega razmerja, ponujajo delo le za osebe, ki so samozaposlene (Sindikat Mladi plus 2016b, 2016c). To je eden od pokazateljev, da gre pri rasti števila samozaposlenih delno za t.i. prisilno espeizacijo, ko delodajalec torej pogojuje opravljanje dela s tem, da delavec odpre s.p., s čimer se delodajalec - ki je v tem primeru le "naročnik" - izogne vsem obveznostim do posameznika, ki zanj opravlja delo.

Samozaposlovanje pogosto predstavljajo kot nekaj pozitivnega predvsem v smislu dela brez nadrejenih in samostojnega razporejanja delovnega časa. Medtem ko pri nadomeščanju rednih zaposlitev s prisilnimi s.p.-ji teh značilnosti seveda ni, je tudi sicer večinsko zadovoljstvo s to obliko dela vprašljivo. Podatki sicer kažejo, da samozaposleni uživajo v avtonomnosti, ki jim jo delo omogoča v primerjavi z rednimi zaposlitvami, vendar je tudi bolj verjetno, da bodo v primerjavi s svojimi na standarden način zaposlenimi kolegi manj zadovoljni s stopnjo varnosti, ki jim ga delo prinaša (Millan in drugi 2011, 661 - 664). Na podlagi omenjenih podatkov bi bilo torej prej smiselno razmišljati o tem, kako narediti redne zaposlitve bolj delavcem prijazne v smislu razporejanja delovnega časa, namesto dodatnega spodbujanja samozaposlovanja.

Osnovni problem delavcev, ki delajo v prekarnih oblikah dela, je nižja socialna varnost, torej manjše možnosti za podporo države v primerih, ko se delo konča ali jim delo ne zagotavlja zadostnih prihodkov. Pomenljivi so tako na primer podatki o stopnji tveganja revščine glede na obliko zaposlitve (Graf 4), ki jasno pokaže zelo različna tveganja med različnimi oblikami dela. Stopnja tveganje revščine je namreč za zaposlene za poln delovni čas za nedoločen čas relativno nizka, ko jo primerjamo z atipičnimi oblikami dela, pri teh pa najbolj izstopa tveganje za revščino samozaposlenih (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 374).

**Graf 4 - Stopnje tveganja revščine za določene oblike zaposlitve, 2005 - 2013** (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 374)



Spodbujanje samozaposlovanja ima kratkoročne učinke na nižanje brezposelnosti, vendar pa je s tem vedno večje tveganje in breme za lastno socialno varnost preneseno na posameznika, kar poveča možnost prehoda nazaj v brezposelnost in padca pod mejo revščine (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 368). Za samozaposlene je tudi značilno, da so prisiljeni v imenu konkurenčnosti sprejeti večje izkoriščanje, opravljati več dela za manjše plačilo in sprejeti večjo tekmovalnost (Breznik 2013, 195), kar še dodatno zavira solidarnost in razmišljanje o povezovanju in kolektivnemu delovanju delavcev<sup>4</sup>.

Pogodbo, ki jo skleneta naročnik in samostojni podjetnik, torej pogodbo o poslovnem sodelovanju, lahko uvrstimo med pogodbe civilnega prava (Inšpektorat RS za delo 2015, 60), bolj pogosto pa imamo pod tem imenom v mislih podjetniške pogodbe in pogodbe o avtorskem delu.

<sup>4</sup> Več o značilnostih samozaposlitev in tveganjih za posameznika v 5. poglavju.

### **Pogodbe civilnega prava**

Poleg pogodbe o poslovnem sodelovanju se pod pogodbami civilnega prava na področju prekarnosti obravnava predvsem delo prek avtorskih in podjemnih pogodb in njihovo izkoriščanje za nadomeščanje rednih zaposlitev. Po zakonu so določene značilnosti dela, v katerih se lahko uporabljata omenjeni pogodbi. Pri avtorski pogodbi gre za zavezo za ustvarjenje določenega dela za naročnika, ki se zaveže k plačilu honorarja. Gre predvsem za dela s področja znanstvenega in umetniškega ustvarjanja, kot so govorjena ali pisana dela, predstavitve iz znanstvenega ali tehničnega področja, glasbena, gledališka ali likovna dela, arhitekturni projekti, koreografska in pantomimska dela, fotografska ali avdiovizualna dela (Markezič in drugi 2014). Druga tipična pogodba civilnega prava pa je podjemna pogodba oziroma pogodba o delu, pri kateri se podjemnik zaveže, da bo opravil določen posel, kot je na primer izdelava ali popravilo določene stvari, različne vrste fizičnega ali umskega dela, naročnik pa se zaveže k plačilu (Inšpektorat RS za delo 2015, 59).

Pogodbe civilnega prava ne odražajo odvisnega odnosa in ekonomske neenakosti strank in potrebe po varovanju delavca kot šibkejše stranke (Kresal 2013, 81). Na strani države so se spremembe na področju urejanja pogodb civilnega prava v zadnjih letih nanašale predvsem na spreminjanje obdavčitev, pri tem pa se je spet sledilo načelu *vsako delo šteje* v smislu, da naj se od vsakega dela prispeva v pokojninsko blagajno in posamezniku prizna pravico do pokojninske dobe. Podobno kot pri študentskem delu so s tem tovrstne oblike dela postale za naročnike dražje, kar naj bi prav tako spodbudilo redno zaposlovanje. Od 1. 1. 2013 je tako v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju uvedena obveznost plačevanja prispevka za invalidsko zavarovanje tudi na podlagi avtorskih in podjemnih pogodb (ZPIZ-2, 2012). Ob tej večji obdavčitvi se avtorska in podjemna pogodba pri drugih elementih delavskih pravic ni približala pogodbi o zaposlitvi. Veliko število kršitev na področju opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju delovnega razmerja pri svojem nadzoru ugotavlja tudi Inšpektorat za delo (2015, 2016).

**Graf 5 - Število kršitev na področju opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju delovnega razmerja (kršitev 2. odstavka 11. člena ZDR oziroma 2. odstavka 13. člena ZDR-1), 2009 - 2015 (IRSD 2015 in IRSD 2016)**



### **Elementi prekarnosti - starost**

Pri prekarizaciji gre za splošen trend, ki vsaj delno prizadane vse skupine na trgu dela, vendar pa pri tem prihaja do precejšnjih razlik na podlagi določenih okoliščin, predvsem glede na spol in starost posameznika. Mladi so ujeti v začarani krog prekarnega dela že od prvih poskusov vstopa na trg dela. Na primeru ekonomske in finančne krize, ki se je začela leta 2008, tako lahko ugotovimo, da so bili mladi izpostavljeni negativnim vplivom v večji meri zato, ker jim je bil onemogočen dostop do zaposlitev v času, ko se delodajalci niso odločali za zaposlovanje, v javnem sektorju pa so veljali najstrožji varčevalni ukrepi. Po drugi strani mladi lahko delajo predvsem v začasnih oblikah dela, kar prav tako pomeni, da so prvi, ki v primeru ekonomskih težav ostanejo brez dela (Flere in drugi 2014 in ZRSZ 2015, 9). Problematika brezposelnosti je nedvoumna tudi, če pogledamo število delovno aktivnih mladih, ki se je med letoma 2008 in 2013 znižalo z 161 tisoč na 105 tisoč, kar je nadpovprečno visok delež (ZRSZ 2015, 9).

Negotovost na področju dela in plačila je jasna tudi pri pregledu ocenjenih skupnih razpoložljivih dohodkov mladih (med 16. in 25. letom), ki so primerjalno nizki, kar je predvsem posledica zmanjšanja števila mladih, ki imajo stalno zaposlitev in s tem ne le višji, ampak predvsem zagotovljen reden dohodek (Flere in drugi 2014).

Zaskrbljujoč je tudi podatek o dolžini trajanja brezposelnosti mladih, ki kaže na velike težave pri prehodu v redno zaposlitev. Junija 2015 je tako brezposelnost mlade osebe, prijavljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, znašala povprečno 12,4 meseca (MDDSZ 2015, 7). Veliko mladih se torej sooča z dolgotrajno brezposelnostjo, kar pa ima izjemno slabe učinke na njihovo nadaljnjo poklicno pot, saj daljša obdobja brezposelnosti dokazano negativno vplivajo na višino prihodkov v prihodnosti, na posameznikovo zdravstveno stanje in zadovoljstvo z delom, medtem ko je bolj verjetna tudi ponovna brezposelnost (OECD 2010 in Mroz in Savage 2004). Nujen je razmislek o tem, na kakšen način lahko država prepreči dolgotrajno brezposelnost, kar pa ne sme potekati zgolj s pomočjo kratkotrajnih rešitev, temveč bi bilo treba posameznika dolgoročno podpreti z dostojno zaposlitvijo.

### **Elementi prekarnosti - spol**

Na področju spola je prav tako mogoče opaziti različne posledice ukrepov, ki so bili v zadnjih letih v veliki meri usmerjeni v varčevanje. Analiza varčevalnih ukrepov, ki so bili med drugim usmerjeni v omejevanje zaposlovanja v javnem sektorju pokaže, da so povečali spolno neenakost v Sloveniji (Humer in Roksandić 2012, 27). Zmanjšala se je stopnja ekonomske neodvisnosti za ženske, medtem ko so varčevalni ukrepi bistveno manj negativno vplivali na moške (prav tam). S tem, ko varčujemo na področju javnih storitev, je vedno večje breme gospodinjskega dela ponovno preneseno na ženske, kar bi lahko opisali kot pogospodinjje ob istočasni marginalizaciji na trgu dela (Burcar 2015, 257), tudi zato, ker so ženske nadpovprečno zaposlene v javnem sektorju, ki ga je varčevanje v smislu zmanjševanja števila zaposlenih najbolj prizadelo.

Na splošno so ženske tiste, ki že "tradicionalno" opravljajo bolj prekarna dela, kar večinoma pomeni predvsem delo za določen čas ter delo za skrajšan delovni čas, ob že omenjenih nadpovprečnih bremenih dela v gospodinjstvu (Muffels 2008, 5). Ženske so torej tradicionalno prekarna družbena skupina, je pa res, da nadaljnja fleksibilizacija tako pogodbe o zaposlitvi kot drugih oblik dela še povečuje možnost za diskriminacijo s strani delodajalcev. Lažja, kot je možnost odpuščanja in več, kot je oblik dela, s pomočjo katerih delodajalci lahko

nadomestijo redno zaposlitev, več imajo namreč možnosti prekinitve sodelovanja s posameznico, ko ta zanosi ali ko je bolj pogosto odsotna zaradi bolezni otrok. Lahko bi torej rekli, da prekarizacija dodatno poveča neenakost med spoloma, in na splošno zniža standarde dela.

Jasno je, da je v Sloveniji prisoten porast oblik dela, ki ne zagotavljajo osnovne socialne, pravne in ekonomske varnosti delavkam in delavcev, in celo povečujejo strah med ljudmi ter postavljajo delavke in delavce v vedno bolj podrejen položaj (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2015, 354), pri tem pa prihaja do razlik na podlagi spola in starosti. Za boljše razumevanje trendov v Sloveniji pa je ključen tudi pregled stanja v evropskem kontekstu.

## 4. Prekarnost v EU

Gregor Inkret

Po širšem vpogledu v problematiko fleksibilizacije trga dela in prekarnosti v Sloveniji bomo v pričujočem poglavju naredili korak naprej in se ozrli na vprašanje prekarnosti znotraj Evropske unije in širše Evrope. Koncept prekarnega dela v Evropi nima enotne definicije oziroma enotnega okvira razumevanja, saj se države članice Evropske unije soočajo z raznolikimi okoliščinami na trgu dela, na katere vpliva vrsta različnih dejavnikov. Pri posameznem primeru je treba poznati industrijske odnose v določeni državi, vzpostavljen sistem kolektivnega pogajanja, stopnjo regulacije trga dela, širšo sestavo gospodarstva in ureditev socialne države. Raziskava *Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategies*<sup>5</sup>, ki so jo na zahtevo Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve pri Evropskem parlamentu (2016) izvedli v okviru Direktorata za gospodarsko in znanstveno politiko pri Generalnem direktoratu za notranjo politiko Unije v Evropskem parlamentu, ponuja več možnosti za konceptualizacijo tematike. Avtorji študije opišejo, kako je sociolog Martin Olsthoorn z Univerze v Amsterdamu opredelil tri glavne dimenzije prekarnega dela: *negotov tip zaposlitve* (npr. pogodba za določen čas, začasno agencijsko delo), *otežen dostop do socialne podpore*, denimo v času brezposelnosti, in *podobo ranljivega delavca ali delavke*, ki razen zaposlitve nima drugih virov oziroma sredstev za preživetje (prav tam, 20).

V raziskavi, iz katere bomo črpali v tem poglavju, avtorji t. i. koncept tveganja prekarnosti razdelijo na dve dopolnjujoči se komponenti: na eni strani gre za vprašanje prisotnosti določenega tipa zaposlitvenega razmerja, na drugi pa za ugotavljanje stopnje individualnega tveganja za prekarnost. Ko govorimo o zaposlitvenih razmerjih, merimo na različne oblike dela in tipe pogodb – npr. delo s skrajšanim delovnim časom, agencijsko delo, samozaposlitev –, ki v različnih situacijah pridejo v poštev za posameznega delavca. Na drugi strani pa je mogoče identificirati vrsto tveganj, ki lahko pri zaposlitvenem razmerju doletijo posameznika, na primer slabo plačilo, padec pod mejo revščine kljub zaposlitvi, pomanjkljiva socialna varnost, odsotnost delavskih pravic, ogroženo delavčevo zdravje in težave zaradi stresa (prav tam, 22, 23, 168).

---

<sup>5</sup> Na tem mestu velja omeniti drobno vsebinsko opombo: raziskava ne zajema Hrvaške, čeprav je ta članica Evropske unije od leta 2013, zajema pa Veliko Britanijo, čeprav je ta v (sicer sila zapletenem) procesu izstopa iz EU.

