

NESTANDARDNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

VESNA NOVAK

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija, e-pošta:
vesna.novak@um.si.

Povzetek Podjetja so v obdobju globalne transformacije pričela z novimi strategijami zaposlovanja, kar se kaže v vedno številnejših nestandardnih oblikah zaposlitve. V prispevku so bolj podrobno obravnavane najpogostejše oblike, in sicer začasna zaposlitev, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in samozaposlitev. Podatke smo pridobili na Eurostatu, predstavljeni pa so za Slovenijo in države članice Evropske unije. Ugotovili smo, da so mladi posameznim oblikam še posebej izpostavljeni, kar se lahko pokaže kot vrsta negativnih posledic npr. slabši pogoji v primerjavi s tistimi, ki so v rednem delovnem razmerju, manjše plačilo, stalna dosegljivost, večja intenzivnost dela in s tem povezane obremenitve, ipd. Posebno pozornost smo namenili izzivom, s katerimi se bomo srečevali v prihodnosti. Opozorili smo na nevarnosti in podali usmeritve za prihodnost.

Ključne besede:

zaposlovanje,
nestandardne
oblike zaposlitve,
začasna zaposlitev,
zaposlitev s
krajšim časom,
samozaposlitev.

1 Uvod

Tehnološki napredek skupaj z gospodarskim in družbenim razvojem vpliva na spremenjene zahteve in drugačen način dela v vseh sektorjih, s tem pa tudi na življenje posameznika. Tako podjetja v želji po večji produktivnosti in nižjih stroških iščejo priložnosti za večjo konkurenčnost na tržišču. Na žalost se to pogosto kaže z varčevanjem pri stroških dela, kar vodi do ukinjanja delovnih mest. Podjetja namesto zaposlitev z rednim delovnim razmerjem najemajo delavce preko časovno omejenih pogodb, delavci pa tako za svoje delo ne prejemajo plače, temveč le plačilo za opravljeno delo. S tem so prepuščeni lastni iznajdljivosti na trgu dela. Po drugi strani pa moramo omeniti, da tehnološke inovacije prinašajo vrsto prednosti, saj odpirajo priložnosti za razvoj novih izdelkov in storitev, novih poslovnih modelov in tako ustvarjajo nove priložnosti za zaposlitev.

Z vstopom v Evropsko unijo se je tudi za Slovenijo pričelo prilagajanje trga dela zahtevam globalnega gospodarstva, kar je pomenilo uvajanje novih načinov zaposlitve in drugačnih oblik dela. V zadnjih dveh desetletjih je tako opaziti naraščanje nestandardnih oblik zaposlitev. To so vse tiste oblike, ki niso v obsegu standardne oblike zaposlitve, kot zaposlitve za polni delovni čas in sklenjenega razmerja za nedoločen čas.

Mnogi avtorji (npr. Sartori, 2016; Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015; Standing, 2014) nad tem izražajo zaskrbljenost. Predvsem zato, ker so nestandardne oblike dela za delavce manj ugodne, kar se po mnenju različnih avtorjev (Helfen, 2015; Svedaite in Tamosiunas, 2013) kaže v negotovosti, neenakosti, večjem stresu, vplivu na zdravje, nižjem plačilu, nezmožnosti napredovanja, vplivu na kariero in razvoj posameznika ipd. Wright (2015) dodatno omenja še prikrito izkoriščanje delavcev, dolge delovnike, neplačano delo in slabo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Po drugi strani, pa je potrebno omeniti, da imajo nestandardne oblike tudi vrsto pozitivnih posledic. Med njimi Svedaite in Tamosiunas (2013) omenjata fleksibilnost, priložnost za stalno zaposlitev, priložnost za delo med študijem, pridobivanje delovnih izkušenj, krajši delovnik ipd.

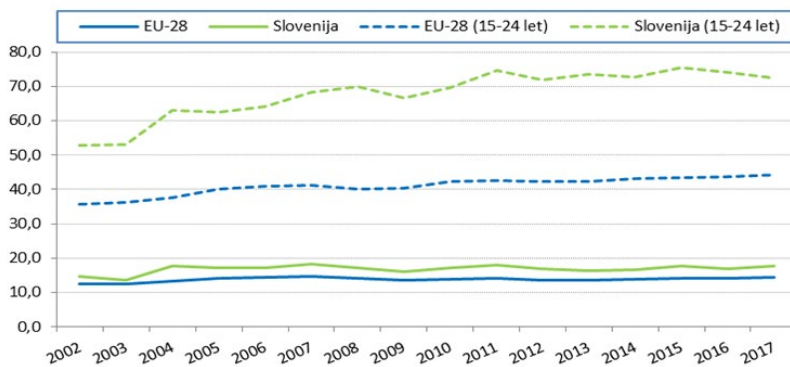
Kot smo že omenili, hitre spremembe v okolju zahtevajo takojšen odziv, za kar je potrebno dobro poznavanje situacije na trgu dela. Zato v nadaljevanju predstavljamo spremembe v zaposlovanju v nestandardnih oblikah zaposlovanja v Sloveniji in

