

RAZŠIRJENOST PREKARNEGA DELA V DIGITALNI DOBI

VESNA NOVAK

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

Povzetek Spremenjeni pogoji dela, skladno z zahtevami poslovanja, narekujejo drugačne pristope in oblike zaposlovanja, kar vodi do naraščanja nestandardnih oblik dela. V Sloveniji smo v drugi dekadi tega stoletja začeli bolj množično uporabljati izraz prekarlost, večinoma v neposredni povezavi z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Zaenkrat ne obstaja univerzalna definicija pojma prekarlost, kar prinaša različne poglede in pristope k raziskovanju. Zato v prispevku najprej opredelimo pojem prekarlost. Nato se osredotočimo na razmere na trgu dela, saj je imela gospodarska kriza poleg tehnološkega razvoja velik vpliv na porast prekarne delo. Posebno pozornost namenimo posledicam prekarlosti, ki se kažejo v slabšem mentalnem zdravju prekarne delavcev, manjši ekonomski in socialni varnosti, omejenem prostem času ter na splošno v omejenem občutku svobode. V zaključku razpravljamo o nevarnostih, ki jih prekarne oblike dela prinašajo, pa tudi o priložnostih, ki jih bo potrebno pravočasno izkoristiti, da se bomo lahko z novimi oblikami dela v digitalni dobi enakovredno kosali z globalno konkurenco.

Ključne besede:

prekarlost,
trg
dela,
oblike
nestandardnega
dela,
digitalna
doba,
posledice
prekarlosti.

PREVALENCE OF PRECARIOUS WORK IN THE DIGITAL AGE

VESNA NOVAK

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia.
E-mail: vesna.novak@um.si

Abstract In accordance with the requirements of the business, the changed working conditions dictate different approaches and forms of employment, which leads to an increase in non-standard forms of work. In Slovenia, we began to use the term »precariousness« more widely in direct connection with non-standard forms of employment in the second decade of this century. So far, there is no universal definition of the concept of precariousness, which brings different views and approaches to research. Therefore, in the paper, we first define the concept of precariousness. Then we focus on the situation in the labour market, as the economic crisis has had a major impact on the rise of precarious work in addition to technological developments.

Keywords:
precariousness,
labour
market,
forms of
non-standard
work,
digital
age,
consequences of
precariousness.

Particular attention is paid to the consequences of precariousness, which is reflected in the poor mental health of precarious workers, low economic and social security, limited leisure time and generally a limited sense of freedom. In conclusion, we discuss the dangers posed by precarious forms of work, as well as the opportunities that will need to be exploited in a timely manner so that new forms of work in the digital age can be matched by global competition.

1 Uvod

Četrto industrijsko revolucijo povezujemo s tehnološkim napredkom, digitalizacijo, robotizacijo in tudi z globalizacijo in vedno večjo močjo multinacionalk. Podjetja se srečujejo z zahtevami po vedno boljših poslovnih rezultatih, predvsem pa po večjem dobičku, kar v družbi vodi v tekmovalnost tako v osebnem kot poklicnem življenju. Skladno z navedenim se spreminjajo tudi načini zaposlovanja. Če je bilo delovno mesto nekoč kraj, kamor so ljudje prihajali na delo, so digitalne tehnologije omogočile, da lahko večina zaposlenih dela kadar koli in kjer koli. Vse več je nestandardnih zaposlitev, med njimi tudi oblike dela, ki jih je ustvarila nova tehnologija, npr. množični delavci (crowd workers), portfolio delavci (portfolio workers) ipd.

Tako je v zadnjih letih zaživel delo preko spletnih platform, ki zajema tako preprosta dela (npr. prevozi) kot tudi zahtevnejša (npr. programiranje). Bistvo tega načina dela je, da podjetje potrebo po delu objavi preko spletnih platform in to takrat, ko potrebo zazna. Na objavo se odzovejo tisti, ki za določeno plačilo delo tudi opravijo. Delo se na tak način drobi, govorimo o fragmentaciji dela (»tasks« oz. »gigs«). Včasih zaznamo besedo »gig workers«, to so delavci, ki niso v delovnem razmerju, vendar opravljajo posamezna opravila v sklopu nekega dela. Dejstvo, da so v neenakem in neenakopravnem položaju, dojemajo kot nekaj povsem običajnega in se s takim stanjem celo spriznajo, kar lahko negativno vpliva na njihovo zdravje, doživljanje prostega časa in tudi na način življenja in celotno družbo.

V Sloveniji se je fleksibilizacija zaposlitev pričela po osamosvojitvi. Podjetja so v želji po konkurenčnosti iskala načine in poti, da bi se obdržala na trgu. Zaradi hitrih sprememb so bila »prisiljena« posegati po drugačnih – prožnostnih oblikah dela, predvsem zaradi razloga, da bi se lahko hitro in učinkovito odzvala na spremembe. V želji po znižanju stroškov in povečanju profita so nekatera podjetja prenesla izvajanje posameznih dejavnosti na zunanje izvajalce, s tem pa so postavila zunanje izvajalce v negotovost, saj ti ne vedo, kdaj namerava podjetje prekiniti sodelovanje z njimi. Spletna omrežja so še dodatno zaostriła stanje, saj predstavljajo medij, na katerem se lahko zunanji izvajalci promovirajo in tako postanejo tekmovalni, namesto povezovalni. Da bi bili za delodajalce konkurenčni in zanimivi, so po eni strani prisiljeni nižati cene svojih storitev, po drugi strani pa morajo biti stalno dosegljivi, kar pomeni, da ne poznajo meja med prostim in delovnim časom.

Standing (2018) opisuje prav problem izgubljanja spoštovanja do prostega časa. Intenziteta dela namreč povzroča, da je človek povsem izžet (miselno in fizično). Ker je brez energije, se vdaja pasivni dejavnosti (gledanje TV, uporaba računalnika, tablice, pametnega telefona), kar lahko vodi celo v digitalno odvisnost. Nevarnost, na katero je treba opozoriti, je v dejstvu, da se omenjena pasivnost prenaša v vse pore našega življenja, kar vodi v stanje, da prosti čas, ki ga nujno potrebujemo za regeneracijo, preživljamo čedalje manj kakovostno.

Globalizacija in digitalizacija sta omogočili, da podjetja v sklopu poslovanja nimajo več časovnih in geografskih ovir, ampak lahko poslujejo na območjih cenejše delovne sile in tam, kjer so razmere na trgu za njih ugodnejše. Ker tako stanje vpliva tudi na že zaposlene delavce, predvsem tiste, ki so zaradi nizkih plač eksistenčno ogroženi, se pogosto tudi redno zaposleni vključujejo v dodatne oblike dela, da bi si izboljšali svoj položaj, kar omenjata tudi Katz in Krueger (2019).

Če je bilo v preteklosti prekarno delo prepoznavno v okviru segmentacije dualnega trga dela in so bile negotove oblike dela prepoznavne na sekundarnem trgu dela, je danes prekarno delo razpršeno in prepoznavno tudi na primarnem trgu dela. Mnogi avtorji tako ugotavljajo, da danes pred prekarnostjo ni varen nihče. Ko govorimo o prekarnosti, navadno mislimo na oblike zaposlitve, kjer so omejene ali kršene osnovne zakonsko določene pravice dela. Ker pa prekarnost ni pravno opredeljena, so ljudje, ki delajo v prekarne oblikah, pogosto ujeti v zanko, iz katere ne morejo izstopiti iz različnih razlogov. Med najpogostejšimi je po navadi preživetje, saj druge izbire dela nimajo. Kljub temu je treba priznati, da določenim skupinam ljudi atipične oblike dela ustrezajo, npr. mlade ženske, ki bi rade preživele več časa z otrokom in lažje usklajevale delovni čas ter poklicno in družinsko življenje, študenti, ki jim taka oblika zaposlitve predstavlja le izboljšanje finančnega stanja ali nabiranje delovnih izkušenj, upokojeanci, ki si želijo izboljšati življenjski standard ipd.

V prispevku najprej opredelimo pojem prekarnosti, ki smo ga v nadaljevanju obravnavali v širšem pomenu besede ter glede na objektivno in subjektivno negotovost. Čeprav je objektivna negotovost tista, za katero je na voljo največ podatkov, subjektivne negotovosti ne smemo zanemariti, saj imata obe velik vpliv na kakovost življenja in družbo kot celoto. V nadaljevanju predstavimo razmere na trgu dela glede nestandardnih zaposlitev. To so oblike, pri katerih je zaznati višjo stopnjo prekarnosti. Še posebej ogrožena skupina so mladi, ki jim nestandardne oblike zaposlitve onemogočajo osamosvojitve in ustvarjanje lastne družine.

Razpravljamo tudi o posledicah prekarnosti, ki imajo negativen vpliv na posameznika, podjetja in družbo kot celoto.

2 Opredelitev prekarosti

Po Dobrovoljčevi in Snoju (2016) »pridevnik prekaren izhaja iz latinske besede *precarius*, katere pomen je prvotno »izprošen, priberačen, začasen, odvisen od volje drugega« kasneje 'nestalen, negotov, prehoden'. V Sloveniji je bil pridevnik »prekaren« v povezavi z delom opredeljen šele leta 2014, v drugi izdaji Slovarja slovenskega knjižnega jezika (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU, 2014), in sicer: »nanašajoč se na negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev«.

Prekarost je definirana kot značilnost prekarnega, torej jo v povezavi z delom lahko razlagamo kot negotovost, nestalnost, prehodnost. Pravne opredelitve prekarosti ni, niti ne obstaja splošna univerzalna definicija, kar prinaša različne poglede in pristope k raziskovanju. Koncept prekarnega dela je bil najprej povezan z manj varnimi zaposlitvami. Bobek, Pembroke in Wickham (2018) pravijo, da večina avtorjev prekarno delo povezuje z nestandardnimi oblikami zaposlitve, kot so delo s krajšim delovnim časom, začasno delo ali samozaposlitev, vendar obstajajo tudi avtorji, ki ponujajo širšo konceptualizacijo izraza. Čeprav ni uradnega dogovora glede opredelitve prekarnega dela, se zavedamo, da gre za kompleksno področje, zato v nadaljevanju navajamo skupne smernice, ki jih poudarjajo različni avtorji.

Vosko (2010) za prekarno delo smatra delo, ki kaže negotovost zaposlitve, nizek dohodek, majhno socialno varnost in manj drugih pravic, ki izhajajo iz dela. Podobno meni Olsthoorn (2014), ki izpostavi tri konceptualne dimenzije prekarne zaposlitve, in sicer:

- negotove zaposlitve (npr. agencijsko delo, delo za določen čas),
- ranljive delavce (imajo omejena sredstva za preživetje) in
- okrnjene pravice (npr. pri nadomestilu za čas brezposelnosti).

Prekarne zaposlitve je tako definirana kot presečišče ranljivih zaposlenih z negotovimi zaposlitvami in majhnimi pravicami do denarnih nadomestil (slika 1).



