

Prekarno delo

Avtor:

prof. dr. Marjan Bilban, ZVD Zavod za varstvo pri delu

V Evropi se trg dela od leta 1980 spreminja, bolj stabilne zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, s stabilnim dohodkom in gotovostjo zaposlitve postopoma nadomeščajo nove, bolj fleksibilne – prekarne oblike zaposlitev, ki povečujejo negotovost na trgu dela. Te vrste zaposlitve v Evropi trenutno predstavljajo okoli 15 % vseh zaposlitev. Delo in pogoji zaposlitve pomembno vplivajo na zdravje delavcev in njihovih družin; delo torej predstavlja pomembno determinanto zdravja. Vse oblike zaposlitve, ki niso zaposlitve za nedoločen čas, lahko opredelimo kot prekarne, pomembno pa je znotraj skupine prekarnih del opredeliti tista dela, ki predstavljajo tveganje za zdravje, in tista, ki takšnega tveganja ne predstavljajo. Razdelimo jih lahko tudi glede negotovosti oz. nestabilnosti dela. Prekarni delavci pogosto opravljajo najzahtevnejša dela, delajo v slabših delovnih pogojih, imajo manj usposabljanj na delovnem mestu ter so deležni manj izobraževanj s področja varnosti in zdravja pri delu. Negotovi pogoji dela povzročajo občutek splošne negotovosti in povečujejo z delom povezan stres. Ugotovljeno je bilo, da je največ prekarnih oblik dela med ženskami, mladimi in med priseljenci.

Kronični stres, ki pri prekarnem delu nastane zaradi neravnovesja med zahtevami in nadzorom nad delovnim okoljem,

negativno vpliva na zdravje po različnih poteh. Vse več je dokazov, da negotovost zaposlitve in kratkotrajna zaposlitvena razmerja značilno povečujejo tveganje za nastanek poškodb pri delu, slabše je samoocenjeno zdravje in pogostejši je prezentizem.

Številni avtorji ugotavljajo, da obstaja povezava med nestabilnimi oblikami zaposlitve in duševnimi motnjami, kot so depresija, anksioznost in povečana samomorilnost. Učinek na nastanek anksioznosti oz. na nastanek depresije je medsebojno neodvisen in ga ni mogoče razložiti s spolom, izobrazbo, zakonskim stanom, velikimi dogodki v življenju, financami ali osebnostjo. Največje tveganje za razvoj depresije imajo delavci z negotovim delovnim mestom v kombinaciji s preteklo izkušnjo dolgotrajnejše brezposelnosti. Negotovo delovno mesto in podaljšan stres sta povezana s tveganimi vedenji, kot sta kajenje in škodljivo uživanje alkohola. Nevarno delovno okolje, količina dela, prekarlost in socialna podpora so dejavniki, povezani s škodljivim dolgotrajnim uživanjem alkohola in opijanjem, kaditi pa naj bi posamezniki začeli zaradi občutka slabega nadzora nad lastnim življenjem, kroničnega stresa in družbene izolacije. V nekaterih raziskavah so ugotovili povezanost med začasnim delom in bolečinami v mišicah oz. bolečinami v križu. Negotovost na delovnem mestu vpliva na nastanek koronarne bolezni, arterijske hipertenzije in povečuje tveganje za ishemijo srca, predvsem zaradi pomanjkanja socialne podpore na delovnem mestu in napetosti, ki nastane kot posledica nizke stopnje odločanja v povezavi z visokimi zahtevami. Kronični stres, ki je lahko posledica negotovosti, dokazano vpliva na nastanek metabolnega sindroma in debelosti. Osebe, ki so pri svojem delu izpostavljene kroničnemu stresu, imajo celo do dvakrat povečano tveganje za razvoj metabolnega sindroma. Ni pa vsako prekarno delo tudi povezano z nižjim statusom in večjo negotovostjo. Kadar so fleksibilne oblike dela izbrane prostovoljno, imajo delavci nadzor nad delovnim časom, pridobivajo raznolike izkušnje in lahko začasno zaposlitev uporabijo kot vstopna vrata do stalne zaposlitve, se zadovoljstvo pri delu in kakovost življenja lahko povečujeta. To še posebej velja za visoko kvalificirane delavce, ki tak tip zaposlitve doživljajo kot priložnost za učenje – novo okolje, novi ljudje, nove metode, itd.



UVOD

V evropski prostor vstopi izraz prekarnost v splošno rabo konec prejšnjega stoletja, ko predstavlja neposreden odgovor na naglo razraščanje prej manj pogostih atipičnih pogodb, vezanih na nestabilne oblike dela, z navadno nižjim plačilom ter manj delavskimi pravicami. V kontekstu regulacij socialne države se je termin prekarnost nanašal na povečano krčenje delavskih pravic, ki so si jih v preteklosti postopoma izborili delavci in ki so postopoma pronicale tudi v delovnopravne nacionalne zakonodaje. Prvotna razumevanja prekarnosti je tako potrebno razumeti v kontekstu preobrazbe socialnih in delavskih pravic ter krčenja socialne države, kjer se je med drugim za nekatere delavce opuščalo kritje zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, ob tem so se reformirali tudi pokojninski skladi ter privatiziral javni sektor¹.

Osnova za prekarno delo izhaja iz slovenske zakonodaje o delovnih razmerjih, ki navaja, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba za določen čas pa izjema, možna le pod določenimi pogoji, ki jih pa ne določa delodajalec². Izraz prekarna zaposlitev (angl. precarious employment) danes še nima univerzalno sprejete definicije. Pogosto se tako zaposlitev opisuje z izrazi, kot so na primer: »negotova zaposlitev«, »netipična«, »pogojna«, »začasna«, »obrobna«, »nestabilna«, »nestandardna« ali »alternativna« zaposlitev, v zadnjem času tudi kot »podzaposlitev«. Prekarno zaposlitev je potrebno obravnavati kot večdimenzionalen konstrukt nekje na kontinuumu med zaposlitvijo za polni delovni čas, stalno zaposlitvijo in brezposelnostjo. Posledično tak tip zaposlitve zajema vrsto dogovorov o zaposlitvah, katerim so skupni nestabilnost/fleksibilnost, primanjkljaj koristi in nemoč kot tudi ranljivost tako zaposlenega posameznika³.

Prekarnost lahko razumemo kot družbeno tendenco posploševanja socialne negotovosti, ki izvira iz sodobnega ekonomskega in zaposlovalnega sistema družbe⁴. Slednji je utemeljen v idejah ekonomistov iz sedemdesetih let 20. stoletja, ki so razvijali neoliberalni ekonomski model. Pri tem so predpostavljali, da rast in razvoj temeljita na tekmovanju na trgu. Tako so razvili zahtevo, da se vsi vidiki življenja podredijo tržnim načelom. Na področju dela je to pomenilo, da so pričeli tveganja in negotovosti prenašati na zaposlene in njihove družine⁵. Prekarizacijo spremljajo tudi sklicevanje delodajalcev in politikov na strahove o sposobnosti tekmovanja in konkuriranja v globaliziranem svetu, privatizacija storitev, produkcija v zadnjem možnem momentu in fleksibilno upravljanje s človeškimi viri⁶.

Prekarnost je lahko posledica delovne aktivnosti, ki se večinoma ne opravlja v okviru delovnega razmerja, torej na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pri čemer posameznik, ki opravlja delo, ni sam izbral takšnega načina dela (denimo zaradi izrazite poslovne konkurenčne prednosti na trgu, želje po samostojnem opravljanju dela brez razmerja podrejenosti). Prekarne oblike dela so lahko tudi tiste, kjer delavec delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, a je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom od polnega.

