dostojno delo za mladinske delavce



KAJ JE PREKARNO DELO?

ŠT. 1

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira Evropska unija

dostojno delo

kolofon

AVTORJI: Sodelavke in sodelavci projekta DD - Dostojno delo

IZDAL: Socialna akademija, Ljubljana 2024

Publikacija je brezplačna.

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons

Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna.

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira Evropska unija

dostojno delo

Glavna cilja projekta DD – dostojno delo sta izvajanje programa usposabljanja za mladinske delavce s področja prekarnosti ter delavskih in socialnih pravic ter informiranje mladih, organizacij v mladinskem sektorju in javnosti o problemu prekarnosti med mladimi.

KONZORCIJSKI PARTNERJI:

- Zavod Nefiks (vodilni konzorcijski partner)
- Mladinska Mreža MaMa
- Socialna akademija
- Zavod PIP
- Inštitut za mladinsko politiko

dostojno delo

vsebina

1 UVOD
1

2 STANDARDNE IN NESTANDARDNE OBLIKE ZAPOSLITVE
Standardne oblike zaposlitve
Nestandardne oblike zaposlitve
3

3 KLJUČNE ZNAČILNOSTI PREKARNEGA DELA
Definicija in glavne značilnosti
6

4 PROBLEMATIKE PREKARNEGA DELA
Prekarizacija dela
Neuveljavljanje pravic delavcev
Prikrita delovna razmerja
Odvisni samozaposleni
Socialna in delovna negotovost
9

5 NESPREJEMLJIVE OBLIKE DELA
13

6 RAZISKAVA MAPA: POGLED V PREKARNO DELO V SLOVENIJI
Cilji in metode projekta
Ugotovitve raziskave MAPA
Priporočila raziskave MAPA
Prekarnost v številkah: Trendi na trgu dela v Sloveniji 1. in 2. četrtletju 2024
15

7 PREPOZNAVANJE PREKARNOSTI V PRAKSI
Prepoznavanje prekarnosti v zaposlitvenih oglasih
Prepoznavanje prekarnosti v nestandardnih oblikah dela
Poznavanje nedovoljenih in omejujočih praks
Prikrita delovna razmerja in kršitve pravic delavcev
21

8 DOSTOJNO DELO KOT ALTERNATIVA PREKARNOSTI
Koncept dostojnega dela po ILO
Statistika dostojnega dela v Sloveniji
Razlike med dostojnim in prekarnim delom
29

9 VIRI IN LITERATURA
Viri in literatura
Uporabne spletne povezave
Viri slik
Končne opombe
35

uvod

To gradivo je prvo iz serije štirih knjižic, ki naslavljajo vprašanja, povezana s prekarnim in dostojnim delom. Zasnovano je kot vodnik za razumevanje prekarnega dela, njegovih vzrokov, posledic in možnih rešitev.

Njegov cilj je omogočiti bralcem, da prepoznajo prekarne oblike dela, razumejo njihov vpliv na družbo in posameznika ter pridobijo znanja o možnostih za izboljšanje delovnih pogojev v sodobnem svetu.

zakaj je vprašanje prekarnosti pomembno v sodobni družbi?

Z izrazom prekarno delo opisujemo oblike zaposlitve, ki delavcem ne zagotavljajo zadostne socialne zaščite, stabilnosti in dostojnega zaslužka.

V hitro spreminjajočem se svetu dela prekarne oblike zaposlitve postajajo vse pogostejše, pogosto na račun zmanjševanja pravic in varnosti delavcev Globalizacija, tehnološki napredek in fleksibilizacija trga dela ustvarjajo razmere, v katerih vse več delavcev dela pod pogoji, ki jih lahko opredelimo kot prekarne.

To ima pomembne posledice za posameznike, ki se soočajo z večjim tveganjem socialne izključenosti, nezadostnimi prihodki in omejenim dostopom do osnovnih pravic. Hkrati pa prekarizacija vpliva na širšo družbo, saj spodkopava pravice delavcev, zmanjšuje socialno kohezijo in ustvarja neenakosti na trgu dela.

Naslavljanje prekarnega dela je aktualno tudi v pri nas, saj fleksibilne oblike zaposlitve v zadnjih letih postajajo čedalje bolj pogoste, zlasti med mladimi in med drugimi ranljivejšimi skupinami delavcev.



Z izrazom prekarno delo opisujemo oblike zaposlitve, ki delavcem ne zagotavljajo zadostne socialne zaščite, stabilnosti in dostojnega zaslužka.

2. STANDARDNE IN NESTANDARDNE OBLIKE DELA

V tem poglavju bomo pogledali standardne in nestandardne oblike zaposlitve ter glavne razlike med njimi.

Standardne oblike ponujajo večjo stabilnost in predvidljivost. Nestandardne oblike pa omogočajo večjo prilagodljivost, a so manj stabilne in zagotavljajo manj varnosti.

2.1 STANDARDNE OBLIKE ZAPOSLITVE

Standardna oblika zaposlitve se nanaša na tradicionalno, trajno zaposlitev, ki ponuja stabilnost, varnost in pravno zaščito. Takšna zaposlitev je običajno za nedoločen čas in vključuje redne delovne ure ter številne pravice in ugodnosti, ki so del nacionalne delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb.

Glavne značilnosti standardne oblike zaposlitve:

- **Dolgoročna zaposlitev:** Pogodba o zaposlitvi je sklenjena za nedoločen čas, kar delavcu zagotavlja stabilnost in dolgoročno varnost.
- **Redni delovni čas:** Delo je običajno organizirano v okviru rednega, polnega delovnega časa (40 ur na teden), s predvidljivim urnikom.
- **Socialne pravice:** Delavci imajo dostop do socialnih pravic, kot so zdravstveno zavarovanje, pokojninski prispevki, plačana bolniška odsotnost in starševski dopust.
- **Pravna zaščita:** Delavci so zaščiteni z delovno zakonodajo, ki ureja minimalne standarde glede delovnih pogojev, varnosti pri delu, odpovednih rokov in odpravnin.
- **Možnosti za napredovanje:** Standardna zaposlitev pogosto vključuje možnosti za profesionalni razvoj, izobraževanje in napredovanje v karieri.
- **Kolektivna pogodba:** Delavci imajo možnost biti člani sindikata, ki zastopa njihove interese in se pogaja o kolektivnih pogodbah, ki dodatno urejajo njihove pravice in pogoje dela.
- **Varna plačila:** Redna mesečna plačila, ki so določena s pogodbo o zaposlitvi in skladna z minimalnimi plačnimi standardi ter kolektivnimi pogodbami.

Če povzamemo, so standardne oblike zaposlitve sinonim za varnost, stabilnost in zaščito delavskih pravic, kar omogoča bolj predvidljivo in varno delovno okolje.

2.2 nestandardne oblike zaposlitve

Nestandardne oblike zaposlitve so tiste oblike dela, ki »glede ene ali več značilnosti odstopajo od klasične, standardne zaposlitve (za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kjer se delo opravlja v dvostranskem pravnem razmerju neposredno za delodajalca, s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi).«

- **Zaposlitve za določen čas,** ki imajo vnaprej določeno trajanje, na primer projektna ali sezonska dela.
- **Agencijsko delo,** kjer so delavci so zaposleni pri delovni agenciji, ki jih nato napoti k različnim delodajalcem.
- **Zaposlitve s krajšim delovnim časom,** ki trajajo manj kot običajnih 40 ur na teden.
- **Študentsko delo,** ki ga opravljajo študenti poleg svojega študija.
- **Prikrita delovna razmerja,** pri katerih gre za navidezne oziroma fiktivne samozaposlene. To so samostojni podjetniki, ki izpolnjujejo pogoje za redno zaposlitev pri delodajalcu.
- **Ekonomsko odvisne osebe,** ki delajo kot samostojni podjetniki, a so ekonomsko odvisne od enega ali majhnega števila naročnikov.
- **Raznovrstno pogodbeno delo na podlagi pogodb civilnega prava,** ki se po značilnostih približuje delu v delovnih razmerjih.

V najširšem kontekstu med nestandardne oblike zaposlitve štejemo tudi:

- **Delo na črno,** je sicer po naravi zakonito delo, ki ni prijavljeno javnim avtoritetam. Na primer: Gradbeno podjetje ne prijavi delavcev ker ti nimajo dovoljenja za delo v državi ali ker podjetje ne želi plačati davkov. V to niso vključene nelegalne oblike dela, kot je na primer preprodaja drog.
- **Nezakonito delo ter delo,** ki se izvaja zunaj dopustnih pravnih oblik (npr. delo otrok).[2]