Slika 1: Konceptualni okvir prekarne zaposlitve
(Olsthoorn, 2014, str. 424)

Olsthoornova opredelitev prekarne zaposlitve je Broughtonu in sodelavcem (2016) predstavljala izhodišče za nadaljnje proučevanje prekarnosti. Za obravnavo prekarne dela se jim zdijo najprimernejši naslednji trije pristopi:

1. Vrsta sklenjene pogodbe, ki določa tveganje negotovosti. Avtorji ugotavljajo, da so prekarne oblike zaposlitve tiste, za katere v povprečju velja večje tveganje negotovosti. Glede na vrsto delovnih razmerij, ki jih poznamo tudi v Sloveniji, so jih ocenili takole:
 - majhno tveganje – delo s skrajšanim delovnim časom,
 - srednje tveganje – delo za določen čas, samozaposlenost, občasno delo,
 - srednje/visoko tveganje – agencijsko delo,
 - visoko tveganje – neformalno delo, delo na črno.
2. Možnost posameznikove izbire zaposlitve. Mnoge nestandardne oblike dela posameznik izbere zato, ker mu taka oblika dela ustreza, in ne zato, ker jo je prisiljen sprejeti. Skladno s tem Poglajen (2017) trdi, da prekarno delo ne more zajemati svobodnjaštva, saj si ljudje tako obliko dela izberejo prostovoljno oz. niso pripravljene sprejeti standardne zaposlitve za nedoločen čas. Zato je pomemben tudi razlog izbire načina zaposlitve in zadovoljstvo posameznika s svojim položajem.
3. Kvaliteta zaposlitve. Glede kvalitete zaposlitve so Broughton in sodelavci izpostavili varnost delovnega mesta, dostop do usposabljanja in poklicnega

razvoja ter urno postavko plačila. Menimo, da ima pri proučevanju prekarosti pomembno vlogo ukvarjanje z ljudmi in njihovimi težavami. Povsem jasno je, da lahko tudi pri delu s pogodbo za nedoločen čas zaznamo elemente prekarstva, npr. ni plač, ni plačevanja prispevkov, opravljanje nadur ipd. V tabeli 1 so predstavljene nestandardne oblike dela glede na varnost in pravice v primerjavi s standardno zaposlitvijo.

Iz tabele je razvidno, da so v Sloveniji najbolj prekarne oblike dela tiste, ki so sklenjene na podlagi pogodb civilnega prava in samozaposlitev. Podobno je na globalni ravni ugotovila Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization, 2016). Največ negotovosti je zasledila med začasnim/občasnim delom, prikritimi delovnimi razmerji, lažno samozaposlenimi in podizvajalskimi oblikami zagotavljanja storitev. Sledijo odvisni zaposleni in agencijsko delo oz. posredniki dela. Med nestandardnimi oblikami dela, v katerih je negotovost še vedno pogosta, so pogodba za določen čas, projektno delo, sezonsko delo in delo za krajši delovni čas. Slednja oblika dela je glede na razširjenost negotovosti ocenjena najboljše.

Tabela 1: Pregled nestandardnih oblik dela glede na varnost in pravice v primerjavi s standardno zaposlitvijo

(prirejeno po Sindikat Mladi plus, 2017)

Oblike dela	Varnost razmerja	Delavske pravice	Socialne pravice
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	DELNO	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (skrajšani delovni čas)	DELNO	DA (v %)	Pokojninsko (%) Zdravstveno: DA
Pogodba o zaposlitvi za določen čas (polni delovni čas)	NE	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za določen čas (skrajšani delovni čas)	NE	DA (v %)	Pokojninsko (%) Zdravstveno: DA
Samozaposleni	NE	NE	Pokojninsko DA Zdravstveno: delno
Osebnopolnilno delo	NE	NE	Pokojninsko (%)
Avtorska pogodba	NE	NE	Pokojninsko (%)
Podjemna pogodba	NE	NE	Pokojninsko (%)
Študentsko delo	NE	NE	Pokojninsko (%)

V sklopu opredeljevanja prekarnosti omenimo tudi vedno bolj pogosto uporabljen izraz prekariat. Standing (2018) ga opredeli kot družbeno-ekonomsko skupino oz. nastajajoči nov družbeni razred, ki ga sestavljajo ljudje, ki jim manjkajo naslednje oblike varnosti, povezane z delom: varnost trga dela, zaposlitvena varnost, varnost službe, varnost pri delu, varnost reprodukcije veččin, dohodkovna varnost in varnost zastopništva.

Po Franci (v Poglajen, 2017) lahko prekariat obravnavamo v ožjem ali širšem smislu. V ožjem smislu prekariat zajema tiste posameznike, ki so samozaposleni ali pa delajo po civilnih pogodbah, vendar gre za prikrito delovno razmerje. Ti delavci so prepuščeni trgu dela, nimajo zajamčene minimalne plače, nimajo regresa, dopusta, pravice do bolniškega nadomestila. V širšem smislu pa prekariat zajema zaposlene v oblikah dela, ki nimajo enake varnosti, kot jo zagotavlja pogodba za nedoločen čas. V to skupino bi torej prišteli še delavce za določen čas, krajši delovni čas, agencijske delavce.

Mnogi avtorji (npr. Cranford, Vosko in Zukewich, 2003; Keller in Seifert, 2013; Poglajen, 2018) opozarjajo, da je prekarna zaposlitev relativni pojem in je natančna razmejitev vedno sporna. Avtorji namreč menijo, da prekarno delo ni omejeno samo na nestandardne oblike zaposlitve, saj ima tudi standardna oblika zaposlitve za polni delovni čas določeno tveganje prekarnosti. Ker še vedno ni enotne opredelitve pojma »prekarnost«, McKay, Jefferys, Paraskevopoulou & Keles (2012) poudarjajo, da se izraz prekarnost pogosto uporablja povsem subjektivno za opis konkretnih izkušenj ali položaja enega ali več posameznih delavcev. Broughton in drugi (2016) pa celo opozarjajo, da je prekarno delo pogosto politizirano in se lahko spretno uporablja v kritični perspektivi, kar lahko vodi do preračunljive uporabe podatkov za lastne potrebe.

Čeprav se prekarnost večinoma omenja v povezavi z nestandardnimi oz. atipičnimi oblikami dela, se je smiselno osredotočiti na različne dimenzije prekarnosti, kot so varnost zaposlitve, socialne pravice, višina plače, intenzivnost dela. Kljub dejstvu, da sta ranljivost posameznikov in okrnjenost pravic pomembna dejavnika, smo se v nadaljevanju osredotočili predvsem na naravo delovnih mest. To je dejavnik, ki tvori ključni element prekarnosti, saj kaže na zaposlitveni položaj posameznika. Poleg tega smo imeli na voljo večino podatkov, da smo lahko primerjali posamezne oblike zaposlitve.

3 Razmere na trgu dela

Čeprav smo izraz prekarlost (kot negotovost, nestalnost) v slovenskem prostoru množično sprejeli šele v drugi dekadi tega stoletja, to ne pomeni, da se z negotovimi, manj varnimi in slabo plačanimi zaposlitvami v Sloveniji nismo srečevali že v preteklosti. Po osamosvojitvi in s prehodom v tržno gospodarstvo so podjetja v tekmi s konkurenco začela z vpeljavo fleksibilne delovne sile. To je pomenilo, da so se lažje prilagajali razmeram na trgu dela, zniževali stroške dela oz. poviševali profit. Vse to se dogaja na račun delavcev, ki so z nestandardnimi oblikami dela sprejeli tveganje, kar se tiče stalne zaposlitve, saj se jih najema po potrebi, in kar se tiče finančne varnosti, saj so priložnostna dela pogosto slabo plačana oz. plačana z zamudo. V nekaterih oblikah, npr. agencijsko delo, študentsko delo, se pojavi še posrednik, ki izkorišča nevednost oz. neinformiranost delavca.

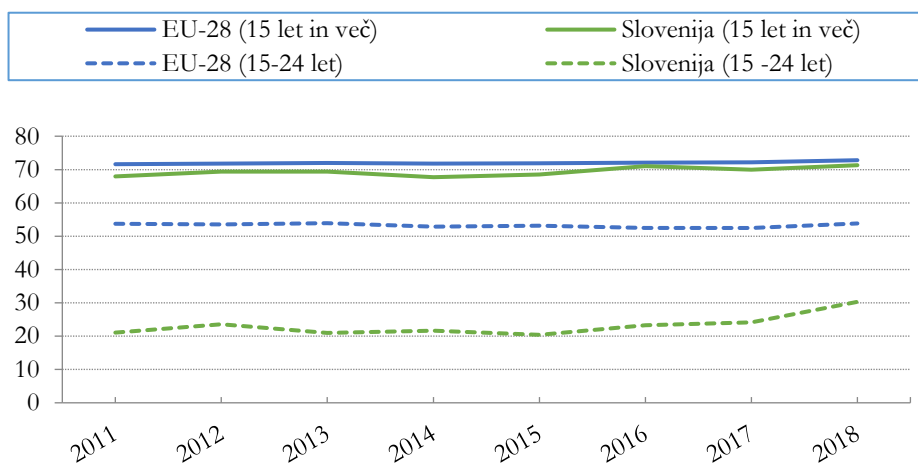
Glede na dejstvo, da je med najbolj dostojnimi oblikami dela zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, smo na sliki 2 prikazali delež zaposlitev za nedoločen čas med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji in povprečjem držav članic EU v zadnjih letih. Razvidno je, da Slovenija v populaciji vseh delovno aktivnih ne zaostaja veliko za povprečjem držav članic EU. Delež zaposlitev za nedoločen čas je stabilen in je v letu 2018 presegel 70 %. Potrebno pa je upoštevati, da so med njimi tudi taki, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, ta oblika dela pa sodi med nestandardne oblike zaposlitve. Rečemo lahko, da se še vedno več kot 30 % delovno aktivne populacije srečuje z nestandardnimi oblikami dela, ki prinašajo manj varnosti ter manj delavskih in socialnih pravic v primerjavi s standardno obliko zaposlitve.

Ko govorimo o mladih na trgu dela, je treba najprej definirati mlade. Pri starostni omejitvi mladih si avtorji niso enotni. Na to vpliva pojmovanje mladosti kot življenjskega obdobja, polnega različnih prehodov iz otroštva v odraslost. Vertotova (2009) omenja tri glavne prehode:

- prehod od zaključka šolanja v zaposlitev oz. vstop na trg delovne sile,
- prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in
- prehod od bivanja pri starših v lastno domovanje.

Starost pri teh prehodih je težko določljiva, od tod izvirajo tudi težave glede enotnosti postavljanja starostne omejitve. Združeni narodi uvrščajo med mlade tiste osebe, ki so stare od 15 do 24 let. Večina držav v EU to obdobje podaljša, nekatere le do 25. leta druge do 30. leta, Romunija celo do 35. leta. Večina držav pa je enotna v zgornji starostni meji, ki naj ne bi presegala 30 let. Mlade v Sloveniji opredeljuje Urad RS za mladino in Zavod RS za zaposlovanje kot osebe, stare od 15 do 29 let. V nadaljevanju zato prikazujemo podatke za delovno aktivno populacijo in mlade, stare od 15 in do 24 let, povsod, kjer so bili podatki dostopni, pa smo posebej prikazali še starostno skupino od 25 do 29 let.

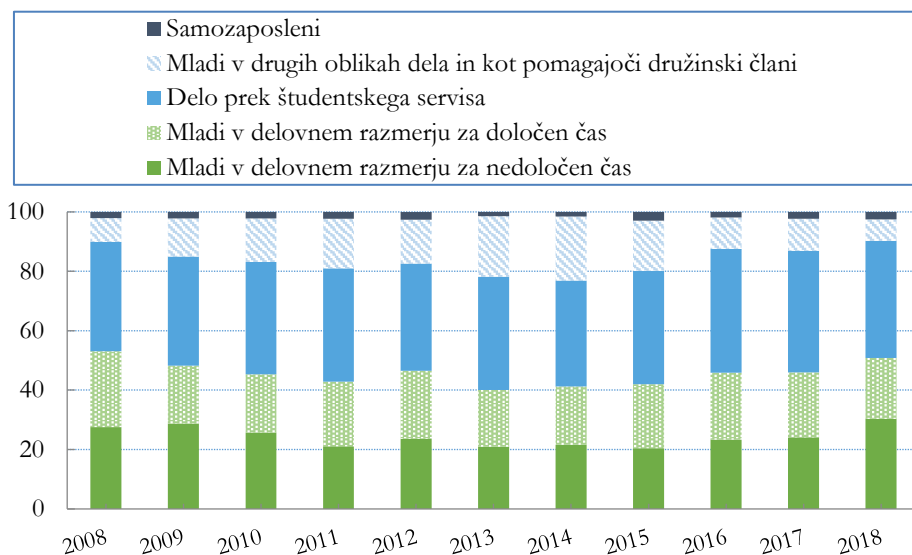
Večja negotovost glede zaposlitev se pokaže pri delovno aktivnih mladih v starostni skupini od 15 do 24 let (slika 2). Čeprav se je v Sloveniji stanje v letu 2018 izboljšalo in je delež zaposlitev za nedoločen čas v zadnjih sedmih letih narasel za 9,1 odstotne točke (v povprečju držav članic EU le za 0,1 odstotne točke), pa je s 30,3 % deležem daleč pod povprečjem držav članic EU (53,8 %). To pomeni, da je v Sloveniji več kot 70 % delovno aktivnih mladih vključenih v negotove oblike zaposlitve (začasne zaposlitve, krajši delovni čas, samozaposlitev).