Prekarno delo se velikokrat skriva tudi za pojmom **fleksibilnega dela**. Izraz fleksibilno delo je v takem primeru zavajajoč, saj je razlog njegovega opravljanja ekonomska prisila.

Delo, ki ga posameznik opravlja po pogodbah civilnega prava, ima sicer lahko za posledico prekarnost, vendar ni vsako delo, ki se opravlja po pogodbah civilnega prava oziroma delo, ki ga opravi samozaposlena oseba, že prekarno delo. Tako ne bo šlo za prekarnega delavca tedaj, ko je posameznik zaposlen, hkrati pa opravlja delo po avtorski pogodbi samoiniciativno, za dodatni zaslužek. V prekarnem položaju pa je denimo posameznik, ki delo opravlja za enega ali več naročnikov, da bi si zagotovil sredstva za dostojno preživetje.

Običajna delovna razmerja so opredeljena s pogodbo o zaposlitvi, kar zahteva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ta delavcu zagotavlja tudi delavske pravice, kot so zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, povračila potnih stroškov, plačane malice, plačan dopust, regres, plačana bolniška odsotnost, porodniški dopust in urejen delovni čas. Ker prekarni delavci opravljajo večinoma aktivnosti, ki ne temeljijo na pogodbi o zaposlitvi, nase prevzamejo vsa tveganja in stroške, ki se pojavijo ob delu, ob tem pa imajo omejene pravice iz delovnega razmerja^{7,8}.

V prekarnost vodi torej predvsem kratkotrajna in občasna delovna aktivnost, poleg tega pa se problematičnost prekarnih oblik dela kaže tudi v tem, da prekarni delavci v večini primerov nimajo zagotovljenega zadostnega plačila za preživetje, so brez pravic do plačanega dopusta in regresa, malice, povračila stroškov za prevoz in kar je bistveno, imajo šibko socialno varnost, saj ne dobijo plačanih prispevkov na način, kot jih delodajalec mesečno plačuje delavcem, ki so pri njem v delovnem razmerju (prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter prispevkov iz naslova starševskega varstva). Posameznik se v strahu pred finančno stisko žene do skrajnosti in za to prejema vložnemu delu nesorazmerno plačilo, ob tem pa pozabi na svoje zdravje⁷. Prekarno delo tako vodi v segmentacijo na trgu dela, kar pomeni ustvarjanje neut-



meljenih razlik med vključenimi in izključenimi delavci. Prekarnost je značilna za določene skupine posameznikov, predvsem glede na starost (starejši ter mlajši delavci), spol (ženske) ali poklic (novinar, kulturnik ...).

O prekarnih oblikah dela govorimo tudi tedaj, ko posameznik opravlja delo izven delovnega razmerja, torej po pogodbah civilnega prava ali v okviru statusa samozaposlene osebe, čeprav delo dejansko opravlja v odvisnem, podrejenem razmerju in v okoliščinah, v katerih bi po zakonu morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi in bi posameznik moral delo opravljati znotraj delovnega razmerja. Tu gre za nezakonito obliko dela, in sicer za prikrita delovna razmerja, proti katerim lahko posameznik uveljavlja pravno varstvo.

Prekarno delo se velikokrat skriva tudi za pojmom fleksibilnega dela. Izraz fleksibilno delo je v takem primeru zavajajoč, saj je razlog njegovega opravljanja ekonomska prisila, kar pomeni, da delavec v danem položaju nima druge možnosti, da bi si zagotovil sredstva za preživetje. Čeprav je marsikomu takšna odločitev izbira, je bila ta odločitev leta 2011 za 62 % vseh prekarnih delavcev nujna, saj druge zaposlitve niso našli².

V primeru, ko posameznik ni zaposlen po pogodbi o zaposlitvi, ampak dela na podlagi drugih pravnih oblik, ima lahko tako delo vse znake delovnega razmerja. V takem primeru ima delavec možnost, da uveljavlja obstoj delovnega razmerja na delovnem sodišču.

Prekarne oblike dela se včasih omenjajo kot dobre ali celo nujne za povečevanje konkurenčnosti. Nova ekonomska politika 21. stoletja, še bolj pa kapitalizem kot prevladujoč družbeno-ekonomski sistem, stremi k stalni ekonomski rasti in fleksibilnosti tržišča ter delovnih razmerij. Vsekakor je ključno, da so storitve opravljene čim ceneje (zmanjševanje stroškov delovnega procesa), saj je s tem omogočena večja konkurenčnost na trgu dela. Pojmovanje konkurenčnosti kot zmanjševanja stroškov delovnega procesa s pomočjo prekarnih oblik dela pa je nedopustno, saj ruši eno od pomembnih vlog dela – zagotavljanje socialne varnosti. Da bi podjetja redno zaposlila ljudi in jim plačevala vse prispevke, ki so jih po ZDR dolžna, se ne izplača. Pogosteje se odločijo

nekomu ponuditi delo za krajši čas, ki je malo bolje plačano kot sicer, ker je to za podjetje še vedno manjši finančni zalogaj, hkrati pa tako zaposleni pogosteje delajo izven normalnega delovnega časa in običajno tudi bolj intenzivno. Ker je takšno delo hitro in lažje dostopno kot delo za nedoločen čas, se ga ljudje v finančni stiski, sploh v času gospodarske krize in visokega porasta brezposelnosti, redno poslužujejo. Prekarne zaposlitve zato škodujejo "pošteni konkurenci", podjetjem, ki nudijo redno zaposlitev, ker imajo z isto storitvijo več stroškov zaradi plačevanja davkov in prispevkov za redno zaposlenega delavca. Je pa res, da "poštena podjetja" predstavljajo boljše delovno okolje, ker zaposleni za nedoločen čas čutijo pripadnost delodajalcu in sodelavcem, hkrati pa se izboljšajo odnosi in poveča produktivnost. Žal pa to ni dovolj, da bi takšna podjetja uspešno delovala – v ospredju je vendarle dobiček⁴.

Delavec, ki ga spremlja nenehna skrb, ali bo zaslužil dovolj za preživetje in v večini primerov veliko časa nameni tudi iskanju redne zaposlitve ali drugih virov zaslužka, se težje identificira s podjetjem oz. čuti pripadnost delodajalcu in sodelavcem, kar vpliva na odnose v podjetju in posledično na produktivnost.

Prekarnost je lahko posledica delovne aktivnosti, ki se ne opravlja v okviru delovnega razmerja, torej na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Prekarne oblike dela so lahko tudi tiste, kjer delavec delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, a je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom od polnega.

McKay in drugi^{9,10} povzemajo različne dejavnike, ki jih kot relevantne za razrast prekarnih delovnih mest izpostavljajo preučevalci prekarnosti:

- » spremembe v strukturi in organizaciji dela;
- » politike držav članic EU, ki podpirajo privatizacijo in najemanje delovne sile;
- » naraščajoča brezposelnost in spremembe v načinih dostopa do zaposlitve;
- » porast projektne dela;
- » ekonomska neenakost;
- » naraščanje deleža ekonomskih migrantov;
- » razrast neplačane pripravnosti in prostovoljnega dela kot oblika dostopa do izkušenj na delovnem mestu;
- » prožnost trga dela¹¹.

Porast prekarnih oblik zaposlitve se povezuje z večjim tveganjem za nastanek revščine, saj se delavci v prekarnih oblikah zaposlitve pogosteje znajdejo v položaju zaposlenih revnih, v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve pa imajo tudi slabši delovni in socialnopravni položaj, slabšo varnostno mrežo, slabše izhodiščne oz. manjše možnosti za usposabljanje, izobraževanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti ter večjo negotovost pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja. »Med njimi je več tistih, ki prihajajo iz ranljivejših skupin, prav tako pa so tudi v svoji zaposlitvi bolj ranljivi«¹².

