

NOVI AVTONOMNI DELAVCI V SLOVENIJI — IZZIVI ZARADI RAZŠIRJANJA NOVIH ATIPIČNIH OBLIK DELA

Klemen Širok, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem
Suzana Sedmak, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem
Suzana Laporšek, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem
Elizabeta Zirnstein, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem
JEL: J410, J820, J830

Povzetek

Članek obravnava problematiko avtonomnih visoko kvalificiranih delavcev (*i-Pros*) na trgu dela in je prvi prikaz njenega obsega v Sloveniji. Avtorji poudarjajo socialno razsežnost te problematike, saj so avtonomni delavci v Sloveniji izpostavljeni tveganju za prekarnost in revščino, ki je med samozaposlenimi v Sloveniji relativno visoka. Problem pri raziskovanju te problematike je odsotnost opredelitev in zato oteženo merjenje pojava na podlagi obstoječih statističnih podatkov. Odpira se tudi vprašanje omejene vključenosti te skupine delavcev v socialni dialog. Kot je razvidno iz primera Slovenije, tržne sile prehitevajo državo blaginje, ki snovalce politik na področju trga dela postavlja pred nove izzive.

Ključne besede: *trg dela, avtonomni delavci, i-Pros, prekarnost, prožnost, delo*

Abstract

This paper addresses the problem of professional independent workers (i-Pros) on the labour market and represents the first review of the extent and dimensions of this phenomenon in Slovenia. The authors stress the social dimension of the phenomenon: i-Pros in Slovenia are exposed to the risk of precarisation and poverty, which is relatively high among the self-employed in this country. Problems identified in researching the phenomenon of i-Pros are the absence of clear definitions and limitations with analysing the existing labour market data. The authors also point to the question of limited inclusion of i-Pros in social dialogue. As is evident from the case of Slovenia, market forces are currently overtaking the welfare state, which poses new challenges to labour market policymakers.

Key words: *labour market, autonomous workers, i-Pros, precariousness, flexibility, work*

1. Uvod

Ekonomske in družbene spremembe so privedle do novih oblik zaposlovanja in dela ter sprememb v razmerjih na trgu dela. Značilnosti pozne postmoderne družbe, kakor so tržni pritiski, spreminjanje načinov dela in življenja ter gospodarska kriza, so privedli do destandardizacije načinov zaposlovanja (numerična prožnost, zaposlovanje za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacije dela (funkcionalna prožnost, prostorska in časovna prožnost) (Kanjuc-Mrčela and Ignjatović 2015, 351; Watson 2017; Volti 2011) na celotnem področju od brezposelnosti, prekarnih zaposlitev do (plačane) zaposlitve za polni delovni čas. Prožna specializacija, nova ekonomija in globalizacija so nekateri izmed ključnih konceptov, s katerimi skušamo opredeliti spremembe obstoječe kapitalistične družbene ureditve, ki je privedla k zmanjšanju nadzora na trgu dela.

Splošni odziv na te spremembe – ki je skupen vsem evropskim državam – je potreba po večji prožnosti upravljanja gospodarstva (European Commission 2006), kar je povezano tudi z novo opredelitvijo dela. Pojmovanje dela se je razširilo od za industrijsko moderno družbo značilnega modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas k drugačnim, atipičnim, manj formalnim (tudi neformalnim ali neplačanim) oblikam dela (Volti 2011; Watson 2017). Vse več dela poteka pod večstranskimi pogoji, v katerih je nadzor nad delovnim procesom deljen s tretjo stranjo prek sozaposlovanja (angl. *co-employment*) ali podizvajalstva (angl. *subcontracting*) oziroma kjer celo izgine kot v primeru neposrednega pogodbenega odnosa (angl. *direct contracting*), pri čemer pa se nadzor vse bolj prenaša na pričakovane delovne rezultate (Pichault 2016). Med dvema poloma – standardno zaposlitvijo za polni delovni čas in klasično samozaposlitvijo – lahko tako opazujemo vse bolj polno

in raznoliko sivo cono hibridnih delovnih odnosov, za katere je značilna povečana prožnost in 'večstranskost', drobljenje delovnih procesov in delovnih nalog ter večja samostojnost pri načinu opravljanja del (Pichault and Naedenoen 2016). Te karierne poti brez meja pogosteje opazimo pri poklicih znotraj ustvarjalnih industrij, na področju svetovanja in v sektorju informacijske tehnologije. Leighton in Brown (2013, 17–18) namreč ugotavljata, da je povečanje števila samozaposlenih najvišji v naslednjih sektorjih gospodarstva: kultura oziroma umetnost, zabavna in rekreacijska industrija, nepremičninski sektor in informacijsko-komunikacijski sektor.