### ‘Ocena tveganja’

S konceptom prekarne delo pogosto povezujemo nestandardne oziroma atipične oblike zaposlitve, čeprav stvar ni enoznačna. Prekarizacija ima sicer mnogo definicij (in obrazov), ponavadi pa jo omenjamo v zvezi z nizkim plačilom, negotovostjo pri kontinuiteti zaposlitve in z visokem tveganjem za izgubo službe oziroma dela. Prav tako je treba omeniti nizko stopnjo delavčeve kontrole nad delovnim okoljem in načinom dela, poleg tega pa samo delo pogosto ni ustrezno zakonsko regulirano ali zaščiteno s kolektivnim sporazumom, zato je vprašljiva poklicna varnost, ustrežna zdravstvena in socialna zaščita, obenem pa je delavec na delovnem mestu nemalokrat izpostavljen tudi različnim oblikam diskriminacije. Pomembna značilnost prekarnosti je tudi to, da delavec sam nosi večino tveganja, povezanega z delom, ki ga opravlja, namesto delodajalca, ki ga je najel (prav tam, 20).

**Tabela 3: Stopnja tveganja za prekarnost pri različnih oblikah dela (prav tam, 136, 137)**

<b>Oblika dela</b>	<b>Tveganje za prekarnost</b>	<b>Glavni dejavniki tveganja</b>
<b>Pogodba za polni delovni čas za nedoločen čas</b>	Nizko	Določeni delavci imajo nizko plačilo in zato padejo pod mejo revščine kljub zaposlitvi. V nekaterih sektorjih obstaja tveganje za zdravje in odsotnost kariernega razvoja, posebej pri nizko kvalificiranih poklicih.
<b>Delo s skrajšanim delovnim časom</b>	Nizko	Neenakost pri plačilu, pomanjkljiva socialna varnost, odsotnost kariernega razvoja.
<b>Delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom, obstransko delo s skrajšanim delovnim časom - nizko število tedenskih ur (t. i. marginal part-time work)</b>	Srednje	Nizko plačilo, pomanjkljiva socialna varnost, odsotnost kariernega razvoja in omejen prehod v drugo obliko dela.
<b>Samozaposlitev</b>	Srednje	Prisilna oziroma lažna zaposlitev nosi tveganje za nizko plačilo, pomanjkljivo socialna varnost,



		odsotnost načrtovanja kariernega razvoja in pomanjkanje delavskih pravic in za padec pod mejo revščine kljub opravljanju določene vrste dela.
<b>Delo za določen čas</b>	Srednje	Nizko plačilo, pomanjkljiva socialna varnost, pomanjkanje delavskih pravic. Predvsem, ko gre za priložnostno in sezonsko delo. Nevarnost veriženja pogodb za določen čas.
<b>Začasno agencijsko delo</b>	Srednje/visoko	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja, nizka veljavnost kolektivnih pogodb v določeni panogi. Omejen prehod v drugo obliko dela. Prisotno v državah z omejenim sistemom kolektivnega pogajanja in s šibkimi sindikati.
<b>Napoteni delavci</b>	Srednje/visoko	Najbolj ranljivi so delavci, ki so izpostavljeni različnim zlorabam. Prisotno je tveganje za nizko plačilo, slabe delovne pogoje, pomanjkljive delavske pravice in odsotnost sistema kolektivnega pogajanja.
<b>Zero hours pogodbe - pogodbe brez minimalnega števila delovnih ur</b>	Visoko	Nizko plačilo, pomanjkanje delavskih pravic, nizka socialna varnost.
<b>Neformalno/neprijavljeno delo, delo na črno</b>	Visoko	Nizko plačilo, tveganje za padec pod mejo revščine kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, brez načrtovanja kariernega razvoja.

Mogoče je trditi, da za sleherno zaposlitveno razmerje obstaja določena stopnja tveganja za prekarnost, vendar je ta odvisna od različnih dejavnikov. V primeru standardnih oblik dela, denimo pogodbe za nedoločen čas, je tveganje za prekarnost relativno nizko (prav tam, 168). Drugače je, ko gre za delo za določen čas ali samozaposlitev, za t. i. zero hours pogodbe, začasno agencijsko delo, za obstransko delo s skrajšanim delovnim časom (t. i. marginal part-time work), delo na črno in podobno. V nadaljevanju bomo opredelili v kolikšni meri in v kakšnem kontekstu so različne oblike dela prisotne v različnih evropskih državah in kaj vse skupaj pomeni.

## Oblike dela v Evropi

**Tabela 4: Prevladujoče oblike dela v Evropi (prav tam, 16-18)**

Oblika dela	Pogostost	Glavni dejavniki tveganja za prekarnost na delovnem mestu	Splošna ocena tveganja	Najpogosteje prizadete države/sectorji
<b>Pogodba za polni delovni čas za nedoločen čas</b>	59%, več kot polovica vseh zaposlitev v EU, a delež upada.	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, izpostavljenost stresu in odsotnost načrtovanja kariernega razvoja.	Nizka	Grčija, Poljska, Madžarska, Latvija, Litva  Osebne storitve, prodaja, upravljanje strojev, manj zahtevni poklici.
<b>Delo s skrajšanim delovnim časom, delo z neprostoovoljno skrajšanim delovnim časom, obstransko delo s skrajšanim delovnim časom</b>	7% vseh zaposlitev v EU, 25% obsega zaposlitve v okviru dela z neprostoovoljno skrajšanim delovnim časom, delež obstranskega dela s skrajšanim delovnim časom znaša 9%, odstotek vseh treh oblik	Nizko plačilo, revščina zaposlenih, nizka socialna varnost, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja.	<b>Nizka</b> (pogodba s skrajšanim delovnim časom za nedoločen čas), <b>srednja</b> (obstransko delo s skrajšanim delovnim časom),	Delo z neprostoovoljno skrajšanim delovnim časom je pogosto v Grčiji, Španiji, Italiji, Bolgariji, na Portugalskem in na Cipru.  Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom

	dela narašča.		<b>srednja</b> (delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom)	je pogosto v Nemčiji, na Nizozemskem, Danskem, Irskem, v Veliki Britaniji in v Avstriji.
<b>Samozaposlitev, freelancerji, t. i. lažna samozaposlitev</b>	Delež freelancerjev v Evropi znaša 10% in je stabilen. Delež samozaposlenih z najmanj eno zaposleno osebo pa obsega 4%.	Nizko plačilo, revščina kljub opravljanju dela, nizka socialna varnost, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja in pomanjkanje delavskih pravic.	Srednja	Romunija  Lažna samozaposlitev in z njo povezana nizka socialna varnost je prisotna predvsem pri poklicih na področju kulture in umetnosti.
<b>Delo za določen čas</b>	Obsega 7% zaposlitev v EU. Stabilen trend.	Nizko plačilo, revščina kljub opravljanju dela, nizka socialna varnost in pomanjkanje delavskih pravic.	Srednja	Priložnostno in sezonsko delo.  Tveganje za odsotnost delavskih pravic v Veliki Britaniji in na Irskem.
<b>Začasno agencijsko delo</b>	1,5% vseh zaposlitev v EU	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja, nizka veljavnost kolektivnih pogodb v določeni panogi	Srednja/visoka	Outsourcing na področju čiščenja, strežbe, informacijske tehnologije.  Nizozemska in Slovenija.  Delo, znotraj katerega so pogosto zaposleni mladi z omejenim prehodom v drugo obliko dela.  Prisotno v državah z

				omejenim sistemom kolektivnega pogajanja in s šibkimi sindikati.
<b>Napoteni delavci</b>	Leta 2014 je v Evropi delalo 1,92 milijona napotениh delavcev. Naraščajoč trend.	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, nizka socialna varnost, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja.	Srednja/visoka	Najbolj ranljivi so delavci, ki so izpostavljeni različnim zlorabam.  Gradbeništvo  V absolutnem deležu so države članice, ki so največ delavcev napotile v tujino, naslednje: Poljska, Nemčija in Francija. Države članice, ki so jih največ sprejele pa: Nemčija, Francija in Belgija.
<b>Zero hours pogodbe - pogodbe brez minimalnega števila delovnih ur</b>	Obsegajo 5% odstotkov delovne sile v Veliki Britaniji in Avstriji, 2,6% v Estoniji in na Češkem, 1% na Malti in na Norveškem.	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, nizka socialna varnost.	Visoka	Avstrija, Nizozemska, Velika Britanija  Trgovina, gostinske storitve.
<b>Pripravnštva</b>	46% odstotkov mladih med 18. in 35. letom starosti je v Evropi opravljalo vsaj eno vrsto pripravništva.	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, nizka socialna varnost, odsotnost načrtovanja kariernega	Srednja	Mladi

		razvoja		
<b>Neformalno/neprijavljeno delo, delo na črno</b>	4% prebivalcev Evrope je priznalo, da so več kot 12 mesecev opravljalo delo na črno. Stabilen trend.	Nizko plačilo, revščina kljub zaposlitvi, pomanjkanje delavskih pravic, odsotnost načrtovanja kariernega razvoja, brez kolektivnih pogodb	Visoka	Estonija, Latvija, Nizozemska, Malta  Oskrba na domu, gospodinjsko delo  Ženske in migrantski delavci

Zaposlitev za polni delovni čas za nedoločen čas, ki nosi najmanjše tveganje za prekarnost, ostaja najpogostejša oblike zaposlitve znotraj Evropske unije, njen delež pa predstavlja več kot polovico vseh zaposlitev. Vendar je prisoten jasen trend iz zadnjega desetletja, ki gre v smeri povečevanja fleksibilnih oblik dela. Kljub naravi zaposlitve za polni delovni čas za nedoločen čas je tudi tu prisotno tveganje za prekarnost in sicer v obliki nizkega plačila, nevarnosti padca pod mejo revščine kljub zaposlitvi ter v obliki slabih delovnih pogojev v določenih sektorjih in poklicih. Tveganje za prekarnost se pri omenjeni obliki zaposlitve prav tako razlikuje od države do države: na Madžarskem naj bi bile tako problematične nizke plače, v Litvi nizka stopnja zaposlitvene varnosti in v Latviji težave z zdravjem delavcev (prav tam, 42).

Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom znaša v Evropi približno 7 odstotkov, z razlikami med posameznimi državami. Šlo pa naj bi za vrsto dela, ki je prisotna v sektorjih, v katerih večinoma delujejo ženske, na primer na področju izobraževanja in zdravstvene nege. Pri tem obstaja tudi nemajhno tveganje za prekarnost, predvsem v obliki nizke zaposlitvene varnosti, nizkega plačila, pomanjkanju kariernih priložnosti in možnosti za samoizobraževanje in načrtovanje lastne poklicne poti. Tudi delež obstranskega – ponavadi gre za manj kot 20 delovnih ur na teden – dela s skrajšanim delovnim časom (t. i. marginal part-time work), se povečuje, predvsem na račun različnih zaposlitvenih ukrepov na trgu dela, kot je na primer koncept t. i. minijobs v Nemčiji. Za tovrstno obliko zaposlitve je značilna manjša zaposlitvena varnost, manj priložnosti za karierni razvoj, nižje plačilo in manjši vložek delodajalca v izboljšanje veščin in kompetenc zaposlenih. Pomembno pa je vedeti tudi,

da v Evropi eden izmed štirih zaposlenih za določen čas na tovrstno obliko dela ni pristal prostovoljno, temveč jo je bil prisiljen sprejeti (prav tam, 12).

Delež samozaposlenih v Evropi brez zaposlenih (t. i. freelancerji) znaša dobrih 10 odstotkov in je stabilen, medtem ko se delež samozaposlenih z najmanj enim zaposlenim ustavi pri 4 odstotkih. Pri tem naj bi veljalo, da samozaposleni, ki zaposlujejo druge delavce, nosijo manjše tveganje za prekarnost kot samozaposleni brez zaposlenih. Obenem pa je pomembno razlikovati med tistimi, ki so izbrali samozaposlitev prostovoljno in med tistimi, ki so bili v to prisiljeni. Samozaposleni brez zaposlenih se soočajo z nizkim plačilom, s padcem pod mejo revščine kljub opravljanju dela, z nezadostno socialno podporo, velikim stresom in s težavami z zdravjem. Tudi t. i. lažna samozaposlitev (v raziskavi jo poimenujejo 'bogus' self-employment) nosi visoko tveganje za prekarnost, še posebej, ker posredno pomeni odsotnost delavskih pravic in otežen dostop do različnih mehanizmov socialne podpore. Delež žensk, ki so se prisiljene lažno samozaposliti naj bi bil večji od deleža moških, pod črto pa je mogoče reči, da imajo lažni samozaposleni najnižje dohodke (in živijo v najbolj 'finančno podhranjenih' gospodinjstvih) v primerjavi z vsemi drugimi kategorijami delavcev (prav tam, 12).

Začasne oblike dela, kot so na primer zaposlitev za določen čas, začasno agencijsko delo, sezonsko delo, pripravništva in podobno, zaradi svoje (časovno omejene) narave že po definiciji nosijo tveganje za prekarnost. Med letoma 2001 in 2012 se je delež začasnih oblik dela v Evropski uniji povečal za 25 odstotkov, medtem ko se je delež dela za nedoločen čas povečal zgolj za 7 odstotkov. Raziskava Eurofunda je pokazala, da delavci, ki delajo v začasnih oblikah zaposlitev, zaslužijo 6 odstotkov manj kot tisti, ki delajo v oblikah dela za nedoločen čas (prav tam, 97).

Delež začasnega agencijskega dela, pri katerem prav tako obstaja razmeroma visoko tveganje za prekarnost, v EU v povprečju znaša 1,5 odstotka. Značilnost tovrstne oblike dela je, da so vanjo na trgu dela vključene specifične skupine delavcev, ki se oblikujejo glede na potrebe naročnikov agencijskega dela. Dokazano je, da se agencijskih delavci težje sindikalno organizirajo in da se mnogokrat ne zavedajo svojih pravic, obenem pa se mnogi soočajo tudi z nižjim plačilom kot delavci, ki so v določenem podjetju redno zaposleni. Tudi t. i. outsourcing, ko določeno vrsto dela za naročnika opravlja t. i. zunanji izvajalec, nosi tveganje za prekarnost. Najpogosteje omenjeno obliko dela najdemo v sektorjih, kot sta gradbeništvo

ali čiščenje. Zunanje izvajalce za opravljanje določenega dela oziroma storitev pa je pogosto mogoče najeti prav prek agencije za posredovanje dela. Outsourcana delovna sila je izpostavljena tveganju, ko gre za dostojno plačilo, spoštovanje pogodb in prisotnost delavskih pravic (prav tam, 170).