Slika 2: Delež zaposlitev za nedoločen čas med delovno aktivnimi v Sloveniji in v povprečju držav članic EU

(lastni preračuni; Eurostat, 2020a; Eurostat 2020b)

Zaradi nizkega deleža standardne oblike zaposlitve med delovno aktivnimi mladimi v Sloveniji smo proučili, katera vrsta zaposlitve je med mladimi najpogostejša. Slika 3 prikazuje deleže delovno aktivnih mladih v starostni skupini od 15 do 24 let glede na vrsto zaposlitve v obdobju zadnjih desetih letih. Razvidno je, da je za mlade v vsem desetletnem obdobju najpogostejša oblika zaposlovanja delo preko študentskega servisa kljub rahlemu odstopanju v deležu te zaposlitve. Med rednim delovnim razmerjem pa je zaznati visok delež zaposlitev za določen čas. Tako je leta 2011 in 2015 razmerje v korist redni zaposlitvi za določen čas, enak delež zaposlitve za nedoločen in določen čas je zaznati v letih 2012 in 2016, v preostalih letih pa je razmerje v korist zaposlitve za nedoločen čas. Pri redni zaposlitvi beležimo v letu 2018 večji delež v korist delovnega razmerja za nedoločen čas. Med delovno aktivno mladino je imelo to obliko zaposlitve 30,3 % mladih, 20,5 % je bilo zaposlenih v rednem delovnem razmerju za določen čas. Predvidevamo, da je na razmere močno vplivala gospodarska rast, saj so se mnoga podjetja srečevala z deficitom kadrov in posledično se je ponudba delovnih mest za sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas povečala. Še vedno je med delovno aktivnimi mladimi prevladujoča oblika študentsko delo z 39,5 % deležem, 7,2 % mladih dela v drugih oblikah dela in kot pomagajoči družinski člani, 2,5 % mladih pa sta samozaposlena.



Slika 3: Delež delovno aktivnih mladih glede na vrsto zaposlitve v starostni skupini od 15 do 24 let v Sloveniji

(lastni preračuni; SURS, 2019; Eurostat, 2020b; Eurostat 2020c)

V naslednjih poglavjih predstavljamo stanje zaposlenosti v najpogostejših oblikah nestandardnih zaposlitev, tako za celotno delovno aktivno populacijo kot za mlade v Sloveniji in v povprečju držav članic EU.

Samozaposleni na trgu dela

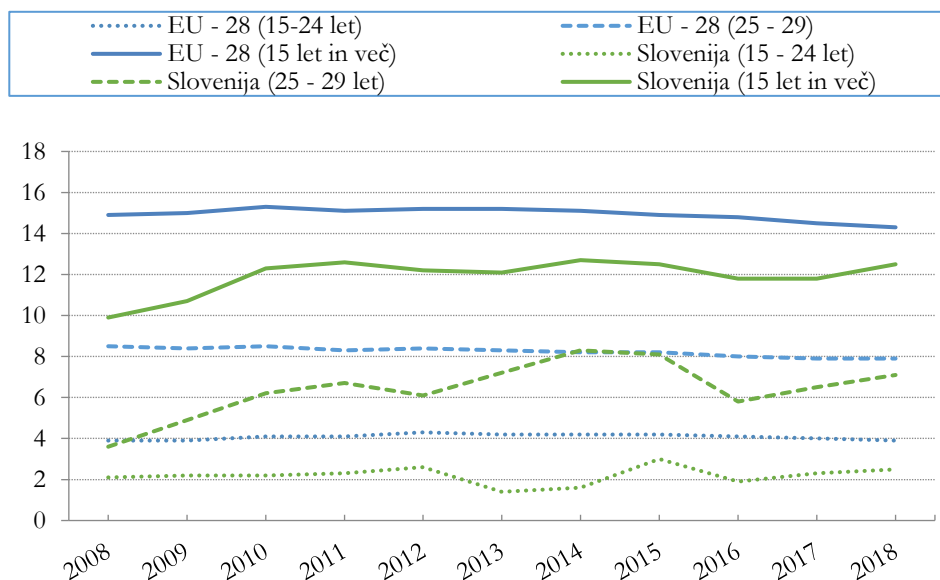
Samozaposleni so tisti, ki opravljajo neodvisno, samostojno delo v lastnem podjetju, kmetijstvu ali poklicni praksi z namenom zaslužka dobička. Prednosti, ki jih prinaša samozaposlitev, so svoboda in popoln nadzor pri delu, možnost uresničevanja lastnih zamisli in idej, možnost prilagajanja delovnega časa, višine zaslužka in položaja. Ovire so predvsem v večjem tveganju, odgovornosti, pomanjkanju finančnih sredstev in slabši socialni varnosti.

Slika 4 prikazuje delež samozaposlenih med delovno aktivnimi v treh starostnih skupinah: 15 let in več, od 15 do 24 let in od 25 do 29 let v Sloveniji in v povprečju držav članic EU. V Sloveniji je v vseh starostnih skupinah delež samozaposlenih pod povprečjem deleža samozaposlenih v državah članicah EU. Izjema so bili mladi med 25. in 29. letom starosti v letih 2014 in 2015, pri katerih je bil delež samozaposlenih večji od povprečja držav članic EU. Razlog lahko poiščemo v dejstvu, da je bila v tem obdobju brezposelnost te starostne skupine med bolj problematičnimi v EU (leta 2014 na 7. mestu, leta 2015 na 6. mestu), zato se je več mladih odločalo za samozaposlitev, tudi ob pomoči subvencij države, ki je tako ublažila situacijo naraščajoče brezposelnosti mladih. Kljub temu je delež samozaposlenih tako v povprečju držav članic EU kot v Sloveniji mnogo višji v skupini 15 let in več in najnižji v starostni skupini od 15 do 24 let. V letu 2018 je tako delež samozaposlenih v starostni skupini 15 let in več 12,5 %, v povprečju držav članic EU pa 14,3 %. Razkorak v deležu samozaposlenih med povprečjem držav članic v EU in Slovenijo je najmanjši v starostni skupini od 25 do 29 let, in sicer znaša delež samozaposlenih v Sloveniji 7,1 %, v povprečju držav članic EU pa 7,9 %. Delež samozaposlenih je najmanjši v skupini od 15 do 25 let, in sicer v Sloveniji 2,5 %, v povprečju držav članic EU pa 3,9 %.

Podatki samozaposlenosti kažejo, da se za to obliko dela v Sloveniji v primerjavi s povprečjem držav članic EU odloča manj delovno aktivnih v vseh proučevanih starostnih skupinah. Po drugi strani pa je v letih 2008 do 2018 delež samozaposlenih v vseh starostnih skupinah v povprečju držav članic EU konstanten, medtem ko v Sloveniji narašča. Tako je v celotni populaciji delež samozaposlenih narasel za 2,6

odstotnih točk, med mladimi v starostni skupini od 15 do 24 let za 0,4 odstotnih točk in največ v starostni skupini od 25 do 29 let za 3,5 odstotnih točk, k čemur so pripomogle tudi subvencije samozaposlitve za mlade do 28. leta.

Omeniti je treba, da delodajalci večkrat zlorabljajo institut samozaposlovanja, namesto da bi sklenili redno delovno razmerje. Zato je naraščanje samozaposlenosti problematično predvsem takrat, ko ne gre za podjetništvo, temveč za prikrito delovno razmerje. Delodajalec se na tak način izogne vsem obveznostim, ki so povezane z neposredno zaposlitvijo (npr. stroški plač in prispevkov), in jih prenese direktno na delavca. Zato je t. i. »lažna samozaposlitev« tista, ki je med nestandardnimi oblikami zaposlitve ocenjena z največ negotovosti in tveganj.



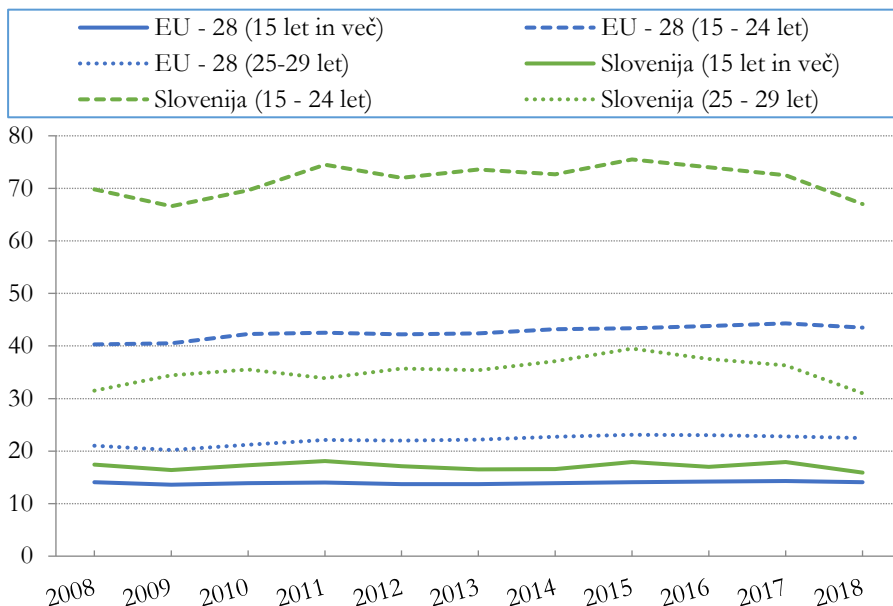
Slika 4: Delež samozaposlenih med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji in v povprečju držav članic EU

(lastni preračuni; Eurostat, 2020b; Eurostat, 2020c)

Začasno zaposleni na trgu dela

Začasno zaposleni so tisti, ki so zaposleni v delovnem razmerju za določen čas in v vseh drugih oblikah dela, ki sočasne (npr. delo preko agencij za posredovanje dela, vključujoč študentsko delo, delo preko avtorskih pogodb, podjemnih pogodb ipd.). Prednosti za začasno zaposlene se kažejo predvsem v večji prilagodljivosti. Mladim ta oblika zaposlitve nudi pridobivanje delovnih izkušenj, nova poznanstva, mreženje ter 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 5 so prikazani deleži začasnih zaposlenih v različnih starostnih skupinah za obdobje od 2008 do 2018 v Sloveniji in v povprečju držav članic EU. Primerjava Slovenije s povprečjem držav članic EU pokaže, da je v vseh proučevanih starostnih skupinah delež začasnih zaposlitev v Sloveniji večji kot v povprečju držav članic EU. Razkorak med njima je največji v skupini mladih med 15. in 24. letom (za leto 2018 je povprečje držav članic EU 43,5 %, v Sloveniji pa 67 %), sledijo mladi med 25. in 29. letom (za leto 2018 je povprečje držav članic EU 22,5 %, v Sloveniji 31 %). V starostni skupini 15 let in več je razlika konstantno majhna (za leto 2018 je povprečje držav članic EU 14,1 % in v Sloveniji 15,1 %). Primerjava stanja v Sloveniji kaže, da deleži odražajo stanje na trgu dela, saj se delodajalci za začasno obliko odločajo pogosteje v neugodnih gospodarskih razmerah. Tako je v letu 2018 opaziti zmanjšanje začasnih zaposlitev v vseh starostnih skupinah, najbolj med mladimi. V starostni skupini od 15 do 24 let je upad v primerjavi z letom 2017 za 5,5 odstotnih točk, v skupini med 25. in 29. letom pa za 5,3 odstotnih točk. Kot smo že omenili, je razlog v večjem povpraševanju delodajalcev, ki v želji po zapolnitvi delovnega mesta ponujajo več delovnih mest za nedoločen čas, da bi si zagotovili kader in tako lahko normalno poslovali.