Zadnja leta naša država beleži vedno večji vpliv globalizacije, kamor sodi tudi porast prožnih oblik



zaposlovanja – med njimi so tudi oblike prekarnege dela. Naj bo to vpliv ekonomske krize ali splošne želje podjetnikov in delodajalcev po zniževanju stroškov poslovanja prihaja do poslabševanja delovnih razmer, nižanja življenjskih in delovnih standardov ter vseslovenskega porasta tveganja revščine. V primerjavi s preostalo Evropsko unijo slovenski delavci delajo več in so manj zadovoljni z delom. Poslabšanje razmer na trgu dela, odpuščanja in majhno število novih prostih delovnih mest so povečali občutek zaposlitvene negotovosti in zmanjšali socialno varnost med delovnim prebivalstvom Slovenije. Kot primer, četrtna moških in žensk se boji, da bo v naslednjih šestih mesecih izgubila delovno mesto^{13,14}. Avtorji raziskave Wage dynamics network za leto 2014 v Sloveniji so ugotovili, da so podjetja med leti 2010 in 2013 zmanjšala število delovnih mest, hkrati pa pogosteje uporabljala zamrznitve novih zaposlitev, nepodaljševanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in odpuščanja študentov. Takšni ukrepi najbolj prizadenejo tiste delavce, katere delovna zakonodaja ščiti najmanj – študente, agencijske delavce in samostojne podjetnike. Ugotovljeno je bilo tudi, da so se novonastala podjetja zelo rada posluževala prekarnege oblike dela^{14,15}.

Prekarizacija zaposlovanja se dogaja na več ravneh: »nanaša se na slabšanje delovnih pogojev za delavce in delavke, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi in slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije, povečano moč delodajalcev in pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji.« Prekarizacija pa ne zaobjema zgolj delovnega okolja, pač pa se s področja dela prenaša tudi na druga področja, zato je smiselno govoriti o prekarizaciji celotnega življenja. Prekarizacija zaposlovanja kaže na krizo uveljavljenih institucij, ki razraščajočega pojava niso bile sposobne omejiti. Tu raziskovalci prekarizacije posebej izpostavljajo sindikate, ki z državo in delodajalci vodijo neuspešen socialni dialog in potihoma pristajajo na slabšanje položaja delavcev in delavk predvsem v prožnih oblikah zaposlitev. Njihovo delovanje in aktivnosti so v prvi vrsti omejene na branjenje že pridobljenih delavskih pravic, ki pripadajo le delavcem in delavkam v standardnih zaposlitvah. Vse večji delež zaposlenih teh pravic nima, hkrati pa njihovih interesov v razmerju do države in delodajalcev tudi nihče ne zastopa¹⁶.

RAZLIKA MED REDNO ZAPOSILTVIJO IN PREKARNIMI OBLIKAMI ZAPOSILITVE

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR 1 (2013) določa obveznosti obeh strani, ki sta sklenili pogodbo o zaposlitvi. Za delovno razmerje so značilni sledeči elementi¹⁷:

- » delavec delo opravlja osebno;
- » delo se opravlja nepretrgoma, kontinuirano;
- » delavec za opravljeno delo prejema plačilo;
- » delavec opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca;
- » delavec opravlja delo v organiziranem procesu delodajalca.



V skladu z zakonom o delovnih razmerjih je delodajalec obvezan, da:

- » zagotavlja delo, za katerega se je z delojemalcem dogovoril v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec zagotoviti tudi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. Omogočiti mu mora tudi prost dostop do poslovnih prostorov,
- » plačuje delavca za opravljanje dela,
- » zagotavlja varne delovne razmere,
- » varuje delavčevo osebnost in njegovo dostojanstvo pri delu,
- » varuje zasebnost in osebne podatke zaposlenih.

Bistvene razlike med redno zaposlitvijo in prekarnimi oblikami zaposlitve se kažejo v tem, da prekarni delavci večinoma nimajo zagotovljenega plačila za preživetje, da so brez pravic plačanega dopusta in regresa, malice in povračila stroškov za prevoz. Delodajalci prekarnim delavcem za razliko od redno zaposlenih prav tako ne plačujejo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za zavarovanje za primer brezposelnosti in prispevkov iz naslovov starševskega varstva. Vse to vodi v šibko socialno varnost prekarno zaposlenih¹⁷.

Kalleberg² te razlike in spremembe, ki jih predstavlja prekarizacija trga dela, povezuje z:

- » upadom povezanosti z delodajalcem,
- » povečanjem trajne brezposelnosti,
- » rastjo dojete negotovosti zaposlitve,
- » povečanjem števila nestandardnih oblik dela in priložnostnih del,



- » pospešenim premikanjem tveganja iz delodajalca na delojemalca.

OBLIKE PREKARNIH ZAPOSILITEV IN REGULACIJA TRGA DELA

Prekarnost nastopa v več oblikah. Gre za delovne aktivnosti, ki se večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, ki torej ne temeljijo na pogodbi o zaposlitvi. Prekarne oblike dela pa se lahko pojavijo tudi v delovnih razmerjih, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom.¹⁷

Rodgers in Rodgers¹⁸ tako opredelita štiri značilnosti prekarnih zaposlitev:

- » kratkoročnost, omejenost trajanja zaposlitve oz. visoka verjetnost prekinitve delovnega razmerja;
- » pomanjkanje nadzora nad delovnimi pogoji;
- » izguba varnosti zaposlitve (pravna varnost zaposlenih, možnost sindikalnega zastopanja, socialna varnost ipd.);
- » nizki dohodki (pod mejo revščine) oz. nenehna nevarnost zdrs pod mejo revščine.

Lappora je k prekarnosti pristopal na podoben multidimenzionalen način. Prekarnost je opredelil na podlagi štirih dimenzij. V tem kontekstu so ga zanimale:

- » časovni vidik prekarnosti (tveganje za izgubo zaposlitve, kontinuiteta zaposlitvenih obetov);
- » družbeni oz. socialni vidik (socialne pravice in zaščita);
- » ekonomski vidik (prihodkovna varnost);
- » stabilnost delovnih pogojev.

K multidimenzionalnemu pristopu bi lahko uvrstili tudi Standingov model sedmih oblik z delom povezane varnosti⁵:

varnost na trgu dela (zadostne priložnosti zaslužka, ki se na makro nivoju odražajo v zavezi držav za polno zaposlenost);

- » varnost zaposlitve (zaščita pred arbitrarno prekinitvijo delovnega razmerja, regulacija zaposlovanja in odpuščanja; kazen za delodajalce v primeru kršitev pravil itd.);
- » varnost službe (sposobnost in priložnost obdržati zaposlitveno »nišo«, sem sodijo tudi ukrepi za ohranjanje spretnosti, priložnosti za zvišanje statusa in prihodka ipd.);
- » varnost dela (varnost pri delu, kamor sodi preprečevanje nesreč in bolezni pri delu s pomočjo pravil o varnosti in zdravju, omejitev delovnega časa, nočnega dela, vključno s kompenzacijami za delovne nezgode);
- » varnost razvijanja spretnosti (priložnost za pridobivanje novih spretnosti skozi pripravništvo oz. vajeništvo, izobraževanje ob delu, priložnosti za uporabo kompetenc);
- » varnost prihodka (zagotovljen stabilen dohodek, zaščiten z npr. minimalno plačo, indeksacijo plač, primerna socialna varnost, progresivno obdavčenje, ki zmanjšuje neenakost in dopolnjuje nizke dohodke);

varnost zastopanja (imeti skupen glas na trgu dela, ki ga predstavljajo npr. neodvisni sindikati, pravica do stavke ipd.)³.