Pa vendar je literatura s področja prožnosti na trgu dela, neoliberalnih reform in sprememb na trgu dela še vedno usmerjena predvsem v tradicionalne oblike prožnih oblik dela, kamor je usmerjena tudi pozornost politik in političnih odločitev (Koene, Galais, and Garsten 2014). Druge oblike dela oziroma segmenti trga dela kot npr. novi avtonomni delavci (angl. *new autonomous workers*) ali osebe v svobodnih poklicih – svobodnjaki oziroma neodvisni zaposleni (angl. *independant workers*) so deležni bistveno manjše pozornosti. Obstaja kar nekaj poskusov zaobjetja zdajšnjih smernic sprememb na trgu dela, vendar večina teh študij ostaja v okviru tradicionalnih opredelitev atipičnih oblik zaposlitve, usmerjena v zaposlitve z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa, pogodbami za določen čas in podobno (Cappelli and Keller 2012; Keller and Seifert 2013; Schmid 2008; Hipp, Bernhardt, and Allmendinger 2015).

Izmed študij trga dela, ki so uspešno zaznale nastajajoče trende povečanja novih atipičnih oblik zaposlovanja, velja izpostaviti naslednje: Katz in Krueger (2016) sta v Združenih državah Amerike ugotovila povečanje deleža atipičnih oblik zaposlovanja z 10,1 % na 15,8 % v obdobju 2005–2015 z očitnim povečanjem števila delavcev, ki jih pogodbeno posojajo podjetja (angl. *workers provided by contract firms*) z 0,6 % na 3,1 %, povečanjem števila neodvisnih pogodbenikov (angl. *independent contractors*) z 6,9 % na 8,4 % in delavcev na poziv (angl. *on-call workers*) z 1,7 % na 2,6 %. Študija Eurofounda (2015) za Evropo ugotavlja rast obsega številnih novih oblik zaposlitev: priložnostni delavci (angl. *casual workers*), delavci prek vavčerjev oziroma vrednotnic (angl. *voucherbased workers*), portfolio delavci (angl. *portfolio workers*), udeleženci množičnega dela (angl. *crowd workers*) ipd. Pri tem je treba opozoriti, da uporabljeni podatki niso bili usklajeni med vključenimi državami, kar onemogoča popolno kvantitativno oceno opazovanega fenomena.

Čeprav je populacija zaposlenih v novih atipičnih oblikah zaposlitev v Evropi v zadnjih petnajstih letih dosegla izjemno rast, do nedavnega to ni vzbudilo pretirane pozornosti ne akademske ne politične sfere, kljub temu da so v zadnjem desetletju države EU

intenzivno spodbujale samozaposlovanje, med drugim tudi zaradi Evropske komisije (Commission of the European Communities 2003; Svet Evropske unije 2005). Rapelli (2012) v svoji analizi Eurostatovih podatkov med letoma 2000–2011 kvantitativno jasno ugotavlja fenomen izrazite rasti avtonomnih profesionalnih delavcev (angl. *professional independent workers* oziroma *i-Pros*) v višini 82,1 %, pri čemer se je v enakem obdobju število odvisnih delavcev (angl. *dependent workers*) in neavtonomnih neprofesionalnih delavcev le skromno povečalo (7,2 % in 5,6 %). Samozaposlenost je namreč postala pomembna, če ne kar najbolj razširjena pogodbeno ureditev v sektorjih z visoko usposobljenimi delavci in poklici. Tudi resolucija o socialnem varstvu za vse, tudi za samozaposlene delavce (*Social Protection for All, Including Self-Employed Workers* 2014) prepoznava pomen tega novega segmenta trga dela, ki naj bi predstavljal okoli 15 % vseh zaposlitev v EU. Leighton in Brown (2013) v svoji študiji natančneje ocenita rast oblik zaposlitev avtonomnih profesionalnih delavcev, ki naj bi se povečala s 6,2 milijona v letu 2004 na 9 milijonov v letu 2013 (+ 45 %), pri čemer naj bi ti predstavljali okoli 5 % celotne delovne sile EU (Leighton in McKeown 2015). Pa vendar to silovito povečanje ni vzbudilo velikega zanimanja ne akademske ne politične sfere. V javnih razpravah v evropskih državah so politiki šele nedavno počasi začeli prepoznavati vse večji pomen tega fenomena in nastajajoče potrebe tega segmenta trga dela v okviru nacionalnih sistemov socialne varnosti in države blaginje.