državah članicah EU. Predstavili bomo začasno delo, delo s krajšim delovnim časom in samozaposlitev v obdobju od 2002 do 2017. V točkovnih grafih so predstavljeni deleži zaposlenih v posameznih nestandardnih oblikah zaposlitve v starosti 15–64 let in 15–24 let za Slovenijo in povprečje EU-28. V stolpčnih grafih so predstavljeni deleži zaposlenih v posameznih nestandardnih oblikah v obeh starostnih skupinah po posameznih državah članicah EU za leto 2017. Glede na dejstvo, da je v Sloveniji najbolj »problematična« začasna zaposlitev, smo na paličnem grafu predstavili še razloge za začasno zaposlitev v letu 2017.

2 Začasna zaposlitev

Z izrazom “začasna zaposlitev” označujemo zaposlitve v delovnem razmerju za določen čas in vse druge oblike dela, ki se uporabljajo v primeru začasnega dela (npr. avtorsko delo, delo preko podjemnih pogodb, delo preko agencij za posredovanje dela, kamor pri nas sodi tudi študentsko delo, itd). Prednosti začasne zaposlitve so fleksibilnost, pridobivanje delovnih izkušenj, nova poznanstva, mreženje, priložnost za stalno zaposlitev in izboljšanje finančne situacije. Slabosti začasnih zaposlitev pa se kažejo predvsem v negotovosti, kar vpliva na zdravje posameznika in možnost ujetosti v krog prekarnosti.

Na sliki 1 je predstavljen delež začasnih zaposlitev v Sloveniji in v povprečju držav članic EU v obdobju zadnjih 15 let v starostni skupini 15–64 let in med mladimi (15–24 let).

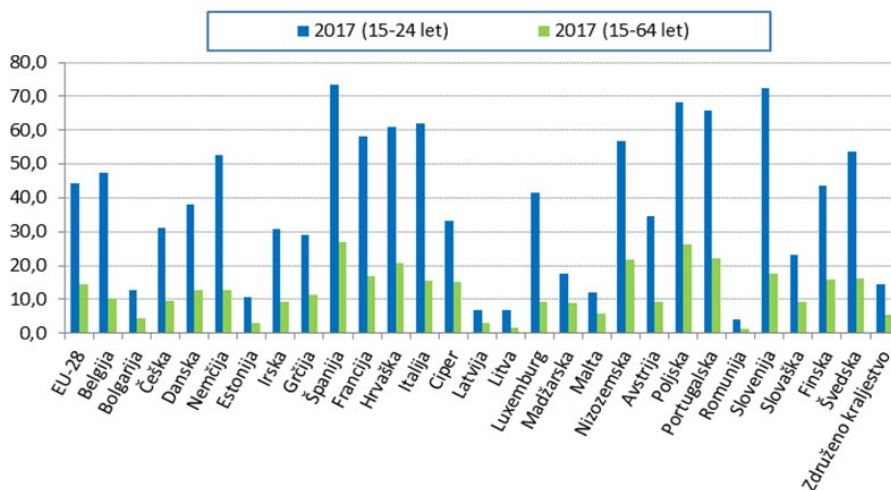


Slika 1: Delež začasno zaposlenih med vsemi zaposlenimi

Vir: Eurostat, 2018

Pri začasni zaposlitvi je opaziti velik razkorak med obema starostnima skupinama tako v Sloveniji kot v povprečju EU-28. Slovenija je v obeh starostnih skupinah nad povprečjem EU-28. V Sloveniji se je delež začasnih zaposlitev v starostni skupini 15–64 let povečal za 3 odstotne točke, v starostni skupini 15–24 let pa kar za 19,6 odstotnih točk. V povprečju držav članic EU se je delež v starostni skupini 15–64 let povečal za 1,9 odstotnih točk, v starostni skupini 15–24 let pa za 8,4 odstotne točke.