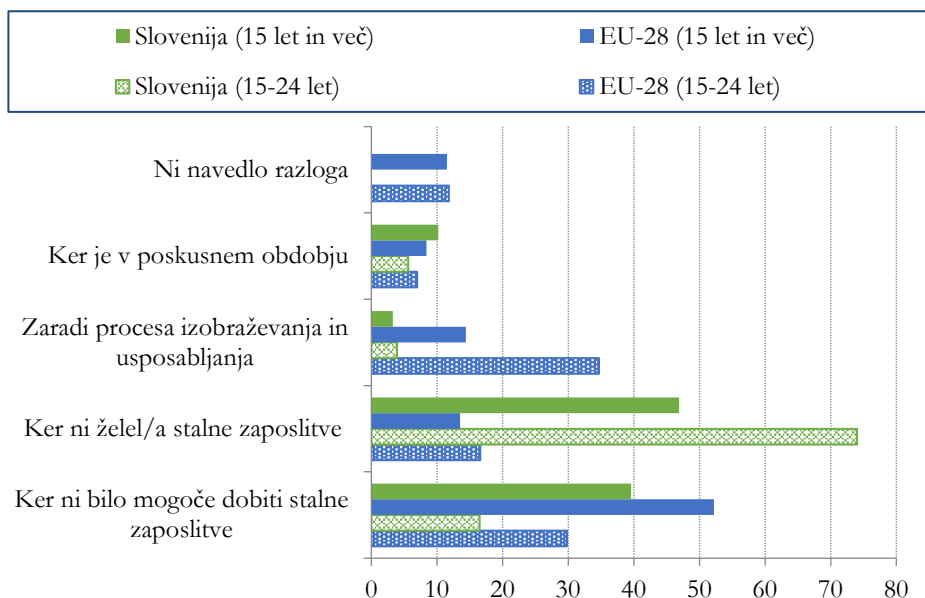
Slika 5: Delež začasno zaposlenih med vsemi zaposlenimi v Sloveniji in v povprečju držav članic EU

(Eurostat, 2020d; Eurostat, 2020e)

Že s slike 3 je razvidno, da je za mlade v skupini od 15 do 24 let študentsko delo najboljširnejša oblika dela v celotnem obdobju od 2008 do 2018. Zato so nas zanimali še razlogi začasne zaposlitve mladih ter razlogi vseh začasno zaposlenih v Sloveniji in v povprečju držav članic EU za leto 2018 (slika 6). V Sloveniji je v starostni skupini 15 let in več najpogostejši razlog za začasno zaposlitev, da si stalne zaposlitve niso želeli (46,9 %), v povprečju držav članic EU je ta razlog šele na tretjem mestu (13,5 %). Na drugem mestu je v Sloveniji razlog, da ni bilo mogoče dobiti stalne zaposlitve (39,6 %), v povprečju držav članic EU pa je to najpogostejši razlog začasne zaposlitve, in sicer je ta razlog navedlo kar 52,2 % začasno zaposlenih. Razlog »zaradi procesa izobraževanja in usposabljanja« je v povprečju držav članic EU drugi najpogostejši razlog (14,4 %), v Sloveniji pa je ta razlog šele na četrtem mestu (3,3 %). V Sloveniji je med mladimi od 15 do 24 let vrstni red razlogov začasne zaposlitve enak kot pri skupini 15 let in več, vrednosti pa so precej drugačne. Tako kar 74 % mladih ne želi stalne zaposlitve, 16,5 % je izbralo začasno zaposlitev, ker stalne niso mogli dobiti, sledi poskusno obdobje (5,6 %) in na četrtem mestu zaradi procesa izobraževanja in usposabljanja 3,9 %. V povprečju držav članic EU

je pri mladih na prvem mestu razlog »proces izobraževanja in usposabljanja« (34,7 %), sledi razlog, da niso mogli dobiti zaposlitve (29,7 %) in šele na tretjem mestu zaradi tega, ker niso želeli stalne zaposlitve (16,6 %).

Seveda rezultati razlogov za sprejemčasne zaposlitve v veliki meri spremeni sicer negativno podobo standardne oblike zaposlitve med mladimi med 15. in 24. letom. Glede na podatke Statističnega urada RS (SURS, 2019), da ima med zaposlenimi delovno razmerje za nedoločen čas le 33 % zaposlenih, bi lahko predvidevali, da so mladi prisiljeni izbirati nestandardne oblike zaposlitve. Dejstvo, da kar $\frac{3}{4}$ mladih izbere začasno zaposlitev, ker si to želijo, pa taka predvidevanja ovirajo. Poudarili bi, da je mladim v Sloveniji omogočeno študentsko delo, ki je najbolj obsežna oblika zaposlitve med mladimi. Gre za začasno in občasno obliko dela, ki je za delodajalce v Sloveniji zaradi nebirokratskih postopkov zelo priljubljena. V primerjavi z drugimi oblikami dela, ki so na voljo mladim brez statusa, imajo študenti večjo možnost dobiti delo. Slaba stran dela preko študentske napotnice je izkoriščanje statusa študenta samo zaradi dela, kar se pogosto kaže kot fiktivni vpis.



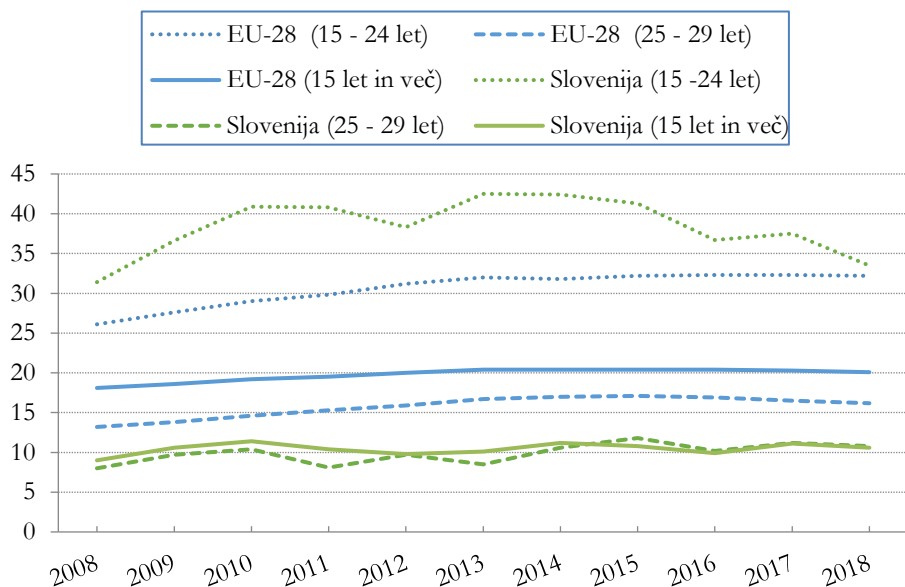
Slika 6. Deleži začasno zaposlenih glede na razlog začasne zaposlitve v Sloveniji in povprečju držav članic EU za leto 2018

(Eurostat, 2020f)

Zaposleni za krajši delovni čas

Pod zaposlene za krajši delovni čas smatramo zaposlene z delovnim časom, ki je krajši od polnega delovnega časa. V državah zahodne Evrope je to zelo priljubljena oblika zaposlitve, predvsem pri ženskah, saj jim nudi usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Naslednja prednost te oblike zaposlitve je, 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. Mladim ta oblika predstavlja izvrstno možnost nabiranja delovnih izkušenj med študijem, s tem pa jim lahko olajša prehod v redno zaposlitev za polni delovni čas.

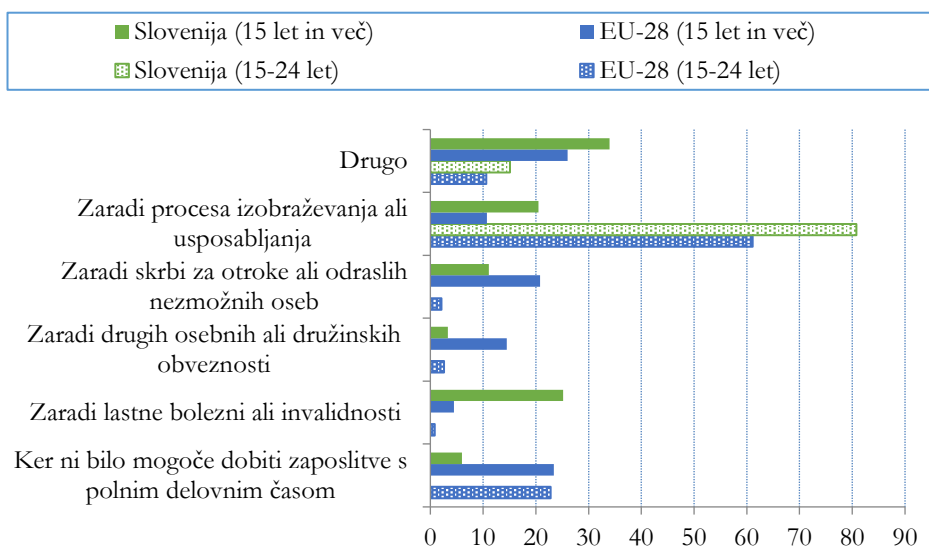
Slika 7 prikazuje delež zaposlenih za krajši delovni čas v obdobju med 2008 in 2018 v Sloveniji in v povprečju držav članic EU za mlade in vse zaposlene. Primerjava Slovenije s povprečjem držav članic EU pokaže, da je v proučevani starostni skupini 15 let in več ter skupini mladih med 25. in 29. letom delež zaposlitev za krajši delovni čas v Sloveniji precej nižji kot v povprečju držav članic EU. Razkorak med njima je v vsem desetletnem obdobju stalen, največji je v skupini vseh zaposlenih (za leto 2018 v povprečju držav članic EU 20,1 % in v Sloveniji 10,6 %), pri mladih med 25. in 29. letom pa malo manjši (za leto 2018 v povprečju držav članic EU 16,2 %, v Sloveniji pa 10,8 %). Pri mladih med 15. in 24. letom je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom večji v Sloveniji kot v povprečju držav članic EU, v letu 2017 v Sloveniji 37,5 %, v povprečju držav članic EU pa 32,3 %, za leto 2018 se je razlika zmanjšala (v Sloveniji 33,5 %, v povprečju držav članic EU 32,2 %).



Slika 7: Deleži zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji in v povprečju držav članic EU
(Eurostat, 2020g; Eurostat, 2020h)

Zanimali so nas tudi razlogi začasne zaposlitve mladih ter razlogi vseh začasno zaposlenih v Sloveniji in v povprečju držav članic EU, ki so za leto 2018 prikazani na sliki 8. V Sloveniji je med vsemi zaposlenimi najbolj pogosto naveden razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom: »zaradi lastne bolezni ali invalidnosti« (25,2 %), v povprečju držav članic EU je ta razlog šele na zadnjem mestu (4,5 %). Na drugem mestu je v Sloveniji razlog »zaradi procesa izobraževanja ali usposabljanja« (20,5 %), v povprečju držav članic EU je na predzadnjem mestu (10,7 %). Na tretjem mestu je v Sloveniji razlog »zaradi skrbi za otroke ali odraslih nezmožnih oseb« (11,1 %). V povprečju držav članic EU je to drugi najpogostejši razlog (20,8 %). Na prvem mestu v povprečju držav članic EU je razlog, da »ni bilo mogoče dobiti stalne zaposlitve« (23,2 %), v Sloveniji pa je ta razlog zaposlitve za krajši delovni čas na predzadnjem mestu (6 %). Med mladimi od 15 do 24 let je v Sloveniji in v povprečju držav članic EU najpogostejši razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom enak, to je »proces izobraževanja ali usposabljanja« (v Sloveniji 80,8 %, v povprečju držav članic EU 61,1 %). Na drugem mestu v povprečju držav članic EU je razlog, da »stalne zaposlitve niso mogli dobiti« (22,6 %). Pri mladih v Sloveniji pa pri tem razlogu podatki zaradi nizke zanesljivosti niso navedeni.