Pomanjkanje teh zagotovil je značilno za različne oblike zaposlitev, ki so v Sloveniji opredeljene v ZDR 1, Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah in obligacijskem zakoniku, povzete pa v informacijski zloženki za prekarne delavce¹⁷. Te oblike dela so:

- » zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- » delo za določen čas,
- » avtorska pogodba,
- » podjemna pogodba oz. pogodba o delu,
- » samozaposlitev,
- » študentsko delo,
- » pripravništvo,
- » agencijsko delo oz. delo pri delodajalcu, ki posreduje delovno silo in tako zagotavlja delavce drugemu uporabniku.

Naštete oblike zaposlitve vodijo k zmanjšanju zaščite delavcev in prenesejo nanje dodatne odgovornosti. Posamezniki tako niso več zaposleni, temveč »prosti igralci« na slabo reguliranem trgu dela⁶. Med dejavniki, ki naj bi prispevali k prekarizaciji in vse večji pogostosti takšnih zaposlitev, strokovnjaki navajajo^{5,6,9}:

- » nizko gospodarska rast,
- » nezadostne kvalifikacije,
- » prehod v poindustrijsko, storitveno družbo,
- » povečanje deleža zaposlenih žensk,
- » t. i. outsourcing – globalizacija in možnost premeščanje proizvodnje in storitev v tujino,
- » slabljenje sindikatov,
- » deregulacijo trga dela,

- » ideološke premike v smeri individualizma in osebne odgovornosti za delo in družinsko življenje,
- » večanje konkurenčnosti z zmanjševanjem stroškov delovnega procesa (nižanje mase plač).

V Sloveniji se lahko delavci, ki menijo, da njihov delodajalec krši delovnopravno zakonodajo, obrnejo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo. V primerih, ko gre za neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti, ki so nastale ob sklenitvi npr. pogodbe o delu, lahko delavec svoje pravice zaščiti z uveljavljanjem klasičnih civilnopравnih zahtevkov. Poleg tega pa lahko delavec uveljavlja obstoj delovnega razmerja, če ugotovi, da so v njegovi zaposlitvi prisotni vsi elementi delovnega razmerja¹⁷.

OBLIKE PREKARNEGA DELA

Pri delu preko **avtorske pogodbe** razmerja med izvajalcem in stranko ne spadajo pod delovnopravno zakonodajo, pač pa ta delovna razmerja urejajo pogodbe civilnega prava, ki jih natančneje opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, ta pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Avtorsko pogodbo se sklene, če gre za individualno intelektualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ne glede na način izraza. Naročnik nadzoruje posel in daje navodila, če s tem ne posega v avtorjevo svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja¹⁷.

Ena od pomembnejših razlik med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu so nižji stroški za naročnika dela, saj ta z razliko od pogodbe o zaposlitvi za stranko ne plačuje socialnih prispevkov. Sem spadajo: govornjena ali pisana dela, predstavitev iz znanstvenega ali tehničnega področja, glasbena, gledališka ali likovna dela, arhitekturni projekti, koreografska in pantomimska dela, fotografska ali avdiovizualna dela ipd.

Podjemna pogodba je pogodba civilnega prava, ki jo natančneje opredeljuje Obligacijski zakonik. Ta pogodba podjemnika zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo določene stvari, fizično ali umsko delo ipd., naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal. Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov ipd. Kot avtorska pogodba tudi podjemna pogodba ne predstavlja delovnega razmerja, ampak eno izmed oblik pogodbenega razmerja, preko katere se podjemnik zaveže za končni izdelek. Razlika med avtorsko in podjemno pogodbo je predvsem v vsebini opravljenega dela. Avtorska pogodba se lahko uporablja takrat, kadar se opravi neko avtorsko delo, kot ga opredeljuje Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Ko gre za naročilo, kjer ne gre za individualno intelektualno avtorsko storitev, pa velja podjemna pogodba¹⁷. Tudi ob teh oblikah delovnega razmerja je pomembna opomba, da delo na podlagi pogodb civilnega prava samo po sebi ne pomeni, da je to delo prekarno. Delo preko takih pogodb lahko namreč opravlja tudi posameznik, ki je v delovnem razmerju in mu tovrstno delo predstavlja dodatni zaslužek. Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov ipd. Podjemna pogodba

ne predstavlja delovnega razmerja, ampak eno izmed oblik pogodbenega razmerja, ko se podjemnik zaveže za končni izdelek. Posameznik, ki opravlja delo na podlagi podjemne pogodbe, prevzame poslovni riziko.

Delo na podlagi pogodb civilnega prava samo po sebi ne pomeni, da je to delo prekarno. Delo preko takih pogodb lahko opravlja posameznik, ki je v delovnem razmerju in mu le-to predstavlja dodatni zaslužek. Tako delo lahko opravlja posameznik, ki bi lahko uveljavljal obstoj delovnega razmerja na sodišču, saj dela v prikitem delovnem razmerju. Lahko pa preko pogodb civilnega prava dela nekdo, katerega delo nima elementov delovnega razmerja, niti ni drugje zaposlen, želel pa bi si redne zaposlitve.

Samozaposleni niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje, saj na trgu dela delujejo samostojno, kot poslovni subjekti in z naročniki poslovno sodelujejo kot enakovredni partnerji, zanje opravljajo pridobitno dejavnost v svojem imenu in za svoj račun. Zanje veljajo pravila (pogodbenega) civilnega ter gospodarskega prava. Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo bodisi iz lastne podjetniške iniciative bodisi iz nuje, ker so nezaposleni¹⁷, saj je status samozaposlenega v vse več primerih s strani delodajalca postavljen kot izhodiščni pogoj za pridobitev dela. Samozaposleni delavci (pri nas so to najpogosteje samostojni podjetniki, pa tudi samostojni novinarji in samostojni kulturni delavci) imajo namreč malo oz. redke koristi delovnopravnega varstva, zato se delodajalci zaradi nižjih stroškov dela pogosto poslužujejo možnosti najemanja samozaposlenih delavcev. Tovrstni »neodvisni« zunanji pogodbeniki ali podizvajalci so široko zlorabljeni delovna sila, ki delodajalcem omogoča izogibanje obveznostim delovnopravne zakonodaje ter iz nje izhajajočih delavskih pravic (prav tam). Seveda pa je potrebno ob tem dodati, da vseh samozaposlenih njihovi pogodbeniki ne izkoriščajo za prikrita delovna razmerja, kot tudi niso vsi samozaposleni že tudi prekarni delavci. Visok delež samozaposlenih je lahko namreč tudi značilnost družb z razvitimi določenimi panogami, kot sta denimo kmetijstvo in turizem. V Sloveniji je delež samozaposlenih relativno visok; leta 2014 je bilo samozaposlenih 13,3 odstotka delovno aktivnih oseb, kar je blizu povprečja EU (15 odstotkov). Z vidika delavcev je samozaposlovanje izhod iz stanja brezposelnosti, delodajalci pa na ta način zmanjšujejo stroške dela. Samozaposleni niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje. Gre za osebe, ki samostojno delujejo na trgu dela in storitve opravljajo v svojem imenu in za svoj račun. Za samozaposlene veljajo pravila (pogodbenega) civilnega ter gospodarskega prava. Delovno pravo pride v poštev v primerih, ko samozaposleni sklepajo pogodbe o zaposlitvi z drugimi osebami, ki uživajo status in varstvo delavca po Zakonu o delovnih razmerjih. Slovenija je imela lansko leto med vsemi evropskimi državami najhitrejšo, 16 % rast števila samozaposlenih. Najpogosteje so samozaposlene osebe samostojni podjetniki, v to kategorijo pa spadajo tudi nekateri samostojni poklici, npr.: samostojni novinar, samostojni kulturni delavec idr. (Samostojni) podjetnik je po Zakonu o gospodarskih družbah fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Samostojni podjetnik kot poslovni subjekt nastopa na trgu samostojno in z naročniki, kot enakovredni partner poslovno sodeluje v svojem imenu