Problematična je lahko tudi pozicija tujih napotnih delavcev (t. i. posted workers), ki se nemalokrat znajdejo v sivi coni med zakonodajnim okvirom države, v katero so jih napotili in tiste, od koder prihajajo. Tovrstna oblika dela je še posebej prisotna v gradbenem sektorju, sami delavci pa so izpostavljeni celi vrsti tveganj, kot je na primer nepoznavanje uradnega jezika določene države, družbena izolacija in pomanjkanje informacij o lastnih pravicah. Tveganje se še poveča, ko napoteni delavci delajo za delodajalce, ki se z različnimi, ponavadi nezakonitimi manevri izogibajo plačilu prispevkov in dodatkov, prikrivajo lastništvo svojega podjetja in podobno (prav tam, 170).

Obseg neformalnega, neprijavljenega dela oziroma dela na črno je slabo dokumentiran. Po raziskavi Evrobarometra iz leta 2013 je 4 odstotke vprašanih dejalo, da so opravljali neprijavljeno delo za več kot dvanajst mesecev. Vendarle ta delež precej odstopa, odvisno od države članice: v Estoniji, Latviji in na Nizozemskem na primer znaša 11 odstotkov, na Danskem 9 odstotkov, 8 odstotkov v Litvi, 7 odstotkov na Hrvaškem, v Sloveniji in na Švedskem, 2 odstotka na Cipru, v Nemčiji, na Irskem, v Italiji in na Portugalskem. Stopnja prekarnosti pri tistih, ki opravljajo neformalno, neprijavljeno delo, je relativno visoka in povezana predvsem z dejstvom, da delavci pri tovrstnih oblikah dela ne plačujejo davkov in prispevkov, zato niso upravičeni do socialne pomoči, pokojnine in podobno. Odsotnost pisne pogodbe prav tako nedvomno prispeva k še večji prekarnosti. T. i. zero hours pogodbe, ki 'zaposlenemu' ne zagotavljajo minimalnega števila delovnih ur, obenem pa posameznik ni upravičen do standardnih pravic iz dela, so zaenkrat značilne za zgolj nekaj članic unije, na primer za Veliko Britanijo, Avstrijo (v obeh državah delež tovrstnih pogodb obsega 5 odstotkov) in Nizozemsko, kjer so skoncentrirane v sektorjih, kot sta trgovina in gostinstvo (prav tam, 170, 171).

V zvezi s prekarnimi oblikami dela v Evropi, ki zadevajo predvsem mlade, velja omeniti tudi področje pripravništev. 46 odstotkov mladih med 18. in 35. letom starosti je v Evropski uniji vsaj enkrat v življenju opravljal pripravništvo (prav tam, 16). Ker so pripravništva v Evropi mnogokrat neplačana, vodijo k še večjemu tveganju za prekarnost in neenake možnosti. Tudi

takrat, ko je določeno pripravništvo dejansko plačano, pa je plačilo praviloma nižje od minimalne plače v državi. Obstaja tudi vrsta drugih tveganj, povezanih s pripravništvom, kot je denimo vprašljiva kvaliteta delovnega okolja in nevarnost, da se mladi ujamejo v začaran krog opravljanja neplačanih pripravništev, saj slednja postajajo malodane edina vstopna točka za opravljanje določenega poklica. Mladi po vsej Evropi so čedalje pogosteje namreč zaposleni na podlagi opravljanja pripravništva ali prakse. Prevladuje mnenje, da lahko mladi prav prek pripravništev in podobnih oblik dela pridobijo dragocene delovne izkušnje, s katerimi nato lahko poskusijo začeti svojo poklicno pot. Vendar obstaja upravičen strah, da gre za obliko dela, ki jo je mogoče brez težav izkoristiti, saj so zaposleni pogosto slabo plačani ali celo neplačani. Zanje prav tako velja, da je manj verjetno, da se bodo, ko delajo znotraj tovrstne oblike dela, pridružili sindikatu, še posebej, če so na določenem delovnem mestu prisotni zgolj začasno. Pogosto gre tudi za nekvalitetna delovna mesta, v okviru katerega ima 'zaposleni' le malo nadzora nad vsebino in organizacijo dela ter nad delovnimi nalogami, ki jih mora izpeljati. Po podatkih raziskave Evrobarometra iz leta 2013 naj bi 27 odstotkov pripravnikov dobilo stalno delovno mesto, medtem, ko se podatki po državah razlikujejo, na Češkem naj bi ta delež znašal 18 odstotkov, v Sloveniji pa 56 odstotkov (prav tam, 126).

Omeniti velja tudi pojav digitalizacije, razmaha raznih tehnoloških podjetniških platform, kot sta denimo Uber ali AirBnb, ki na trg dela prinašajo nove poslovne vzorce, spremenjene oblike zaposlovanja in podobno. Čeprav zaenkrat tovrstne platforme predstavljajo le majhen del evropskega gospodarstva, odpirajo pomembna vprašanja o prihodnosti dela, o kvaliteti delovnih mest in z njimi povezanih družbenih, ekonomskih, socialnih in kulturnih spremembah.

### **Prekarnost - dejavniki tveganja**

**Tabela 5: Glavni dejavniki tveganja za prekarnost v državah članicah Evropske unije** (prav tam, 42-46)

<b>Država</b>	<b>Glavni dejavniki tveganja za prekarnost</b>
<i>Avstrija</i>	<b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> visok delež, 11-12%



	<p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom:</b> delež nad evropskih povprečjem</p> <p><b>Zero hours pogodbe:</b> relativno visok delež, 5%</p>
<i>Belgija</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> visok delež, 11-12%</p> <p><b>Delo za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p>
<i>Bolgarija</i>	<p><b>Delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom:</b> delež dvakrat večji od evropskega povprečja</p> <p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve, delovnimi pogoji in plačilom nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p>
<i>Ciper</i>	<p><b>Delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom:</b> delež dvakrat večji od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> visok delež v primerjavi z evropskim povprečjem</p>
<i>Češka</i>	<p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p>
<i>Danska</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> otežen dostop do socialnih zavarovanj, slabi delovni pogoji</p> <p><b>Začasno agencijsko delo in pogodba za določen čas:</b> vprašljivi delovni pogoji, otežen prehod v stalno zaposlitev, neveljavnost kolektivnih pogodb</p> <p><b>Samozaposlitev:</b> otežen dostop do socialnih zavarovanj, odsotnost kolektivnih pogodb</p> <p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom:</b> nad evropskim povprečjem</p>
<i>Estonija</i>	<p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve, delovnimi pogoji in plačilom nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve in zdravjem nižja od evropskega povprečja</p>
<i>Finska</i>	<p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p>

<p><i>Francija</i></p>	<p><b>Pogodba za določen čas s kratkim trajanjem:</b> nizke plače, otežen dostop do prispevkov in zavarovanj, omejen razvoj na delovnem mestu in možnost za skupno zastopanje interesov. Velik porast pogodb za določen čas s trajanjem en teden med letoma 2000 in 2012.</p> <p><b>Pripravnštva:</b> skrb zaradi zlorab</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p>
<p><i>Grčija</i></p>	<p><b>Delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom:</b> dvakrat večje od evropskega povprečja, povečanje (za 15,3%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Freelancerstvo:</b> delež je višji od evropskega povprečja. Zadovoljstvo z varnostjo zaposlitve nižje od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Revščina zaposlenih:</b> visok delež, 17%</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p>
<p><i>Irsko</i></p>	<p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom:</b> nad evropskim povprečjem</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> povečanje (za 27,9%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> povečanje (za 26,6%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Negotovost zaposlitve:</b> povečanje (za 12,5%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p>
<p><i>Italija</i></p>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> oblika dela, ki se je v zadnjem desetletju povečala za dvakrat</p> <p><b>Delo z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom:</b> delež dvakrat nad evropskim povprečjem, povečanje (za 15%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Freelancerstvo:</b> delež večji od evropskega povprečja</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p>

<p><i>Latvija</i></p>	<p><b>Standardne pogodbe o zaposlitvi:</b> stopnja zadovoljstva z zdravjem med stalno zaposlenimi nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve in plačilom nižja od evropskega povprečja , povečanje (17,7%) deleža dela z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve, delovnimi pogoji in z zdravjem nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> povečanje (11,2%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p>
<p><i>Litva</i></p>	<p><b>Standardne pogodbe o zaposlitvi:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja, povečanje (10%) deleža dela z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve, plačilom in delovnimi pogoji nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Freelancerstvo:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z zdravjem nižja od evropskega povprečja</p>
<p><i>Luksemburg</i></p>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> oblika dela, ki se je v zadnjem desetletju povečala za dvakrat</p>
<p><i>Madžarska</i></p>	<p><b>Standardne pogodbe o zaposlitvi:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih s plačilom nižja od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve nižja od evropskega povprečja</p>
<p><i>Malta</i></p>	<p><b>Delo na črno:</b> visok delež</p>
<p><i>Nemčija</i></p>	<p><b>Obstransko delo s skrajšanim delovnim časom (t. i. mini jobs):</b> prisotno tveganje za nizko plačilo, pomanjkljivo socialno varnost in neustrezne delovne pogoje</p> <p><b>Začasno agencijsko delo:</b> prisotno tveganje za nizko plačilo in revščino kljub zaposlitvi</p> <p><b>Enoosebna samozaposlitev:</b> tveganje za nizko socialno varnost in odsotnost delavskih pravic</p> <p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> v zadnjem desetletju se je v primerjavi</p>

	z evropskim povprečjem zvišalo za tretjino
<i>Nizozemska</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> delež obstranskega dela s skrajšanim delovnim časom nad povprečjem</p> <p><b>Začasno agencijsko delo:</b> delež dvakrat večji od evropskega povprečja. Stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p>
<i>Poljska</i>	<p><b>Začasne oblike dela:</b> razširjena uporaba pogodb civilnega prava, kar pomeni nizko plačilo in pomanjkljivo socialno varnost. Neustrezna regulacija agencijskega dela. Stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> visok delež v primerjavi z evropskim povprečjem. Povečanje v zadnjem desetletju</p>
<i>Portugalska</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> delež dela z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom dvakrat večji od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> visok delež v primerjavi z evropskim povprečjem</p> <p><b>Freelancerstvo:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih s svojim zdravjem nižja od povprečja</p> <p><b>Negotovost zaposlitve:</b> povečanje (za 11,4%) v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p>
<i>Romunija</i>	<p><b>Freelancerstvo:</b> delež višji od evropskega povprečja.. Stopnja zadovoljstva s kariernimi možnostmi in zdravjem nižja od povprečja</p> <p><b>Revščina zaposlenih:</b> visok delež, znaša 17%</p>
<i>Slovaška</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve in kariernim razvojem med zaposlenimi znotraj obstranskega dela s skrajšanim delovnim časom nižja od povprečja</p>
<i>Slovenija</i>	<p><b>Začasno agencijsko delo:</b> dvakrat večje od evropskega povprečja</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva zaposlenih z varnostjo zaposlitve nižja od povprečja</p>
<i>Španija</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> delež dela z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom dvakrat večji od evropskega povprečja. Veliko povečanje (26,6%) deleža dela z neprostovoljno skrajšanim delovnim časom v letih od začetka finančne krize (2007-2011)</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> velik delež v primerjavi z evropskim povprečjem, čeprav se je delež v zadnjem desetletju znižal. Stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od povprečja</p>

	<p><b>Negotovost zaposlitve:</b> povečanje (za 10,9%) v letih od začetka finančne krize</p> <p><b>Revščina zaposlenih:</b> visok delež, 13-14%</p> <p><b>Začasne oblike dela:</b> stopnja prehoda iz začasne v stalno obliko zaposlitve znaša manj kot 20%</p>
<i>Švedska</i>	<p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> visok delež, 11-12%</p> <p><b>Pogodba za določen čas:</b> stopnja zadovoljstva z varnostjo zaposlitve nižja od povprečja</p>
<i>Velika Britanija</i>	<p><b>Standardne pogodbe o zaposlitvi:</b> nizko plačilo v različnih sektorjih – gostinske storitve in pijačo, gradbeništvo, varnostne storitve, osebna nega.</p> <p><b>Zero hours pogodbe:</b> prisotne na področju trgovine in gostinskih storitev. Delež pogodb znaša 2,4% in narašča.</p> <p><b>Delo s skrajšanim delovnim časom:</b> delež obstranskega dela s skrajšanim delovnim časom višji od povprečja</p>

Kateri so glavni dejavniki, ki na stari celini vplivajo na pojav in razmah prekarne delo? Raziskava, iz katere črpamo, omenja nedavno evropsko finančno krizo, varčevalne ukrepe v posameznih državah in nato splošno poslabšanje razmer na trgu dela. Slednje so povezane tudi s tem, da so javne državne institucije – na primer inšpektorati za delo –, odgovorne denimo za spoštovanje zakonodaje in urejanje razmer na trgu dela s pojavom finančne krize dobile znatno manj sredstev, da bi lahko učinkovito opravljale svoje delo. Institucionalni okvir na evropski ravni kot tudi na ravni posameznih nacionalnih držav z orodji, ki so na voljo, lahko vpliva na gibanje stopnje tveganja za prekarne delo. Gre za orodja, kot sta na primer zajamčena minimalna plača, ki lahko vpliva na višino dohodkov in prepreči revščino zaposlenih, seveda v povezavi z ustreznimi davčnimi in socialnimi politikami, in sistem kolektivnega pogajanja. Ključna je tudi regulacija trga dela in učinkovit vpogled v to, kako ta vpliva na kvaliteto zaposlitev. Na drugi strani je deregulacija trga dela še eden od negativnih dejavnikov, ki še povečujejo tveganje za prekarne delo (prav tam, 171-172).

Eden od pomembnejših dejavnikov za krepitev tveganja prekarne delo v Evropi je, kot že omenjeno, zloglasna finančna kriza, ki se je začela leta 2008, in med drugim negativno vplivala na nacionalna gospodarstva, politiko zaposlovanja in vplivala na porast atipičnih, začasnih oblik zaposlitev, ki so jih posamezniki prisiljeni sprejeti, saj jim v nasprotnem

primeru grozi dolgotrajna brezposelnost. Realnost je torej skokovito poslabšanje zaposlitvene varnosti v določenih državah, kot so na primer Portugalska, Španija, Irska, Latvija in Grčija. Raziskava Eurofounda iz leta 2013 je pokazala, kot je razvidno tudi iz zgornje tabele na primerih posameznih držav, da je finančna kriza vplivala na poslabšanje vrste pogojev dela in zmanjšanje delavskih pravic po vsej Evropi (prav tam, 171, 172).