Povečanje števila delavcev v novih atipičnih oblikah zaposlitev je seveda povezana tudi z določenimi tveganji za te delavce, ki jih potrjujejo mnoge raziskave. Praviloma ti delavci niso deležni enakih socialnih in ekonomskih pravic kot »standardno« zaposleni, kar jih izpostavlja večjemu tveganju za revščino in prekarno delo, kot to velja za zaposlene. Socialni model države blaginje, ki temelji na standardni zaposlitvi, zapostavlja zaposlene v atipičnih oblikah zaposlitev, ki so izpostavljeni večjemu tveganju zaradi izpada dohodka zaradi na primer bolezni, starosti, nezaposlenosti/pomanjkanja dela, invalidnosti ipd. (Dekker 2010, Wieteke idr. 2016, Mould idr. 2014, Mingione idr. 2014). Raziskovalci ugotavljajo, da se pod krinko »svobodnih« in »ustvarjalnih« del in zaposlitev pogosto skrivajo izkoriščevalski odnosi in prekarno delo, ki vodi do »dolgih delovnikov, neplačanega dela in brisanja meja med delom in zasebnim življenjem« (Wright 2015). Schmid (2015) tako trdi, da sta večanje neenakosti in večje tveganje za revščino pri delu med drugim tesno povezana z naraščanjem »nestandardnih oblik dela« ter da sta prožnost (*flexibility*) in varnost (*security*)¹ za čedalje več delavcev v neravnovesju. Čeprav nove oblike zaposlitev in dela vnaprej ne določajo tudi prekarne vrste dela, so, kot smo zapisali in kot poudarjamo v

¹ Gre seveda za kritiko koncepta *flexicurity*.

nadaljevanju, imajo ti zaposleni manjšo ekonomsko in socialno varnost.²

Kljub temu, da so avtonomni profesionalni delavci vedno obstajali na trgu dela, jih je težko prepoznati in opazovati (Leighton in Brown 2013; Rapelli 2012). Tudi v Sloveniji je koncept avtonomnega profesionalnega delavca znan že dlje časa (delavci v svobodnih poklicih so npr. tradicionalno običajni v kulturnem sektorju). Prav tako kot drugje v Evropi se tudi v Sloveniji soočamo z izjemnim povečanjem tega segmenta trga dela, saj se Slovenija podobno kot druge evropske države v zadnjih dveh desetletjih sooča tako z velikimi spremembami na trgu dela kakor tudi s spremembami v zaposlitvenih razmerjih, pri čemer pa v Sloveniji drugače kakor v drugih evropskih državah še nimamo jasne (empirične) predstave, kaj se dogaja s temi nastajajočimi segmenti trga dela. Pregled razpoložljivih virov je namreč pokazal, da razen študij v okviru tradicionalnih atipičnih oblik zaposlitve, usmerjenih v zaposlitve z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa (angl. *part-time jobs*), pogodbami za določen čas (angl. *fixed-term contracts*) ali neodvisnimi zaposlenimi (angl. *independent work*), v Sloveniji nimamo empiričnih podatkov o razširjenosti novih oblik dela. S sistematičnim pregledom dostopnih virov je bilo ugotovljeno, da lahko vire razvrstimo v nekaj skupin: pravne razprave (Senčur Peček 2015a, 2015b; Kresal 2012, 2014; Bugarič et al. 2013), študije oziroma opisi prekarne vrste dela (Gabrič 2015; Kovačič 2010; Ograjenšek in Perviz 2015; Vidmar Horvat et al. 2012; Pernarčič 2012; Smolej 2009; Srakar 2015; Turšič 2012), splošne družboslovne razprave o prožnosti dela (Kanjuo-Mrčela in Ignjatović 2015), članki v medijih in programski dokumenti (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

Glede na zapisano je namen tega prispevka zapolniti praznino na obravnavanem področju v Sloveniji. Odsotnost študij o položaju (novih) avtonomnih profesionalnih delavcev na trgu dela v Sloveniji in številni konceptualni ter metodološki izzivi, povezani s spremljanjem tega segmenta trga dela, jasno nakazujejo, da je to področje treba obravnavati. Članek ima več ciljev. Prispevati želimo k aktualni razpravi o razširjenosti novih oblik dela oziroma novih oblik ureditve razmerij med delavci in delodajalci ter na podlagi izbranih empiričnih podatkov prikazati stanje v Sloveniji in pripomoči k razumevanju težav in izzivov, povezanih z eksplozijo novih oblik dela. Poleg tega pa želimo tudi opozoriti na izzive v zvezi s spremljanjem tega naraščajočega in dinamičnega segmenta trga dela. K reševanju teh izzivov nas navsezadnje poziva tudi EU. Evropski parlament je z resolucijo "Socialno varstvo za vse, tudi za samozaposlene delavce" (*Social Protection for All, Including Self-Employed Workers* 2014), med

drugim pozval države članice, da zagotovijo socialno zaščito za vse delavce, vključno s samozaposlenimi, da nudijo vzajemno pomoč v primeru nesreč pri delu, bolezni in upokojevanja, zagotovijo usposabljanje za vse zaposlene, se borijo proti navideznim zaposlitvam in nadgradijo statistično spremljanje z uvedbo novih kazalnikov za samozaposlene.