in za svoj račun. Samozaposleni se za samostojno delovanje na trgu dela odločajo bodisi iz lastne podjetniške iniciative bodisi iz nuje, ker so nezaposleni. Prekarni delavci imajo včasih (lahko) status samozaposlene osebe. Vendar niso vsi samozaposleni že prekarni delavci. Pogosta praksa pa je, da delodajalec ali naročnik posla pogojuje opravljanje dela posamezniku s pridobitvijo statusa samostojnega podjetnika oziroma s sklenitvijo naročniškega razmerja. Delavec in delodajalec nimata popolne pogodbene svobode. Ne moreta prosto odločati, ali bo delavec delo opravljal v delovnem razmerju ali pa posloval z njim kot podjetnik, če tak odnos kaže vse elemente delovnega razmerja. O prekarnosti samozaposlenih govorimo takrat, kadar si posameznik s samozaposlitvijo zagotavlja sredstva za preživetje ali v primeru, ko je samozaposlitev zgolj navidezna, dejansko pa obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. V takšnem prikritem delovnem razmerju se naročnik izogiba plačevanju davkov in prispevkov iz naslova pogodbe o zaposlitvi.

Študentsko delo je oblika občasnega ali začasnega dela, ki ga študent ali dijak, opravi za plačilo pri delodajalcu preko pooblaščenice organizacije. Pooblaščenica organizacija je lahko študentski servis, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Agencija za delo. Za opravljanje dela se ne sklene pogodbe o zaposlitvi, temveč se delo opravlja na podlagi študentske napotnice. V primeru, da se študentsko delo opravlja za dlje časa in ima elemente delovnega razmerja, izgubi lastnost začasnega ali občasnega dela in se v tem primeru lahko posameznik odloči za pravno varstvo (uveljavitev obstoja delovnega razmerja po pogodbi za nedoločen čas na delovnem sodišču). Študentsko delo lahko opravlja le določen segment slovenske populacije – dijaki in študenti. Gre za občasno ali začasno delo, ki se opravlja na podlagi študentske napotnice, izdane od za to pooblaščenih organizacij (večinoma gre za študentske servise). Namen študentskega dela je seznanjanje mladih s trgom dela pred dejanskim oz. dokončnim vstopom nanj, pridobivanje delovnih izkušenj, s katerimi bi si olajšali ta vstop, študentsko delo pa predstavlja mladim tudi možnost dodatnega zaslužka v času študija ter postopno ekonomsko in tudi socialno osamosvajanje. Tovrstno delo je nadvse ugodno tudi za delodajalce, saj jim omogoča uporabo zelo prožne in

poceni delovne sile, s katero se lahko prilagajajo trenutnim potrebam na trgu, hkrati pa na ta način izberejo potencialne in primerno izobražene kadre za kasnejšo zaposlitev²¹. Študentsko delo je zaradi nižjih stroškov financiranja študija in prihodkov od koncesij študentskih servisov kratkoročno ugodno tako za državo kot za delodajalce, ki jim predstavlja nižje stroške dela, ne nazadnje pa tudi za študente, ki si na ta način lažje financirajo študij, se finančno osamosvajajo ter izboljšajo svoj življenjski standard. Opozarjajo tudi na številne anomalije, ki so se pojavile v praksi v zvezi s študentskim delom. Največkrat gre za prikrite oblike delovnega razmerja, saj se je pogosto občasno in začasno delo podaljševalo čez dovoljene meje, s čimer ima tovrstno delo prej poteze dela za določen čas, pogoste pa so tudi nepravilnosti pri uporabi študentskih napotnic.

Pripravnništvo je razmerje, v katerem oseba, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno svoji strokovni izobrazbi, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik. Možnost določitve pripravništva mora biti predpisana z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pri volonterskem pripravništvu pa mora biti v posebnem (področnem) zakonu določeno, da se pripravništvo lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega, da mora biti v zakonu določena obveznost opravljanja pripravništva, mora biti določena tudi možnost sklenitve volonterskega pripravništva. Taki zakoni so recimo Zakon o pravniškem državnem izpitu, Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. V primeru volonterskega pripravništva se delo opravlja popolnoma brezplačno, pripravnik dobi povrnjene stroške le za malico in potne stroške. Za volontersko pripravništvo (za razliko od plačanega pripravništva, po katerem se sklene pogodba o zaposlitvi) mora biti sklenjena pogodba o volonterskem pripravništvu v pisni obliki, v kateri se določijo pripravnikove pravice (o odmorih, počitkih, trajanju pripravništva, povračilu stroškov ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ...).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pomeni, da delavec opravlja delo v delovnem razmerju, v katerem uživa vse pravice po Zakonu, vendar pa je do neke mere vseeno v negotovem položaju, saj bo delo opravljal do poteka roka, za katerega je bila pogodba sklenjena. Zakon določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas in le izjemoma za določen čas, vendar v praksi ni tako. Med novimi zaposlitvami v Sloveniji, sklenjenimi v zadnjih nekaj letih, je po podatkih Zavoda za zaposlovanje že več kot 80 % pogodb o zaposlitvi sklenjenih za določen čas. Med mladimi od 15 do 24 let jih kar 66 % delo opravlja za določen čas, kar nas uvršča na prvo mesto v EU. Po uveljavitvi novega ZDR-1 v aprilu 2013 se je med novimi zaposlitvami v Sloveniji zaznal trend povečanja števila sklenjenih pogodb za nedoločen čas. Delavec in delodajalec sicer nimata pogodbene svobode, ne moreta prosto odločati, ali bo delavec delo opravljal v delovnem razmerju za nedoločen ali za določen čas, saj so razlogi, ki opravičujejo sklenitev pogodbe za določen čas, objektivni in jih določa zakon. Pogodba za določen čas, ki ne vsebuje zakonsko predvidenega razloga za sklenitev tovrstne pogodbe, je nezakonita.

Razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je tako bistvena sestavina pogodbe, ravno tako kot način izrabe letnega dopusta. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo za več kot 2 leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo, ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Agencijsko delo je posebna oblika dela, ki nastane sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Pogodba o zaposlitvi je torej sklenjena med delavcem in »agencijo za posredovanje dela«. Delodajalec, s katerim delavec sklene pogodbo, je torej »agencija«, uporabnik pa je podjetje, v katerem delavec opravlja delo. Tako je klasična delovna razmerja pri agencijskem delu zamenjal zaposlitveni trikotnik, ki ga sestavljajo delavec, uporabnik in agencija. Delavec tako sklene pogodbo o zaposlitvi z agencijo, ki je njegov delodajalec, uporabnik pa je podjetje, v katerem delavec opravlja delo. Vendar si interesi subjektov tega trikotnika med seboj nasprotujejo. Interes uporabnika je namreč dobiti delovno silo, do katere nima obveznosti, kot jih imajo delodajalci do svojih zaposlenih, med katere denimo sodijo socialni prispevki, nadomestila za čas bolniške, varstvo zaposlitve, odpovedni roki, odpravnine, ipd. Interes agencije je trženje storitve posredovanja dela na trgu z maksimiranjem svojih prihodkov, ki izhajajo iz razlike med ceno storitve, za katero se pogodi z uporabnikom, in plačo, ki gre delavcu. Interes delavca pa je imeti delo s čim večjim dohodkom in dostopom do pravic, ki izhajajo iz zaposlitve. Njegov interes je tudi čim varnejša zaposlitev²². Pri »agencijskem delu« je za delavca pomemben tudi pisni dogovor, ki ga sklene delodajalec (»agencija«) in uporabnik; v pisnem dogovoru podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu s tem mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela ter o pravicah in obveznostih pri uporabniku. Delavčeve pravice tako niso odvisne samo od pogodbe o zaposlitvi, ampak mora biti delavec pozoren tudi na določbe, opredeljene v pogojih dela, ter pravice in obveznosti pri uporabniku, o katerih mora agencija delavca obvestiti ob napotitvi. Ne glede na pisni dogovor je uporabnik, torej podjetje, pri katerem delavec opravlja delo, odgovoren za spoštovanje določb o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih, oziroma mora zagotavljati pravice, ki so vezane na kraj opravljanja dela. Pomembna novost lani spremenjenega Zakona o delovnih razmerjih je omejitev števila napotenih delavcev pri uporabniku, ki ne sme presegati 25 % zaposlenih delavcev pri uporabniku. V to omejitev pa niso všteti delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