Predvidevamo, da so v Sloveniji mladi izbrali razlog »zaradi procesa izobraževanja ali usposabljanja« v tako veliki meri, ker je za mlade po 19. letu starosti študij postal način življenja. V Sloveniji je število vpisnih mest na visokošolske zavode večje kot število dijakov, ki zaključijo srednje šole. V Sloveniji se namreč več kot 90 % dijakov, ki so končali sekundarno izobraževanje in izpolnjevali pogoje za vpis v študijske programe, vpisuje v terciarno izobraževanje. Medveš in Muršak (2010) nadaljevanje izobraževanja na terciarni ravni v Sloveniji razlagata kot odgovor mladih na nevarnost družbene marginalizacije, ki sledi tistim z doseženo zgolj nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo. Problem je namreč v dejstvu, da zaposlovanje na ravni kvalificiranega dela ne zagotavlja niti družbenega ugleda niti dohodka nad pragom revščine. Potrebno pa je poudariti tudi dejstvo, da mladi večkrat »izrabljajo« vpis v višje in visoke šole zaradi dela in ne zaradi namena študija.



Slika 8: Deleži zaposlenih za krajši delovni čas glede na razlog v Sloveniji in v povprečju držav članic EU v letu 2018

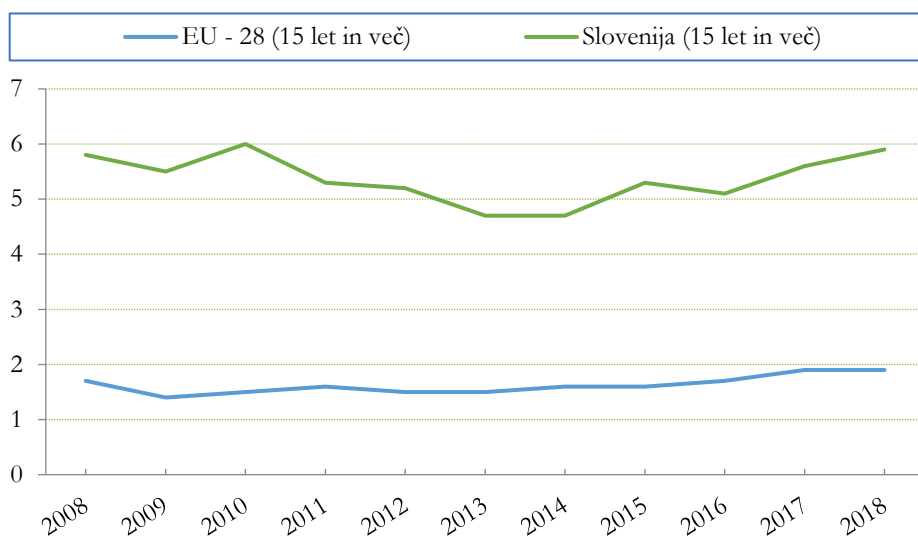
(Eurostat, 2020i)

Začasno agencijsko delo

Agencijsko delo označuje obliko dela, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki je v tem primeru agencija. Njihovo razmerje je tripartitno. Podjetje, v katerem bo delavec opravljal delo, pa je le uporabnik, ki sklene pisni dogovor z agencijo. V dogovoru agencija in podjetje določita medsebojne

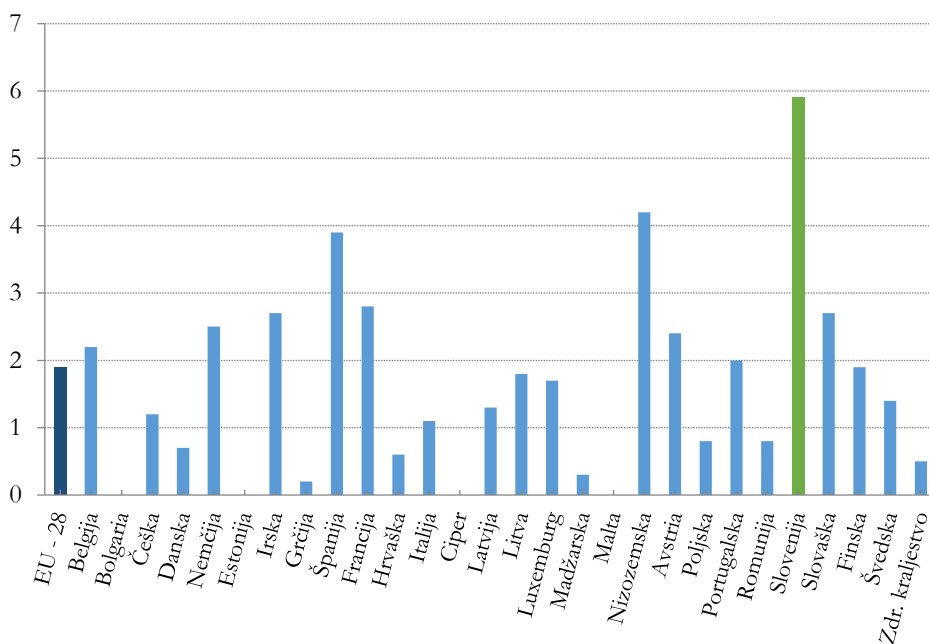
pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Prednosti, ki jih taka oblika prinaša podjetjem, so večja prilagodljivost glede potreb po delavcih, prihranek časa in stroškov pri iskanju delavcev, nižji stroški dela, manj tveganj, ki jih sicer zaznamo v standardni obliki zaposlitve. Pri delavcih bi lahko kot prednost agencijskega dela omenili možnost kasnejše neposredne zaposlitve v podjetju, saj posameznik podjetje spozna in se lahko med delom izkaže. Med slabostmi pa lahko omenimo, da je večina agencijskih del slabo plačanih in zahteva nižjo kvalifikacijo ter slabe možnosti napredovanja in stigmatiziranost.

Na sliki 9 so prikazani deleži začasnih agencijskih delavcev v Sloveniji in v povprečju držav članic EU. Razvidno je, da je delež agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi v obdobju od 2008 do 2018 v Sloveniji permanentno višji od povprečja držav članic EU. Stanje glede agencijskega dela se v povprečju držav članic EU v zadnjih dveh letih ni spremenilo, v Sloveniji pa je zaznati ponovno rast agencijskega dela v zadnjih dveh letih, in sicer predvsem zaradi gospodarske rasti, večjega povpraševanja po delavcih in zaradi težav, ki so jih podjetja imela pri iskanju delavcev. Nenazadnje se podjetja z agencijskim delom lažje prilagajajo situaciji na trgu dela in si tako zmanjšujejo tveganja, ki jim jih sicer prinaša sklenitev rednega delovnega razmerja.



Slika 9: Deleži začasnih agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi v Sloveniji in v povprečju držav članic EU
(Eurostat, 2020j)

Velik razkorak med začasnim agencijskim delom v Sloveniji in povprečjem držav članic EU nas je vodil še v pregled stanja agencijskega dela po državah članicah v letu 2018. S slike 10 je razvidno, da je Slovenija s kar 5,9 % deležem agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi na prvem mestu med članicami EU. Sledita Nizozemska s 4,2 % in Španija s 3,9 % deležem agencijskih delavcev. Poudariti pa je potrebno, da v Sloveniji zaradi velike razširjenosti študentskega dela med mladimi stanje ni povsem primerljivo.



Slika 10: Delež začasnih agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi v Sloveniji in v članicah EU v letu 2018
(Eurostat, 2020j)

Podrobna analiza zaposlovanja preko zasebnih agencij (Redek, Bavdaž, Cepec, Domadenik, Godnov in Kostevc, 2017) kaže, da se v Sloveniji agencijsko delo med mladimi vse bolj pojavlja kot »institut poskusnega dela in prvega stika s podjetjem«. To je tudi ena izmed mnogih prednosti, ki jih zasebne agencije prinašajo na trg dela. Avtorji so v raziskavi podali prednosti in pomanjkljivosti zaposlovanja preko zasebnih agencij z različnih vidikov. Ugotovili so, da podjetjem agencijsko delo prinaša predvsem fleksibilnost in zmanjšuje administrativno delo, s čimer

razbremenijo kadrovske službe. Pomanjkljivost so opazili predvsem v nekaterih slabih praksah, ki so pogosto vezane na »kvazi« agencije. Po drugi strani agencijsko delo delavcem prinaša predvsem vrsto slabosti, povezanih s kvaliteto dela in vpliva na dolgoročni položaj posameznika. Kljub temu pa avtorji omenjajo tudi nekaj prednosti, npr. vzpostavitev kontakta s podjetji in povečanje možnosti za kasnejšo zaposlitev v podjetju. Na podlagi EU direktiv ni smiselno pričakovati, da se bo delež agencijskih delavcev zmanjšal. Zato avtorji predlagajo vzpostavitev dobrih praks agencijskega dela in izboljšanje problematičnih vidikov agencijskega dela, k čemur bi pripomogla dodatna primerjalna analiza agencijskega dela z vidika delavcev.

4 Posledice prekarosti

Glede na dejstvo, da se večina zaposlenih v nestandardnih oblikah dela srečuje z negotovostjo in s tem povezano manjšo ekonomsko in socialno varnostjo v primerjavi s standardno obliko zaposlitve, nas posledice prekarosti ne presenečajo. Najpogosteje se omenja slabo zdravje prekarjih delavcev, predvsem mentalno, ki je v povezavi s stalnim stresom, ki ga delavci doživljajo zaradi negotovosti, omejenega prostega časa in slabega socialnega in ekonomskega položaja.

Večina razmišlja, da je čas, ki ni opredeljen kot delovni, naš prosti čas, zato podajamo bolj natančno opredelitev časa. Dnevni čas je sestavljen iz delovnega časa in izven delovnega časa. Slednjega pa lahko razdelimo na čas, v katerem opravljamo posamezne obveznosti oz. nujna opravila, ter prosti čas. Medtem ko je prosti čas namenjen sproščanju, uživanju in počitku (npr. šport, druženje s prijatelji, potovanja – počitnice, poležavanje oz. lenarjenje), je čas, v katerem opravljamo posamezne obveznosti in nujna opravila, lahko neposredno povezan z zaposlitvijo (npr. pot v službo in iz službe, priprava ali izobraževanje za delo, iskanje zaposlitve), lahko pa le posredno (npr. gospodinjska dela, hišna opravila, nega in skrb za družinske člane). Zavedamo se dejstva, da je bila v industrijskem obdobju ločitev delovnega in prostega časa povsem logična. Danes pa se zaradi novih oblik in načinov opravljanja dela razlikuje tudi dožemanje prostega časa, kar je odvisno od avtonomnosti dela, ki ga ljudje opravljajo, od demografskih značilnosti, od kulturnih razlik ipd.

Standing (2018) omenja, da v globalnem tržnem sistemu čas doživi dve pomembni spremembi, in sicer v obravnavi samega časa in v vse manjšem spoštovanju 24-urne telesne ure. Če je industrijska družba delovala po časovnih blokih (10 ur v službi, 10 ur doma, ostalo v družbi), v dobi globalizacije opazimo skupek neformalnih norm.