Prispevek začnemo s pregledom opredelitev avtonomnih profesionalnih delavcev. Nato predstavimo obseg te populacije na trgu dela v Sloveniji in opišemo njene značilnosti oziroma vrsto njihovega dela. V sklepu prispevka prikažemo meje in izzive spremljanja novih oblik dela.

2. Kdo so novi avtonomni profesionalni delavci?

Koncept avtonomnih profesionalnih delavcev lahko operacionaliziramo z opredelitvijo i-Pros oziroma avtonomnih profesionalnih delavcev, ki vključuje veliko različnih profesionalnih in zaposlitvenih statusov (po Pichault in Naedenoen 2016).

- Svobodnjaki oziroma neodvisni delavci v svobodnih poklicih (angl. *freelancers*) so osebe, ki delajo kot samozaposleni za večje število strank oziroma naročnikov, pri čemer bodisi proizvajajo unikatne izdelke oziroma storitve bodisi so zaposleni pri kratkoročnih projektih.
- Portfolio delavci (angl. *portfolio workers*) opravljajo (enake) posebne naloge za večje število strank.
- Sodelujoči v množičnem delu (angl. *crowd workers*) prevzemajo posebne delovne naloge od organizacij oziroma zadolžitve prek spletnih platform. Saxton in drugi (2013) opredelijo množično delo kot model, v katerem organizacije z uporabo naprednih internetnih tehnologij žanjejo prizadevanja virtualnih množic z namenom izpolnjevanja posebnih organizacijskih nalog.
- Zaposleni na črno oziroma redno zaposleni lahko kot samozaposleni oziroma celo brez formalnega statusa opravljajo dodatna dela za različne (poslovne) naročnike.
- Izposojene menedžerje (angl. *interim managers*) podjetje začasno da v najem (angl. *leased out*) drugim podjetjem za opravljanje posebnih nalog oziroma kakor pravijo Isidor in drugi (2014), prehodni oziroma začasni menedžment pomeni začasni prihod vodij iz zunanjega okolja podjetja z namenom opravljanja izbranih menedžerskih nalog. Sorodna, širša skupina so izposojeni delavci, prek katerih eno podjetje v drugo podjetje 'izvozi' posamezne sklope opravil.
- Plačani podjetniki (Pongratz and Voß 2003) (angl. *entreprenees* ali *salaried entrepreneurs*) imajo status zaposlenega, vendar pri svojem delu delujejo kot neodvisni podjetniki, saj so sami odgovorni za pridobivanje svojega dela oziroma posla.

² Kot trdijo Hipp idr. (2015), so potrebne dodatne in temeljiteje raziskave za proučitev novih oblik zaposlitve in prekarne dela med zaposlenimi v teh oblikah.

- Prekarni kognitivni delavci (angl. *“precog” workers*) opravljajo posredovano (angl. *outsourced*) umsko delo, ki je malo plačano, a je zanje eksistenčnega pomena.
- Mobilni IKT-delavci (angl. *ICT-based mobile workers*) opravljajo delo virtualno – vedno in od povsod (Popma 2013).
- V skupino priložnostnih delavcev (angl. *casual workers*) sodijo delavci na klic (angl. *on-call* oziroma *zero hour contracts*), začasni (angl. *intermittent*) ali sezonski (angl. *seasonal*) delavci, za katere je značilen omejen dostop do pravic iz dela in do socialnih pravic – vse zaradi dejstva, da njihovemu delodajalcu zanje ni treba zagotoviti redne zaposlitve. Delavci na klic so v pogodbenem razmerju, kjer delodajalcu ni treba zagotoviti minimalnega obsega dela, delavcu pa ni treba sprejeti ponujenega dela (*‘Zero Hours Contracts | Acas Advice and Guidance’* 2017).
- Sodelovalno zaposlovanje (angl. *collaborative employment*) je sodelovanje samozaposlenih in/ali mikro podjetnikov s ciljem preseči omejitve zaradi majhnosti in profesionalne izolacije (Eurofound 2015).

Poleg razloga, da koncept i-Pros obsega številne profesionalne statusse in/ali sodobne atipične in nove oblike zaposlitev, navajamo še tri dodatne razloge, zaradi katerih smo pri spremljanju avtonomnih profesionalnih delavcev prevzeli teoretični koncept i-Pros in pripadajočo operativno opredelitev, ki jo je izoblikoval Rapelli (2012, 9). Drugi razlog za prevzemanje koncepta i-Pros je dejstvo, da je bilo na območju EU opravljenih že več raziskav o i-Pros (Rapelli 2012; Leighton and Brown 2013; projekt i-Wire), kar omogoča primerljivost rezultatov. Tretji razlog je dejstvo, da je koncept i-Pros že dokaj dobro operacionaliziran, in sicer na razpoložljivih podatkih nacionalnih statističnih uradov oziroma natančneje na podlagi podatkov iz ankete o delovni sili. To – četrtič – pomeni, da lahko za raziskavo uporabimo razpoložljive podatke iz ankete o delovni sili.