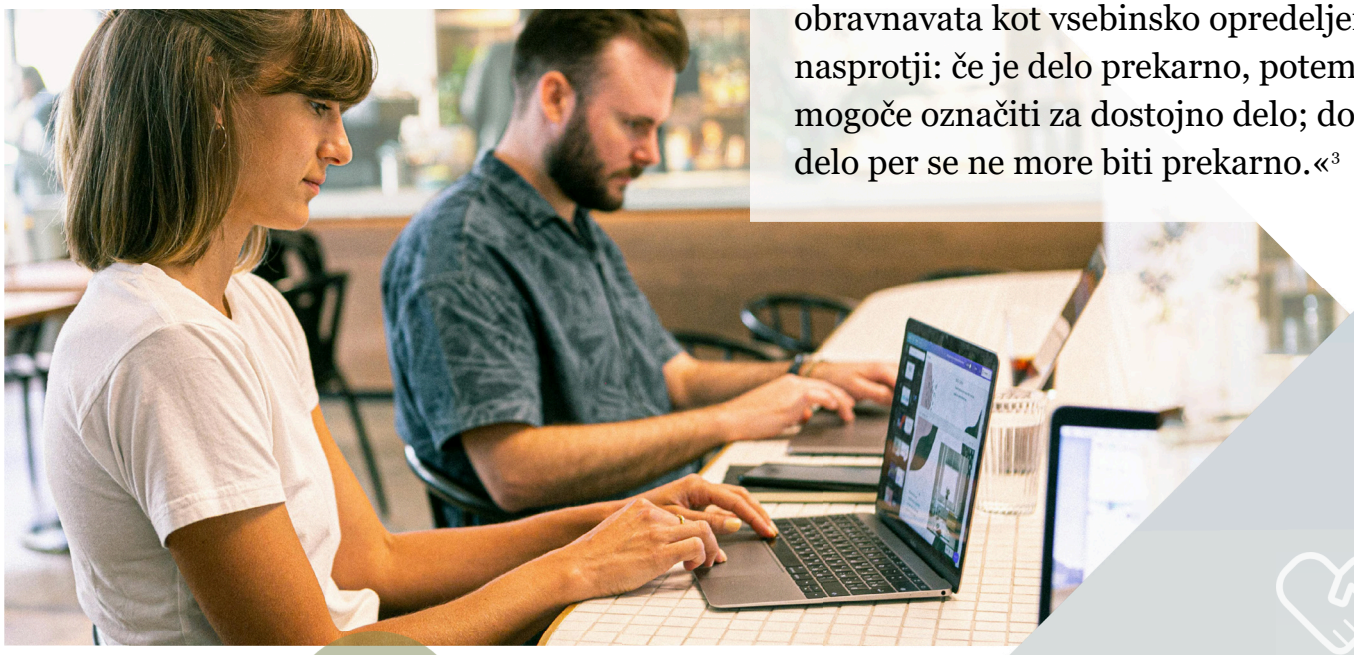
3. ključne značilnosti prekarnega dela

3.1 definicija in glavne značilnosti

Prekarnost označuje obliko zaposlitve, ki je značilna za negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost. Gre za zaposlitve, ki ne nudijo stabilnosti, varnosti in pravne zaščite, značilne za standardne oblike delovnega razmerja.

Ker ne obstaja neka enoznačna opredelitev prekarnega dela, je ta pogosto podvržena subjektivnim dojemanjem, prav tako pa je visoko politizirana.

»Umanjkanje neke jasne, splošno sprejete opredelitve hkrati pomeni, da je težko določiti kazalnike, ki naj bi ta pojav merili in omogočili njegovo spremljanje, analiziranje in vrednotenje.



Vrednostni opis značilnosti zaposlitve v smislu prekarnosti se pogosto označuje tudi kot pomanjkanje značilnosti dostojnega dela. Prekarno delo na eni strani in dostojno delo na drugi strani se tako lahko obravnavata kot vsebinsko opredeljeni nasprotji: če je delo prekarno, potem ga ni mogoče označiti za dostojno delo; dostojno delo per se ne more biti prekarno.«[3]



Glavne značilnosti prekarnega dela so tako:

- **Negotovost.** Prekarna delovna mesta so pogosto začasna ali občasna, brez zagotovila za dolgoročno zaposlitev.
- **Nizka varnost zaposlenih.** Delavci imajo omejen dostop do socialnih pravic in zaščite, kot so zdravstveno zavarovanje, pokojninski prispevki in bolniška odsotnost.
- **Nizki dohodki.** Plače so pogosto prejemajo nižje in tako so zaposleni izpostavljeni večjemu tveganju za finančno negotovost.
- **Slabi delovni pogoji.** Prekarne zaposlitve pogosto vključujejo slabše delovne pogoje in manj možnosti za napredovanje.
- **Omejene pravice.** Delavci imajo omejene pravne možnosti za zaščito svojih pravic in pogosto nimajo sindikalne zaščite.
- **Pomanjkanje stabilnosti.** Prekarni delavci se soočajo z večjo stopnjo stresa in negotovosti zaradi nepredvidljivosti njihovega delovnega statusa.

Prekarnost je torej povezana s slabšo pravno, ekonomsko in socialno varnostjo ter s povečanimi tveganji za revščino in socialno izključenost. Označuje delovne pogoje, ki so negotovi, nestabilni in pogosto slabši od standardnih zaposlitev (tj. zaposlitve za nedoločen čas).



Pomembno je vedeti, da prekarnost ni nujno povezana samo z nestandardnimi oblikami zaposlitve, lahko se pojavlja tudi med delavci v standardnih zaposlitvah.

Najpogostejše prekarne oblike dela v Sloveniji so:

1. **Pogodba o zaposlitvi za določen čas:** Zaposlitev je časovno omejena, kar pomeni, da delavci nimajo dolgoročne varnosti. Takšne pogodbe se pogosto podaljšujejo ali spreminjajo (namesto da bi se delavca zaposlilo za nedoločen čas), kar ustvarja negotovost.
2. **Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas:** Delavci so zaposleni za manj kot polni delovni čas, kar vpliva na nižje prihodke in manjšo socialno varnost. Pogosto se uporablja za delo v sezonskih ali občasnih dejavnostih.
3. **Agencijsko delo:** Delavci so zaposleni preko agencij za zaposlovanje, ki jih nato posredujejo drugim delodajalcem. Takšna oblika dela prinaša manj pravne zaščite in ugodnosti v primerjavi z neposredno zaposlitvijo pri delodajalcu.
4. **Pogodbe civilnega prava (podjemna in avtorska pogodba):** Delo se opravlja na podlagi pogodb, kar pomeni, da delavci nimajo enake pravne zaščite kot tisti v rednem delovnem razmerju. Pogosto se uporablja za projektno ali začasno delo.
5. **Samozaposlitev:** Posamezniki, ki delajo kot samozaposleni, imajo večjo fleksibilnost, a tudi večje tveganje, saj nimajo enakih socialnih pravic kot redno zaposleni delavci (npr. bolniška, dopust). Samozaposlitev je pogosta med podjetniki, svobodnimi poklici (poklici z visoko stopnjo usposobljenosti, ki se opravljajo osebno, neodvisno in s polno osebno odgovornostjo, na primer notarji, arhitekti, odvetniki[4]) in delavci v kreativnih industrijah. Problematična je tudi z vidika prikritih delovnih razmerij (s.p., ki dela samo za enega delodajalca).



6. **Začasno in občasno delo dijakov, študentov in upokojencev:** Delo se opravlja preko študentskih servisov ali na podlagi pogodb za začasno in občasno delo. Takšna oblika dela je pogosto manj stabilna in prinaša manj pravic ter ugodnosti.
7. **Osebno dopolnilno delo:** Delo, ki ga posamezniki opravljajo ob svoji redni zaposlitvi za dodatni zaslužek. Pogosto vključuje manjšo pravno in socialno zaščito.
8. **Platformno delo:**[5] ne gre za obliko dela v pravnem smislu (ta je pri tej obliki večinoma samozaposlitev ali študentsko delo), ampak za relativno novo obliko dela, ki ima tako zelo specifične lastnosti, da jo je potrebno omeniti. Gre za delo, za Katerega se delavec dogovori preko spletne platforme. Obstajata dve glavni obliki:
   - **digitalno delo preko spleta**: naloge se izvajajo samo ali večinoma virtualno (snovalci vsebin, programerji programske opreme, pisarniški delavci in grafični oblikovalci),
   - **delo na fizični lokaciji:** naloge se izvajajo večinoma v fizičnem svetu, na primer na javnih površinah, na poti ali v prostorih naročnika (dostavljavci, rokodelci, čistilci, pomočniki v gospodinjstvu).



4. problematike prekarnega dela

	slabosti nestandardnih oblik zaposlitev	prednosti nestandardnih oblik zaposlitev
delavci	Nižje plače. Manjše možnosti za napredovanje in profesionalni razvoj (npr. zaposlitev za določen čas, prikrito delovno razmerje, ekonomsko odvisne osebe). Manjša socialna varnost. Izguba dolgoročnega občutka varnosti. Povečano tveganje zaradi pomanjkanja stabilnosti.	Boljše usklajevanje dela in družinskega življenja ter z drugimi življenjskimi aktivnostmi. (npr. krajši delovni čas, pogodbeno delo). Več priložnosti za zaslužek. (sezonska dela, študentsko delo, krajši delovni čas).
delodajalci	Zmanjšana delavska solidarnost (tudi manj vključevanja v sindikalne aktivnosti ter manj drugega zavzemanja za pravice, ki tem delavcem pripadajo). Manjša pripadnost delodajalcu. Zmanjšanje socialnega kapitala v kolektivu.	Povečana fleksibilnost pri najemanju in odpuščanju delavcev. Znižanje stroškov dela. Lažje prilagajanje tržnim nihanjem.
država	Manjši prispevki v državno blagajno. Nizka socialna varnost zaposlenih.	Povečano tveganje za socialne probleme. Povečanje zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti. Povečanje konkurenčnosti delodajalcev (na domačem in mednarodnih trgih).



Kljub prednostim, ki jih te oblike dela prinašajo, pa ne smemo pozabiti, da nestandardne oblike dela zelo pogosto vodijo v prekarno delo in da je v družbi, kjer so le-te bolj pogoste, tudi stopnja prekarnosti večja, posledično pa se v družbi kot celoti slabšajo delovni pogoji.

Problematike, povezane s prekarnim delom, tako lahko v grobem razdelimo na pet področij.