T. i. atipične pogodbe o zaposlitvi že v osnovi nosijo večje tveganje za prekarnost, čeprav je prekarizacija odvisna tudi od osebne situacije in okoliščin posameznikov. Leta 2014 je bil prevladujoč tip zaposlitve v EU zaposlitev za polni delovni čas za nedoločen čas z deležem 59 odstotkov. Vendar gre za delež, ki se znižuje, medtem ko naraščajo nestandardne oziroma atipične oblike zaposlitve. Pri omenjenem trendu je mogoče sklepati, da se bo v naslednjem desetletju delež zaposlitev za polni delovni čas za nedoločen čas še znižal. Zanimive so naslednje primerjave: za moške je večja možnost kot za ženske, da bodo zaposleni za polni delovni čas za nedoločen čas (65 odstotkov proti 52 odstotkov), medtem ko delo s skrajšanim delovnim časom na evropski ravni opravlja 12 odstotkov žensk v primerjavi z 2 odstotkoma moških (prav tam, 11, 33).

Možnost za zaposlitev za polni delovni čas za nedoločen čas pa se znižuje tako z doseženo izobrazbo delavca (manjšo ko ima delavec izobrazbo, težje se zaposli za polni delovni čas za nedoločen čas) kot, kar je še posebej pomembno, tudi s starostjo: polovica mladih Evropejcev, starih od 15 do 24 let, dela za skrajšan delovni čas, manj kot 20 ur na teden in na začasni osnovi, na primer za določen čas ali v okviru pripravništva oziroma vajeništva. 64 odstotkov tistih z visoko izobrazbo je zaposlenih za polni delovni čas za nedoločen čas, medtem ko pri tistih z nižjo izobrazbo delež znaša 48 odstotkov. Delež samozaposlenih pa je enakomerno porazdeljen po celotni izobrazbeni strukturi (prav tam, 33, 34).

Vendar se pogostost različnih oblik dela razlikuje od sektorja do sektorja. Na evropskem nivoju so pogodbe za nedoločen čas najmanj pogoste v kmetijstvu, ribištvu in gozdarstvu, kjer je najbolj prisotna oblika zaposlitve samozaposlitev. Delo s skrajšanim delovnim časom je najbolj prisotno v storitvenem sektorju, pogodbe za določen čas so najmanj značilne za informacijski, nepremičninski in finančni sektor, začasno agencijsko delo pa je najbolj prisotno v proizvodnji (prav tam, 32).

Ko razmišljamo o vprašanju prekarnosti v Evropi, kot smo storili v tem poglavju, lahko ugotovimo, da so si družbeni, ekonomski in socialni procesi, na vsej stari celini razmeroma podobni, slikajo pa, poenostavljeno povedano, družbo z naraščajočimi prekarnimi oblikami dela in počasnim odmiranjem delavskih pravic, svet zgaranih delavk in delavcev, ki niso zadovoljni s svojim delom in predvsem negotovo, prekarno prihodnost.

## 5. Samozaposlovanje

Gregor Inkret

Samozaposleni, kot že rečeno, niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje oziroma v klasičnem pomenu besede. Gre za osebe, ki samostojno delujejo na trgu dela in opravljajo storitve v svojem imenu in za svoj račun. Zanje veljajo pravila pogodbenega, civilnega ter gospodarskega prava. Delovno pravo je relevantno v primerih, ko samozaposleni sklepajo pogodbe o zaposlitvi z drugimi osebami, ki pa uživajo status in varstvo delavca po Zakonu o delovnih razmerjih. Najpogosteje so samozaposlene osebe samostojni podjetniki ali posamezniki, ki opravljajo nekaj drugih samostojnih poklicev, kot sta samostojni novinar in samostojni kulturni delavec (Markežič in drugi 2014, 9). V tem poglavju bomo na kratko analizirali status samostojnega kulturnega delavca in status samostojnega podjetnika ter se ozrli na družbena razmerja, pogoje dela in oblike prekarnosti, ki ju vzpostavljata.

Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo tako iz lastne podjetniške iniciative kot tudi iz nuje, ker so nezaposleni. Pogosta praksa je tudi, da delodajalec ali naročnik posla posamezniku pogojuje opravljanje dela s pridobitvijo statusa samozaposlenega podjetnika oziroma s sklenitvijo naročniškega razmerja (prav tam, 9). O najvišji stopnji prekarnosti samozaposlenih govorimo takrat, kadar si posameznik s samozaposlitvijo zagotavlja sredstva za preživetje ali v primeru, če je samozaposlitev zgolj navidezna, dejansko pa obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. V takšnem prikritem delovnem razmerju se naročnik izogiba plačevanju davkov in prispevkov iz naslova pogodbe o zaposlitvi. Pri ugotavljanju za kakšno obliko dela gre pa je treba vedeti, kdo je 'gospodar posla', kdo organizira delovni proces, nadzoruje delo in daje navodila ter v čigavem imenu in na čigav račun poteka poslovanje (Kresal v Markežič in drugi 2014, 10).

### **Status samozaposlenega v kulturi**

Ministrstvo za kulturo omenjeni status definira takole:

»Samozaposleni v kulturi so ustvarjalci na področju kulture, ki opravljajo samostojno specializiran poklic s področja kulture. V razvid samozaposlenih v kulturi pri ministrstvu se lahko vpiše posameznik, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- da samostojno opravlja specializiran poklic na področjih iz 4. člena Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo in ni uživalec pokojnine, in



- da ima ustrezno strokovno izobrazbo oziroma z dosedanjim delom izkazuje, da je usposobljen za opravljanje te dejavnosti« (MK 2016).

Ministrstvo nadaljuje: »Šteje se, da posameznik samostojno opravlja specializiran poklic, če z osebnim delom samostojno opravlja umetniško ali kakšno drugo dejavnost. Posameznikova usposobljenost za opravljanje dejavnosti na področju kulture se presoja na podlagi predloženega življenjepisa, bibliografije (po možnosti izpis iz COBISS) oziroma seznama del ali umetniških dosežkov, kritik in objav v strokovni literaturi, iz katerih sta razvidna tudi obseg in kakovost njegovega dela v zadnjem triletnem obdobju. Za študijske dosežke, ki obetajo pomembno delovanje na področju kulture, se štejejo dela in dosežki študentov v času študija, za katere so prejeli univerzitetno študentsko nagrado ali študentsko nagrado drugega visokošolskega zavoda na področju umetnosti in kulture ali drugi pomembni dosežki v času študija na področju umetnosti in kulture, ki se presojajo na podlagi življenjepisa, bibliografije oziroma seznama del ali umetniških dosežkov v času študija. Vpis v razvid samozaposlenih v kulturi je vezan na obvezno mesečno plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje ter starševsko varstvo in zaposlovanje« (prav tam).

Posameznik, ki se 'zaposli' kot samozaposleni lahko na podlagi Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo in Uredbe o samozaposlenih v kulturi zaprosi za plačevanje prispevkov za socialno varnost iz državnega proračuna. Vendar mora v ta namen dokazati, da njegovo delo v zadnjih treh letih pomeni izjemen kulturni prispevek ali prispevek k razvoju področja, ki ga zajema deficitarni poklic iz priloge II Uredbe o samozaposlenih v kulturi, kar nato presojajo različne strokovne skupine na ministrstvu. Nedavno so pa so pristojni obdobje dodelitve pravice do plačila prispevkov za socialno varnost iz državnega proračuna podaljšali s treh na pet let (MK 2016).

Lahko rečemo, da je značilna podoba delavca v sodobnem kapitalizmu tako imenovani prekarni delavec, ki deluje v pogojih negotove zaposlitve. V omenjeno kategorijo, ki sicer zajema raznolike oblike fleksibiliziranega dela, uvrščamo tudi samozaposlene v kulturi, kar je (poleg samostojnega podjetnika) čedalje pogostejši zaposlitveni status sodobnih delavcev v kulturi (Milohnič 2010, 4). V tako imenovanih »svobodnih poklicih« so pogosti primeri zelo velike eksploatacije delovne sile (Milohnič 2010). Delo je stresno, negotovo, delovni čas je

razvlečen na večerne, celo nočne ure in praznike, oziroma poteka bolj ali manj vedno, kajti čas dela in čas nedela nista več jasno razmejena. To velja zlasti za delavce v sodobnih kulturnih in zabavnih industrijah (prav tam, 4). »Ljubezen do umetnosti,« pravi britanski akademik Mark Banks, »lahko pripelje delavce do tega, da pozabijo skrbeti zase,« kajti »ni nenavadno srečati samozaposlene modne oblikovalce, oblikovalce internetnih strani, televizijske delavce, umetnike in druge, ki delajo ure in ure, pogosto ponoči in med vikendi, si ne privoščijo praznikov, prejemajo minimalne (ali celo nikakršne) plače, preskakujejo kosila in počitek ter se priganjajo do skrajnih meja, pa ne le zato, ker bi radi zadovoljili željo po ustvarjalni samorealizaciji, temveč tudi (in morda celo bolj pogosto), ker morajo ujeti roke in izpolniti pogodbene obveznosti, ki so jim jih naprtili drugi« (Banks v Milohnič 2010, 4).

Samozaposleni v kulturi so ustvarjalci na področju kulture, ki samostojno opravljajo specializiran poklic s področja kulture kot svoj edini ali glavni poklic. V primerjavi z zaposlenimi kolegi v kulturi so glede na vloženo delo, dolžino delavnika, obremenitev in dohodek, ki ga dosegajo, v neenakem ali celo diskriminiranem položaju. Ne morejo uveljaviti pravic zaposlenih, kot so bolniška odsotnost, dopust, regres, nadomestilo za brezposelnost in podobno. Ves čas so v negotovem (prekarnem) položaju. Za večino samozaposlenih je to edina mogoča oblika zaposlitve in nimajo druge izbire. Samozaposleni v kulturi imajo velik ustvarjalni potencial, na katerega pa negativno vpliva slab socialni položaj, negotovost glede zagotavljanja prihodkov in osnovnega življenjskega standarda ter pretirano ukvarjanje z administrativnim delom in birokracijo (Pivka in Miklavčič 2010, 2). Samozaposleni v kulturi je – glede na obstoječe predpise – razumljen kot gospodarska družba, kot delodajalec samemu sebi, ki prosto deluje na trgu. Samozaposleni v kulturi sam nosi breme delodajalca in je hkrati brez delavskih pravic. Gre za zelo ranljivo skupino ustvarjalcev, ki je v prekarnem delovnem razmerju do naročnika (prav tam).

Za ideologijo samozaposlitve tiči določena logika, ki deluje brezhibno v korist velikih naročnikov in v škodo samostojnih podjetnikov, ki delajo po podpogodbenem sistemu (npr. subcontracting, outsourcing) (Milohnič 2010, 4-5). Zdaj podjetje z delavcem vzpostavi poslovno razmerje, saj sta oba definirana kot »podjetji« in sta si tako glede razmerij moči formalnopravno v načelu enaka, kar ima zelo otipljive negativne posledice za delavca – samozaposlenega ali samostojnega podjetnika: »Delavec je razumljen kot zunanji dobavitelj, ki ne prejema mezde oziroma plače, zadostne za njegovo reprodukcijo, temveč prejema plačilo za delovni učinek.« To pa pomeni, da »delavec živi 'na svoj račun' ves čas svojega

dela, torej mora sam poskrbeti za svojo reprodukcijo. Dohodek bo izplačan mesece po oddaji opravljenega dela« (Bologna v Milohnič 2010, 5). Naročnik torej prevali na pleča samozaposlenega delavca breme zalaganja stroškov delovne sile, saj delavec prejme plačilo šele takrat, ko je njegova storitev opravljena oziroma je proizvod njegovega dela končan. Za nameček mora samozaposleni delavec (in samostojni podjetnik) sam poskrbeti tudi za nakup delovnih sredstev (Milohnič 2010, 5).

Milohnič se prek analize rabe izrazov v normativnih aktih dotakne procesa »podjetizacije« kulturnih poklicev. Temeljni pojem v Zakonu o samostojnih kulturnih delavcih iz leta 1982 je bil prav delavec (»samostojni kulturni delavec«). Ta zakon je prenehal veljati leta 1994, ko so sprejeli Zakon o uresničevanju javnega interesa v kulturi, v katerem ni govora več o delavcu, ampak o ustvarjalcu (»samostojni ustvarjalec na področju kulture«). Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo iz leta 2002 pa je vpeljal pojem samozaposleni (»samozaposleni v kulturi«) (Milohnič 2010, 5). A spremembe se niso zgodile le na terminološki ravni, spremenila se je tudi formalnopravna ureditev materialnega položaja »svobodnih delavcev«. Prvi zakon je omogočal, da so se samostojni kulturni delavci združevali v delovne skupnosti »zato, da v njih skupaj zagotavljajo pogoje za svoje umetniško ali kulturno delo, organizirajo to delo ali zagotavljajo dostopnost svojih del in storitev uporabnikom«. Posebno poglavje zakona je urejalo razmerja med samostojnimi kulturnimi delavci in delovnimi organizacijami (»organizacijami združenega dela«) (prav tam).

S poznejšimi zakonskimi besedili so se omenjene določbe zbrisale oziroma izgubile, tako tudi pomembna določba, ki je bila zapisana že v 1. členu Zakona o samostojnih kulturnih delavcih: »Samostojni kulturni delavci dosegajo na podlagi dela in rezultatov dela v načelu enak družbenoekonomski položaj kot delavci v organizacijah združenega dela.« Primerljiv status med samostojnimi kulturnimi delavci in kulturnimi delavci v delovnih organizacijah je odpravil Zakon o uresničevanju javnega interesa v kulturi iz leta 1994 (Milohnič 2010, 6). Ker je samozaposlenih v današnjem času čedalje več in je za mnoge kulturnike ta status priročen izhod v sili, ko gre za 'rešitev' posameznikovega statusa na trgu dela, bi bilo smiselno, piše Aldo Milohnič, da so – po vzoru nekdanjega zakona o kulturnih delavcih – tudi samozaposleni v kulturi upravičeni do pravic iz dela, ki jih uživajo redno zaposleni v kulturnih institucijah. Trenutno so namreč delavske pravice zagotovljene le tistim delavcem, ki delajo po pogodbi o delu v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, vse druge pogodbe teh pravic ne upoštevajo, »čeprav dela delavec popolnoma isto delo v proizvodnem procesu

delodajalca, pod istimi pogoji in na isti način kot redno zaposleni delavec, le za neprimerno nižjo ceno dela, brez pravice do plačila nadurnega dela, malice, prevoza, počitka, dopusta, usposabljanja in izobraževanja, bančnih kreditov in pravic iz brezposelnosti« (Miklavčič v Milohnič 2010, str. 6).