Kot že omenjeno, smo v raziskavi upoštevali Rapellijevo (2012, 9) opredelitev. Avtonomni profesionalni delavci oziroma i-Pros so neodvisni delavci brez zaposlenih, dejavni na področju storitev ali intelektualnega dela, in ne na področju kmetijstva, obrti ali maloprodaje. Meje koncepta i-Pros so torej opredeljene sektorsko izključevalno. Ciljna skupina namreč ostro izključuje kmete, obrtnike in trgovce ter vključuje izključno profesionalne delavce v naprednem terciarnem sektorju. V skladu z zgornjo opredelitvijo (Rapelli 2012, 9) so v i-Pros naslednje skupine prve ravni standardne klasifikacije dejavnosti (Statistical classification of economic activities in the European Community – NACE): informacijske in komunikacijske dejavnosti, (J), finančne in zavarovalniške dejavnosti (K), poslovanje z nepremičninami (L), strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (M), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (N), izobraževanje (P), zdravstvo in socialno varstvo (Q),

kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (R) in druge dejavnosti (S).

Poleg tega Rapellijevo (2012, 9) opredelitev poudarja, da avtonomni profesionalni delavci sami ne zaposlujejo nobenih drugih (odvisnih) delavcev. Zato iz analize izključimo vse tiste, ki zaposlujejo druge osebe, pomagajoče gospodinjске člane in člane (delavskih) zadrug. Tako se tudi izognemo nacionalnim posebnostim, ki so vezane na pravne ureditve, in dosežemo primerljivost podatkov. Opredelitev tako zajame vse avtonomne profesionalne delavce ne glede na pravno obliko ureditve razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma naročnikom.

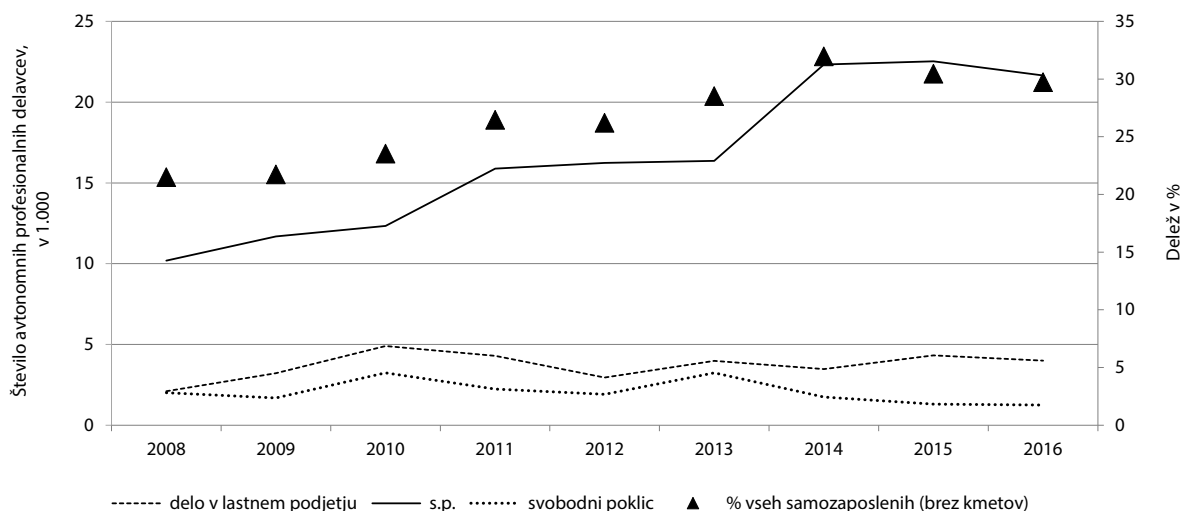
3. Razširjenost i-Pros v Sloveniji in vrsta njihovega dela

V Sloveniji se je v preteklih nekaj letih število avtonomnih profesionalnih delavcev oziroma i-Pros izjemno povečalo. Upoštevajoč Rapellijevo (2012, 9) opredelitev avtonomnih profesionalnih delavcev, po kateri v to skupino vštevamo samozaposlene, ki ne zaposlujejo drugih (odvisnih) delavcev in delajo v dejavnostih storitev (podroben pregled izbranih dejavnosti je zgoraj), ugotavljamo, da se je število avtonomnih profesionalnih delavcev v Sloveniji v obdobju 2008–2016 skoraj podvojilo.³ Po podatkih, zbranih z anketo o delovni sili (ADS), se je njihovo število povzpelo od 14.300 v letu 2008 (kar je takrat predstavljalo 1,4 % delovno aktivnega prebivalstva oziroma 1,7 % vseh zaposlenih) na 26.900 v letu 2016 (kar je 2,9 % delovno aktivnega prebivalstva oziroma 3,4 % vseh zaposlenih). Njihov delež med vsemi samozaposlenimi (izključujoč kmete) se je v istem obdobju postopno povečeval in v letu 2014 dosegel 32 %, v letu 2016 pa je prišlo do znižanja na 29,7 %. V primerjavi z letom 2008 se je tako delež avtonomnih profesionalnih delavcev med vsemi samozaposlenimi povečal za 8,2 odstotne točke (slika 1).