4.1 prekrajzacija dela

Prekarizacija dela se nanaša na širjenje prekarnih oblik zaposlitve in slabšanje delovnih pogojev v družbi. Pomeni, da delavci v prekarnih zaposlitvah praviloma dosegajo nižje dohodke, imajo manj pravic in ugodnosti, redkeje dostopajo do izobraževanja in usposabljanja ter težje usklajujejo poklicne in družinske obveznosti, kar vpliva na družbo kot celoto.

Primer

Zaradi prekarizacije dela se mladi v nekem mestu pogosto soočajo z negotovimi zaposlitvami, kot so kratkotrajne pogobe, agencijsko delo in samozaposlitve. Tako imajo pogosto nizke dohodke, kar pomeni, da si ne morejo privoščiti dolgoročnih finančnih obveznosti, kot sta nakup stanovanja ali najem kredita. Mnogi zato odlašajo z začetkom družine in ostajajo pri starših, kar omejuje njihovo samostojnost.

Prekarizacija še posebej močno prizadene mlade, ki nimajo finančne podpore svojih družin. Ker morajo delati za preživetje, si ne morejo privoščiti nadaljnjega izobraževanja ali usposabljanja, kar zmanjšuje njihove možnosti za zaposlitev z boljšimi pogoji. Ta začarani krog še dodatno povečuje socialno neenakost v družbi.

4.2 neuveljavljanje pravic delavcev

Delavci, zlasti tisti v prekarnih oblikah zaposlitve, zaradi strahu pred izgubo dela, pomanjkanja informacij ali drugih razlogov ne uveljavljajo svojih zakonskih pravic. To povečuje njihovo ranljivost, saj ostajajo brez ustreznega pravnega varstva in zaščite pred izkoriščanjem ter diskriminacijo.

Primer

Marko dela kot varnostnik v trgovskem centru. Pogodba mu zagotavlja minimalno plačo in osnovne pravice, vendar njegov delodajalec pogosto zahteva, da dela preko svojega delovnega časa, ne da bi mu to dodatno plačal. Čeprav Marko ve, da bi mu morali plačati nadure, pravic ne uveljavlja, ker se boji, da bi izgubil službo. Od njegovega prihodka je namreč odvisna tudi njegova družina.

4.3 prikrita delovna razmerja

Gre za delovna razmerja, kjer delodajalci uporabljajo formalne pogodbe, da skrijejo dejansko naravo delovnega razmerja. Tu gre med drugim za navidezne samozaposlene, ki dejansko delajo kot redno zaposleni pri enem delodajalcu.

Primer

Valerija dela kot grafična oblikovalka za eno samo podjetje, ki ji mesečno plačuje po pogodbi za storitve. Čeprav njeno delo poteka redno in je vezano na delovni čas podjetja, nima enakih pravic kot redno zaposleni. Ne more koristiti bolniške odsotnosti in si mora sama kriti stroške za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje.

4.4 odvisni samozaposleni

Odvisni samozaposleni so samostojni podjetniki, ki so ekonomsko odvisni od enega ali več naročnikov, kar jih postavlja v ranljiv položaj glede pogajanj in delovnih pogojev.

Primer

Peter je samostojni podjetnik, ki se ukvarja s prevajanjem. Večino svojih naročil prejema od ene založbe, ki mu redno daje delo, vendar pri njih ne dobi pogodbe o zaposlitvi.

Če založba zmanjša obseg naročil, Peter izgubi večino svojih prihodkov, saj nima drugih stalnih virov prihodka. Pogosto mora sprejeti dodatna dela brez plačila, da ohrani sodelovanje, njegova odvisnost pa mu tudi onemogoča, da bi izpogajal višji honorar za svoje delo.



4.5 socialna in delovna negotovost

Socialna in delovna negotovost sta ključna izziva v sodobnem delovnem okolju, zlasti v kontekstu prekarnih oblik zaposlitve.

- **Delovna negotovost** pomeni nestabilnost zaposlitve, kjer delavci niso prepričani, ali bodo ohranili zaposlitev v prihodnosti. Njene posledice za delavce so večja raven stresa, zmanjšana delovna motivacija ter negativni vplivi na duševno in fizično zdravje.
- **Socialna negotovost** pomeni pomanjkanje socialne varnosti in zaščite, ki vpliva na posameznikovo finančno in življenjsko stabilnost. Vzrok zanjo je omejen dostop do socialnih pravic in ugodnost, posledice za delavca pa so lahko finančne težave, omejen dostop do osnovnih storitev, večja socialna izključenost.



Primer

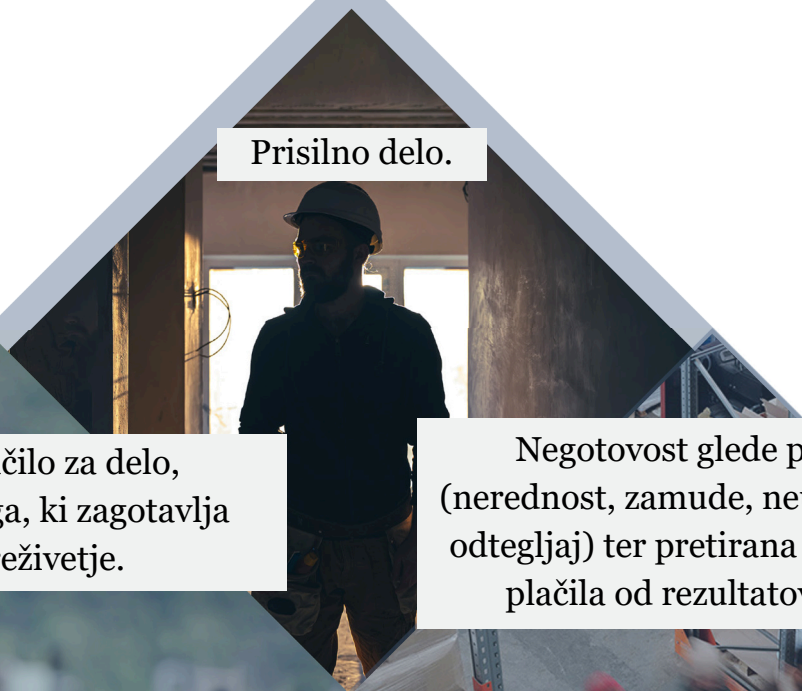
Manca je sezonska delavka v turizmu, ki vsakih nekaj mesecev menja delovna mesta, odvisno od potreb sektorja. Zaradi nestabilne zaposlitve je ves čas zaskrbljena, ali bo našla naslednje delo ali pa bo stala brez službe. a negotovost negativno vpliva na njeno duševno zdravje in ji otežuje načrtovanje prihodnosti – kako naj gre v nakup stanovanja ali se odloči za ustanovitev družine?



5. nesprejemljive oblike dela

V kontekstu vprašanja dostojnega in prekarnega dela se je oblikoval tudi pojem nesprejemljivih oblik dela (v angleščini »unnaceptable forms of work«). Gre za nasprotje dobrih zaposlitev.

Razsežnosti nesprejemljivega dela je več in tako obstaja tudi več modelov le-teh. Omenimo zgolj nekaj najpogostejših razsežnosti nesprejemljivih oblik dela:



Prisilno delo.

Neustrezno plačilo za delo, ki je nižje od tistega, ki zagotavlja dostojno preživetje.



Negotovost glede plačila (nerednost, zamude, neutemeljeni odtegljaj) ter pretirana odvisnost plačila od rezultatov dela.



Neustrezen delovni čas, med drugim predolgi delavniki, tedenski počitki, krajši od 24 ur, nezadostni dnevni počitek, prisilne nadure, po drugi strani pa tudi premalo ur dela.



Prekarni delavci se soočajo z večjo stopnjo stresa zaradi negotovosti.

6 raziskava MAPA[6]: pogled v prekarno delo v sloveniji

Multidisciplinarna analiza prekarnega dela (MAPA) je projekt, katerega nosilec je Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani in ki ga je financirala Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

Projekt se je zaključil marca 2020 in je bil sofinanciran s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

V njem je svoje moči združilo šest univerzitetnih raziskovalnih organizacij: Pravna, Ekonomska in Medicinska fakulteta ter Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani ter Pravna fakulteta Univerze v Mariboru.

6.1 cilji in metode projekta

Glavni cilj projekta je bil pridobiti celovit vpogled v stanje prekarnosti dela v Sloveniji ter oblikovati predloge za omejevanje njegovih negativnih učinkov za delovanje trga dela, posameznika in družbo v celoti.

Vsebine, ki jih pokriva raziskava so tako:

- Pravni vidiki prekarnega dela in ukrepi za omilitev posledic prekarnega dela
- Ekonomski, socialni in zdravstveni vidiki posledic prekarnega dela za posameznika in družbo kot celoto
- Empirična analiza prekarnosti na trgu dela v Sloveniji.

Glavni problem, ki ga je prepoznala stroka je v tveganju, da bo z naraščanjem atipičnih oblik dela, ki ne bodo ustrezno pravno regulirane v smislu uravnoteženja prožnosti za delodajalce in varnosti za delavce, vedno večje število oseb, ki si sredstva za preživljanje pridobivajo z odvisnim delom, postalo prekarnih in ostalo zunaj ščita delovnega in socialnega prava. To pomeni, da bi ostali tudi zunaj veljavnih standardov, ki zagotavljajo posamezniku dostojno delo in življenje.

Projekt MAPA se je usmeril v zmanjšanje negativnih posledic prekarnosti in s tem segmentacije na trgu dela ter zagotavljanje dostojnega dela vsem delavcem.