Na sliki 2 je prikazan delež začasno zaposlenih v vseh članicah EU v letu 2017. V obeh proučevanih starostnih skupinah sodi Slovenija med države članice z največjim deležem te zaposlitve. V starostni skupini 15–64 let Slovenija zaseda šesto mesto s 17,6 % deležem. Največji delež začasno zaposlenih je v Španiji (26,8 %), najmanjši pa v Romuniji (1,2 %). Romunija beleži tudi najmanjši delež začasno zaposlenih med mladimi (4,1 %). Slovenija je po deležu začasnih zaposlitev med mladimi visoko, na drugem mestu med vsemi članicami EU. Delež začasnih zaposlitev v Sloveniji neprestano raste in je v letu 2017 že 72,5 %. Večji delež ima samo Španija, in sicer 73,3 %. Prav zaradi visokega odstopanja te oblike zaposlitve glede na povprečje EU nas je zanimalo, zakaj so posamezniki začasno zaposleni, kar je predstavljeno v nadaljevanju.



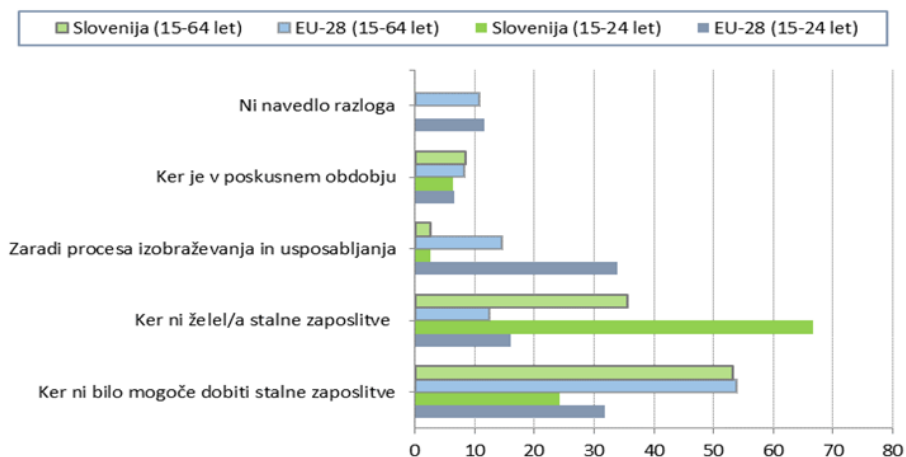
Slika 2: Delež začasno zaposlenih med vsemi zaposlenimi v letu 2017 po državah članicah EU

Vir: Eurostat, 2018

Razlogi za začasno zaposlitev

Ker so razlogi za začasno zaposlitev različni, predvsem pa odvisni od dejstva, ali si take oblike zaposlitve delojemalci sploh želijo, so za leto 2017 prikazani razlogi, zaradi katerih so začasno zaposleni sprejeli tako obliko dela (slika 3). V starostni skupini od 15–64 let je v Sloveniji in v povprečju držav članic med začasno zaposlenimi največ tistih, ki niso mogli dobiti zaposlitve za nedoločen čas (Slovenija 53,3 %, EU-28 53,9 %). V Sloveniji je v primerjavi s povprečjem držav članic EU v starostni skupini 15–24 let med začasno zaposlenimi največ tistih, ki sploh niso želeli zaposlitve za nedoločen čas (66,7 %). V EU-28 je ta razlog šele na tretjem mestu (16,1 %).

Razlog tako velikega deleža mladih v Sloveniji med tistimi z začasno zaposlitvijo, ki si ne želijo stalne zaposlitve lahko najdemo v dejstvu, da večina opravlja delo preko študentskega servisa, ki po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS, 2018) predstavlja kar 45,9 % vseh zaposlitev med mladimi v starostni skupini 15–24 let. Ker ti poleg študentskega dela tudi študirajo, je razlog razumljiv, saj bi jih stalna zaposlitev lahko pri študiju ovirala ali pa bi jim študij celo onemogočila. V tej starostni skupini je namreč zaposlitev za nedoločen čas le 27,9 %.