Samozaposleni del svojih prihodkov sicer lahko zaslužijo tudi na podlagi različnih nadomestil, do katerih so upravičeni kot nosilci materialnih avtorskih pravic (kar je lahko urejeno na različne načine, ki niso nujno v korist avtorjem, zlasti ne ustvarjalcem nekomercialnih avtorsko varovanih del). A prav ta nadomestila so pogosto le izgovor za zniževanje honorarjev avtorjem, češ da avtorji za svoja dela ne dobijo le odkupnega honorarja, ampak tudi nadomestilo za javna predvajanja, izposajo, reproduciranje in podobno. Poleg tega samozaposleni v kulturi niso samo umetniki, ampak tudi tehnični in podporni delavci, ki ne ustvarjajo avtorsko varovanih del in torej niso upravičeni do nadomestil na podlagi Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Milohnič 2010, 6).

### **Status samostojnega podjetnika**

Po Zakonu o gospodarskih družbah, ki ureja področje samostojnih podjetnikov, je samostojni podjetnik fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Samostojni podjetnik odgovarja za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem. Dejavnost lahko začne opravljati, ko ga pri Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve vpišejo v Poslovni register Slovenije (Bagari in drugi 2016, 3).

Zakon o gospodarskih družbah tematiko ureja v II. delu (PODJETNIK), 71. – 75. člen. Samostojne podjetnike zakonodaja največkrat naslavlja z nadpomenko samozaposlene osebe. Termin samozaposlene osebe je definiran v Zakonu o urejanju trga dela in v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Po ZUTD je samozaposlena 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,

- osebe, ki opravljajo duhovniško oziroma drugo versko službo. Samostojni podjetniki so tako samo ena izmed skupin samozaposlenih, pri čemer je potrebno upoštevati, da jih zakonodaja ureja enotno – kot samozaposlene (prav tam).

Samostojni podjetnik si je dolžan sam plačevati prispevke za obvezna socialna zavarovanja, tj. za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Obstajata dve različici s. p.: *polni* in *popoldanski/dopolnilni s. p.* Omenjena izraza nista pravna, temveč pogovorna, saj imata obe različici enak pravni status, enake pravice in dolžnosti. Razlika med njima je le v plačevanju prispevkov za socialno varnost:

- *polni s. p.*: podjetnik je (samo)zaposlen in si plačuje prispevke za vsa socialna zavarovanja.
- *popoldanski s. p.*: uporabljajo ga tisti posamezniki, ki imajo plačilo prispevkov za socialno varnost urejeno prek zaposlitve v drugem podjetju ali pa prek drugega statusa, kot to velja v primeru upokojujencev. Samostojni podjetnik tako plačuje le del prispevkov za socialna zavarovanja (Prožna mladina, 2013).

### **Ekonomsko odvisna oseba**

Zaradi razmaha prakse 'zaposlovanja' samostojnih podjetnikov z namenom zmanjševanja stroškov delodajalca in vse večje revščine med samostojnimi podjetniki v Sloveniji, je v zadnji delovnopравни zakonodaji opredeljena ureditev posebne kategorije samozaposlenih oziroma tako imenovanih ekonomsko odvisnih oseb (Markežič in drugi 2014, 10).

V delovni zakonodaji se je omenjeni institut pojavil leta 2013 z ZDR-1, v okviru katerega ekonomsko odvisno osebo ureja VII. poglavje (POSEBNE DOLOČBE), 213. in 214. člen. Gre za samozaposleno osebo, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. Ekonomska odvisnost obstaja, če oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika (Bagari in drugi 2016, 3-4). Ekonomsko odvisni osebi je skladno s 214. členom ZDR-1 zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo – zanjo se uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto,

obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov in uveljavljanju odškodninske odgovornosti. Razlika med ekonomsko odvisno osebo in delavcem, ki se znajde v prikritem delovnem razmerju je v tem, da pri ekonomsko odvisni osebi ne obstajajo vsi elementi delovnega razmerja in zato ne gre za prikrito delovno razmerje (prav tam). Po sodni praksi Vrhovnega sodišča je za spore o ekonomsko odvisnih osebah pristojno Okrožno sodišče, saj gre za spore iz obligacijskega razmerja. Čeprav je ekonomsko odvisnim osebam zagotovljeno omejeno delovnopravno varstvo, ne v zakonu ne obstaja podlaga za pristojnost delovnih sodišč. Ekonomsko odvisna oseba ni v delovnem razmerju, temveč gre za samozaposleno osebo, ki ne zaposluje delavcev. Obstoj ekonomske odvisnosti tudi samo po sebi ne pomeni podlage za ugotovitev obstoja delovnega razmerja, saj takšna podlaga obstaja le, če so podani tudi elementi delovnega razmerja, ki jih mora tožnik tudi izrecno (in v roku) uveljavljati, tako da postavi ustrezen zahtevek. Samo v takem primeru gre za delovni spor, za katerega je pristojno delovno sodišče. Iz sodne prakse pa tudi izhaja, da pojem ekonomsko odvisne osebe izključuje delovno razmerje (prav tam).

Tudi pri statusu samostojnega podjetnika je podobno kot pri statusu samozaposlenega na splošno: država redno zaposlenim priznava status delavcev, ki imajo v primerjavi z delodajalci šibkejšo pogajalsko izhodišče, saj so, ko gre za njihovo lastno preživetje, odvisni od dela, zato jih država ščiti z delovno zakonodajo. Razmerje med naročnikom in samozaposlenim pa je obravnavano kot razmerje enako močnih pogajalskih strani, čeprav v praksi to ne drži zmeraj (prav tam, 10). Ko gre za delovno zakonodaje, je samozaposlena oseba brez zaščite, četudi opravlja osemurni delovnik in mu ne pripada pravica do malice, dopusta ali bolniške odsotnosti. Samozaposlene država obravnava kot podjetja, čeprav velikokrat zaposlujejo zgolj sami sebe. Poleg tega morajo kot posamezniki opravljati zelo raznoliko delo, ki bi si ga denimo znotraj podjetja morala razdeliti skupina ljudi (prav tam). Brez najmanjšega dvoma tako lahko zatrdimo, da samozaposlovanje ostaja vir velike stopnje prekarnosti in z njo povezanih stisk.

## 6. Zadružništvo

Gregor Inkret

V tem poglavju bomo nekoliko bolj podrobno osvetlili koncept in ideje zadružništva ter poskusili opredeliti emancipatorni potencial, ki ga zadružniško delovanje ima. Zadruga je podjetje, katerega lastniki so člani sami in ga demokratično vodijo ter nadzirajo. Člani zadruga so lahko potrošniki, zaposleni ali posamezniki, ki so se prostovoljno povezali zato, da bi naslovili različne ekonomske, socialne, kulturne in druge potrebe (Kreaktor 2015, 10). Zadruga so prisotne že okrog dvesto let. Delujejo na vseh področjih gospodarske aktivnosti in imajo daljšo življenjsko dobo kot profitno usmerjena podjetja. Skozi zgodovino se je zadružni model nenehno prilagajal spreminjajočim se zgodovinskim, družbenim, ekonomskim, socialnim, kulturnim pogojem. Zadruga – potrošniške zadruga, kmetijske zadruga, družbe za vzajemno pomoč, kreditne zveze, kreditne zadruga in delavske zadruga – so se razvile v državah z zelo različnimi političnimi razmerami, stopnjami ekonomskega razvoja, kulturnimi značilnostmi in zgodovinskim ozadjem (prav tam, 25). Znotraj kapitalistične političnoekonomske ureditve zadružno povezovanje nemalokrat ostaja spregledano, zasmehovano in celo očrnjeno, saj je pogosto prisoten podcenjujoč odnos politike, javnosti in akademske sfere do idej o zadružništvu (MacPherson v Sanchez Bajo in Roelants 2015, 11). Nobena novica na primer ni, da se zadružništvo v Sloveniji sooča z nemalo težavami – pri tem prevladuje vtis, da so zadruga nekakšen relikv socializma, čeprav jih najdemo tudi v starih kapitalističnih državah, kot je denimo Švica. Poleg tega nimamo skladov za razvoj zadružništva niti ustreznih državnih spodbud, da o primerni zadružniški zakonodaji sploh ne govorimo.

Ko Claudia Sanchez Bajo in Bruno Roelants (2015) v delu *Kapital in past zadolževanja. Zadružništvo kot alternativa* pišeta o temeljnih načelih in vrednotah zadruga, izpostavljata enakopravnost odločanja z načelno opredelitvijo en član – en glas ter avtonomnost in neodvisnost organizacij pri delovanju in načrtovanju dela, saj jih načeloma vodijo člani sami (Sanchez Bajo in Roelants 2015, 157-190). Pri tem sta pomembna krepitev zadružnega gibanja na lokalni, regionalni in nacionalni ravni ter skrb za skupnost in trajnostni razvoj. Same zadruga imajo lahko različno družbeno vlogo, kar je odvisno od širših družbenih, gospodarskih, industrijskih in drugih razmer. Tako denimo dilema, ali naj bodo zadružne organizacije v prvi vrsti nekakšno sredstvo za blažitev socialnih stisk ali predvsem močni

gospodarski subjekti, ni od včeraj. V obdobju silovitega tehnološkega razvoja, globalnega kroženja blaga, ljudi in znanja, ki ga doživljamo danes, so se mnoge zadruga znašle tudi pred zapleteno dilemo, ali naj se razpustijo ali pa postanejo delniške družbe, ki bi kotirale na borzi (prav tam). Zadruga ne smemo imeti, opozarjata avtorja, zgolj za nekakšne teoretične modele, saj gre za dejanske gospodarske organizacije, ki so svoje delovanje zgradile na vrednotah in načelih, kot so demokratično vodenje, pravična delitev dobička, solidarnost in odgovornost do lokalnega okolja. Pri tem še zdaleč ni nujno, da imajo zadruga v tržnem gospodarstvu zgolj prehodno vlogo. Prav tako ne drži, da jih je treba neprestano oživljati z različnimi davčnimi in zakonskimi olajšavami ali da izgubijo svojo zadruga naravo, če preveč zrastejo (prav tam). Zadruganištvo je tudi del organiziranega predstavniškega sistema, povezanega v Mednarodno zadruga zvezo, položaj in glavna načela zadruga delovanja pa določajo mednarodne konvencije in listine. Zadruga organizacije sicer delujejo s sredstvi zasebne podjetniške dejavnosti, a imajo dvojno vlogo, saj gre za družbeno odgovorna podjetja (prav tam).

### **Jezikovno pojasnilo**

Preden nadaljujemo, naredimo še kratek jezikovni intermezzo: v slovenščini avtorji uporabljajo dva izraza – *zadruga* in *kooperativa*, pri tem pa je večinoma bolj priljubljen slednji, še posebej, ko je govora o tujih zadrugah ali o zadrugah, ki nastajajo danes in nimajo dolge tradicije delovanja (Potokar 2002, 8).

Izraza sta vsebinsko očitno sorodna:

\* *kooperativa* –e ž [fr. *coopérative* iz nlat. *cooperari* sodelovati] zadruga (ekon.) (Verbinc, 1997: 379),

\* *zadruga* > za + druga (tovariša).

SSKJ ju opredeljuje kot sopomenki, pri tem pa *kooperativo* celo označi za redek izraz:

\* *kooperativa* –e ž (i) redko zadruga (SSKJ, 1994: 431).

Izraz *kooperativa* naj bi se uveljavil predvsem zato, da bi se ponovno pojavljanje ideje zadruganištva ločilo od (izključno kmetijskih) zadruga v obdobju socializma, ki niso ohranile svoje prave narave, saj je z njimi upravljala država, ne pa zadruganiki. Drugi razlog pa je morda tudi to, da se sodobna ideja zadruganištva v Sloveniji ne pojavlja kot del naše tradicije,



temveč kot oblika delovanja, uvožena iz 'boljšega, razvitega' sveta, ki je s sabo prinesla tudi tujko *kooperativa* (prav tam).

### **Načela zadružništva**

Način organiziranja zadrug je lahko zelo raznolik, vendar pa vse povezuje sedem načel, ki jih je v Izjavi o naravi zadrug opredelila Mednarodna zadružna zveza oziroma International Cooperative Alliance (ICA) na kongresu v Manchesteru leta 1995:

#### ***1. načelo: Prostovoljno in odprto članstvo***

Zadruge so prostovoljne organizacije, odprte za vse osebe, ki so sposobne uporabljati njihove storitve in pripravljene prevzeti članske obveznosti, brez spolnega, družbenega, rasnega, političnega ali verskega razlikovanja.

#### ***2. načelo: Demokratično člansko odločanje***

Zadruge so demokratične organizacije, ki jih upravljajo njihovi člani. Člani dejavno sodelujejo pri določanju politike in sprejemanju odločitev. Moški in ženske, ki so izvoljeni za predstavnike, odgovarjajo članstvu. V zadrugah prve stopnje imajo člani enake glasovalne pravice (**en član, en glas**) in tudi zadruge na drugih stopnjah so organizirane na demokratični podlagi.

#### ***3. načelo: Materialna udeležba članov in upravljanje***

Člani pravično prispevajo h kapitalu zadruge in ga demokratično upravljajo. Premoženje ali vsaj njegov del je skupna (nerazdeljiva) lastnina zadruge. Za vplačani kapital člani običajno prejemajo omejeno povračilo. Presežek lahko razporejajo za več namenov: za razvoj zadruge, po možnosti z oblikovanjem rezerv, ki imajo vsaj delno skupen, nerazdelen značaj, za razdelitev med člane glede na poslovanje z zadrugo in za podpiranje drugih dejavnosti v skladu s sklepom članov.

#### ***4. načelo: Avtonomija in neodvisnost***

Zadruge so avtonomne organizacije na podlagi samopomoči, ki jih upravljajo člani. Ko vstopajo v dogovore z drugimi organizacijami, vključno z vladami, ali pridobivajo kapital iz

zunanjih virov, zagotovijo takšne pogoje, da sta zagotovljeni demokratičen članski nadzor in je ohranjena njihova združna samostojnost.