Cilji projekta so tako bili:

- pridobiti celovit multidisciplinarni vpogled v stanje prekarnosti v Sloveniji (obseg, značilnosti in primerjava z EU),
- oblikovati predloge za omejevanje negativnih učinkov prekarnosti za posameznika in družbo v celoti.
- spodbujati raziskave in multidisciplinarni pristopu preučevanja prekarnega dela,
- večja ozaveščenost o dostojnem delu in negativnih učinkih prekarnosti,
- promocija primerov dobrih praks, ki so povezane z ukrepi za omejitev negativnih učinkov prekarnosti.

6.2 UGOTOVITVE RAZISKAVE

Raziskava MAPA je razkrila več ključnih ugotovitev o prekarnih oblikah dela v Sloveniji:

6.2.1 PORAST NESTANDARDNIH OBLIK DELA

Preučevanje prekarnega dela je tesno povezano z vprašanjem atipičnih (nestandardnih)oblik dela in njihovih negativnih posledic na delovanje trga dela, posameznika in družbo v celoti.

Atipične (nestandardne) oblike dela obsegajo raznolike pojavne oblike dela in zaposlitve, ki v enem ali več elementih (npr. trajanje, delovni čas, prostor, stranke, subordiniranosti idr.), odstopajo od tradicionalnega modela standardnega delovnega razmerja (angl.: »standard employment relationship«).

Čeprav velika večina delavcev v RS še vedno dela v okviru standardnega delovnega razmerja, pa atipične oblike dela hitro naraščajo. Nestandardne oblike zaposlitve, kot so agencijsko delo, platformno delo in delo na podlagi civilnih pogodb, se v Sloveniji širijo. Čeprav je trg dela še vedno v veliki meri urejen s standardnimi oblikami zaposlitve, so spremembe vidne predvsem v mlajših in ranljivih skupinah.

Od devetdesetih let dalje je EU sledila politiki dvojnega pristopa »liberalizacija/varstvo« v zvezi s spodbujanjem raznolikosti zaposlitvenih oblik, kot so zaposlitev za določen ali krajši delovni čas in agencijsko delo.

Ta vrsta politike predpostavlja, da:

- so alternative standardnemu delovnemu razmerju legalne in legitimne, in
- je standardna zaposlitev kot taka legalna in si zasluži določeno varstvo.

Še več, standardna zaposlitev je določena kot norma ali merilo, s katero je treba primerjati druge oblike dela pri implementaciji načela enakega obravnavanja.[7]

6.2.2 TVEGANJA ZA PREKARNOST

Številne raziskave uvajanja opozarjajo na negativne posledice atipičnih oblik dela in nevarnost tveganja za prekarnost.

Fleksibilne oblike zaposlitve delavce postavljajo v bolj negotov, prekaren položaj, s slabšimi delovnimi in socialnimi razmerami. Gre za problem segmentacije trga dela, ki ustvarja razlikovanje med t. i. vključenimi in izključenimi delavci.[8]

Čedalje manj delavcev ima perspektivo varne prožnosti dela, medtem ko je za večino, še posebej mlade, značilna vse večja prekarnost. Deset let nazaj so analize razmer na trgu dela opozarjale na naraščajočo prožnost dela in zaposlovanja ter potrebo po uresničevanju koncepta prožne varnosti, novejše analize pa nakazujejo, da so spremembe potekale v nasprotni smeri.[9]

Največja tveganja se kažejo pri dostopu do pravic, kot so nadomestila za bolniško odsotnost in socialna zavarovanja. Samozaposleni in delavci na podlagi civilnih pogodb so še posebej izpostavljeni.

Prekarne oblike zaposlitve pogosto vključujejo nizke dohodke, pomanjkanje stabilnosti in omejene možnosti za profesionalni razvoj.

Slovenski sistem socialnih zavarovanj, ki temelji na klasični zaposlitvi, ni v celoti prilagojen prekarizaciji dela. Avtorji raziskave opozarjajo, da je nujna širitev kroga zavarovanih oseb ter prilagoditev prispevnih osnov, ki bi temeljile na prihodkih.

Samozaposleni so pogosto prisiljeni plačevati minimalne prispevke, kar zmanjšuje njihovo socialno varnost, predvsem pri pokojninah in bolniških nadomestilih.



6.2.3 družbeni vidiki prekarnega dela

Naraščajoča prekarizacija trga dela povečuje revščino zaposlenih in dohodkovno neenakost. Socialni kapital in občutek pripadnosti delovnim organizacijam med prekarci upadata, kar vodi v manjšo socialno kohezijo.

Potrebno je spodbujati enake možnosti in enako obravnavo delavcev, neodvisno od njihovih osebnih okoliščin, medtem ko podatki kažejo, da med delavci v prožnih oblikah dela prevladujejo tisti, ki pripadajo ranljivejši skupini prebivalstva, kar povezuje to vprašanje z diskriminacijo na trgu dela.

Prekarno delo ima v javni diskusiji negativno konotacijo. Stroka vidi glavni problem v tveganju, da bo z naraščanjem atipičnih oblik dela, ki ne bodo ustrezno pravno regulirane, **vedno večje število oseb, ki se preživljajo z odvisnim delom, postalo prekarnih** in ostalo zunaj zaščite, ki jo nudi delovno in socialno prav, to pa pomeni zunaj veljavnih standardov, ki zagotavljajo posamezniku dostojno delo in življenje.

Takšno stanje **ne bi bilo združljivo s pojmom sodobne pravne in socialne države**, utemeljene na spoštovanju človekovega dostojanstva in temeljnih pravic, kot to izhaja tudi iz 2. člena slovenske ustave in vseh najpomembnejših mednarodnih dokumentov s področja človekovih pravic.

6.2.4 vpliv prekarnega dela na zdravje

Prekarno delo je povezano z višjimi stopnjami stresa, izčrpanostjo, slabšim fizičnim in duševnim zdravjem ter povečanim tveganjem za nesreče pri delu.

6.3 priporočila raziskave MAPA

Raziskava MAPA naslavlja dejstvo, da zadosten ukrep proti prekarnosti ni zgolj enostavna razširitev določene značilnosti standardne zaposlitve na prekarno delo, saj je prekarnost veliko bolj kompleksen problem. Tako so raziskovalci podali več priporočil za izboljšanje stanja na trgu dela:

6.3.1 prilagoditev socialnih zavarovanj

Vključitev vseh delovno aktivnih oseb, ne glede na obliko zaposlitve, v vsa socialna zavarovanja (pokojninsko, invalidsko, zdravstveno, brezposelnost, starševsko varstvo). Ta širitev temelji na načelih solidarnosti in enakosti, kar pomeni, da bi bile osebe v nestandardnih zaposlitvah obravnavane enako kot zaposleni za polni delovni čas.

Predlagajo tudi odpravo zavarovalnih vrzeli in poenotenje pravic in obveznosti, ne glede na vrsto zaposlitve, s čimer bi prišlo do zagotavljanja primerljivega obsega pravic med različnimi statusi delavcev.

6.3.2 spodbujanje stabilnih oblik zaposlitve

Predlagani so ukrepi za zmanjšanje segmentacije na trgu dela in povečanje deleža standardnih zaposlitev ter s tem tudi varnosti delovnih mest.

Med njimi so zakonodajni ukrepi, ki bi omejili prekarne oblike dela tam, kjer obstaja trajna potreba po delu, ter zagotavljanje pravične obravnave vseh delavcev.

6.3.3 študentsko delo: boljša regulacija ter povezovanje študijskih smeri z delovnimi izkušnjami

Priporočilo opozarja, da mora študentsko delo ostati sekundarna dejavnost med študijem, pri čemer naj se spodbuja opravljanje dela med počitnicami.

Prav tako predlagajo tesnejše povezave med študentskim delom in študijskimi programi, da študentje pridobijo relevantne izkušnje, s tem pa bi se izboljšali tudi prenos znanj v prakso.

6.3.4 raziskave in ozaveščanje

Avtorji predlagajo nadaljnje proučevanje vplivov prekarnega dela ter promocijo dobrih praks na področju dostojnega dela.

6.4 prekarnost v številkah: trendi na trgu dela v sloveniji 1. in 2. četrtletju 2024



Poleg dolgotrajne raziskave je dobro poznati tudi aktualne podatke. Na mesečni in četrtletni ravni jih za področje zaposlovanja objavlja SURS.

V prvem polletju 2024[10] je slovenski trg dela doživel opazne spremembe, ki odražajo stabilnost v stopnji brezposelnosti, vendar z rahlim upadom števila delovno aktivnih oseb.

V 1. četrtletju 2024[11] je bilo v Sloveniji 1.003.000 delovno aktivnih oseb, medtem ko se je to število v 2. četrtletju zmanjšalo na 998.000. To pomeni **0,5-odstotni upad** glede na predhodno četrtletje, vendar je število še vedno višje za **0,1 %** v primerjavi z enakim obdobjem lani.

Stopnja brezposelnosti ostaja stabilna pri **3,4 %** skozi obe četrtletji 2024, kar je med najnižjimi ravnmi v zadnjih letih.

Vendar pa je **prekarno delo** v prvem polletju 2024 pokazalo opazen porast, tako v številu kot v deležu glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo:

V prvem četrtletju 2024[12] je prekarno delo je opravljalo **63.000 oseb**, kar je predstavljalo **6,3 % vseh delovno aktivnih**. V primerjavi s prejšnjim četrtletjem je število prekarcev naraslo za **34 %**, v primerjavi z enakim obdobjem lani pa za **18 %**.

V drugem **četrtletju 2024** se je število prekarnih delavcev povečalo na **65.000 oseb** (porast za **4 %** glede na prvo četrtletje 2024 in za manj kot **1 %** glede na 2. četrtletje 2023).