Statistika sicer pokaže, da posameznik v povprečju dela 8,2 ure/dan, vendar je potrebno upoštevati, da statistika ne beleži časa, ki ga posameznik opravi za službo izven delovnega časa. Drug problem so časovni pasovi, ki so naravno prilagojeni dnevni svetlobi. Telesni ritem človeka je v sozvočju z dnevno svetlobo in temo. Takrat ljudje potrebujemo spanec. Ker globalna ekonomija deluje kot stroj, saj je pomemben le profit, nima čuta do človeške fizionomije. Ljudje tako sredi noči vstanemo in opravljamo delo (komuniciramo s strankami, pogodbenimi partnerji, naročniki) z namenom, da nas ne bi izpodrinila konkurenca. Standing (2018) je to ponazoril z besedami: če je včasih veljal rek »rana ura, zlata ura«, danes velja »non stop ura« z namenom zagotavljanja konkurenčnosti.

Zato se nam zdi smiselna opredelitev po Parkerju (1971), ki prosti čas definira kot del dneva, v katerem so opravljene vse obveznosti in dolžnosti v sklopu delovnega časa, vse obveznosti, posredno povezane z zaposlitvijo, vse obveznosti, ki niso povezane z zaposlitvijo, in vse obveznosti za zadovoljevanje fizioloških potreb. Prosti čas naj bo tako namenjen času, ki ga preživimo z aktivnostmi, ki nam nudijo užitek in sprostitve duha, saj je pomemben za regeneracijo telesa in pozitivno vpliva na naše zdravje in kvaliteto življenja.

Predvsem delavci v nestandardnih oblikah zaposlitve so stalno vpeti med delom (v smislu neposrednih in posrednih aktivnosti) ter prostim časom. Nezdostna ekonomska in socialna varnost jih prisili, da so s pomočjo sodobne tehnologije stalno dosegljivi in pripravljeni na nove naloge oz. posle, saj se bojijo, da jih bo sicer prehitela konkurenca, sami pa se bodo znašli v položaju, ki jim ne bo omogočal dostojnega življenja. Vse to pa vodi v prezaposlenost, posledice so utrujenost, stres, depresija in druga bolezenska stanja. Zato ne preseneča dejstvo, da po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (ZVD, 2013) skoraj vsak četrti delavec trpi zaradi stresa, kar ni zanemarljivo, saj ta predstavlja 50 do 60 odstotkov vseh izgubljenih delovnih dni.

V zadnjem desetletju je zaznati vedno več novih oblik nestandardnega dela, saj digitalni mediji omogočajo različne možnosti opravljanja delovnih nalog in s tem drugačno poslovanje organizacij. Med njimi lahko omenimo vedno bolj uveljavljene platforme (npr. Google, Amazon, Airbnb, Uber), ki delujejo kot priložnostni trgi dela. Značilnost delovanja platforme je uporaba digitalnih aplikacij, kar omogoča veliko fleksibilnost delavcev in prenos stroškov in kapitala na delo. Izvajanje storitev namreč poteka po sistemu »just in time«, podjetjem pa prinaša veliko fleksibilnost

pri zaposlovanju. Srnicek (2017) podaja mnenje glede platform dela s strani delodajalca in delavca. Pravi, da podjetja z uporabo platform zmanjšajo stroške delovnega procesa na minimum, saj vodijo samo nadzor nad platformo in kujejo profite. Po drugi strani pa delavci od takega načina zaposlovanja nimajo nobenih koristi, saj je konkurenčnost med njimi velika, zato so pritiski hujši od dela v klasičnih tovarnah.

Namesto z dolgoročnimi delovnimi razmerji se srečujemo s kratkoročnimi nestandardnimi razmerji. Marvit (2014, v De Stefano, 2016, str. 4) pravi: »Pred internetom bi bilo res težko najti nekoga, ki bi ga zaposlili samo za 10 minut, nato pa bi ga odpustili. Toda z današnjo tehnologijo lahko posameznike najdete, jim plačate majhen znesek denarja in se jih znebite takoj, ko jih ne potrebujete več.« De Stefano (2016) resno tveganje vidi v dejstvu, da se delo dejansko »dobavlja« preko IT-kanalov. Ker so to spletne platforme ali aplikacije, ki ustrezajo povpraševanju in ponudbi fizičnih opravil, lahko »izkrivljajo« percepcijo podjetij oz. kupcev teh delavcev in znatno prispevajo k zaznani dehumanizaciji njihove dejavnosti. De Stefano zato pravi, da prakse dela preko platform ustvarjajo »človeka-storitev«, saj ga po uporabi zavržejo. Strinjamo se, da takšen način vodi v popolno razčlovečenje človeške družbe, zato bi morali o vseh novih načinih zaposlitve temeljito razmisliti.

Negativne posledice digitalizacije omenjajo tudi drugi avtorji. Colbertova, Yee in George (2016) so tako med delavci zaznali učinek »stalne povezanosti«, saj zaposleni ne ločijo več dela in prostega časa oz. zaposlitve in zasebnega življenja. Odkrili so, da se delavci v nestandardnih oblikah dela ne poistovetijo s sodelavci in organizacijo, saj so z drugimi sodelavci nepovezani. To jim daje občutek izoliranosti. Posamezniki imajo več težav pri navezovanju odnosov izven delovnega procesa, kar se lahko odraža tudi v družbi kot celoti.

Tassinarijeva in Maccarrone (2017) pa omenjata tudi širši vpliv digitalizacije na posameznika in družbo. Avtorja pravita, da digitalna tehnologija (digitalne aplikacije, platforme) omogoča discipliniranje delavcev in nadzor, ne da bi bilo potrebno delovni proces sploh organizirati. Delavci se sami ponotranjijo z disciplino delovnega procesa, so v stalni pripravljenosti in morajo biti odzivni, sicer jih lahko iz platforme celo izključijo. Ironija je, da bi bila taka praksa v standardnih razmerah povsem nesprejemljiva, s platformo pa postaja povsem normalna, sprejemljiva praksa.

Veliko avtorjev omenja, da prekarno delo vpliva na zdravstveno stanje prekarne delavcev in tudi širše. Julià, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden in Benach (2017) tako povezujejo prekarno delo s slabim zdravjem in počutjem, še posebej s slabim duševnim zdravjem in tudi z majhnim zadovoljstvom na delu. Yoon, Choi, Jang, Lee in Park (2017) navajajo, da so prekarne delavci bolj depresivni, ko ostanejo brez zaposlitve. Menijo, da zaradi negativnih pričakovanj, da bi ponovno dobili zaposlitev. Ker veliko bolj trpijo zaradi izgube zaslužka, se jim mudi v ponovno zaposlitev, tako pa tudi trpi njihovo poklicno usposabljanje in imajo manjše možnosti za razvoj delovne kariere.

Burgardova, Brandova in House (2009) pa so ugotovili, da ima negotovost celo bolj negativen učinek na psihofizično zdravje kot izguba zaposlitve, predvsem zaradi stresa, kar ima tudi širše posledice. Han, Chang, Won, Lee, in Ham (2017) navajajo, da imajo delavci, ki so postali začasno zaposleni, večjo verjetnost, da bodo resno mislili na samomor, v primerjavi s tistimi, ki so zaposlitev za nedoločen čas obdržali. Nadalje ugotavljajo, da imajo prekarne delavci kljub delu s polnim delovnim časom več kot 2-krat večjo verjetnost, da bodo naredili samomor kot delavci, ki so v standardnem delovnem razmerju. Še bolj pa prekarne prizadene delavce, ki so dobili zaposlitev za polovični delovni čas, saj je pri njih verjetnost za samomor celo 4-krat večja, kot če ne bi bili prekarne.

Burgardova, Kalousova in Seefeldtova (2012) poročajo, da delavci, ki dojemajo delo kot negotovo, več kot 2-krat pogosteje ocenjujejo, da je njihovo zdravje slabše, skoraj 4-krat pogosteje poročajo o napadih tesnobe ter 7-krat pogosteje o znakih depresivnosti. Maierjeva, Makwana in Hare (2011) pa ugotavljajo, da neprestan stres znižuje raven samokontrole, zato je več deviantnega vedenja.

Bilban (2018) opozarja, da kronični stres dokazano vpliva na nastanek metabolnega sindroma in debelosti. Poleg slabšega mentalnega zdravja prekarne delavcev omenja tudi povezanost med začasnim delom in bolečinami v mišicah in križu. Nadalje ugotavlja, da negotovost na delovnem mestu vpliva na nastanek koronarne bolezni, arterijske hipertenzije in povečuje tveganje za ishemijo srca. Podobno opisuje tudi Dodič Fikfakova (v Poglajen, 2017), ki pravi, da pridejo somatske bolezni, ki jih sicer poznamo v vseh oblikah dela, pri prekarne oblikah še bolj do izraza. Stres, ki ga negotovost povzroča, tako simptome bolezni, ki jo posameznik ima, samo še intenzivira.

Izsledki raziskave v okviru projekta Skupaj za zdravje na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje v Sloveniji kažejo, da so prekarni delavci med najbolj ranljivim prebivalstvom v Sloveniji. Njihovo življenje poteka v negotovosti, saj so za prekarne oblike zaposlitve značilne: nizka stopnja varnosti zaposlitve in manjše ali sploh nezagotovljene delovne in socialne pravice delavcev, kar se kaže v negativnih učinkih na zdravje prekarne delavcev. Bilban (2018) pravi, da številne zdravstvene težave prekarne delavcev izvirajo iz negotovega zaposlitvenega statusa, poleg tega pa so tudi posledica tega, da so ti prebivalci marginalizirani v zdravstvenem sistemu. Obstoječa ureditev zdravstvenega zavarovanja jim namreč ne zagotavlja učinkovitega dostopa do zdravstvenega zavarovanja in zdravstvenih ustanov. Zaradi negotovega ali nizkega finančnega stanja mnogi strošek zdravstvenega zavarovanja težko plačajo, saj so poleg negotovega dela odvisni tudi od plačilne discipline delodajalcev. Slabše zdravstveno stanje je velikokrat tudi posledica dejstva, da si bolniške odsotnosti ne morejo privoščiti, saj imajo pri nekaterih oblikah prekarne dela ovirano pravico do bolniškega staleža.

Omeniti je potrebno še naraščanje revščine, ki jo kot posledico prekarne omenjajo mnogi avtorji (npr. Goerne, 2011; Halleröd, Ekbrand in Bengtsson 2015; Bilban, 2018). Ker se odgovornost, tveganja in stroški prenašajo na delavce, se opazi vpliv na življenje teh delavcev. Ker se tveganje za revščino in socialno neenakost krepi, je večanje neenakosti v družbi med bolj problematičnimi. Koncentriranje dohodka na eni strani pomeni tudi krepitev moči in verjetnost, da politika ravna v korist močnejših, je večja. Zaradi naraščajoče neenakosti je veliko iracionalnih odločitev med ljudmi, ki se trudijo, da jih družbena sredina ne bi izločila. Tak primer je npr. najem kredita kljub kreditni nesposobnosti. Posledice se kažejo tako, da ljudje izgubljajo zaupanje v družbenoekonomski sistem, kar vodi do socialnih in političnih trenj, zaznati je naraščanje ekstremizma.

5 Diskusija in zaključki

V današnji družbi tehnološki razvoj, gospodarska rast in globalizacija v največji meri ustvarjajo pritisk na delodajalce, da razmislijo o načinih zaposlovanja, s katerimi bodo lahko v globalnem okolju ostali konkurenčni tudi v prihodnosti. Val digitalizacije (hitri mobilni internet, sistemi samostojnega učenja, analiza podatkov, robotika in avtomatizacija, robotski procesi ter vedno bolj razširjena virtualna resničnost) ima vedno večji vpliv tudi na družbo, kar se kaže v spreminjanju delovnih mest in delovnih pogojev ter v spremenjenem načinu življenja. Celovite razsežnosti

digitalizacije bomo v večji meri zaznali v naslednjih letih, že zdaj pa opazimo vrsto novih oblik dela, ki jih za nemoteno poslovanje zahteva sodobna organizacija.