Kot je prikazano na sliki 2, se je število avtonomnih profesionalnih delavcev v letu 2016 glede na leto 2008 povečalo za 88,1 %. V primerjavi z drugimi vrstami aktivnosti je to povečanje najbolj izrazito. Podrobnejši pregled gibanja samozaposlenih delavcev kaže, da večji del rasti števila samozaposlenih pomeni prav rast števila samozaposlenih brez delavcev oziroma rast števila avtonomnih profesionalnih delavcev. Kot kaže slika 2, se je število samozaposlenih, ki zaposlujejo delavce, v letu 2016 v primerjavi z letom 2008 povečalo le za 7,3 %. V kriznem letu 2013 se je njihovo število v primerjavi z letom 2008 celo zmanjšalo za 5 %, kar je

³ V skupino samozaposlenih v tem prispevku štejemo samostojne podjetnike (s. p.), ki ne zaposlujejo delavcev, osebe, ki delajo v lastnem podjetju in ne zaposlujejo delavcev (enoosebna podjetja), in osebe, ki delajo v svobodnem poklicu in ne zaposlujejo delavcev.

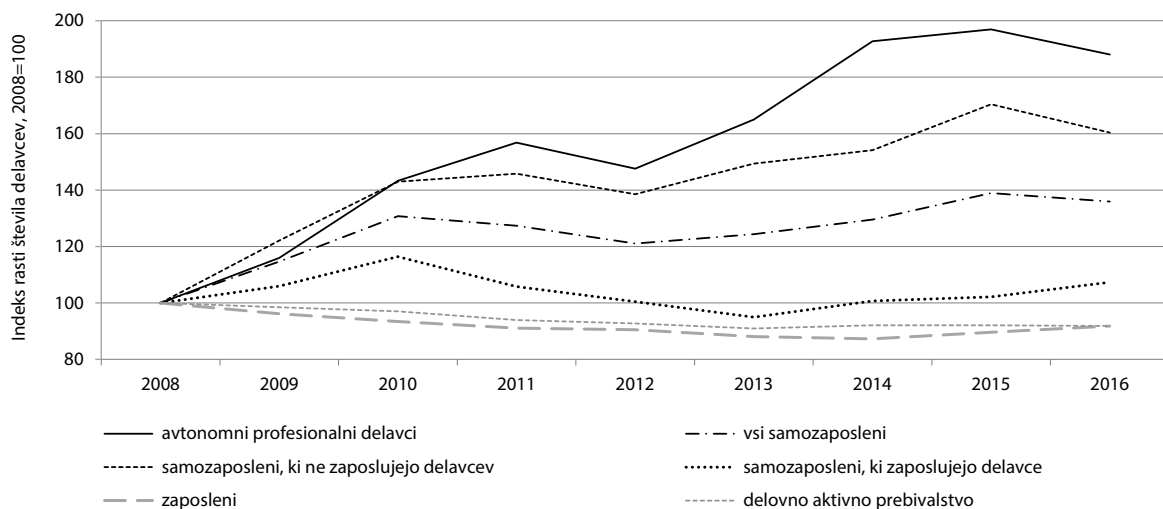
Slika 1: Število avtonomnih profesionalnih delavcev glede na pravno organizacijsko obliko in delež teh delavcev med vsemi samozaposlenimi (brez kmetov)



Vir: SURS, ADS (2017).

Opomba: V skupino samozaposlenih štejemo samostojne podjetnike (s. p.), osebe, ki delajo v lastnem podjetju, in osebe, ki delajo v svobodnem poklicu.

Slika 2: Indeks rasti avtonomnih profesionalnih delavcev, samozaposlenih (po različnih skupinah), zaposlenih in delovno aktivnega prebivalstva, 2008 = 100



Vir: SURS, ADS (2017).