Na podlagi štirih elementov delovnega razmerja je Rajglava²³ analizirala različne pravne oblike prekarosti glede na slovensko zakonodajo. Vse je poskušala izvesti na isti imenovalci z vidika pravic, ki jih delovno razmerje zagotavlja glede na časovno (ne)gotovost razmerja (varnosti oz. trajanje razmerja), obseg delavskih pravic (pravice

delavcev v razmerju do delodajalcev), obseg socialnih pravic (pravice upravičencev ob realizaciji socialnih tveganj do javnih zavodov kot nosilcev socialnih zavarovanj) ter finančni vidik (socialni prispevki in davki). V analizi se je jasno pokazalo, da nosijo večje breme negotovosti in izključenosti od socialnih pravic in možnosti osebe, ki opravljajo delo na podlagi atipičnih delovno- ali civilnopravnih pogodb.

Pravne oblike dela oz. zaposlitev glede na varnost in pravice (23)

		Varnost razmerja	Delavske pravice	Socialne pravice
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas		RELATIVNA	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za določen čas		NE	DA	DA
Pogodba o zaposlitvi za skrajšan delovni čas	Nedoločen čas	RELATIVNA	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
	Določen čas	NE	Načeloma da, vendar v %	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Samozaposleni (s.p.)		NE	NE	Pokojninsko: da Zdravstveno zavarovanje: relativno
Osebnopopolnilno delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Avtorska pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Podjemna pogodba		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti
Študentsko delo		NE	NE	Pokojninsko v % Zdravstveno zavarovanje v celoti

Ob analizi pravnih oblik prekarosti pa hkrati tudi ona ugotavlja, da pravna oblika dela ni edini dejavnik, ki bi definiral prekarne položaj osebe, saj na eksistenčno varnost in vsestransko socialno vključenost posameznikov in posameznic vplivajo tudi obseg sistema socialne varnosti, višina plačila, vrsta dela, obseg avtonomije pri delu, karijerne perspektive, stanovanjska politika ipd. Ob tem še dodaja, da bodo zgolj manjši premiki v smeri izenačitve socialnih in delavskih pravic, ki izhajajo iz različnih oblik delovnih razmerij, težko vzpostavili bistvene spremembe v smeri zmanjšanja prekarizacije na slovenskem trgu dela²³. S tem pa se je ponovno potrdilo, da je multidimenzionalen pristop k preučevanju prekarosti primernejši tako za analizo vzrokov kot posledic prekarnega dela.

Nekateri raziskovalci govorijo o prekarizaciji življenja ter potencialno nevarnemu nastajajočemu razredu prekariata, katerega delavci bi lahko odkrito simpatizirali s skrajnimi družbenimi gibanji, drugi pa iz širše družbene perspektive opozarjajo na krhanje družbene kohezivnosti, saj prekarnost izzove tudi številne z delom neposredno nepovezane

učinke, ki vplivajo tako na posameznike, njihove družine kot na celotno družbo. Izpostavljajo:

- » večjo ekonomsko neenakost,
- » negotovost in družbeno nestabilnost,
- » višjo stopnjo revščine,
- » krhanje ekonomske stabilnosti vse manjšega srednjega sloja,
- » negotovost ali celo nezmožnost ustvarjanja prihrankov gospodinjestev ter nestabilnost ter relativno nižanje plač in kupne moči³.

Omenjeno vpliva na spodkopavanje temeljev družbe srednjega sloja, saj prekarni delavci pogosto niso več sposobni stopiti v vlogo potrošnikov dobrin in storitev, ki jih proizvajajo, povečuje pa se tudi zadolženost gospodinjestev. Prekarnost vpliva na celotno strukturo skupnosti, saj lahko učinkuje na splošno apatičnost in pomanjkanje družbenega udejstvovanja, ki se kaže v upadu članstva v prostovoljnih združenjih in aktivnostih v bivanjskih skupnosti, negativno pa vpliva tudi na socialni kapital ter splošno zaupanje, kjer kot posebej zaskrbljujoče izpostavlja nesprejemanje migrantov in priseljencev, ki so pogosto pripravljani delati za še slabše delovne pogoje. Prekarnost globoko posega tudi v stabilnost in zdravo jedro posameznikove identitete, neregulirani trgi ljudi fizično, psihično in moralno odtujujejo. Da pušča prekarnost globoke sledi tako na širši družbi kot v življenju posameznikov, navajajo tudi raziskave Mednarodne organizacije dela, ki opozarjajo, da se negativni vplivi zaradi ekonomske krize in turbulentnih finančnih trgov v preteklih letih le še poglobljajo. Prekarne oblike dela postajajo vse bolj običajna praksa najemanja delovne sile, saj je v negotove in nestabilne delovne okoliščine vpetih vse več delavcev. To močno vpliva tako na njihovo načrtovanje prihodnosti kot snovanje družine.

Več raziskav kaže, da prekarnost pušča sledi tudi na zdravju prekarne delavcev. Glede na to, da so prekarne oblike dela za nekatere družbene skupine bolj značilne kot za druge, je v večini držav opaziti, da negativni učinki prekarnosti okrepijo delitve med spoloma in poslabšajo že tako negotov položaj migrantskih delavcev. Splošno stanje strahu pred še večjo negotovostjo in nestabilnostjo delavce odvrča od organiziranja in članstva v sindikatih, zaradi česar so še bolj ranljivi v svojih prekarne delovnih dogovorih. Prekarne oblike zaposlitve delavcem običajno ne omogočajo zadostne stabilnosti, da bi sklepali dolgoročne odločitve in načrte glede svojega življenja. Zaradi splošne finančne in zaposlitvene negotovosti, kreditne nesposobnosti in pogosto nizkih prihodkov se težje osamosvojijo ter načrtujejo družino in nakup nepremičnine²⁴.