V digitalni dobi je omenjanje tveganja, negotovosti oz. prekarosti v povezavi z zaposlovanjem postalo povsem običajno in pričakovano, saj negotovost zasledimo tudi v standardni obliki delovnega razmerja – zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Mnogim namreč plača ne omogoča dostojnega življenja, živijo pod pragom revščine ali pa delajo v slabih delovnih razmerah in včasih celo zakonsko prepovedanih pogojih dela. Kljub temu pa raziskave kažejo, da standardna oblika dela v primerjavi z nestandardnimi oblikami zaposlitve še vedno zagotavlja večjo varnost delavcev in več socialnih in ekonomskih pravic. Na evropskem trgu dela je v zadnjem desetletju zaznati porast nestandardnih oblik dela, zato so oblikovalci politik in institucij (ILO, 2015) začeli zagovarjati reforme na trgu dela, z namenom zmanjšati regulativno vrzel med delavci v standardnih in nestandardnih oblikah zaposlovanja. Večina avtorjev slabši položaj delavcev, zaposlenih v nestandardnih oblikah, vidi v negotovosti in neenakosti, nižjem plačilu, daljšem delovnem času, tehnološkem nadzoru nad delavci, nezmožnosti napredovanja, slabšem kariernem razvoju posameznika, večjem stresu in negativnem vplivu na zdravje.

Nasprotno pa nestandardne oblike dela podjetjem prinašajo vrsto prednosti, npr. manjši stroški dela, lažje najemanje in odpuščanje delavcev ter manj različnih vrst tveganj, ki sicer nastopajo v primeru standardnega delovnega razmerja. Prihranek pri stroških dela se pokaže predvsem v obliki sodelovanja s posamezniki, ko razmerje med delodajalcem in delavcem regulira civilno pravo, saj se delodajalci znebijo plačila prispevkov, nadur, bolniških nadomestil ipd. Tako je v primeru najetega samozaposlenega podjetnika le-ta po izdaji računa v negotovem položaju in odvisen od plačila podjetja, podjetje pa v mnogo boljšem položaju, ima nižje stroške, saj plača storitev, s tem pa odpadejo prispevki v povezavi s plačo zaposlenega.

Čeprav večina avtorjev omenja prevladujoč negativni učinek nestandardnih oblik dela za delavce, od tod tudi negotovost in prekarost, je potrebno omeniti, da ni vsako nestandardno delo prekarno. Še posebej, če si delavci tako obliko izberejo prostovoljno, ker jim tako ustreza, npr. zaposlitev s krajšim delovnim časom za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, nabiranje delovnih izkušenj ipd.

Razmere na trgu dela kažejo, da je delež nestandardnih oblik dela med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji višji od 30 %, med mladimi v starostni skupini od 15 do 24 let pa celo višji kot 70 %. Tako visok odstotek nestandardnih oblik dela nas je vodil v bolj podrobno proučevanje razmer. Najprej smo proučili delež zaposlenih za nedoločen čas glede na vse delovno aktivne v Sloveniji in povprečje držav članic EU. Razkorak med povprečjem držav članic EU (72,8 %) in Slovenijo (71,3 %) ni velik, drugačno sliko pa kažejo rezultati mladih v starostni skupini od 15 do 24 let. Med delovno aktivnimi mladimi v Sloveniji je samo 30,3 % zaposlenih za nedoločen čas, v povprečju držav članic EU 53,8 %. Med posameznimi članicami je Slovenija celo na predzadnjem mestu, zaostaja le Španija, ki ima 27,1 % delovno aktivnih mladih zaposlenih za nedoločen čas.

Bolj podroben pregled vrste zaposlitve med delovno aktivno mladino v Sloveniji pokaže, da je najpogostejša vrsta zaposlitve od leta 2008 do 2018 študentsko delo. V letu 2018 je ta delež 39,5 %, sledi delež redne zaposlitve mladih za nedoločen čas (30,3 %). V redni zaposlitvi za določen čas je 20,5 % delovno aktivne mladine, 7,2 % jih opravlja delo v drugih oblikah dela ali kot pomagajoči družinski člani, najmanj pa je samozaposlenih (2,5 %). Primerjava z letom 2008 pokaže, da se je zaposlenost najbolj povečala v korist zaposlitve za nedoločen čas in študentskega dela (pri obeh za 2,7 odstotnih točk), sledi samozaposlitev, ki se je povečala za 0,4 odstotnih točk. Pri drugih oblikah zaposlitve je v primerjavi z letom 2008 zaznati upad, in sicer pri deležu redne zaposlitve za določen čas za 5 odstotnih točk, pri opravljanju dela v drugih oblikah ali kot pomagajoči družinski član pa za 0,8 odstotnih točk. Visok delež skupnih nestandardnih oblik dela oz. nizek delež zaposlitev za nedoločen čas med vsemi delovno aktivnimi mladimi v Sloveniji lahko razlagamo z možnostjo opravljanja študentskega dela, ki je v obliki, kot jo pozna Slovenija, v drugih državah EU ne poznajo.

Prav zaradi študentskega dela ne preseneča velik razkorak primerjave začasne zaposlitve mladih v Sloveniji in povprečjem držav članic EU. V starostni skupini od 15 do 24 let je delež začasno zaposlenih v Sloveniji 67 %, manj v povprečju držav članic EU (43,5 %). V skupini od 25 do 29 let pa je takih zaposlitev v Sloveniji 31 %, v povprečju držav članic EU pa 22,5 %. V tej starostni skupini je v Sloveniji manj študentskega dela, saj velja omejitve opravljanja študentskega dela do 26. leta, z nekaterimi izjemami. Čeprav se zdi tako visok delež začasnih zaposlitev med mladimi zaskrbljujoč, pa se nam razlog, zakaj so mladi sprejeli tak način zaposlitve, zdi bolj optimističen. V Sloveniji si namreč kar 74 % mladih med 15. in 24. letom stalne

zaposlitve sploh ni želelo (v povprečju držav članic EU le 16,6 %), medtem ko je 16,5 % takih, ki redne zaposlitve niso mogli dobiti (v povprečju držav članic EU 29,8 %). Podobna je slika pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom – v Sloveniji je kar 80 % mladih tako zaposlenih, ker se izobražujejo.

Študentsko delo torej lahko prinese vrsto prednosti, saj si z njim mladi v času študija pridobijo prve delovne izkušnje, s tem pa boljše pogoje pri iskanju zaposlitve. Pomembno je, da študenti opravljajo delo v panogah, za katere se izobražujejo, saj delovne izkušnje med študijem, še posebno tiste, povezane z vsebino študijskega programa, vplivajo na krajši čas iskanja in na ustreznost zaposlitve po diplomi. Podatki raziskave Eurostudent kažejo, da je med študenti zaslediti več kot 50 % povezav med delovnimi izkušnjami in področjem študija le v Estoniji, na Finskem, v Latviji, na Norveškem, v Romuniji in na Švedskem (Hauschildt, Gwosć, Netz in Mishra, 2015). V Sloveniji si večina študentov delovne izkušnje pred prvo zaposlitvijo pridobiva s študentskim delom, ki sodi v skupino atipičnih zaposlitev (Kosi, Nastav in Šušteršič, 2010), njihove delovne izkušnje pa večinoma niso povezane z vsebino (področjem) študija. Kljub temu pa tudi teh izkušenj ne smemo zanemariti, saj so Souto-Otero, Ulicna, Schaepekens in Bognar (2012) dokazali, da je med kompetencami, ki jih delodajalci iščejo, velik del mehkih veščin: komunikacijske sposobnosti, sposobnost dela v skupini, fleksibilnost, samozavestnost idr. Tako lahko mladim tudi študentsko delo, ki ni direktno povezano s smerjo študija, prinese prednost pri iskanju zaposlitve, saj študenti poleg pridobivanja mehkih veščin spoznavajo realnost trga dela, spoznavajo delodajalce in sklepajo pomembna poznanstva za iskanje zaposlitve po zaključku študija.

Podatki zaposlenosti mladih (Eurostat, 2020d; Eurostat, 2020g) kažejo, da je pri zaposlovanju za določen čas in pri zaposlovanju s skrajšanimi oblikami zaposlitve Slovenija v vrhu EU. Po Ignjatoviću in Trbančevi (2009) bi morali biti obe obliki odskočna deska za prehod mladih v redno zaposlitev, vendar velikokrat vodita v brezposelnost. Zato lahko rečemo, da pri mladih narašča individualno tveganje, saj delne in negotove zaposlitve posameznikom ne zagotavljajo materialne in socialne varnosti. Ker take oblike dela ne zagotavljajo neodvisnosti, saj trajajo le kratek čas (Ule in Živoder, 2012), se mladi ne osamosvojijo, ampak podaljšujejo bivanje pri starših, kar je opazen trend v vseh sredozemskih državah (Klanjšek, 2013).

Prekarstvo je torej še posebej kritično za mlade, ki se lahko znajdejo v nezavidljivi situaciji, kar vodi do odlaganja osamosvojitve, ustvarjanja družine ipd. Po drugi strani pa so mladi najbolj dovzetni za vse novosti, ki jih prinaša digitalizacija, tudi do novih oblik dela. Mnoge so celo dobro plačane in se posamezniki za njih odločajo prostovoljno – ker jim tako ustreza.

Ko govorimo o prekarosti, je treba razlikovati med subjektivno in objektivno prekarnostjo. Objektivna je vezana na obliko dela oz. pogodbeno razmerje. Glede na dejstvo, da je glede negotovosti izvzeta samo standardna oblika zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, vse druge oblike dela (nekateri jih imenujejo nestandardne, drugi atipične) sodijo v skupino, v kateri najdemo negotovost, torej so prekarne.

Drugače je s subjektivno prekarnostjo, saj temelji na doživljanju delavca glede negotovosti in izkušenj z delom. Delavce nestandardnih oblik dela tako lahko razdelimo v tri glavne skupine:

- Prvo skupino predstavljajo tisti, ki so nestandardno zaposlitev prisiljeni sprejeti. To so pogosto mladi, ki po končanem izobraževanju ne najdejo zaposlitve. S priložnostnim oz. prekarnim delom pa se pojavi problem pozne osamosvojitve, saj pogosto podaljšujejo bivanje pri starših. To jih ovira pri ustvarjanju družine in poznem materinstvu. V skupino tistih, ki so nestandardno obliko zaposlitve prisiljeni sprejeti, lahko štejemo tudi brezposelne. Njim nestandardna zaposlitev predstavlja najboljšo ali celo edino možnost, da se vključijo v delovno okolje z optimizmom na bolj svetlo prihodnost. Potrebno je omeniti še vse tiste, ki jih prav delovno okolje »prisili« v prehod iz rednega delovnega razmerja v nestandardno zaposlitev. Za vse, ki so tako rekoč »prisiljeni« sprejeti nestandardno zaposlitev, le-ta predstavlja po eni strani edino možnost preživetja oz. zagotavljanja finančnih sredstev za osnovne potrebe, po drugi strani pa negativno vpliva na posameznika in družbo.
- Drugo skupino delavcev predstavljajo tisti, ki se zavestno odločijo, da jih bo njihova poklicna pot namesto rednega delovnega razmerja za nedoločen čas vodila v oblike dela, ki so jim ljubše oz. vidijo možnosti, da v njih uresničijo svojo vizijo. To so pogosto ljudje, ki razmišljajo o problemih, stanju in izzivih, zbirajo ideje za reševanje težav ter so sposobni najti inovativne

rešitve. Zato nestandardno zaposlitev doživljajo kot najboljšo možnost, da lahko svoj potencial izkoristijo v ustvarjalnem in inovativnem delu, v vodenju drugačnih oblik sodelovanja in medsebojnega povezovanja.