Slika 3: Delež začasno zaposlenih glede na razlog začasne zaposlitve v letu 2017

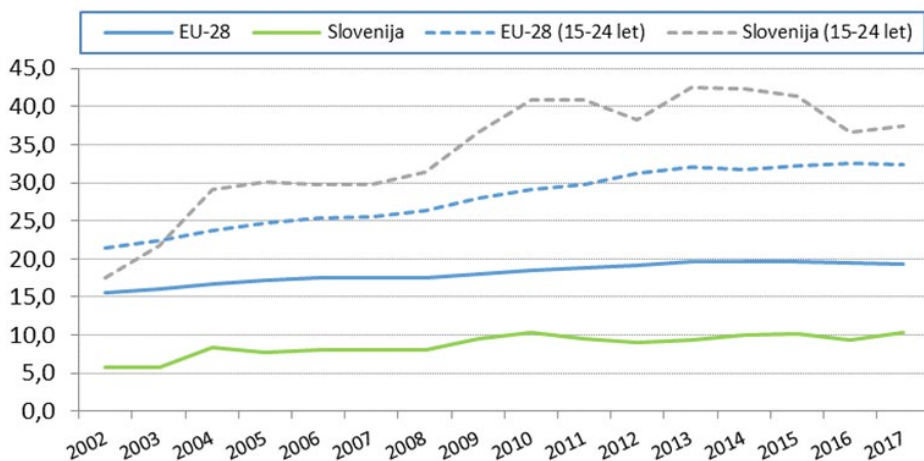
Vir: Eurostat, 2018

3 Zaposlitev za krajši čas

Z izrazom “zaposlitev za krajši delovni čas” označujemo zaposlitve z delovnim časom, ki so krajše od polnega delovnega časa. Oblika zaposlitve je priljubljena predvsem v zahodnih državah EU, še posebej pri ženskah, saj nudi lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Prednosti, ki jih prinaša zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, so tudi, da se mladim lahko olajša prehod v zaposlitev za polni delovni čas, da je to izvrstna oblika zaposlitve v kombinaciji s študijem, da je primerna za ljudi z zdravstvenimi težavami, ki na tak način ostanejo še vedno zaposleni, ter da starejšim omogoča razbremenitev glede dolžine delovnega časa.

V Sloveniji je zaposlitev s krajšim delovnim časom manj pogosta. Oblika je priljubljena predvsem med mladimi v obliki študentskega dela, pri ženskah, ki uveljavljajo pravice iz starševstva, in pri invalidih. Delodajalci se zaposlitev za krajši delovni čas otepaajo predvsem zaradi višjih stroškov in težjega usklajevanja dela, delavci pa zaradi prenizkih plač.

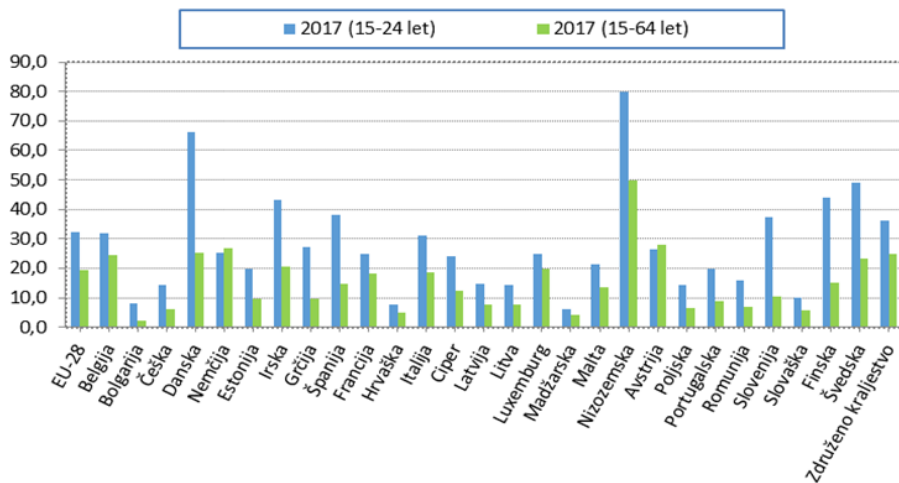
Na sliki 4 je predstavljen delež zaposlitev za krajši delovni čas v Sloveniji in v povprečju držav članic EU v obdobju zadnjih 15 let v starostni skupini 15–64 let in pri mladih med 15. in 24. letom. Tako v Sloveniji kot v poprečju držav članic EU je razvidna diskrepanca med obema starostnima skupinama. Pri starostni skupini 15–64 let Slovenija v vseh petnajstih letih zaostaja za povprečjem držav članic EU (Slovenija ima v primerjavi s povprečjem EU skoraj polovico manj zaposlitev za krajši delovni čas). Drugačna je slika pri mladih, saj je delež zaposlitev za krajši delovni čas v starostni skupini 15–24 let v Sloveniji od leta 2004 naprej večji glede na povprečje EU-28. Razlog gre iskati v študentskem delu mladih, ki pogosto traja manj kot 36 ur na teden. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom se je od leta 2012 do 2017 povečal v vseh kategorijah, in sicer v starostni skupini 15–64 let za 4,5 odstotnih točk v Sloveniji in za 3,8 odstotnih točk v povprečju držav članic. Še večje povečanje beležimo med mladimi v starostni skupini 15–24 let, in sicer za 19,9 odstotnih točk v Sloveniji in za 11 odstotnih točk v povprečju držav članic EU.