Najbolj pogoste oblike prekarnega dela v 1. in 2. četrtletju 2024 glede na odstotek zastopanosti med prekarnimi zaposlitvami:

- Študentsko delo se je zmanjšalo iz 48 % na 39 %.
- Agencijsko delo se povečalo iz 29 % na 32 %.
- Samozaposleni brez zaposlenih (odvisni od ene stranke) so narasli iz 16 % na 19 %.
- Neprostovoljno zaposleni za krajši delovni čas so doživeli porast iz 8 % na 11 %.



7 prepoznavanje prekarnosti v praksi

V tem poglavju bomo raziskali, kako prepoznati prekarnost v oglasih za delo in atipičnih oblikah zaposlitve. Prekane oblike dela so pogosto skrita za privlačnimi oglasi in se zdijo kot fleksibilne možnosti, a lahko vodijo v prikrita delovna razmerja in kršitve pravic delavcev. Pogledali bomo tudi, kakšni so izzivi, ki jih prinašajo takšne zaposlitve.

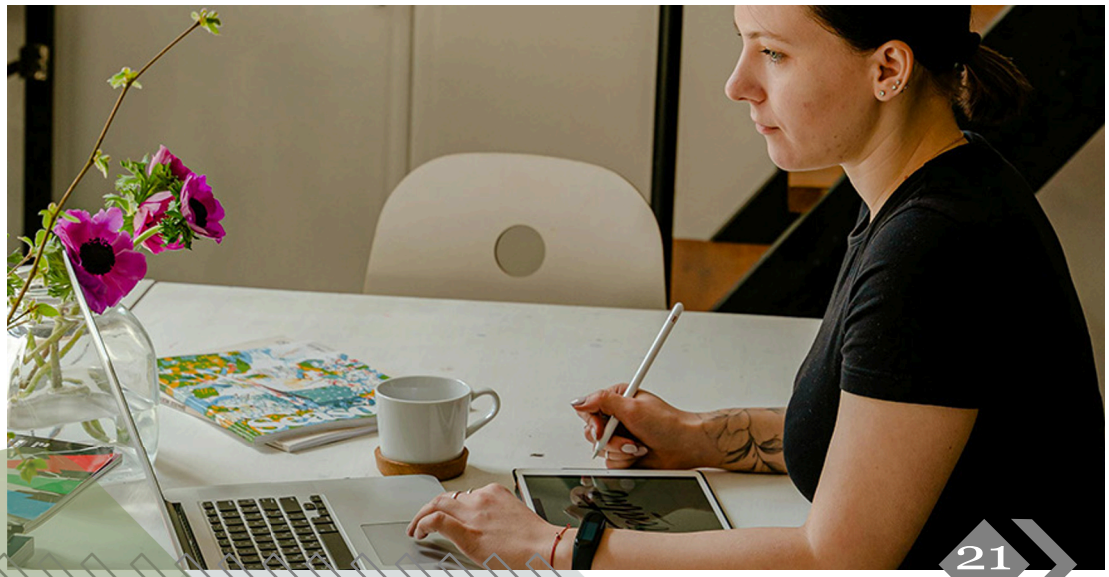
7.1 prepoznavanje prekarnosti v zaposlitvenih oglasih

Vstop na trg dela se največkrat začne z iskanjem dela prek objavljenih oglasov za delo. V zaposlitvenih oglasih delodajalci oglašujejo delo, ki ga ponujajo, in v njih največkrat opredelijo vse informacije, pomembne za določeno delo oziroma delovno mesto.

Problematika, ki se v povezavi s tem pojavlja, je ta, da se delodajalci, ker je to za njih cenejše, izogibajo sklepanju pogodb o zaposlitvi in namesto tega ponujajo druge oblike dela, ki so za njih ugodnejše.

To pogosto pomeni kršitev, saj Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) jasno določa, da je **osnovna oblika dela v RS pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.** Vse druge oblike dela naj bi bile, če za to obstajajo utemeljeni razlogi, zgolj izjema.

Kako vemo, ali gre za kršitev ali ne? Način za ugotavljanje tega, ali bi določeno delo moralo potekati po pogodbi o zaposlitvi, so elementi delovnega razmerja. Če jih določeno delo vsebuje, mora biti sklenjena pogodba za nedoločen čas.



Ti elementi delovnega razmerja so:

- **Delavec se prostovoljno vključi v delovni proces.** To pomeni, da se delavec s tem strinja in da ne gre za prisilno delo.
- **Delovni proces je organiziran.** To pomeni, da ima delodajalec urejeno delovno okolje, npr. opremo, mize, stole ali karkoli je potrebno za izvajanje dela, obenem pa obstaja razporeditev dela, in delovnih nalog in podobno.
- **Delo se opravlja za plačilo.** Delavec je za svoje delo plačan, ne sme priti do neplačanega dela ali kakšne druge vrste dajatev namesto plačila.
- **Delavec delo opravi osebno.** To pomeni, da dela zanj ne more in ne sme opravljati nekdo drug, na primer da njegovo delo opravlja podizvajalec.
- **Delo se opravlja nepretrgano.** To pomeni, da delo poteka dalj časa oziroma neko daljše časovno obdobje in da ne gre za enkratno ali nepredvidljivo potrebo po delu.
- **Delo poteka po navodilih in pod nadzorom delodajalca.** Delodajalec da navodila, delavec mu je podrejen in pri svojem delu ni popolnoma samostojen. Delo mora opraviti, kot mu naroči delodajalec.

ZDR-1 glede objave prostega delovnega mesta določa, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, **prosto delovno mesto objaviti javno** (razen v primeru izjem), pri čemer mora objava vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni.

Delodajalec, ki zaposluje več kot deset delavcev, mora pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela določiti s splošnim aktom (npr. z aktom o sistemizaciji delovnih mest).

Poleg tega ZDR-1 določa, da delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

Najbolj tipični primer kršitve je prikrito delovno razmerje.[13]
Poglejmo si primer le-tega v oglasu za prosto delovno mesto.

Primer 1

Delodajalec objavi oglas, v katerem ponuja študentsko delo (administrativna dela v računovodstvu) in med drugim zapiše, da potrebuje kandidate z urejenim statusom študenta, da delo nudi za čas nadomeščanja dalj časa odsotnega delavca zaradi bolniške (za nadomeščanje bolniške), delo bo trajalo predvidoma 3 mesece in bo potekalo po urniku dela od 8.00 do 16.00 dnevno, prednost pri izbiri pa bodo imele fleksibilne osebe.

So v oglasu vidni elementi delovnega razmerja?

Da. V tem primeru je jasno, da bo delo potekalo nepretrgano, dlje časa. Gre namreč za nadomeščanje, zato bo delo tudi potekalo vsak dan od ponedeljka do petka. Nadomeščanje začasno odsotnega delavca je tudi eden izmed jasno opredeljenih razlogov, kdaj je lahko sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, kar pomeni, da je zakon tukaj zelo jasen: v primeru nadomeščanja mora biti torej sklenjena pogodba za določen čas.

Oglas nakazuje tudi na druge elemente delovnega razmerja.

Delo je tako ponujeno preko študentske napotnice, medtem ko bi morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

Tovrstni primeri so v praksi zelo pogosti, saj delodajalci s študentskim delom velikokrat nadomeščajo redne zaposlitve. Tega se poslužujejo z namenom izogniti se svojim obveznostim (zagotavljanje delavskih in socialnih pravic) in prihraniti denar.



Poglejmo si še en primer s področja študentskega dela.

Primer 2

Delodajalec je objavil oglas za delo v proizvodnji (pakiranje izdelkov v škatle), v katerem je k sodelovanju vabil študente z urejenim statusom študenta, prednost pri izbiri bodo imeli tisti, ki so v zaključni fazi študija, delo bo potekalo daljše časovno obdobje, v treh izmenah, tudi med vikendi.

So v oglasu vidni elementi delovnega razmerja?

Da, prisotnih pa je precej elementov delovnega razmerja, na primer delo v treh izmenah, delo v daljšem časovnem obdobju. V oglasu je tudi omenjeno, da delodajalec išče študenta, ki zaključuje študij – pa ne zaradi dodatnih znanj, ki jih zaradi let študija ima, ampak naj bi taki študentje imel več časa za delo.

7.2 prepoznavanje prekarnosti v nestandardnih oblikah dela

Čeprav prikritega delovnega razmerja v samem oglasu za delovno mesto ne zasledimo, se lahko posameznik vseeno znajde v njem. Poglejmo si spodnji primer, ki ga je obravnavalo Višje delovno in socialno sodišče:

Primer 3

V spornem obdobju je tožnica kot stevardesa pri toženi stranki opravljala delo preko napotnic študentskega servisa. Pri toženi stranki je bila redno vključena v njen delovni proces, zato si ni mogla sama izbirati letov, prostih dni in ostalih odsotnosti. Delo je opravljala po odredbah in navodilih ter pod nadzorom tožene stranke. Ta je planirala in ji odrejala delo, ki ga je morala opravljati po predpisanih postopkih za delo kabinskega osebja.
Obseg dela tožnice je bil enak, kot obseg dela redno zaposlenih stevardov. Njeno delo ni bilo občasno, ker ni trajalo le krajši čas ali občasno, ampak stalno. Delo tožnice je tako pri toženi stranki imelo vse elemente delovnega razmerja po 4. členu ZDR, zato je njen tožbeni zahtevek na ugotovitev obstoja delovnega razmerja za obdobje utemeljen.[14]

Čeprav se vsi trije primeri, ki smo jih pogledali, nanašajo na študentsko delo, pa se v prikritem delovnem razmerju seveda znajdejo tudi drugi, ki so zaposleni v atipičnih oblikah dela – od samostojnih podjetnikov do tistih, ki delajo preko avtorskih in podjemih pogodb

7.3 poznavanje nedovoljenih in omejujočih praks

Pomembno, je da imamo neko osnovno razumevanje in prepoznavanje praks v delovnih razmerjih, ki so po slovenski zakonodaji prepovedane ali omejene.