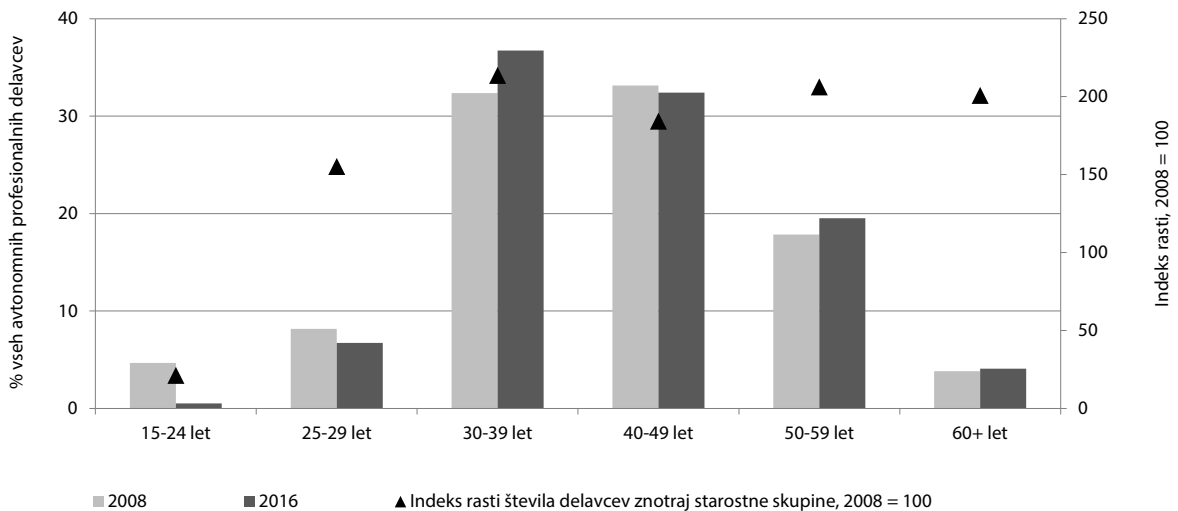
Opomba: V skupino samozaposlenih štejemo samostojne podjetnike (s. p.), osebe, ki delajo v lastnem podjetju, in osebe, ki delajo v svobodnem poklicu.

obratno trendu pri avtonomnih profesionalnih delavcih (v letu 2013 se je namreč njihovo število začelo močno povečevati). Po drugi strani se je število zaposlenih in delovno aktivnega prebivalstva zmanjšalo, pri čemer je bil upad v primerjavi z letom 2008 največji v letu 2013. Nato je prišlo do manjšega okrevanja v letih 2014–2016. Prikazano povečanje števila avtonomnih profesionalnih delavcev v Sloveniji je toliko bolj zgovorno, če upoštevamo izsledke Rappelijeve (2012) analize, v kateri ugotavlja, da je imela v obdobju

2008–2011 Slovenija drugo najvišjo stopnjo rasti števila avtonomnih profesionalnih delavcev v EU (78,15 %), kar jo umešča takoj za Romunijo.

Med avtonomnimi profesionalnimi delavci vztrajno raste delež tistih, ki delajo pretežno za eno stranko. V letu 2012 je pretežno za eno stranko delalo 3800 oziroma 18,1 % avtonomnih profesionalnih delavcev, v letu 2016 pa se je njihovo število povzpelo do 6500 (tj. 24 % vseh avtonomnih profesionalnih delavcev). Od

Slika 3: Starostna struktura avtonomnih profesionalnih delavcev v letih 2008 in 2016 v % ter stopnja rasti med letoma 2008 in 2016 (2008 = 100)



Vir: SURS, ADS (2017).

Opomba: Indeks rasti števila delavcev v starostni skupini je izračunan kot odstotna sprememba v številu delavcev med letoma 2008 in 2016, pri čemer je leto 2008 = 100.

tega jih je v letu 2016 3400 (tj. 12,7 % vseh avtonomnih profesionalnih delavcev) večinoma delalo v prostorih te stranke. Povečanje števila avtonomnih profesionalnih delavcev, ki delajo pretežno za eno stranko, je bil še posebej visok v letu 2014 – v primerjavi z letom 2013 se je njihovo število povečalo za tretjino in do leta 2016 ostalo na primerljivi ravni.

Prav tako se povečuje delež avtonomnih profesionalnih delavcev, ki delajo doma. V letu 2008 je običajno delalo doma 17,7 % avtonomnih profesionalnih delavcev, v letu 2016 pa 29,3 %. Včasih doma dela 24,3 % avtonomnih profesionalnih delavcev, kar je 11 odstotnih točk več kot v letu 2008. Prevladujoč razlog za delo doma je preobilica dela oziroma lastni interes (ta razlog navaja 74,5 % avtonomnih profesionalnih delavcev, ki običajno ali včasih delajo doma), še posebej pa narašča delež tistih, ki delajo doma zaradi dogovora z delodajalcem, in sicer je v letu 2008 to kot razlog navedlo 8,4 % avtonomnih profesionalnih delavcev, ki delajo doma, v letu 2016 pa že 23,8 % delavcev.