### ***5. načelo: Izobraževanje, usposabljanje in obveščanje***

Zadruge zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje za svoje člane, izvoljene predstavnike, poslovodje in zaposlene tako, da lahko učinkovito prispevajo k razvoju njihove zadruge. Obveščajo splošno javnost, zlasti mlade ljudi in mnenjske voditelje o naravi in koristih združništva.

### ***6. načelo: Sodelovanje med zadrugami***

Zadruge služijo svojim članom in utrjujejo združno gibanje s sodelovanjem na krajevni, državni, regijski in mednarodni ravni.

### ***7. načelo: Skrb za skupnost***

Zadruge tudi prispevajo k uravnovešenemu razvoju skupnosti in okolja (RISE 2016).

**Prostovoljnost in odprtost članstva** poudarja voljo posameznika in njegovo odločenost, da sprejema odgovornost skupaj z drugimi brez diskriminacije na podlagi spola, družbenega položaja, rase, politične in verske pripadnosti. Prostovoljnost pa ne pomeni le formalnega koraka posameznika, ki se v zadrugo vključuje, temveč je bistveni del odločitve in s tem odgovornosti za skupno delovanje (Vesel 2014). Skupnost, ki povezuje opredeljene posameznike se že v tem razlikuje od skupnosti, ki nastane slučajno. Iz tega načela izvira prav tako pomembno načelo o **demokratičnem načinu delovanja skupnosti ter nadzoru članov**, ki skupno sprejemajo odločitve. Če tu dodamo še načelno opredelitev »en član en glas«, je jasno postavljen človek – član v center odločanja v zadrugi in ne kapitalska udeležba posameznika (prav tam). Prav toliko pomemben je **demokratično izpeljan nadzor** sredstev zadruge, ki so jih člani prispevali ter participacija članov pri delitvi morebitnega presežka zadruge. Načelo delitve na osnovi prispevka posameznika v delovanju zadruge je v nasprotju z delitvijo na osnovi kapitalskih vložkov. Kako znotraj zadruge zagotoviti uresničevanje omenjenega načela je odvisno od jasnih in nedvoumnih dogovorov, ki jih združniki opredelijo skupaj (prav tam). Najlažji način je gotovo enakost vloženih deležev, ki jih

zadružniki že v fazi pristopa določijo v okviru pravil delovanja zadruga. Če tega člani ne opredelijo jasno in nedvoumno v svojih pravilih, so posledice v delovanju zadruga najpogosteje pogubne. Postavljanje vložkov, ki so lahko različni pa vpliva na skupno delovanje in vodi v izgubo značaja zadruga, ki v končni fazi postane samo nekoliko bolj demokratično vodena kapitalska družba (prav tam).

Z uveljavljanjem osnovnih načel članstva pridemo tudi do naslednjega **načela avtonomnosti in neodvisnosti zadrug**, ki jih samostojno in neodvisno vodijo člani. Ko zadruga vstopa v kapitalske odnose izven zadružnih okvirov, mora zagotoviti avtonomnost na osnovi zadružnih načel, ne pa na osnovi kapitalskih investicij (Vesel 2014).

Zaradi skupnega upravljanja članov zadruga in njihovih vodstvenih demokratično izvoljenih posameznikov, morajo **zadruga za svoje člane zagotavljati izobraževanje, usposabljanje in informiranje**. Pomemben del teh procesov predstavlja tudi delovanje članov v odnosu do javnosti, ki naj bo seznanjena z naravo zadružništva in njegovo drugačnostjo ter prispevkom k razvoju skupnosti (prav tam). Tudi **sodelovanje med zadrugami** in krepitev zadružnega gibanja na lokalnem, regionalnem, nacionalnem in mednarodnem prostoru je eden od stebrov širjenja zadružništva in hkrati predpostavka razvoja skupnosti (prav tam).

Delovanje zadruga določa tudi **načelo skrbi za skupnost in njenega trajnostnega razvoja**. Zadruga so ne le poslovni model, ki posluje družbeno odgovorno, ampak gre tudi za skupnosti, ki svoje okolje jemljejo kot osnovo za delovanje in se za razliko od kapitalskih družb se ne selijo za dobičkom. Osnovno vrednoto in vrednost zadruga torej predstavljajo člani in ne kapital (prav tam).

Določeni tipi zadruga so v nekaterih državah zabeležili izjemno rast; denimo kreditne zadruga v Nemčiji, stanovanjske zadruga v Veliki Britaniji in na Švedskem ter delavske zadruga v Franciji in Italiji. Ob koncu devetnajstega stoletja so zadruga igrale pomembno vlogo gospodarskih in družbenih institucij v Srednji in Vzhodni Evropi. Zadruga imajo pomembno vlogo tudi v t. i. državah v razvoju, čeprav tam ponavadi niso institucionalizirane ali sploh pravno priznane (Kreaktor 2015, 25, 26). Prve zadruga so praviloma nastale kot obrambna reakcija na težke delovne pogoje in razmere izkoriščanja, ki jih je prinesla industrijska revolucija in z njo povezana revščina na podeželju. Skozi leta pa so začele prinašati vedno večje deleže dohodkov in zaposlitev v številnih državah in regijah (prav tam). Razvoj zadruga

je sicer kontinuiran proces, pri tem pa se novi tipi zadrug praviloma razvijajo z namenom zagotavljanja storitev, za katere je nezadostno poskrbljeno, vključno s socialnimi, izobraževalnimi in delovno-integralnimi storitvami za lokalne skupnosti in neprivilegirane posameznike (prav tam). Ključ delovanja zadrug je seveda v tem, da niso motivirane z maksimiranjem dobička za vlagatelje, temveč jih zanima naslavljanje potreb določene skupnosti. Uporabniške in potrošniške zadruga so na primer nastale kot orodje za minimizacijo posredniških stroškov in trgovskih cen; proizvodne, predvsem kmetijske zadruga, za okrepitev šibke tržne moči proizvajalcev; delavske zadruga za zagotovitev sodelovanja svojih članov pri soupravljanju njihovega dela (prav tam). Ni dvoma, da so zadruga prispevale k izboljšanju kvalitete življenja mnogih, velikokrat deprivilegiranih delov družbe. Mnoge javne socialne politike so bile namreč vzpostavljene zahvaljujoč pionirskim inovacijam in eksperimentiranju zadrug (prav tam).

### **Zakaj zadruga?**

Z besedami Jadranke Vesel, ene največjih strokovnjakinj za socialno ekonomijo v Sloveniji:

»Prednosti zadružne organiziranosti, ki jih potrjujejo stalna poročila o zadrugah v času pričujoče krize, jasno kažejo, da drugačni pristopi teh organizacij niso na isti način dojemljivi za kapitalska tveganja, kot so podjetja, ki so zasnovana na kapitalski lastnini. Podobno odpornost kažejo tudi zadružne banke. Razloge za njihovo drugačnost najdemo predvsem v njihovih osnovnih principih delovanja, v zadružnih načelih, ki jih čeprav ne popolnoma dosledno, upoštevajo zadruga in zadružne banke. Zadruga so v prvi vrsti vezane na človeka<sup>6</sup> in ne na kapitalsko lastnino in iz tega izvirajočimi zahtevami po profitu. Medtem ko je zadrugam dobiček sredstvo za doseganje boljšega življenja članov in s tem skupnosti v okviru katerih ti živijo, je kapitalskim podjetjem končni cilj čim višji profit. Dober razvoj zadrug je torej vezan res da na donosnost posla, ki predstavlja osnovno dejavnost zadruga, vendar je ta le osnova razvoja. Prav zato je ne le upoštevanje, temveč smiselno vgrajevanje zadružnih

---

<sup>6</sup> Pomembno je vedeti, da zadruga zasledujejo princip enakosti spolov in omogočajo ženskam ustrezno vključitev v organizacijo delovnega procesa, strukture odločanja, načrtovanje delovanja same zadruga in podobno. Podatki španske konfederacije delovnih zadrug Coceta kaže, da je 49 odstotkov zaposlenih znotraj španskih zadrug žensk, kar je 12 odstotkov več kot v katerikoli drugi obliki gospodarske družbe v državi. Prav tako delež žensk na vodstvenih položajih znotraj zadruga znaša 39 odstotkov, medtem ko je v drugih gospodarskih družbah zgolj 6 odstotkov. Španske delavke v povprečju dobivajo tudi 18 odstotkov nižjo plačo od njihovih moških kolegov, a znotraj delovnih zadrug ni razkoraka v plačah med spoloma (CECOP 2016).

načel v delovanje zadrug in članov le teh, predpogoj dobrega delovanja zadruga kot celote, kakor tudi zadružništva kot povezanega sistema. Večja prisotnost kapitalske logike v delovanju zadrug in zadružnih sistemov povečuje občutljivost le teh na krizna nihanja.

Vsako krizno dogajanje tudi v globalnem smislu, prinaša nove in nove zadružne iniciative, ki se trdno organizirajo in umeščajo v skupnosti, čim bolj so sprejeli njihovi člani načela delovanja zadrug in zadružništva. Slovensko zadružništvo v tem ni nobena izjema. Zadruga, ki niso osvojile načel in jih niso vgradile v svoje načine delovanja, so prav tiste, ki se niso obdržale. To velja za vse tipe zadrug od kmetijskih, delavskih ali zaposlovalnih, do socialnih in stanovanjskih. Izkušnje v okviru zadružništva naj bodo svarilo pri oblikovanju in nastajanju novih zadrug, zato je potrebno vzpostavljati stalnost izmenjave izkušenj in hkratnega vzpostavljanja zadružniškega izobraževalnega programa, ki bo zagotavljal osnove za delovanje članov zadrug in hkrati odpiral nove možnosti nastajanja zadrug (Vesel 2014).«

Ko razmišljamo o zadružništvu v 21. stoletju, sicer ostajajo mnoga odprta vprašanja. Na primer, v kateri točki se zadruga kot prostori skupne produkcije, akcije, solidarnosti, svobode in domišljije lahko povežejo v vzdržen ekonomski sistem, ne da bi jih pri tem ogrožal kapitalizem s prisilo nenehnega konkurenčnega boja med gospodarskimi subjekti in posamezniki? In ali morajo v naslednjem koraku zadružne organizacije začeti delovati bolj politično in se aktivno odzivati na družbene razmere, v katerih delujejo, ali pa naj se v prvi vrsti pač osredotočijo zgolj na svoj posel? Na tovrstne kompleksne dileme ni mogoče odgovoriti hitro, zato naj bo to naloga za nekoliko bolj oddaljeno prihodnost. Do takrat pa bi morali tudi v Sloveniji model zadružniškega delovanja v vsej njegovi raznolikosti in razsežnosti vzeti za svojega in ga spremeniti v orodje za ustvarjanje dostojnih zaposlitev, dostojnega dela in življenja vseh generacij.

## 7. Ukrepi, programi in reforme na področju (samo)zaposlovanja

Zala Turšič

Po pregledu stanja na področju dela in zaposlovanja v Sloveniji in širše je čas, da se vrnemo k enemu od začetnih vprašanj - kakšna je danes na področju dela vloga države oziroma kakšno vlogo je ta pripravljena sprejeti. Obstoječa zakonodaja v vedno večji meri dopušča fleksibilne oblike dela oziroma opredeljuje sam institut zaposlitve na vedno bolj fleksibilen način. Ob tem je povsem jasno, da Slovenija pri vsem skupaj ni izjema, ampak nasprotno le ena izmed držav, v katerih je moč zaznati trend fleksibilizacije in prekarizacije. Prekarnost je vedno manj problem že tako marginaliziranih skupin, ampak je v obdobju neoliberalizma postala že povsem sprejet politično-ekonomski instrument (Lorey 2015, 39).

Prekarizacija in z njo težave, ki prizadenejo določene skupine prebivalstva v večji meri - na primer prehod mladih na trg dela - ni nekaj naravnega in samoumevnega, temveč gre za posledico nedvoumnih usmeritev neoliberalnega kapitalizma (Mononen - Batista Costa in Brunila 2016, 20). Prav tako so za ta družbeno-ekonomski kontekst značilni načini naslavljanja strukturnih problemov (kot je na primer brezposelnost oziroma pomanjkanje zaposlitev) s fokusom na posamezniku in na naslavljanju posameznih značilnosti te osebe, ki naj bi se torej v čim večji meri osredotočila na osebno izpopolnjevanje in na podjetniški način razmišljanja (prav tam). Ponujene "rešitve", tako na ravni posameznika kot tudi širše, so ozko osredotočene na fleksibilnost delovne sile kot na edini mogoč načina delovanja. Tako razmišljanje je deterministično in ahistorično, saj so določene oblike dela v preteklosti omejili, ko je za to pač obstajala politična volja (Benach in drugi 2014, 244). Glede na izjemne negativne učinke, ki jih ima prekarnost na delo, kakovost bivanja, prehrano in zdravstveno stanje (prav tam) je nujna kritična analiza obstoječih ukrepov in politik, s katerimi država aktivno posreduje na trg dela in posledice, ki jih omenjeni ukrepi imajo na posameznike ter na družbo.

Pred samo analizo ukrepov še enkrat spomnimo na širši kontekst. Neoliberalni obrat v Sloveniji je v določeni meri ena od posledic priprave na članstvo v EU. Največje spremembe je tako zaznati v času med letoma 2004 in 2008, ko je takratna vlada radikalne neoliberalne reforme utemeljevala z vstopom v ekonomsko in monetarno unijo (Stanojevič in drugi 2016, 283). Poleg takratnega je namreč nujno razumeti današnji vpliv članstva v EU in financiranja določenih aktivnih politik zaposlovanja iz strukturnih skladov evropske kohezijske politike,

saj njihove usmeritve močno določajo smer financiranja. Smernice EU izhajajo iz predpostavke, da je treba izboljšati konkurenčnost evropske celine, to pa je Evropsko komisijo vodilo predvsem v neoliberalno smer (Stanojević 2014, 104).

#### Aktivne politike zaposlovanja in Jamstvo za mlade

Država posega na trg dela s t.i. aktivnimi politikami zaposlovanja (APZ), ki “naj bi prispevale k “povečevanju zaposlenosti in tako zmanjševanju brezposelnosti” (MDDSZ 2015, 3). V sklopu APZ se izvaja 5 osnovnih ukrepov:

- Usposabljanje in izobraževanje;
- Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta;
- Spodbude za zaposlovanje;
- Kreiranje delovnih mest;
- Spodbujanje samozaposlovanja (prav tam).

Znotraj naštetih ukrepov država določi posamezne programe, ki sledijo ciljem ukrepov.