Slika 4: Delež zaposlenih za krajši delovni čas med vsemi zaposlenimi v starostni skupini 15–64 let in 15–24 let

Vir: Eurostat, 2018

Na sliki 5 je prikazan delež zaposlenih za krajši delovni čas v vseh članicah EU v letu 2017. V starostni skupini 15–64 let sodi Slovenija v drugo polovico držav članic z manjšim deležem te zaposlitve (10,3 %). Najmanjši delež te oblike zaposlitve je v Bolgariji (2,2 %), največji delež pa na Nizozemskem (49,8 %), kjer bi lahko izpostavili predvsem mentorske sheme in delitev delovnih mest (job sharing), ko si delovno mesto delita pripravnik in starejši delavec kot mentor. Ta pripravniku posreduje svoje izkušnje, mladi delavec pa prinese novo znanje in svežino. Pri deležu zaposlenih mladih od 15 do 24 let je Slovenija v zgornji polovici držav, in sicer na sedmem mestu (37,5 %). Največji delež zaposlenih mladih za krajši delovni čas je prav tako na Nizozemskem (80 %), najmanjši pa na Madžarskem (6,3 %). Menimo, da bi lahko dobro prakso mentorstev pri delitvi delovnih mest v večji meri koristili tudi v Sloveniji, saj so težave prehoda iz izobraževanja v delovno okolje pogoste prav zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj med mladimi.



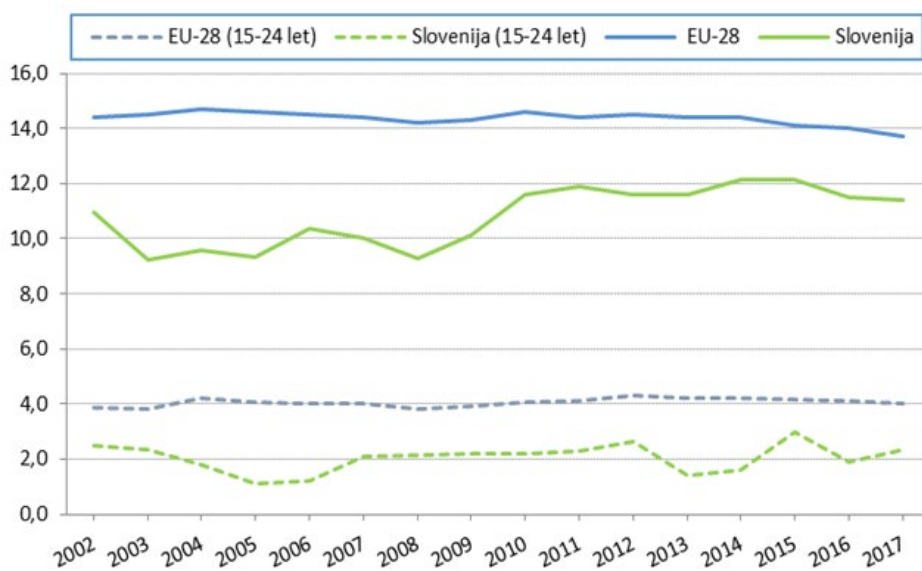
Slika 5: Delež zaposlenih za krajši delovni čas med vsemi zaposlenimi v letu 2017 po državah članicah EU

Vir: Eurostat, 2018

4 Samozaposlitev

Z izrazom samozaposlitev označujemo opravljanje neodvisnega, samostojnega dela v lastnem podjetju, kmetijstvu ali poklicni praksi z namenom zaslužka dobička. Prednosti, ki jih prinaša samozaposlitev, so svoboda in popoln nadzor pri delu, možnost uresničevanja lastnih zamisli in idej, možnost prilagajanja delovnega časa, višine zaslužka in položaja. Ovire so predvsem v večjem tveganju, odgovornosti, pomanjkanju finančnih sredstev in slabši socialni varnosti.