- V tretji skupini pa vidimo tiste, ki so dobro situirani in jim materialne dobrine ne predstavljajo nobenega izziva, saj se jim kopičenje bogastva ne zdi prav nič vznemirljivo. Izziv jim lahko predstavljajo posamezne aktivnosti, ki jih opravljajo v nestandardnih oblikah dela. Tako se osebnostno razvijajo, po drugi strani pa so družbeno koristni.

Ko govorimo o prekarne delavcih, jih vidimo v prvi skupini nestandardnih oblik dela. Menimo, da zavestna prostovoljna odločitev posameznika za opravljanje nestandardnih oblik dela kljub možnosti vključitve v redno delovno razmerje ne more biti razlog, da bi omenjeno skupino poimenovali prekarne delavci. Strinjamo pa se z dejstvom, da bi morale vse nestandardne oblike dela posamezniku nuditi enake socialne in ekonomske pravice kot standardna zaposlitev. Nestandardne oblike dela namreč pogosto prikrivajo izkoriščanje delavcev, dolge delovnike, neplačano delo in nezmožnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Posledice prekarne vplivajo na posameznika, gospodarstvo in na celotno družbo. Med najpogostejšimi posledicami negotove zaposlitve je omenjen stres, ki ga povzročata negotovost zaposlitve in z njo povezane težave, npr. nestalnost dohodka, nižje plačilo, manjše možnosti za razvoj kariere ter kolektivno povezovanje, manjše delavske in socialne pravice. Pogosto omenjena stanja vodijo v kriminal, brezup, samomor in dohodkovno neenakost. Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015) omenjata, da ima prekarne v primerjavi s prožnostjo »le negativno konotacijo, in sicer označuje razmere dela in zaposlovanja, ki imajo za posameznike samo negativne posledice«. Prekaren način dela tako ustreza le delodajalcu, saj gre za najcenejši način, ki se izvaja po navodilih in volji delodajalca. Zato je širjenje prekarne oblik razumljivo, saj je cilj podjetij čim večji profit, državi pa je v interesu, da je gospodarska rast čim večja.

Premalo se zavedamo, da s sprejemanjem in toleriranjem prekarne delo škodujemo družbi kot celoti. Zaradi globalizacije, digitalizacije in konkurenčnosti ne moremo pričakovati, da bo povpraševanje po fleksibilnih oblikah dela upadlo. Celo nasprotno, skoraj nemogoče je, da bi se vrnil v čas standardne oblike dela in s tem povezane stabilnosti in socialne varnosti, saj si težko predstavljamo delovni proces,

ki bi temeljil samo na podlagi fiksnih delovnih mest in s fiksnim delovnim časom. Da bi sledili spremembam, organizacije v večji meri uporabljajo neobičajne delovne prakse, skrbijo za prožnosti, okretnosti in ustrezne organizacijske procese ter zmanjšujejo stroške. Povezanosti med nestandardnimi oblikami dela in prekarnostjo pa ne moremo zanikati. Zato je treba v večji meri razmišljati o sistemskih ukrepih glede prekarnega dela, saj s stališča države negativne posledice prekarnosti nikakor ne predstavljajo zanemarljivih stroškov.

Literatura

- Bilban, M. (2018). Prekarno delo. *Delo in varnost*, 63(6), 33–34.
- Bobek, A., Pembroke, S. & Wickham, J. (2018). *Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work*, Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., ... Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe*. (Employment and Social Affairs). Brussels: European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777–785. DOI: 10.1016/j.socscimed.2009.06.029.
- Burgard, S. A., Kalousova, L. & Seefeldt, K.S. (2012). Perceived Job Insecurity and Health: The Michigan Recession and Recovery Study. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 54(9), 1101-1106. DOI: 10.1097/JOM.0b013e3182677dad.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of work and employment series*, No. 71. Geneva: ILO. Pridobljeno 29. 2. 2020 na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.
- Cranford, C. J., Vosko, L. F. & Zukewich, N. (2003). Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait. *Just Labour*, 3(Fall), 6-22. DOI: 10.25071/1705-1436.164.
- Colbert, A., Yee, N. & George, G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. DOI: 10.5465/amj.2016.4003.
- Dobrovoljc, H. in Snoj, M. (2016). Kaj je prav »prekaren« ali »prekeren«? Jezikovna svetovalnica. Pridobljeno 28. 1. 2020 na <https://svetovalnica.zrc-sazu.si/topic/1288/kaj-je-prav-prekaren-ali-prekeren>.
- Eurostat, (2020a). Employees by type of employment contract, age and European socio-economic group [lfsa_esegt]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esegt&lang=en.
- Eurostat, (2020b). Employment by sex, age and citizenship [lfsa_egan]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan&lang=en.
- Eurostat, (2020c). Self-employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_esgan]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esgan&lang=en.
- Eurostat, (2020d). Young temporary employees as percentage of the total number of employees [yth_empl_050]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en.
- Eurostat, (2020e). Temporary employees by sex, age and economic activity [lfsa_etgan2]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en.

- Eurostat, (2020f). Temporary employees by sex, age and main reason [lfsa_etgar]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgar&lang=en.
- Eurostat, (2020g). Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [lfsa_eppga]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en.
- Eurostat, (2020h). Part-time employment as percentage of the total employment for young people [yth_empl_060]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_060&lang=en.
- Eurostat, (2020i). Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_epgar]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en.
- Eurostat, (2020j). Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity [lfsa_qoe_4a6r2]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en.
- Eurostat, (2020k). Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity [lfsa_qoe_4ax1r2]. Pridobljeno 22. 2. 2020 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4ax1r2&lang=en.
- Goerne, A. (2011). A Comparative Analysis of In-Work Poverty in the European Union. V Fraser, N., Gutiérrez, R. in Peña-Casas, R. (Eds.), *Working Poverty in Europe: A comparative approach* (15–45). Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Halleröd, B., Ekbrand, H. & Bengtsson, M. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473–488. DOI: 10.1177/0958928715608794.
- Han, K. M., Chang, J., Won, E., Lee, M. S. & Ham, B. J. (2017). Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, 218, 201–209. DOI: 10.1016/j.jad.2017.04.049.
- Hauschildt, K., Gwosć, C., Netz, N. & Mishra, S. (2015). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: Synopsis of Indicators EUROSTUDENT V 2012–2015. DOI: 10.3278/6001920bw.
- Helfen, M. (2015). Institutionalizing Precariousness? The Politics of Boundary Work in Legalizing Agency Work in Germany, 1949–2004, *Organization Studies*, Vol. 36, no. 10, pp. 1–36. DOI: 10.1177/0170840615585338.
- Ignjatović, M. & Trbanc, M. (2009). Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi V T. Rakar in U. Boljka (eds.), *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. str. 39–56. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport - Urad za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo.
- ILO, (2015). Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. Pridobljeno 12. 11. 2016 na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf.
- Juliä, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden K. & Benach, J. (2017). Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389–409. DOI: 10.1177/0020731417707491.
- Kanjuo Mrčela, A. & Ignjatović, I. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. Stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3), 350–381.
- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416. DOI: 10.1177/0019793918820008.
- Keller, B. & Seifert, H. (2013). Atypical employment in Germany: Forms, development, Patterns. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4), 457–474. DOI: 10.1177/1024258913501757.
- Klanjšek, R. (2013). Living Conditions and Socioeconomic Situation of youth. Pridobljeno 10.5.2016 na <http://projects.ff.uni-mb.si/~cepso/web/wp-content/uploads/2014/01/Executive-Summary-of-results-of-Slovenian-Youth-2013-study1.pdf>.

- Kosi, T., Nastav, B. in Šušteršič, J. (2010). Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti. *IB Revija*, 44(3–4), 65–80.
- International Labour Organization, (2016). Non-standard employment around the world. Geneva: International Labour Office. Pridobljeno 10. 2. 2020 na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
- Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU (2014). Slovar slovenskega knjižnega jezika, druga, dopolnjena izdaja. Pridobljeno 28. 1. 2020 na <https://fran.si/iskanje?View=1&Query=prekaren&hs=1>.
- Maier, S. U., Makwana, A. B. & Hare, T. A. (2015). Acute Stress Impairs Self-Control in Goal-Directed Choice by Altering Multiple Functional Connections within the Brain's Decision Circuits. *Neuron*, 87(3), 621–631. DOI: 10.1016/j.neuron.2015.07.005.
- McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A. & Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. Working Lives Research Institute. Carried out for the European Commission (VT/2010/084).
- Medveš, Z. & Muršak, J. (2010). Prehodnost v izobraževalnem sistemu – vprašanje systemske tehnike ali družbene strategije? *Sodobna pedagogika*, 2(61), 6–13. Pridobljeno 3. 3. 2020 na https://www.sodobna-pedagogika.net/clanki/02-2010_prehodnost-v-izobrazevalnem-sistemu-vprasanje-sistemske-tehnike-ali-druzbene-strategije-uvodnik/.
- Moody, K. (2016). U.S. Labor: What's New, What's Not? Solidarity, 1.maj. Pridobljeno 29. 2. 2020 na https://solidarity-us.org/us_labor_new_and_not/.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*, 119(1), pp. 421–441, Springer.
- Parker, S. (1971). *The Future of Work and Leisure*. London: MacGibbon and Kee
- Pogljajen, Č. (2017). *Skozi oči prekariata: brez konsenza*. Ljubljana: samozaložba.
- Pogljajen, Č. (2018). *Skozi oči prekariata: čas za konkretne ukrepe*. Ljubljana: Inštitut za študije prekariata.
- Redek, T., Bavdaž, M., Cepec, J., Domadenik, P., Godnov, U. in Kostevc, Č. (2017). Vpliv zasebnih agencij za zaposlovanje na trg dela v Sloveniji: Poročilo. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Pridobljeno 25. 2. 2020 na https://www.ess.gov.si/_files/10742/Vpliv_zasebnih_agencij_za_zaposlovanje_na_trg_dela_v_Sloveniji.pdf.
- Sindikat Mladi plus (2017). *Prekarne? oblike dela*. Pridobljeno 2. 2. 2020 na <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/PREKARNE-oblike-dela-web.pdf>.
- Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L. & Bognar, V. (2012). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability. Pridobljeno 14. 4. 2017 na http://euroscoutinfo.com/wp-content/uploads/2012/10/ReportNFE_PRINT.pdf.
- Srnicsek, N. (2017). The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model. *Juncture*, 23(4), 254–257. DOI:10.1111/newe.12023.
- Standing, G. (2018). *Prekariat: nevarni novi razred*. Ljubljana: Založba Krtina.
- SURS, (2019). Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja. Pridobljeno 22.2.2020 na https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc_07_trg_dela_02_07008_akt_preb_po_anketi_02_07621_akt_preb_ADS_letno/0762108S.px/.
- Svedaite, E. & Tamosiunas, T. (2013). Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment, *Socialiniai tyrimai / Social Research*, Vol. 1, no. 30, pp. 64–70.
- Tassinari, A. & Maccarrone, V. (2017). The mobilisation of gig economy couriers in Italy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 353–357. DOI:10.1177/1024258917713846.
- Vertot, N. (2009). *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.

- Yoon, H. J., Choi, J. W., Jang, S. Y., Lee, S. A., & Park, E. C. (2017). The effect of job loss on depressive symptoms: The results from the Korean Welfare Panel Study (2007–2013). *International Journal of Social Psychiatry*, 63(1), 57–62. DOI: 10.1177/0020764016681590
- ZVD. (2013). Stres na delovnem mestu (v EU in Sloveniji). *Delo in varnost*, LVIII(2), 34-37. Pridobljeno 3. 2. 2018 na http://www.zvd.si/media/medialibrary/2014/05/RDV_2013_02_05_Stres_na_delovnem_mestu.pdf.