Ker so odgovorni v času ekonomske in finančne krize prepoznali, da so mladi tisti del populacije, ki se je znašel v težkem zaposlitvenem položaju, je leta 2013 na evropski ravni nastala zaveza držav članic za olajšanje prehoda mladih iz izobraževalnega sistema v zaposlitev z imenom Jamstvo za mlade (JZM). Tudi Slovenija je del sheme JZM, kar pomeni, da država jamči, “da bo vsaki mladi osebi v starosti od 15 do 29 let ponujena zaposlitev (tudi s pripravništvom), usposabljanje na delovnem mestu, vključitev v formalno izobraževanje ali krajša oblika institucionalnega ali praktičnega usposabljanja, v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje (MDDSZ 2014). V izvedbenem načrtu za izvajanje JZM v letih 2016 - 2020 (MDDSZ 2016b) so politike razdeljene na reforme in ukrepe:

### Zgodnje ukrepanje in aktivacija

Reforme	Vseživljenjska karierna orientacija
Reforme	Sistemske spremembe na področju pripravništev
Reforme	Prenova sistema poklicnega izobraževanja
Programi/ukrepi	Spodbujanje ustvarjalnosti, podjetnosti in inovativnosti
Programi/ukrepi	Štipendiranje

### Aktivacija mladih na trgu dela

Reforme/sistemske ukrepi	Krepitev svetovalnega dela z mladimi na ZRSZ (svetovalci za mlade)
Reforme/sistemske ukrepi	Preprečevanje in odkrivanje prekarizacije na trgu dela
Reforme/sistemske ukrepi	Mednarodna mobilnost
Reforme/sistemske ukrepi	Informiranje in obveščanje o jamstvu za mlade
Programi/ukrepi	Usposabljanje in izobraževanje brezposelnih mladih



Programi/ukrepi	Spodbude za zaposlovanje mladih
Programi/ukrepi	Ukrepi za ranljive mlade
Programi/ukrepi	Podpora podjetništvu mladih
Programi/ukrepi	Mladi na podeželju
Programi/ukrepi	Projekti za mlade

Osnovni namen dokumenta Prekarnost v Sloveniji je analiza prekarnosti, ki jo sestavljajo ukrepi in programi, vezani na podjetništvo in samozaposlovanje, in tisti, ki spodbujajo le kratkoročno opravljanje dela. Fokus je predvsem na mladih, saj gre za družbeno skupino, ki v največji meri nosi breme spreminjajočega se trga dela in zahtev po vedno večji fleksibilnosti. Za poglobljeno analizo trendov v aktivnih politikah zaposlovanja v Sloveniji bi bila potrebna dolgotrajna študija smernic, načrtov in programov za izvajanje ukrepov aktivnih politik zaposlovanja, kar presega obseg pričujoče analize. Za kratek pregled usmeritev se bomo ozrli osredotočili na ukrepe znotraj Izvedbenega načrta JZM 2016 - 2020 (MDDSZ 2016b). Ukrepe JZM bomo analizirali ter ugotavljali, na kakšen način se naslavlja ustvarjanje novih delovnih mest, ter ali je s tem spodbujana nadaljnja prekarizacija na trgu dela.

#### Samozaposlovanje/podjetništvo

Ukrepi JZM so močno usmerjeni v promocijo in spodbujanje podjetništva. Temu so skoraj izključno namenjeni trije ukrepi:

- **Vseživljenjska karierna orientacija** - znotraj ukrepa je med drugim predvidena nadgradnja dela obstoječih kariernih centrov, poudarek je na razvoju inovativnosti in podjetnosti v času šolanja;

- **Spodbujanje ustvarjalnosti, podjetnosti in inovativnosti** - ukrep je usmerjen v informiranje in usposabljanje o podjetništvu na različnih ravneh izobraževalnega procesa;
- **Podpora podjetništvu mladih** - zagotavljanje podpornega okolja in usposabljanja, mentorstva, svetovanja, med drugim tudi finančna podpora za mlade podjetnike.

Jasno je, da je samozaposlitev še vedno osnovna ideja za ustvarjanje novih delovnih mest za mlade, pri tem pa je iz opisa in utemeljitev ukrepov jasno, da je eden izmed ciljev širitev tovrstne miselnosti v izobraževalni sistem, in to na vseh ravneh šolanja. Pri tem je koncept zadružištva le redko omenjen, kljub številnim pozitivnim lastnostim tovrstnega povezovanja posameznikov v primerjavi s samozaposlovanjem.

#### Zadružištvo

Zadružištvo mladih je omenjeno v enem izmed ukrepov JZM in sicer kot **Podpora podjetništvu mladih**, kjer se bo “spodbujalo tudi poslovno sodelovanje in zaposlovanje mladih v mladinskih zadrugah, da bi povečali poslovno povezovanje in sodelovanje z metodami sodela (angl. coworking) ter pridobivanje delovnih izkušenj z delom v mladinski zadrugi.” V letu 2016 so v sklopu tega ukrepa že razpisali poziv za izbor operacij za zagon socialnih podjetij in mladinskih zadrug (MGRT 2016). Obstoj tovrstnega ukrepa in podpora zadružištvu je vsekakor pozitiven premik, vendar pri tem ne smemo pozabiti dejstva, da so mladi (med drugim zaradi številnih usposabljanj o samostojnem podjetništvu) izjemno slabo informirani o tem, kaj zadružištvo sploh je, na kakšnih vrednotah temelji in na kakšen način se lahko lotijo ustanavljanja te vrste podjetja.

#### Splošni komentarji

Večje število ukrepov (npr. Krepitev svetovalnega dela z mladimi na ZRSZ, preprečevanje in odkrivanje prekarizacije na trgu dela, Spodbude za zaposlovanje mladih, Ukrepi za ranljive mlade) kaže na poskuse usmeritve vsaj nekaterih ukrepov k trajnejšemu zaposlovanju. A ob tem se moramo zavedati osnovnih značilnosti financiranja iz strukturnih skladov evropske kohezijske politike, ki je samo po sebi neenakomerna in vezana na določena finančna obdobja. Poleg tega se ukrepi JZM spreminjajo, kar preprečuje predvidljivost in možnost

načrtovanja zaposlovanja, tako na strani delodajalcev mladih kot tudi na strani Zavoda RS za zaposlovanj. V kolikor bi bili nekateri ukrepi stalni in bi država zagotavljala financiranje v vmesnih obdobjih, ko je dostopnih manj evropskih sredstev, bi se izboljšalo tudi stanje na področju omejevanja prekarizacije. Ukrepi, ki zagotavljajo nove zaposlitve (npr. krepitev svetovalnega dela z mladimi na ZRSZ) bi tako lahko zagotovili stalne zaposlitve brez vmesnih obdobj negotovosti. Podobna situacija je na področju pripravništva in vajeništva, kjer so načrtovane spremembe, a te gredo v smeri negotovih oblik dela mladih in temeljijo na nestalnih virih financiranja.

Analiza ukrepov pokaže raznoliko situacijo, kjer je mogoče opaziti tudi podobno argumentacijo združevanja večje fleksibilnosti in varnosti, kot smo jo lahko zaznali pri spremembah delovne zakonodaje (2. poglavje). Pri tem se zdi, da za predlagatelje konflikt med liberalizacijo delovnih razmerij in varnostjo zaposlitev ne obstaja, čeprav praksa kaže, da spodbujanje kratkotrajnih zaposlitev oziroma bolj fleksibilna delovna razmerja povečajo strah, stres in podrejenost delavca.

Pomisleki o nadaljnji fleksibilizaciji in omogočanju prekarnih oblik dela so v javni razpravi pogosto ignorirani in prezrti, tako ko gre za utemeljevanje sprememb delovne zakonodaje, kot tudi pri načrtovanju in izvajanju ukrepov aktivnih politik zaposlovanja. Pri tem ostaja v ozadju predvsem vprašanje, kakšna delovna mesta nastajajo pri fleksibilizaciji trga dela in kakšna je njihova kakovost (Kresal 2013, 91), kljub temu, da ukrepi predstavljajo pomemben del zaposlovanja, predvsem dolgotrajno brezposelnih mladih. Delovno pravo je produkt kapitalističnih družbenih razmerij, ki jih po eni strani omogoča in vzdržuje, po drugi pa spreminja in blaži (prav tam, 79). Podobno bi lahko trdili za aktivne politike zaposlovanja in druge ukrepe, ki se jih država poslužuje pri naslavljanju problematike zaposlovanja. Iz zgornje analize je jasno, da država po eni strani spodbuja kratkotrajne, fleksibilne oblike dela, po drugi pa nastalo situacijo vsaj delno blaži s spodbujanjem projektov, ki naslavlajo prekarnost oziroma počasi začenjajo naslavljeni področje združništva.

Sprememba delovanja bi na tej točki pomenila odmik od politik zaposlovanja, usmerjenih v samozaposlovanje in od ideologije prenašanja odgovornosti na posameznika, k podpori ukrepom, ki spodbujajo kolektivno razmišljanje, solidarnost in povezovanje med posamezniki ter s tem vplivajo na njihovo večjo varnost. Pri tem vsaj delno alternativo prevladujočemu individualističnemu mišljenju predstavljajo zadruga, ki spodbujajo celostno participacijo v

ekonomskem in družbenem okviru podjetja. Mednarodna organizacija dela (ILO 2002) je v svojem priporočilu pozvala k oblikovanju močnejših oblik solidarnosti, tako na nacionalni kot tudi na mednarodni ravni, saj je le tako mogoče zagotoviti pravičnejšo porazdelitev ugodnosti, ki jih prinaša mednarodni gospodarski razvoj. Ob tem je pozvala posamezne države, naj sprejmejo ukrepe, ki bodo razvili potencialne zadružništva.

## 8. Zaključki in priporočila

Gregor Inkret

V pričujočem dokumentu smo najprej napravili širši vpogled v tematiko prekarnega dela, prekarizacije, fleksibilizacije trga dela, preučili polje prekarnosti v Sloveniji in opredelili glavne trende in elemente, ki jo določajo. Raziskali smo širši evropski kontekst, da bi razumeli, s kakšnimi razmerami in trendi se, ko gre za vprašanje različnih oblik dela, za tveganje za prekarnost ter njeno strukturo in drugih s tem povezanih učinkov, soočajo v različnih evropskih državah. Tako so nas zanimali denimo prav glavni dejavniki tveganja za prekarnost v državah članicah Evropske unije. Ugotovili smo, da so si družbeni, ekonomski in socialni procesi, ki jih s svojim vplivom določa prekarnost po Evropi razmeroma podobni, slikajo pa, poenostavljeno povedano, družbo z naraščajočimi prekarimi oblikami dela in počasnim odmiranjem delavskih pravic, svet zgaranih delavk in delavcev, ki niso zadovoljni s svojim delom in negotovo, prekarno prihodnost.

Napravili smo kratek, a kritičen vpogled na področje samozaposlovanja, s poudarkom na statusu samozaposlenega v kulturi in na statusu samostojnega podjetnika ter definirali koncept t. i. ekonomsko odvisne osebe. Nato smo se usmerili v združništvo in orisali glavna emancipatorna načela združnega delovanja, zaradi katerih so omenjeni, približno dvesto let stari modeli gospodarskih organizacij tako pomembni. Za zaključek pa smo pretresli še ukrepe, programe in reforme na področju aktivnih politik zaposlovanja in samozaposlovanja ter jih kritično ovrednotili. V prvi vrsti nas je zanimala vloga države na področju dela. Pokazali smo, kako je njena zaposlitvena politika usmerjena predvsem v spodbujanje podjetništva na različne načine, torej na področje samozaposlovanja in s tem v ideologijo prelaganja odgovornosti na posameznika, individuuma, ki naj bi bil v prvi vrsti sam odgovoren za to, da je v določenem trenutku ostal brez dela.

Kaj pa bi morala storiti država oziroma odločevalci?

Najprej predlagamo, da naj čim večji obseg sredstev, ki ga trenutno namenja država v široko paleto programov, ki so namenjeni spodbujanju podjetništva, preusmeri v promocijo koncepta združniškega delovanja in vzpostavi konkretne politike, s katerimi bo mogoče ideje o združništvu prenesti v prakso. Pri tem pa naj imajo odgovorni v mislih, da ni naključje, da je Mednarodna organizacija dela (ILO) že leta 2002 izdala posebno priporočilo, v katerem jasno

prepoznava pomembnost združništva pri ustvarjanju delovnih mest, zagotavljanju investicij in drugih virov za vlaganje v gospodarstvo in družbo. In navaja, da so prav zadruga vseh vrst zagotovilo ustrezno participacijo posameznic in posameznikov, ko gre za ekonomski in družbeni razvoj (ILO 2002).

Obenem je treba zagotoviti sredstva za izobraževanje zaposlenih na enotah Zavoda za zaposlovanje po Sloveniji in v univerzitetnih kariernih centrih o združništvu ter jih usposobiti, da lahko tovrstno znanje predajajo naprej. Prav tako je treba zagotoviti ustrezno podporo za zunanje izvajalce, ki bi mlade poučili o delovanju zadrug. Mladi namreč pogosto nimajo ustreznega znanja o združništvu, tako z vidika načina delovanja zadrug kot z vidika upravljanja podjetij, kar pa je nujen predpogoj za vzpostavitev združnega poslovanja, ki je in sposobno dolgoročnega preživetja (MGRT 2015, 5). Zato je vsebine o združništvu prav tako nujno pripeljati v šole, jih vključiti v katalog obveznih izbirnih vsebin (OIV) in tako ali drugače približati mladim tudi znotraj šolskih ustanov. Ter jim položiti na srce o pomenu solidarnosti, sodelovanju, medsebojne povezanosti in podpore.

Združništvo je nujno ustrezno, celostno vključiti v katalog ukrepov aktivnih politik zaposlovanja (APZ) in v shemo Jamstvo za mlade. Znotraj omenjene sheme ukrepov je prav tako nujno uvesti stalne ukrepe, ki naj bodo poleg informiranja ter implementacije združništva in drugih emancipatornih zaposlitvenih in družbenih praks usmerjeni predvsem v zaposlovanje za nedoločen čas.