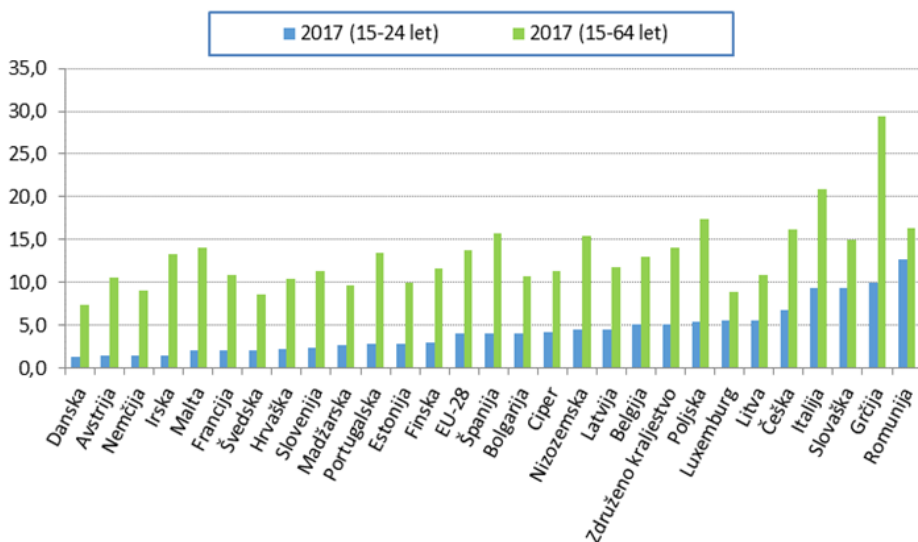
Na sliki 6 je predstavljen delež samozaposlenih v Sloveniji in v povprečju držav članic EU v obdobju zadnjih petnajst let v starostni skupini 15–64 let in mladimi od 15 do 24 let. Razvidno je, da tako v Sloveniji kot v poprečju EU-28 samozaposlitev ni značilna oblika zaposlitve za mlade. Slovenija v obeh starostnih skupinah zaostaja za povprečjem EU. Delež samozaposlitev se od leta 2012 do 2017 ni znatno spremenil. V Sloveniji se je delež samozaposlenih v starostni skupini 15–64 let povečal za 0,5 odstotnih točk, v starostni skupini 15–24 let pa zmanjšal za 0,2 odstotni točki. V povprečju držav članic EU se je delež v starostni skupini 15–64 let zmanjšal za 0,7 odstotnih točk, v starostni skupini 15–24 let pa povečal za 0,1 odstotne točke.



Slika 6: Delež samozaposlenih med vsemi zaposlenimi v starostni skupini 15–64 let in 15–24 let

Vir: Eurostat, 2018

Na sliki 7 je prikazan delež samozaposlenih v vseh članicah EU v letu 2017. V starostni skupini 15–64 let sodi Slovenija v drugo polovico držav članic z manjšim deležem te zaposlitve (11,4 %) in med vsemi zaseda 17. mesto.



Slika 7: Delež samozaposlenih med vsemi zaposlenimi v letu 2017 po državah članicah EU

Vir: Eurostat, 2018

Največji delež samozaposlenih je v Grčiji (29,4 %), najmanjši pa na Danskem (7,3 %). Še manj značilna je ta oblika zaposlitve med mladimi. Najmanjši delež samozaposlenih mladih v EU je prav tako na Danskem (1,3 %), največji pa v Romuniji (12,7 %). Slovenija se uvršča na 23. mesto z 2,3% deležem.

5 Razprava

Dejstvo je, da je situacija na trgu dela vedno bolj negotova, zato nas naraščanje nestandardnih oblik zaposlitve ne preseneča. Ker je v Sloveniji še posebej izrazito naraščanje nestandardnih oblik med mladimi, je pomembno razmišljati večplastno.

Podatek, da se večina mladih za nestandardne oblike dela odloča, ker si to sami želijo, je pozitiven le na prvi pogled. Podatki Eurostata (2018) namreč kažejo, da imajo mladi v Sloveniji največ problemov pri zaposlovanju med 25. in 29. letom, saj je brezposelnost te starostne skupine med najvišjimi v EU. Višjo brezposelnost imajo le Grčija, Španija, Italija, Hrvaška, Ciper, Francija in Portugalska. Omenjene države imajo najvišjo brezposelnost tudi v drugih starostnih skupinah (15–19 let, 20–24 let oz. 15–24 let), medtem ko je ta v Sloveniji med najnižjimi v državah EU.