Tudi če je posameznih namreč zaposlen za nedoločen čas, še ne pomeni, da njegovo delo ni prekarno ali da je vse, kar delodajalec dela, v skladu z zakonom.

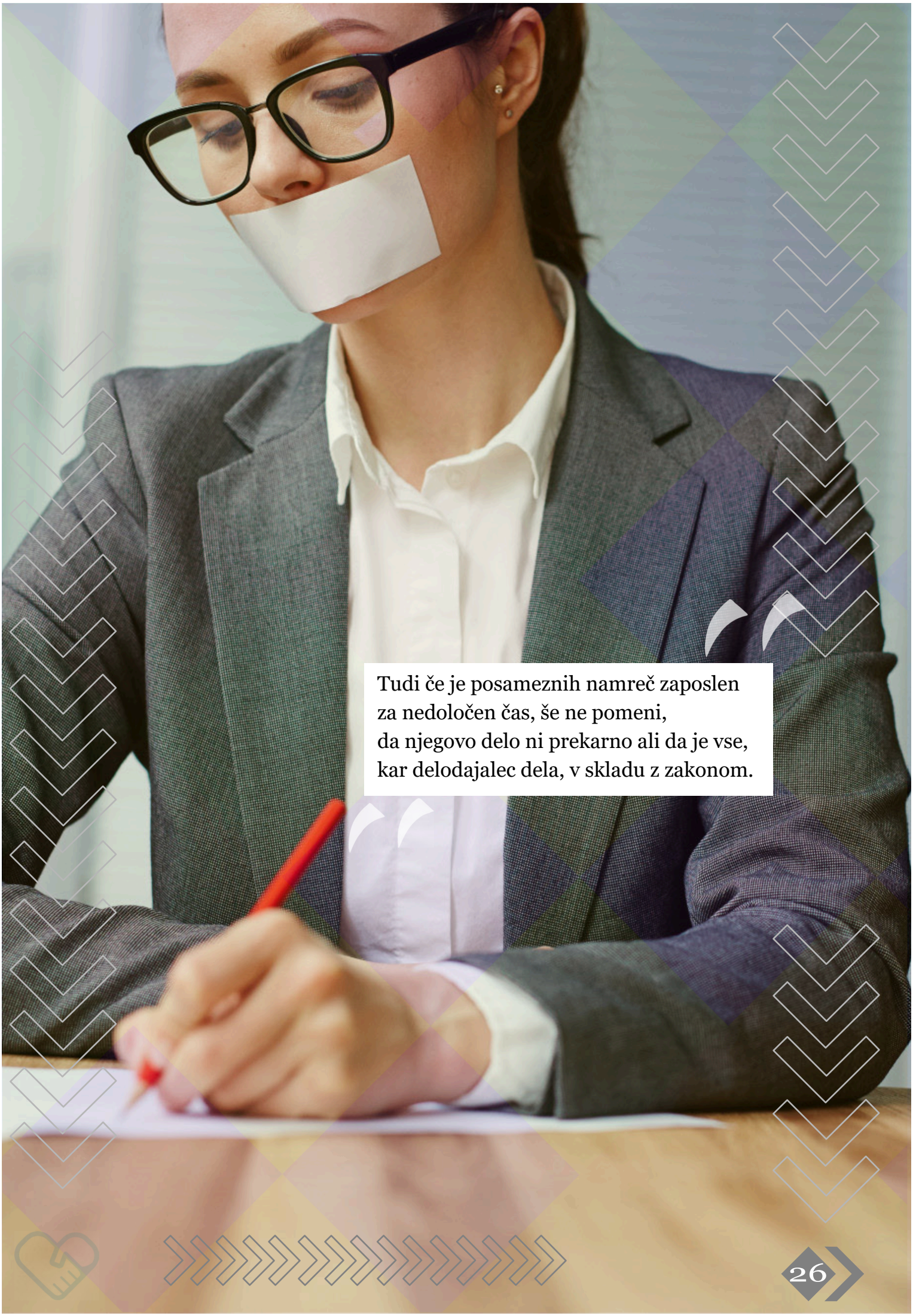
Slovenska zakonodaja postavlja jasne meje glede dovoljenih in nedovoljenih praks v delovnih razmerjih z namenom zaščite delavcev pred izkoriščanjem in zagotavljanja pravičnih delovnih pogojev.

To prepoznavanje nedovoljenih praks vključuje različne vidike delovnega razmerja, kot so:

- pogoji za opravljanje dela in omejitve delovnega razmerja za določen čas,
- delovni čas opravljanja dela,
- zagotavljanje odmorov in počitkov,
- plačilo za delo,
- disciplinska odgovornost in
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Primeri nedovoljenih praks pa, tudi pri zaposlenih za nedoločen čas, vključujejo predvsem:

- odrejanje nesmiselnih opravil,
- sistematično odrejanje premalo ali preveč zahtevnih del,
- odrejanje del, ki niso v skladu s pogodbo o zaposlitvi,
- neustrezne pogoje dela,
- zatiranje izražanja mnenja in delavskih pravic,
- kršenje pravil o varnosti in zdravju pri delu,
- izvajanje mobinga, ipd.



> Tudi če je posameznih namreč zaposlen za nedoločen čas, še ne pomeni, da njegovo delo ni prekarno ali da je vse, kar delodajalec dela, v skladu z zakonom.

ZDR-1 npr. v 7. členu opredeljuje trpinčenje na delovnem mestu kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, kar je izrecno prepovedano.

Pri zaposlovanju je potrebno omeniti še problematiko dela na črno, ki predstavlja eno od oblik nedovoljenih delovnih razmerij. To vrsto dela naslavlja Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1).

7.4 Prikrita delovna razmerja in kršitve pravic delavcev

Za prikrito delovno razmerje gre takrat, ko je razmerje med delavcem in delodajalcem navzven drugačno, kot je v resnici – glavni namen je izničenje ali zmanjšanje zaščite delavca, ki se sicer zagotavlja delavcem v rednem delovnem razmerju oziroma zaradi izogibanja plačila davkov in prispevkov.

ZDR-1 v 13. členu določa splošno pravilo: »Delo se ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Sklenitev delovnega razmerja na podlagi pogodbe civilnega prava je tako v nasprotju z ZDR-1 in pomeni prikrito delovno razmerje.«



Kakšne možnosti ima delavec, ki se znajde v prikritem delovnem razmerju?

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja iz 4. – 18. člena ZDR-1.

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni (o tem govori 200. člen ZDR-1).

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.



8 dostojno delo kot alternativa prekarnosti

> Dostojno delo je nasprotje prekarnega dela.

»Izhajajoč iz vidika človekovih pravic, je treba koncept dostojnega dela razumeti kot zavezujočo normo, utemeljeno na mednarodno- in ustavnopravnem imperativu človekovega dostojanstva, prekarno delo pa kot kršitev človekovega dostojanstva in človekovih pravic.«[15]

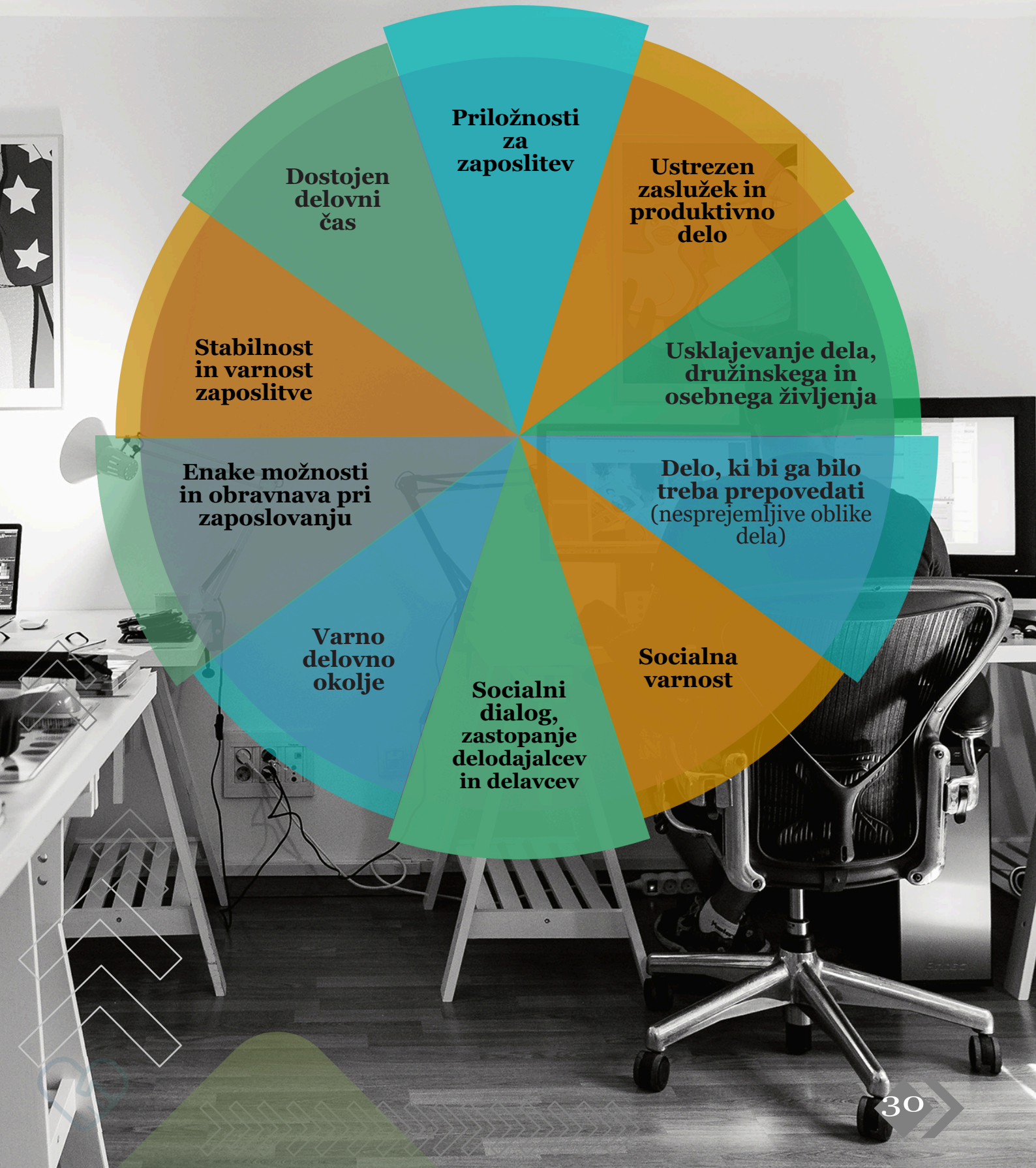
Gre za tisto oblika zaposlitve, ki delavcu omogoča ne samo preživetja, ampak dostojno življenje, v okviru katerega štejemo tudi redno in dostojno plačilo, socialno varnost, upoštevanje pravic delavca na delovnem mestu in spodbujanje socialnega dialoga.