Številne raziskave pričajo o tem, da mnogi mladi delavci ostanejo ujeti v prekarne zaposlitve tudi v obdobjih, ko bi običajno že osnovali družino in si ustvarili lasten dom. Glede na izsledke študij po urejenem življenju najbolj hrepenijo agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas, podatki pa kažejo, da celo delavci, ki so nekoč prostovoljno izbrali prožne oblike zaposlitve, na daljši rok to obžalujejo. Raziskave kažejo, da četudi so za številne delavcečasne, prožnejše oblike zaposlitve most do stabilnejših in

kakovostnejših zaposlitev, ostanejo mnogi tudi čez več let še vedno ujeti v prožne oblike delovnih razmerij brez upanja po boljših delovnih mestih, ki jih večina delavcev še vedno enači z zaposlitvami za nedoločen čas in dostojnim prihodkom, s katerim lahko preživljajo sebe in svoje družine. Prav tako se je izkazalo, da imajo določene osebne lastnosti, poklici in gospodarske panoge negativen vpliv na individualni prehod iz začasnih v stabilne oblike zaposlitve. Preučevalcem se namreč odstirajo pereči demografski kazalci, in sicer so v prožne oblike delovnih razmerij več let vpeti predvsem starejši delavci, ženske ter nižje kvalificirani, nižje izobraženi delavci, delavci, ujeti v začasna delovna mesta pa imajo tudi nizek nadzor nad lastnim delom³.

Prekarne oblike dela pogosto spremljajo tudi slabši delovni pogoji, ki negativno vplivajo na zdravje delavcev.

Agencijski delavci ter delavci, zaposleni za določen čas, so pogosteje izpostavljeni:

- » nevarnim delovnim okoljem,
- » stresnim psihosocialnim delovnim pogojem,
- » povečanim obremenitvam in
- » pogostim selitvam med različnimi delovnimi mesti

Raziskave na tem področju so tudi ugotovile, da

- » prekarne delavci manj pogosto prejmejo ustrezno usposabljanje za naloge, ki jih morajo opravljati ter
- » da sta njihova varnost in zdravje pri delu manj nadzorovana.

Negotov značaj prekarne oblike dela pogosto spremlja slabo čustveno in duševno zdravje.

V okoliščinah negotovih zaposlitev in manjše socialne varnosti se delavci soočajo z eksistenčnim pritiskom sprejeti tudi dela, ki ogrožajo vplivajo na njihovo zdravje in varnost. Sklepanje pogodb s podizvajalci je pogost način, ko delodajalci najbolj nevarna, tvegana dela prepuščajo agencijskim delavcem ali pogodbenikom. Ne nazadnje pa so zdravstvenim tveganjem podvrženi tudi samozaposleni, ki v mnogih državah ob poškodbi ali bolezni nimajo zdravstvenega varstva oz. nadomestila.



Glede na raziskave je zaslediti tudi, da so prekarni delavci v državah EU v primerjavi z delavci v standardnih oblikah zaposlitve v večji meri izpostavljeni hrupu na delovnem mestu in manj ugodnim delovnim okoliščinam, imajo slabšo varnost pri delu in manjšo svobodo pri izbiri odmorov in dopusta ter manjšo avtonomijo in nadzor nad lastnimi delovnimi urniki.

Raziskava, v katero so bili vpeti kanadski delavci v prekarne in delavci v standardnih oblikah zaposlitve, priča o slabšem splošnem zdravju in višji stopnji stresa prekarne delavcev v primerjavi z ostalimi delavci. Soočajo se z visoko stopnjo negotovosti glede zaposlitvenih možnosti v prihodnosti, pogojev dela in prihodkov. Dodaten napor in stres jim predstavlja nenehno iskanje dela in vzpostavljanje ravnotežja med zahtevami in obveznostmi do različnih delodajalcev, hkrati pa se morajo nenehno prilagajati novim delovnim lokacijam, sodelavcem in nadrejenim. Pogosto tudi sami nosijo odgovornost in stroške za lastno usposabljanje ter z delom povezano opremo. Na njihovo splošno počutje vplivajo tudi primerjave z delavci v standardnih oblikah zaposlitve, saj imajo v povprečju nižje plače, manj z delom povezanih ugodnosti in bivajo v gospodinjstvih z nižjimi dohodki³.

Prekarni delavci so tudi v bistveno večji meri podvrženi različnim zakonodajnim kršitvam. Raziskava, kjer so prav tako v Kanadi preučevali položaj nižje plačanih prekarne delavcev, priča o tem, da je kar 22 odstotkov prekarne zaposlenih prejelo plačo pod mejo minimalnega zagotovljenega dohodka, 33 odstotkom delavcem pa so delodajalci plačilo dolgovali vsaj en mesec. 60 odstotkov prekarne zaposlenih je poročalo o pogostih prekomernih obremenitvah in nadurah, med katerimi je bilo kar 71 odstotkov takih, ki za nadure niso prejeli nobenega nadomestila. Zgolj 10 odstotkov delavcev je imelo možnost do bolniške odsotnosti, 29 odstotkov je delodajalec tudi zdravstveno zavaroval, zgolj 13 odstotkov delavcev pa je imelo s strani delodajalca plačano pokojninsko zavarovanje³.

Kot posebej pereče področje tveganja prekarne delavcev izpostavljajo naraščanje revščine med prekarne delavci. S spodbujanjem prožnih oblik zaposlitve in večje prožnosti v delovnih razmerjih se vzpostavlja delež zaposlenih, ki kljub zaposlitvi ne presegajo praga revščine, imajo nizko socialno varnost in živijo v nenehnem stanju nedorečenosti¹⁶. Glede na izsledke raziskav so nizki dohodki delavcev, vpetih v atipične oblike del in zaposlitve, ena od glavnih spremljevalnih lastnosti prekarne. Čeprav so raziskave na področju zaposlenih revnih v Evropi neenotne in se opredelitve precej razlikujejo, so vsem skupni zaključki, da predstavljajo zaposlitve z nizkimi in nestabilnimi dohodki vse večji delež zaposlitve v EU. Podatki raziskav pričajo o tem, da živi približno 8 odstotkov zaposlenih v EU pod pragom revščine. V Nemčiji in Italiji so ti odstotki še višji, ta trend pa je močno povezan tudi z naraščajočo neenakostjo plač. Posebej zaskrbljujoče je, da je večina, kar 77 odstotkov zaposlenih revnih v EU žensk (v Veliki Britaniji je ta odstotek celo več kot 81 odstotkov). Nekatere prekarne oblike dela so iz teh statistik izvzete, zato je tveganje za revščino med vsemi prekarne delavci najverjetneje še veliko večje.

Ena od pomembnih značilnosti prekarne je tudi odsotnost izbire glede lastnih delovnih pogojev in kariernih možnosti, zato je postala možnost z delom povezane izbire

okoliščin tudi eden od ključnih indikatorjev ugotavljanja prekarne¹⁰. Prekarni delavci imajo v primerjavi z ostalimi delavci praviloma veliko manjši dostop tudi do izobraževanja in usposabljanja, običajno pa so jim nedostopne tudi ključne pravice do zastopanja in kolektivnega pogajanja glede delavskih pravic in pogojev ter pravne oblike pomoči, kar je povezano s splošno neorganiziranostjo prekarne delavcev v sindikate. Sheenova študija¹⁰ je zanimivo ugotovila tudi, da so socialno in ekonomsko deprivilegirane delavke kot glavni dejavnik, ki jih je zapeljal v prekarne in poslabšal njihovo ekonomsko situacijo, izpostavile pomanjkanje varnosti in slabo kakovost zaposlitve. Ugotavlja, da so zaposlitve z nizkimi prihodki za delavke bolj zadovoljujoče, ko jim zagotavljajo dolgoročno varnost in vsaj nekaj vpliva in obetov na možno izboljšanje razmer v prihodnosti. Ob tem tudi izpostavlja, da prožnost trga dela določene skupine ujame v dolgoročnejšo past prekarne zaposlitve, od koder so le redke in omejene možnosti izhoda. Rezultat je družbeni sistem, v katerem so nekatere družbene skupine v primerjavi z drugimi bolj izpostavljene negotovosti in tveganjem, ob tem pa jih pogosto spremljajo tudi nizka plača in slabi delovni pogoji, kar vsekakor spodkopava družbeno solidarnost.