Kot smo že omenili, pri nas skoraj polovica mladih med 15. in 24. letom opravlja delo preko študentskega servisa. Ker večina dela v storitvenem sektorju, v povprečju na manj zahtevnih delovnih mestih, je to lahko problematično, saj delo večinoma ni povezano s področjem študija (Kosi, Nastav in Šušteršič, 2010) in na splošno ne prispeva k strokovnemu razvoju poklicne poti posameznika. Poleg tega vodi k segmentaciji trga dela, saj mladi dobijo zaposlitev v omenjeni negotovi obliki, medtem ko imajo starejši relativno varno in stalno zaposlitev. Dejstvo pa je, da je možnost opravljanja študentskega dela od 25. leta dalje manjša, in sicer zaradi zaključka študija oz. izgube statusa študenta. Zato bi morda lahko iskali vzrok v dejstvu, da so mladi za delodajalce zanimivi le, dokler opravljajo študentsko delo, ali pa v razlogu, da si mladi ne želijo zaposlitve, ki jo ponuja trg dela.

Izboljšanje problematike vključevanja mladih na trg dela je pomemben del evropskih smernic zaposlovanja, prav nove nestandardne oblike zaposlitve¹ pa so morda tiste, ki bi ustrezale mladim. Le-ti si namreč, kot je pokazala raziskava Uletove (2013), želijo predvsem vznemirljivo delo, delo, ki razvija njihovo ustvarjalnost in jim omogoča ugodno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Pri tem seveda ne smemo pozabiti na dejstvo, da marsikatero nove oblike dela še niso zakonsko urejene (Eurofound, 2015) ali pa ti delavci delajo pod bistveno slabšimi pogoji kot tisti, ki so

¹ Od leta 2000 dalje so identificirali devet novih oblik zaposlitve (Eurofound, 2015): delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta, začasni management, občasno delo, mobilno delo na podlagi IKT, delo na podlagi vavčerja, portfeljsko delo, množična zaposlitev in sodelovalna oblika zaposlitve.

v rednem delovnem razmerju. Omenimo lahko manjše plačilo, stalno dosegljivost, večjo intenzivnost dela in s tem povezane obremenitve. Včasih se zdi, kot da delavci tekmujejo, kdo bo izven »plačanega časa« naredil več. Kapital to s pridom izkorišča in še pogloblja nasprotja, ki jih prinaša tekmovalnost med sodelavci. Zato ne presenečajo podatki o vedno pogostejši izgorelosti, stresu in negotovosti, ki pospešujejo slabo zdravstveno stanje prebivalcev.

Po raziskavi Eurofounda (Eurofound, 2015) je občasno delo med vsemi novimi oblikami zaposlitve ocenjeno kot najbolj neugodno. Zanj je značilna nizka raven varnosti zaposlitve in dohodka, slabe možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, manj možnosti za razvoj kariere in usposabljanja, opravljanje dolgočasnih ali ponavljajočih nalog, večja izoliranost delavcev ter pomanjkanje zastopanja delavcev. Zanimivo je, da zastopnost delavcev v nobeni novi obliki zaposlitve ni ocenjena kot pozitivna, na kar opozarja tudi Standing (2014), ki tovrstne delavce imenuje kar »poldržavljanji«, z utemeljitvijo, da nimajo enakih delavskih pravic kot redno zaposleni. Visoka pri vseh oblikah (izjema je sodelovalno delo) je tudi stopnja stresa in intenzivnost dela. Razlog lahko iščemo v dejstvu, da se delavci pogosto želijo izkazati pred delodajalcem kot dobri delavci, da bi si zagotovili boljše pogoje ali večjo varnost, morda celo stalno zaposlitev.

Nove oblike zaposlovanja prinašajo tudi vprašanje, kako vzpostaviti ravnovesje med gospodarsko odzivnostjo, zakonodajo in odgovornostjo do delavcev. S tem vprašanjem se spopada tudi kadrovski management.