8.1 koncept dostojnega dela po ilo

Mednarodna organizacija dela (ILO) v okviru kazalnikov dostojnega dela[16] zajema deset vsebinskih elementov, ki ustrezajo **štirim strateškim stebrom agende dostojnega dela** (ki so a) polna in produktivna zaposlitev, b) pravice pri delu, c) socialna zaščita in d) spodbujanje socialnega dialoga).



Kazalniki dostojnega dela, ki jih je leta 2012 opredelil ILO, so tako:



8.2 STATISTIKA DOSTOJNEGA DELA V SLOVENIJI

Statistični urad Republike Slovenije (SURS) običajno ob svetovnem dnevu dostojnega dela (7. oktober) objavi podatke o teh kazalnikih v Sloveniji ter v Evropi. Rezultati, ki so jih objavili v letu 2023[17] kažejo na pozitivne trende kar se tiče zaposlovanja v standardnih oblikah zaposlitve, rezultati za leto 2024 pa kažejo na porast prekarnih oblik dela.

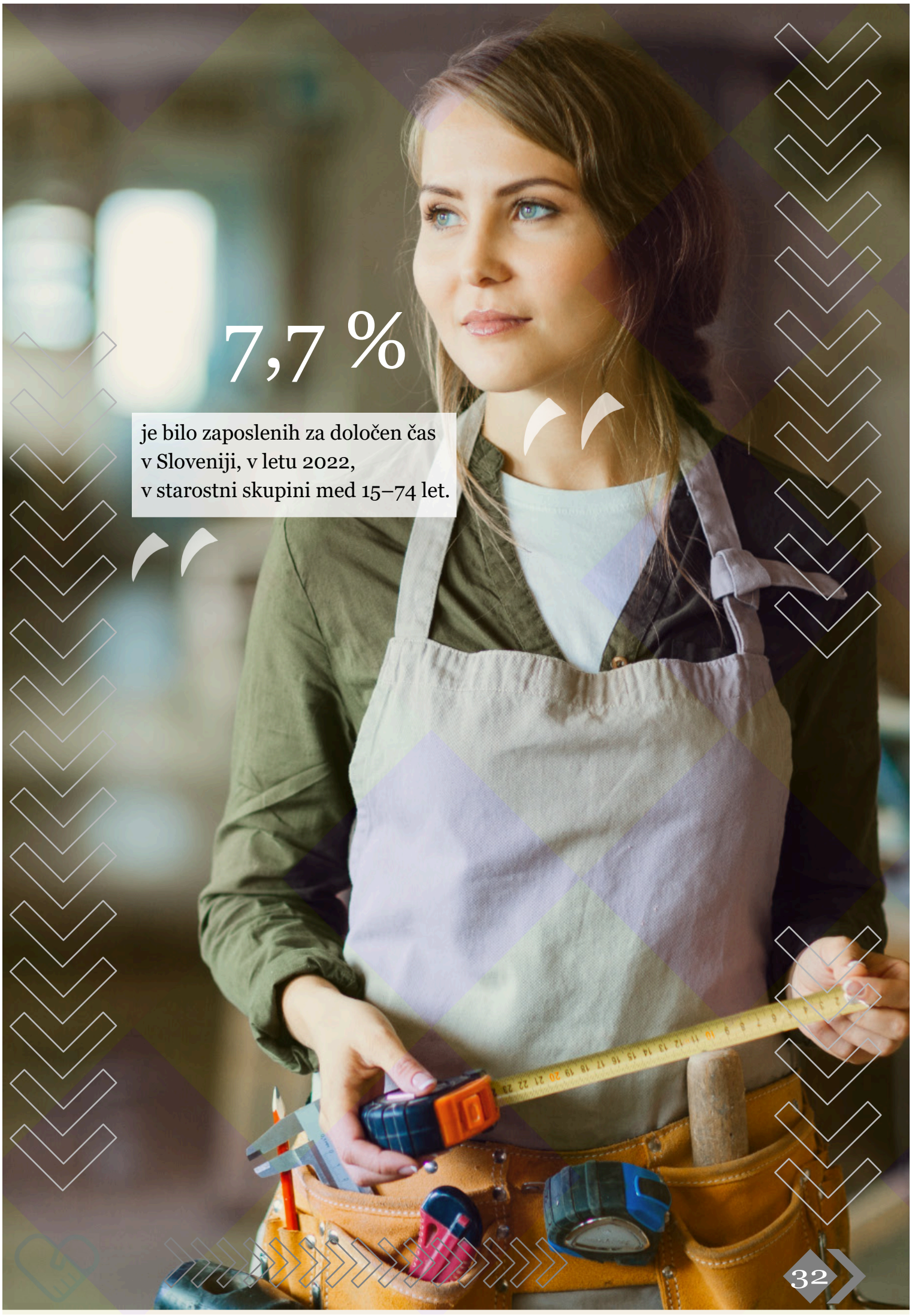
Stopnja tveganja revščine med delovno aktivnimi v Sloveniji je nižja od povprečja EU. V Sloveniji je ta 4,8 %, povprečje EU pa je 8,5 %. Najvišja stopnja tveganja revščine je v Romuniji (14,5 %), v Luksemburgu (12,9 %) ter v Španiji (11,7 %).

Kar se tiče zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, je bilo v Sloveniji leta 2012 med delovno aktivnimi, starimi 15–74 let, takšnih za 9,4 % . V povprečju so vsi delovno aktivni v Sloveniji v letu 2022 opravili 39,5 ure dela na teden, kar je nad povprečjem EU (37,9 ur).

V Sloveniji je bilo v letu 2022 med zaposlenimi v starostni skupini 15–64 let v delovnem razmerju za nedoločen čas 92,3 % oseb, za določen čas pa je bilo zaposlenih 7,7 % oseb.

»Med vsemi zaposlenimi (za določen in nedoločen čas) v Sloveniji, starimi 15–64 let, jih je 2,4 % kot razlog za opravljanje dela za določen čas navedlo, da ne morejo najti zaposlitve za nedoločen čas. Gre za najnižji delež v zadnjih desetih letih.«[18] Slovenija je s tem odstotkom pod povprečjem EU, ki znaša 4,3 % zaposlenih. Delež neprostovoljno zaposlenih za določen čas je bil v EU največji v Španiji (12,8 %), najmanjši pa v Estoniji in Avstriji (pod 1 %).

Zakaj so bili posamezniki zaposleni za določen čas?
Razlogi, ki jih navajajo, so izobraževanje oziroma šolanje (30 %), poskusna doba (21 %), narava zaposlitve (17 %), vključenost v vajeništvo ali pripravništvo (2 %), drugi razlogi (13 %), lep delež, 21 % od vprašanih, pa je v takšnem delovnem razmerju, ker ne more najti zaposlitve za nedoločen čas.



7,7 %

je bilo zaposlenih za določen čas
v Sloveniji, v letu 2022,
v starostni skupini med 15–74 let.

8.3 razlike med dostojnim in prekarnim delom

Razumevanje razlik med dostojnim in prekarnim delom je ključno za prepoznavanje pogojev, ki zagotavljajo stabilnost, varnost in kakovost življenja delavcev. Medtem ko dostojno delo temelji na spoštovanju pravic delavcev in omogoča socialno varnost, prekarno delo pogosto vodi v negotovost, slabše pogoje in omejene možnosti za napredovanje.

Primer dostojnega dela:

Zaposlitev v podjetju, kjer ima delavec pogodbo za nedoločen čas, redno plačo, plačane prispevke za socialno zavarovanje ter možnost sodelovanja pri odločitvah preko sindikata. Delavcu je omogočen plačan letni dopust in bolniška odsotnost, prav tako pa ima možnost dodatnih usposabljanj.