Na koncu lahko zapišemo, da je dovolj neustreznih državnih politik, nadaljnje fleksibilizacije trga dela v imenu 'izboljšanja' razmer in pogojev za delavce, vseobsežne prekarizacije, kulta podjetništva, ki iz ljudi ustvarja atomizirane posameznike, ki tekmujejo drug proti drugemu, dovolj je prekarnega dela na robu družbe in prekarnega življenja, ki spominja na dirku proti dnu. Prihodnost je lahko samo v solidarnosti, združevanju in povezovanju, pri tem pa mora ustrezno, proaktivno vlogo v prvi vrsti prevzeti država, ki ima v rokah škarje in platno. Na odločevalcih je, da zagotovijo sredstva za izvajanje določenih politik, poiščejo dobre prakse v tujini in se povežejo z relevantnimi sogovorniki.

## 9. Literatura in viri

- Bagari, Sara, Borut Brezar, Marko Funkl in Barbara Murn. 2016. *Priročnik za samostojne podjetnike*. Dostopno prek: [http://socialna-druzba.si/sd\\_w1/wp-content/uploads/2016/12/Priro%C4%8Dnik-za-samostojne-podjetnik-e.pdf](http://socialna-druzba.si/sd_w1/wp-content/uploads/2016/12/Priro%C4%8Dnik-za-samostojne-podjetnik-e.pdf) (20. december 2016).
- Bajec, Anton in drugi. 1999. *SSKJ*. Ljubljana: Slovenska knjiga d.o.o.
- Benach, Joan in drugi. 2014. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of public health* 35:229 - 235.
- Breznik, Maja. 2013. Delavci iz druge roke v *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 171–201. Ljubljana: Sofia.
- Bucik Ozebek Nataša. 2016. *V novogoriški zdravstveni ambulantni pro bono bi potrebovali več zdravnikov prostovoljcev*, 8. december. Dostopno prek: <https://dnevnik.si/1042756151/lokalno/primorska-in-kras/v-novogoriski-zdravstveni-ambulantni-pro-bono-bi-potrebovali-vec-zdravnikov-prostovoljcev> (20. december 2016).
- Burcar, Lilijana. 2016. *Restavracija kapitalizma: repatriarhalizacija družbe*. Ljubljana: Sophia.
- CECOP - Evropska konfederacija industrijskih in storitvenih zadrug. 2016. *Spanish women feel better and achieve higher positions working in cooperatives*. Dostopno prek: <http://www.cecop.coop/Spanish-women-feel-better-and-achieve-higher-positions-working-in-cooperatives> (20. december 2016).
- E-študentski servis. 2015. *Pogosta vprašanja spremembe zakona*. Dostopno prek: <https://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prosta-dela/pogosta-vprasanja-spremembe-zakona-> (20. december 2016).
- Eurostat. 2015. *Delež začasno zaposlenih med vsemi zaposlenimi, po spolu in starosti*. Dostopno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (9. maj 2016)
- Evropski parlament. 2016. *Precarious Employment in Europe - Patterns, Trends and Policy Strategies*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/studies> (20. december 2016).
- Flere, Sergej in drugi. 2014. *Slovenian YOUTH 2013 - Living in times of disillusionment, risk and precarity*. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/mla13/povezana-gradiva/> (20. december 2016).
- Horwitz, Laszlo in Martin Myant. 2015. *Spain's labour market reforms: the road to employment – or to unemployment?* Dostopno prek: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Spain-s-labour-market-reforms-the-road-to-employment-or-to-unemployment> (20. december 2016).
- Humer, Živa in Metka Rokсандič. 2012. *Protikrizni ukrepi in enakost spolov*. Dostopno prek: [http://www.zenskilobi.si/images/DOKUMENTI/ANALIZE/PROTIKRIZNI\\_UKREPI\\_ENAKOSTSPOLOV.pdf](http://www.zenskilobi.si/images/DOKUMENTI/ANALIZE/PROTIKRIZNI_UKREPI_ENAKOSTSPOLOV.pdf) (20. december 2016).
- ILO - Mednarodna organizacija dela, 2002. *Promotion of Cooperatives Recommendation*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R193](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193) (20. december 2016).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2015. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2014*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/lp\\_2014\\_vlada\\_280415.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_2014_vlada_280415.pdf) (20. december 2016).

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2016. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/lp\\_irsd\\_2015\\_www.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irsd_2015_www.pdf) (20. december 2016).

Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350-381. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP2015\\_3\\_Kanjuro-MrcelaIgnjatovic.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP2015_3_Kanjuro-MrcelaIgnjatovic.pdf) (20. december 2016).

Kowalsky, Wolfgang in Peter Scherrer. 2016. Democracy at the workplace in the 21st century v *Employment relations in an era of change*, ur. Valeria Pulignano, Holm-Detlev Köhler in Paul Stewart, 249 - 260. Brussels: ETUI.

Kreaktor, kreativni laboratorij. 2015. *Z mladinskimi delavskimi zadrugami do delovnih mest za mlade*. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/ESS\\_2/z\\_mladinskimi\\_zadrugami\\_do\\_delovnih\\_mest\\_za\\_mlade.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/ESS_2/z_mladinskimi_zadrugami_do_delovnih_mest_za_mlade.pdf) (20. december 2016).

Kresal, Barbara. 2013. Ali delovno pravo zagotavlja pogoje zaposlitve in dela, vključno s pravico do dostojnega plačila v *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 77-148. Ljubljana: Sofia.

Kresal Šoltes, Katarina, Barbara Kresal in Darja Senčur Peček. 2014. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja - najpogostejša vprašanja in odgovori*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/VODNIK\\_PO\\_ZDR-1.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/VODNIK_PO_ZDR-1.pdf) (20. december 2016).

Leskošek, Vesna. 2013. Vpliv paradigmatskih sprememb socialne države na odvisnost od plačane zaposlitve v *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 149-170. Ljubljana: Sofia.

Lorey, Isabell. 2015. *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London: Verso.

Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošek. 2014. *Obrazi prekarnega dela*. Dostopno prek: [http://dostojno-delo.si/?page\\_id=1285](http://dostojno-delo.si/?page_id=1285) (20. december 2016).

Millan, Jose Maria, Jolanda Hessels, Roy Thurik in Rafael Uguado. 2011. Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics* 40: 651-670.

Milohnič, Aldo. 2010. Delavske pravice samozaposlenih v kulturi v *Ocena stroškov dela za samozaposlene v kulturi*. Dostopno prek: [http://nsk-slo.si/images/uploads/02\\_15\\_gradivo\\_\\_Asociacija\\_Analiza\\_stroski\\_samozaposleni\\_KONCNO1.pdf](http://nsk-slo.si/images/uploads/02_15_gradivo__Asociacija_Analiza_stroski_samozaposleni_KONCNO1.pdf) (20. december 2016).

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2013. *ZDR-1*. Dostopno prek: [www.mddsz.gov.si/.../mddsz.../zdr\\_1\\_podrobnejse\\_240513.doc](http://www.mddsz.gov.si/.../mddsz.../zdr_1_podrobnejse_240513.doc) (20. december 2016).

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2014. *Vlada sprejela Jamstvo za mlade*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1939/7336/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7336/) (20. december 2016).

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016 - 2020*. Dostopno prek:



[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/Smernice\\_APZ\\_2016\\_2020\\_\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf) (20. december 2016)

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016a. *Za dostojno delo*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/21\\_03\\_2016\\_Dostojno\\_delo\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf) (20. december 2016).

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016b. *Jamstvo za mlade - izvedbeni načrt 2016 - 2020*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/JAMSTVO\\_ZA\\_MLADE\\_2016\\_2020.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/JAMSTVO_ZA_MLADE_2016_2020.pdf) (20. december 2016).

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in UMAR - Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2015. *Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/Analiza\\_trga\\_dela\\_-maj\\_2015.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trga_dela_-maj_2015.pdf) (20. december 2016).

MGRT - Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, 2015. *Poročilo Evropske konfederacije delavskih in storitvenih zadrug: Spodbujanje delavskih, socialnih in storitvenih zadrug v republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://brazde.org/wp-content/uploads/2016/11/Poro%C4%8Dilo\\_CICOPA-Spodbujanje-delavskih-socialnih-in-storitvenih-zadrug-v-Sloveniji1.pdf](http://brazde.org/wp-content/uploads/2016/11/Poro%C4%8Dilo_CICOPA-Spodbujanje-delavskih-socialnih-in-storitvenih-zadrug-v-Sloveniji1.pdf) (20. december 2016).

MGRT - Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. 2016. *Javni razpis za izbor operacij za zagon socialnih podjetij in mladinskih zadrug v letih 2016-2018*. Dostopno prek: [http://www.mgrt.gov.si/si/kako\\_do\\_sredstev/objavljeni\\_razpisi/?tx\\_t3javnirazpis\\_pi1%5Bshow\\_single%5D=1068](http://www.mgrt.gov.si/si/kako_do_sredstev/objavljeni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1068) (20. december 2016).

MK - Ministrstvo za kulturo, 2016. *Vpis v razvid samozaposlenih*. Dostopno prek: [http://www.mk.gov.si/si/storitve/postopki/statusi\\_in\\_pravice/vpis\\_v\\_razvid\\_samozaposlenih/](http://www.mk.gov.si/si/storitve/postopki/statusi_in_pravice/vpis_v_razvid_samozaposlenih/) (22. december 2016)

MK - Ministrstvo za kulturo, 2016. *Pogoji za pridobitev pravice do plačila prispevkov za socialno varnost iz državnega proračuna*. Dostopno prek: [http://www.mk.gov.si/si/storitve/postopki/statusi\\_in\\_pravice/pogoji\\_za\\_pridobitev\\_pravice\\_do\\_placila\\_prispevkov\\_za\\_socialno\\_varnost\\_iz\\_drzavnega\\_proracuna/](http://www.mk.gov.si/si/storitve/postopki/statusi_in_pravice/pogoji_za_pridobitev_pravice_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost_iz_drzavnega_proracuna/) (21. december 2016)

Mononen - Batista Costa, Sari in Kristiina Brunila. 2016. *Becoming entrepreneurial: Transitions and education of unemployed youth*. *Power and Education* 8 (1): 19-34.

Mroz, Thomas in Timothy Savage. 2004. *The long-term effects of youth unemployment*. *The journal of human resources* XLI (2): 259-293.

Muffels, Ruud, ur. 2008. *Flexibility and employment security in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

OECD. 2010. *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* Dostopno prek: <http://www.oecd.org/employment/youthforum/44986030.pdf> (20. december 2016).

Piazza, Gabriele in Martin Myant. 2015. *Italy's labour market reforms of 2012: did they reduce unemployment?* Dostopno prek: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Italy-s-labour-market-reforms-of-2012-did-they-reduce-unemployment> (20. december 2016).

Pivka, Irena in Denis Miklavčič. 2010. *Povzetek v Ocena stroškov dela za samozaposlene v kulturi*. Dostopno prek: [http://nsk-slo.si/images/uploads/02\\_15\\_gradivo\\_\\_Asociacija\\_Analiza\\_stroski\\_samozaposleni\\_KONCNO1.pdf](http://nsk-slo.si/images/uploads/02_15_gradivo__Asociacija_Analiza_stroski_samozaposleni_KONCNO1.pdf) (20. december 2016).

Potokar, Karmen. 2002. *Stanje kooperativ, ustanovljenih na podlagi javnega razpisa ZRSZ 1997*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Prožna mladina, 2013. *Samostojni podjetnik – s. P.* Dostopno prek: <http://www.proznamladina.si/samostojni-podjetnik-s-p> (20. december 2016)

RISE - Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo. 2016. *Načela združništva*.

Rubery, Jill in Agnieszka Piasna. 2016. *Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream*. Dostopno prek: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Labour-market-segmentation-and-the-EU-reform-agenda-developing-alternatives-to-the-mainstream> (20. december 2016).

Sanchez Bajo, Claudia in Bruno Roelants. 2015. *Kapital in past zadolževanja. Združništvo kot alternativa*. Ljubljana: Modrijan.

Sindikata Mladi plus. 2016a. *Analiza ankete za mlade brezposelne*. Dostopno prek: <http://mladiplus.si/zakaj-mladi-plus/novice/458-analiza-ankete-za-mlade-brezposelne> (20. december 2016).

Sindikata Mladi plus. 2016b. *STOP kršitvam - ZA dostojno delo!* Dostopno prek: <http://mladiplus.si/zakaj-mladi-plus/novice/468-stop-kršitvam-za-dostojno-delo> (20. december 2016).

Sindikata Mladi plus. 2016c. *Samostojno podjetništvo - kaj to je in kako prepoznati zlorabe*. Dostopno prek: <http://mladiplus.si/zakaj-mladi-plus/novice/443-samostojno-podjetnistvo-kaj-to-je-in-kako-prepoznati-zlorabe> (20. december 2016).

Smolej, Simona, Liljana Rihter in Ružica Boškič. 2013. Revni zaposleni v Sloveniji: med statistiko in vsakdanjim življenjem v *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 35-76. Ljubljana: Sofia.

Stanojević, Miroslav. 2014. Conditions for a neoliberal turn: The cases of Hungary and Slovenia. *European journal of industrial relations* 20(2): 97-112.

Stanojević, Miroslav. 2016. Dostojno delo, strah in prožnost. *Delo*, 10. september. Dostopno prek: <http://www.delo.si/sobotna/dostojno-delo-strah-in-proznost.html> (20. december 2016).

Stanojević, Miroslav, Aleksandra Kanjuo Mrčela in Maja Breznik. 2016. Slovenia at the crossroads: Increasing dependence on supranational institutions and the weakening of social dialogue. *European journal of industrial relations* 22(3): 281-294.

SURS - Statistični urad Republike Slovenije. *Število samozaposlenih oseb brez kmetov po spolu in starosti*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764610S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/06\\_akt\\_preb\\_reg\\_viri\\_strukturni/01\\_07646\\_del\\_aktivni\\_starost/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764610S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/01_07646_del_aktivni_starost/&lang=2) (20. December 2016).

Svetovna banka. 2013. *The World Development Report 2013: Jobs*. Dostopno prek: [http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR\\_2013\\_Report.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf) (20. december 2016).

Verbinc, France, 1997. *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Vesel, Jadranka 2014. *Prednosti in pasti združništva*. RISE – Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo. Dostopno prek: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=1252840784782313&id=144723628927373](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1252840784782313&id=144723628927373) (21. december 2016)

*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201296&stevilka=3693> (20. december 2016).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (20. december 2016).

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. 2015. *Mladi in trg dela*. Dostopno prek: [https://www.ess.gov.si/\\_files/7755/Analiza\\_Mladi\\_in\\_trg\\_dela\\_2015.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf) (20. december 2016).