Kresal Šoltesova (2017) med osnovnimi koncepti delovnega prava omenja redno delovno razmerje kot »tradicionalno obliko pogodbenega razmerja med delodajalcem in delavcem, v katerem so minimalni delovni pogoji zajamčeni z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami in niso predmet svobodne pogodbene volje«. Avtorica meni, da bi morali takšen model uveljaviti tudi pri novih nestandardnih oblikah dela, z uporabo splošnega načela enakega obravnavanja. S tem, da bi vsem zagotavljali dostojne življenjske in delovne razmere, bi se verjetno izognili polemiki o prekarnem delu, ki vpliva na družbo kot celoto. Menimo, da bi opisan način in zavedanje, da delo skupaj z drugimi dejavniki osebnega življenja tvori pluralni smisel delovanja posameznika, moralo postati glavno vodilo pri oblikovanju kadrovske politike.

6 Zaključek

Za podjetja, ki težijo k vedno večjemu ustvarjanju profita, so fleksibilne oblike zaposlitev postale skoraj obvezen del kadrovske politike. Tako lahko lažje odpuščajo in najemajo delovno silo, kar je lahko v konkurenčnem, hitro spreminjajočem okolju prednost za uspešno poslovanje. Slovenija ima v primerjavi z državami članicami EU še vedno visok delež delovno aktivnih v standardnem zaposlitvenem razmerju (zaposlitvi za nedoločen čas) v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu. Vendar je potrebno povedati, da delež nestandardnih zaposlitev iz leta v leto raste. Zaskrbljujoč je predvsem visok delež začasnih zaposlitev – v Sloveniji so to večinoma zaposlitve za določen čas, pri mladih pa študentsko delo. Prav slednji imajo največ težav pri vključevanju v delovno okolje in pridobitvi stalne zaposlitve, ki bi mladim glede na obstoječo zakonodajo omogočila osamosvojitvev in dostojno življenje.

Na številnih področjih se število tradicionalnih oblik dela zmanjšuje, zamenjujejo jih nove oblike, ki so fleksibilne, delo je neodvisno od lokacije in časa, spletno omrežje pa omogoča hiter in ciljno usmerjen dostop do velikega števila delavcev. Med novimi oblikami zaposlitve je na žalost zaslediti veliko neugodnih pogojev, npr. glede stresa in intenzitete dela, zastopanosti delavcev, socialni zaščiti ipd. Zavedamo se, da so nove oblike zaposlitev nujne, vendar marsikatera zakonsko še ni urejena. V zadnjih letih je sicer opaziti več zanimanja za ureditev stanja in razmerij na področju zaposlovanja s strani vseh sodelujočih (vlade, politike, podjetij in posameznikov). Zato pričakujemo, da bo v kratkem dosežen dogovor in sprejeta ustrezna zakonodaja ali kolektivna pogodba, ki bo delavcem, ki v teh oblikah delajo, nudila enakovredno obravnavo in zaščito.

Literatura

- Eurofound. (2015) *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2018) *Database, Employment and unemployment (Labour force survey) (employ)*, Pridobljeno 18. 8. 2018 na <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Helfen, M. (2015) Institutionalizing Precariousness? The Politics of Boundary Work in Legalizing Agency Work in Germany, 1949–2004, *Organization Studies*, 36(10), str. 1–36.
- Kanjuro Mrčela, A. & Ignjatović, I. (2015) Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja, *Teorija in praksa*, 52(3), str. 350–381.
- Kosi, T., Nastav, B. & Šuštersič, J. (2010) Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti, *IB Revija*, 44(3–4), str. 65–80.
- Kresal Šoltes, K. (2017) Kakšen svet ustvarjamo za prihodnje generacije. *HR&M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*, 3(9), str. 58–59.
- Sartori, A. (2016) Temporary Agency Work in Europe, *European Labour Law Journal*, 7(1), str. 109–125.
- Standing, G. (2014) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London [etc.]: Bloomsbury.
- SURS (2018) Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, letno. Pridobljeno 17. 2. 2018. na http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762108S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_A DS_letno/&lang=2.
- Svedaite, E. & Tamosiunas, T. (2013) Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment, *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 1(30), str. 64–70.
- Ule, M. (2013) Spreminjanje vrednot v sodobnih življenjskih potekih. V A. Bjelčevič (ur.), *Etika v slovenskem jeziku, literaturi in kulturi: zbornik predavanj/49. seminar slovenskega jezika, literature in culture*, Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete, str. 89–96.
- Wright, A. (2015) It's all about games: enterprise and entrepreneurialism in digital games. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), str. 32–46.