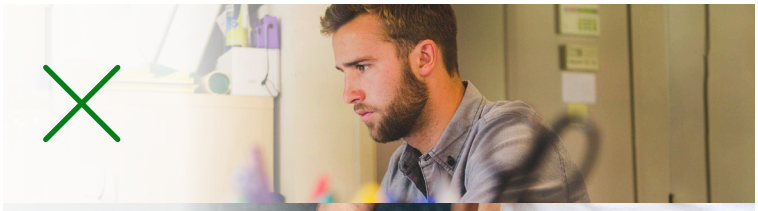
Primer prekarnega dela:

Delavec, ki dela prek podjemne pogodbe za določen čas, brez plačanih socialnih prispevkov. Delo opravlja v nevarnih pogojih, brez dostopa do plačanega dopusta ali bolniške. Plača je odvisna od količine opravljenega dela, kar povečuje finančno negotovost.



Ključne razlike med dostojnim in prekarnim delom:

Dostojno delo	Prekarno delo
Stabilna pogodba za nedoločen čas.	Pogodba za določen čas ali brez pogodbe.
Plača, ki omogoča dostojno življenje.	Nizek ali nezanesljiv zaslužek.
Socialne pravice in zaščita.	Omejen ali ničen dostop do pravic.
Možnosti za napredovanje.	Odsotnost kariernih priložnosti.
Varno in zdravo delovno okolje.	Tveganje za nevarne pogoje dela.









9 VIRI IN LITERATURA

9.1 VIRI IN LITERATURA

- Beg, E., 2022, Prekarnost dela in duševno zdravje: magistrsko delo [na spletu]. Ljubljana: E. Beg. Dostopno TUKAJ.
- Franca, V., & Domadenik, P. (2022, januar). Raziskava: Delo na domu in platformsko delo. ZDS - Regijski center za dostojno delo Ljubljana & Regionalno stičišče dostojnega dela Celje. Dostopno TUKAJ.
- Gibanje za dostojno delo in socialno družbo. (n.d.). Platformno delo. Dostopno TUKAJ.
- Jovanović, S., 2022, Značilnosti platformnega dela v Sloveniji;: magistrsko delo [na spletu]. Magistrsko delo. Ljubljana: S. Jovanović. Dostopno TUKAJ.
- Kresal Šoltes, K., Strban, G., & Domadenik, P. (Eds.). (2020). Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza. Zbirka Maksima. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Dostopno TUKAJ.
- Leburić, M., 2023, Delovnopravni položaj platformnih delavcev [na spletu]. Magistrsko delo. Dostopno TUKAJ.
- Matjašec, S., 2022, Nevidno delo brezposelnih "mladih" pri zviševanja zaposljivosti v času pandemije COVID-19 [na spletu]. Magistrsko delo. Dostopno TUKAJ.
- Peterlin, M. (2024, marec 27). Na kaj je dobro biti pozoren pri izbiri delodajalca. Psihologija dela. Dostopno TUKAJ.
- Poglajen, Č., Tekavčič, M., & Kanjuo Mrčela, A. (Eds.). (2021). Študije o prekarnosti: Interdisciplinarni pogledi. Zbirka Maksima. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Dostopno TUKAJ.
- Sindikat Mladi plus. (n.d.). Raziskava Platformno delo v Sloveniji. Dostopno TUKAJ.
- Svetovni dan dostojnega dela: Stopnja delovne aktivnosti višja od povprečja EU, delež neprostovoljno zaposlenih za določen čas manjši. (3. 10. 2023). Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno TUKAJ.
- Stanonik, A., 2016, Socialna varnost delavcev v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve: diplomsko delo [na spletu]. Diplomsko delo. Ljubljana: A. Stanonik. Dostopno TUKAJ.
- Turk, B. J. (24. 12. 2021). Kaj vse šteje kot delo na črno? Iusinfo. Dostopno TUKAJ.
- Zavod za socialno zaupništvo. (2022, junij 24). Platformno delo. Dostopno TUKAJ.

9.2 uporabne spletne povezave

- Psihologija dela
- Sindikat Mladi plus
- Regionalni center za dostojno delo Ljubljana (projekt zaključen 2022)
- European Centre for the Development of Vocational Training.
- Me slišiš? Slišim te.
- Obrazi prekarnega dela
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo
- Podkast Nehvaležni skeptiki (Sindikat Mladi plus).

9.3 viri slik

- Smiling Cafe Employees Together, Masud Allahverdizade, Pexels, LINK.
- Man in Brown Button Up Shirt Sitting on Chair, cottonbro studio, Pexels, LINK.
- Photo Of Woman Using Laptop, Pexels, LINK.
- View of steel hammer for construction work with nails, Freepik, LINK.
- Man Building, Tima Miroshnichenko, Pexels, LINK.
- Back view of a young teenager girl walking in a park on an autumn day, Wirestock, Freepik, LINK.
- Hand of businesswoman writing on paper in office, Katemangostar, Freepik, LINK.
- Portrait of lonely sad woman, Freepik, LINK.
- Entrepreneur working with bills, Pressfoto, Freepik, LINK.
- A male builder in work clothes with a protective helmet at a construction site in full growth, Pvproductions, LINK.
- Beautiful female wearing a black shirt leaning on a shopping cart in the parking lot of a shop, Wirestock, LINK.
- People working together in an warehouse, Freepik, LINK.
- Security guard at workspace, Freepik, LINK.
- Full shot man with cleaning products, Freepik, LINK.
- Woman Working at Cafe, Rahib Hamidov, Pexels, LINK.
- High angle view of the Vuzenica town in Slovenia during the daytime, Wirestock, Freepik, LINK.
- Woman in Black Crew Neck T-shirt Sitting by the Table While Using Laptop, Antoni Shkraba, Pexels, LINK.
- Man Riding a Yellow Forklift lifting Boxes, Elevate, Pexels, LINK.
- Contemplated blonde young businesswoman sitting at workplace in the office, Freepik, LINK.
- Young adult dealing with imposter syndrome, Freepik, LINK.
- Man working, Tima Miroshnichenko, Pexels, LINK.
- Smiling employee with tablet at counter in bakery, Tim Douglas, Pexels, LINK.
- Office, Work, Desk image. Tookapic, Pixabay, LINK.
- Portrait of cheerful guy in glasses sits in cafe and works on laptop pointing fingers at camera, Benzoix, Freepik, LINK.
- Laptop-3196481_1280-1, Freepik, LINK.
- Banknotes, Currency, Corruption image., Fotoblend, pixabay, LINK.
- Girl A Dark Emotional State, Freepik, LINK.
- Depressed Office, Freepik, LINK.
- Beautiful doctor in a kitchen with vegetables, Prostooleh, Freepik, LINK.
- James K. Alston, Freepik, LINK.
- Full shot man climbing ladder, Freepik, LINK.
- Close-up hand pulling out pocket, Freepik, LINK.
- Man, Work, Desk image, SnapwireSnaps, Pixabay, LINK.
- Impossible to speak, Pressfoto, Freepik, LINK.
- Front view of female chef in the kitchen slicing vegetables, Freepik, LINK.
- Over the shoulder view man playing piano, Freepik, LINK.
- Thoughtful carpenter with tape measure, Pressfoto, Freepik, LINK.

9.4 končne opombe

1. Barbara Kresal: Vpliv prekarizacije dela na individualne pravice delavcev, 16.

2. Več o tej vsebini v Turk, B. J. (2024, december 19). Kaj vse šteje kot delo na črno? Iusinfo. Dostopno na: https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/290877

3. Raziskava MAPA – stran 19. Dostopno na: https://institut-delo.com/DOC22/Prekarno_delo.pdf?LV=1

4. Žagar K., Eror A., Samostojno poklici. 2020. Dostopno na: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2020/Samostojni_poklici.pdf

5. Več o vsebini: https://zssszaupnikvzd.si/baza-znanja/platformno-delo/platformno-delo/

6. Kresal Šoltes, K., Strban, G., & Domadenik, P. (Eds.). (2020). Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza. Zbirka Maksima. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta & Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. ISBN 978-961-240-356-0 (PDF). Dostopno na: http://www.ef.uni-lj.si/zaloznistvo/maksima

7. Deakin Simon, 2016. New Forms of Employment: Implications for EU Law – The law as It Stands, v: Blanpain Roger & Hendrickx (ed.): New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International, p. 43-53.

8. Kresal B., 2011. Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve, Delavci in Delodajalci 2-3/2011, str. 169 – 183.

9. Kanjuo Mrčela, Ignjatovič, 2015, Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. Stoletja, Teorija in praksa let. 52, 3/2015.

10. To so aktualni podatki v času pisanja te publikacije. Najbolj aktualne SZRS objavlja na svoji spletni strani v zavihku Delo in brezposelnost, ki je dostopno na: tps://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/3

11. SURS: Število delovno aktivnih preseglo milijon. Dostopno na: https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/12796
https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/12925

12. ibid.

13. Več o prikritih delovnih razmerij je zapisanega v podpoglavju 7.4.

14. VDSS,sodba Pdp 915/2014.

15. Raziskava MAPA, str. 19. dostopno na: https://institut-delo.com/DOC22/Prekarno_delo.pdf?LV=1

16. Dostopno na: https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators

17. Svetovni dan dostojnega dela: Stopnja delovne aktivnosti višja od povprečja EU, delež neprostovoljno zaposlenih za določen čas manjši. (2024, december 19). Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno na: https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11398.

18. Ibid

dostojno delo za mladinske delavce
2024

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira Evropska unija

dostojno delo

dostojno delo za mladinske delavce 2024