Kljub različnemu obsegu ranljivosti posameznih skupin ni danes pravzaprav nihče varen pred tveganjem prekarne. Prekariat ni homogena skupina ljudi, sestavljajo ga ljudje z zelo različnimi ozadji, z različnimi stopnjami negotovosti ter odnosi do svoje prekarne eksistence. Vendar prekariat ne združuje zgolj žrtev: nekateri se za prekarne zaposlitve odločajo prostovoljno, ker si ne želijo razpoložljivih alternativ, drugi zato, ker prekarne ustreza njihovim trenutnim potrebam in okoliščinam. Nekatere v prekarne pahne nezgoda ali nesreča, drugi upajo, da bodo te prožne oblike zaposlitve, čeprav ne ponujajo neposredne poti, odskočna deska za boljše delo v prihodnosti, tretji se za te oblike zaposlitve odločijo zavestno, iz želje po čim večji svobodi in prožnosti. Med mladimi so to študenti ali popotniki, ki si želijo pridobiti nekaj (dodatnega) zaslužka ali izkušenj, med starejšimi so to upokojenci, ki si želijo ob pokojninah delati iz veselja do dela ali pa si na ta način prislužiti še nekaj dodatnega prihodka. Med ženskami, ki se prostovoljno odločijo za manj varne oblike dela in zaposlitve, so običajno tiste, ki živijo s partnerjem z dobrimi in stabilnimi prihodki, ki zadostujejo za dostojno življenje celotne družine, in svoje delo dojemajo kot dodatno oz. dopolnilno dejavnost, podobno so tudi med moškimi prostovoljni prekarci običajno tisti, ki imajo partnerice z dobro zaposlitvijo in tako njihov zaslužek ni ključen za blagostanje celotne družine³.

V ZDA z obljubami prekarne zaposlitve, s katerimi bi lažje usklajevale družinske in gospodinske obveznosti, trg dela privablja predvsem ženske, vendar se pozitivni vidiki prekarne delovnega časa izvajajo selektivno in ne veljajo za vse skupine delavcev, kar kaže na prikrito diskriminacijo. Afroameričani in druge manjšine so glede razporejanja svojega delovnega časa v enako slabem položaju kot ženske brez predšolskih otrok. Vodstven kader ter strokovnjaki na individualnih pogodbah imajo na drugi strani bistveno večji vpliv na prekarne razpolaganje svojega delovnega časa. Te raziskave tako v prvi vrsti kažejo na to, da so delavci na slabše plačanih in manj kakovostnih delovnih mestih praviloma deležni tudi nezaželenih delovnih pogojev, togih



delovnih urnikov ter zaposlitev za skrajšani čas, medtem ko imajo delavci na vodstvenih in drugih strokovnih položajih poleg ostalih privilegijev običajno velik vpliv na obliko in organizacijo svojega dela ter možnost razporejanja lastnega delovnega časa³.

Kljub temu, da se med delavci z atipičnimi zaposlitvami najde tudi veliko takih, ki jim tovrsten način in oblika dela ustrežata, raziskovalci ugotavljajo, da velika večina delavcev svojih prekarne zaposlitev ne sprejema prostovoljno. Med mladimi so to tisti, ki ne morejo pridobiti rednih, stabilnih zaposlitev. Med starejšimi so to osebe brez pokojnin ali pa jim te ne zadoščajo za dostojno življenje, med ženskami in moškimi gre za posameznike, ki potrebujejo zaslužek za lastno preživetje in preživetje svojih družin, a ne morejo pridobiti stabilnejših in bolje plačanih del. V izrazito slabšem položaju pa so na trgu dela povečini tudi migrantski delavci.

V vseh raziskavah, ki preučujejo prekarne, je mogoče zaslediti, da nekatere družbene skupine v svoji ranljivosti in posledično neenakopravnem položaju na trgu dela bistveno bolj izstopajo kot druge. Prekarne je stara toliko, kot sam kapitalizem. Tovrstna negotovost je vedno zaznamovala v gospodarstvu marginalizirane skupine, med katerimi so ženske, etnične in rasne manjšine nosili bistveno večje breme kot ostali. Vse družbene skupine niso enako ranljive za vpetost v negotove oblike dela in zaposlitev. Tveganje prekarne je tako odvisno od osebnih lastnosti, izobrazbe, starosti, družinskih okoliščin, poklica, pa tudi od stopnje blagostanja in zaščite delavskih pravic v neki državi. V prihodnji številki bomo orisali, kako so tri skupine posebej ranljivi za negativne vidike prekarne: migranti, ženske in mladi.

LITERATURA

1. Casas-Cortes M. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 26, 2014 (2): 206–226. Dostopno prek spleta
2. Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 2009, 74(1), 1–22.
3. Petrič M. Vpliv prekarne zaposlitve na zdravje zaposlenih v Evropi: sistematičen pregled literatura, NIJZ, 2017 (še neobjavljeno)
4. Brinkmann U., Dörre K., Röbenack S., Kraemer K., Speidel F. *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und Subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: 2006 Friedrich-Ebert-Stiftung,
5. Standing G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
6. Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just labour* 2002, 3, 23–35.
7. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja - 1. del*. Pridobljeno dne 23. 06. 2018 s spletne strani
8. *Gibanje za dostojno delo in socialno družbo*. *Prekarne delo in oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi*. Pridobljeno dne 23. 06. 2018 s spletne strani
9. McKay S., Clark N., Paraskevopoulou A. *Precarious Work in Europe. Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors*. London: Working Lives Research Institute, 2011 London Metropolitan University.
10. McKay S., Jefferys S., Paraskevopoulou A, ur. *Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, 2012 London Metropolitan University. Dostopno prek spleta
11. Kambič M. *Prekarne delo, prekarne življenja: primer prekarne delavke*. UL Fakulteta za družbe vede, Magistrsko delo, Ljubljana 2016
12. Kresal B. *Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve*. *Delavci in delodajalci* 2-3/2011, 169–182.
13. Svetina I. *Svetovni dan dostojnega dela – dan za razmislek o pomenu dostojnega dela in spoštovanju pravic*. Ljubljana: SURS, 2016.
14. Jaklič M, Boštele M. *Evropski precariat: Velike napake v imenu liberalizacije trgov*. Delo 2015
15. Schnattinger P. *Rezultati ankete Wage dynamics network za leto 2014 v Sloveniji* Ljubljana: Banka Slovenije; 2015.
16. Smolej S. *Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. Delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi*. *Socialno Delo*, 2009, 48 (4): 199–206.
17. Markežič M., Pakiž A., Grimšič R., Hodošček K. *Obrazi prekarne dela: Prekarne delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi (informacijska zloženka za prekarne delavce)*. Ljubljana, 2014: *Gibanje za dostojno delo in socialno družbo*
18. Rodgers G., Rodgers J. ur. *Precarious Employment in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselj: International Institute for Labour Studies 1989.
19. Pokrajac T (mentor): *Socialno ekonomske determinante – prekarne delo*, seminar UL KJZ 2016
20. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: 2014 Bloomsbury.
21. Kanjuo M.A, Ignjatovič M. *Od prožnosti do prekarne dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. Teorija in praksa*, 2015; 52 (3): 350–381.
22. Mozetič P, Pavličič A., Pistonik S. *Migracije in prekarne: Agencijsko delo migrantov v Sloveniji*. Ljubljana: Horizont dogodka: Inštitut za nepodredljive vednost, 2012.
23. Rajgelj, B. *Mnogoteri (pravni) obrazi slovenske prekarne*. 2015 Dostopno prek spleta.
24. International Labour Organization. *Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: 2011 International Labour Office. ■