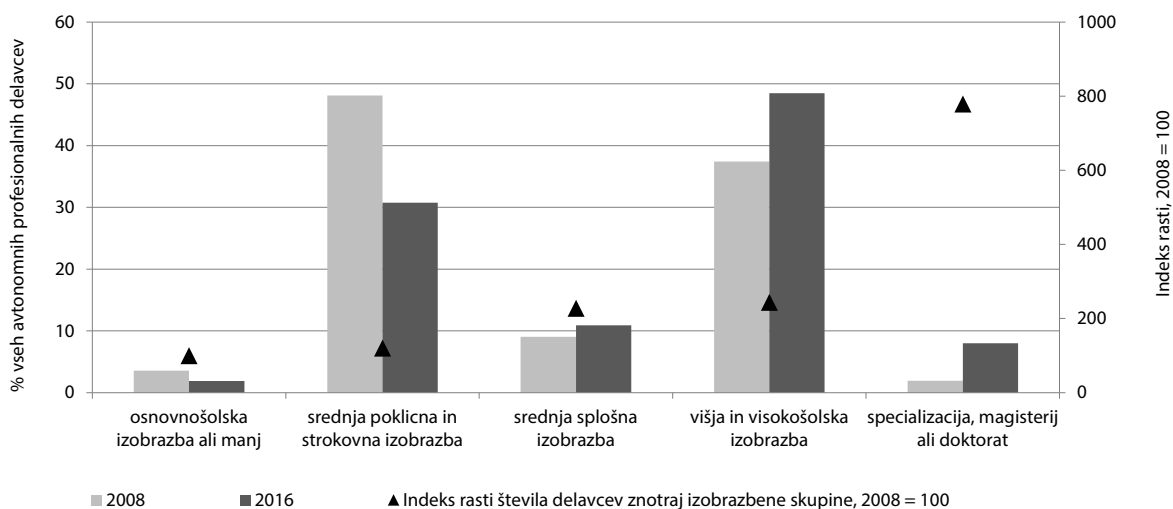
Avtonomni profesionalni delavci so večinoma moški, čeprav se delež žensk povečuje. Leta 2008 je bilo 42,5 % žensk med avtonomnimi profesionalnimi delavci, do leta 2016 pa se je njihov delež povečal za 6,5 odstotne točke. Okoli 70 % avtonomnih profesionalnih delavcev je starih med 30–49 (slika 3). V primerjavi z letom 2008 se je njihovo število v letu 2016 povečalo za več kot 80 %. V zadnjih letih je mogoče opaziti tudi povečanje števila mladih avtonomnih profesionalnih delavcev med 25. in 29. letom starosti, in sicer se je kljub temu, da se je njihov delež v celotni starostni strukturi avtonomnih delavcev znižal na 6,7 % (8,2 % v letu 2008), njihovo število v letu 2016 povečalo za dobro polovico v primerjavi z letom

2008. Večji delež so v starostni strukturi pridobili tudi starejši avtonomni profesionalni delavci, ki so v starostni skupini 50–59 let v letu 2016 predstavljali 19,5 % vseh avtonomnih profesionalnih delavcev (kar je 1,7 odstotne točke več kot v letu 2008), starejši od 60 let pa 4,1 % (kar je 0,3 odstotne točke več kot v letu 2008), v obeh starostnih skupinah pa se je njihovo število v primerjavi z letom 2008 podvojilo (na 5300 v letu 2016 v starostni skupini 50–59 let in na 1100 v starostni skupini nad 60 let).

Med avtonomnimi profesionalnimi delavci se vztrajno povečuje delež visoko izobraženih. Kot je razvidno iz slike 4, so v letu 2008 med avtonomnimi profesionalnimi delavci prevladovali tisti s končano srednjo poklicno izobrazbo, strokovno izobrazbo in srednjo splošno izobrazbo (57,1 %), do leta 2016 pa se je njihov delež v celotni strukturi zmanjšal za 15,5 odstotne točke, predvsem zaradi izrazitega povečanja števila visoko izobraženih avtonomnih profesionalnih delavcev (tj. delavcev z višjo oziroma visokošolsko izobrazbo ali več). Ti so v letu 2008 predstavljali 39,3-odstotni delež v celotni strukturi, v letu 2016 pa se je ta delež povečal na 56,5 %. Pri tem se je še posebej povečala skupina najvišje izobraženih delavcev (tj. osebe s specializacijo, magistriranjem ali doktoratom), saj se je njihovo število v letu 2016 povečalo na 2100, kar je sedemkrat več kot v letu 2008 (slika 4).

Skoraj polovica vseh avtonomnih profesionalnih delavcev (12 tisoč oziroma 44,4 % v letu 2016) deluje v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (M), kamor med drugim uvrščamo pravne in računovodske dejavnosti, podjetniško in poslovno svetovanje, arhitekturno in tehnično projektiranje, znanstveno-raziskovalno in razvojno dejavnost, oglaševanje in

Slika 4: Izobrazbena struktura avtonomnih profesionalnih delavcev v letih 2008 in 2016 v % ter stopnja rasti med letoma 2008 in 2016 (2008 = 100)



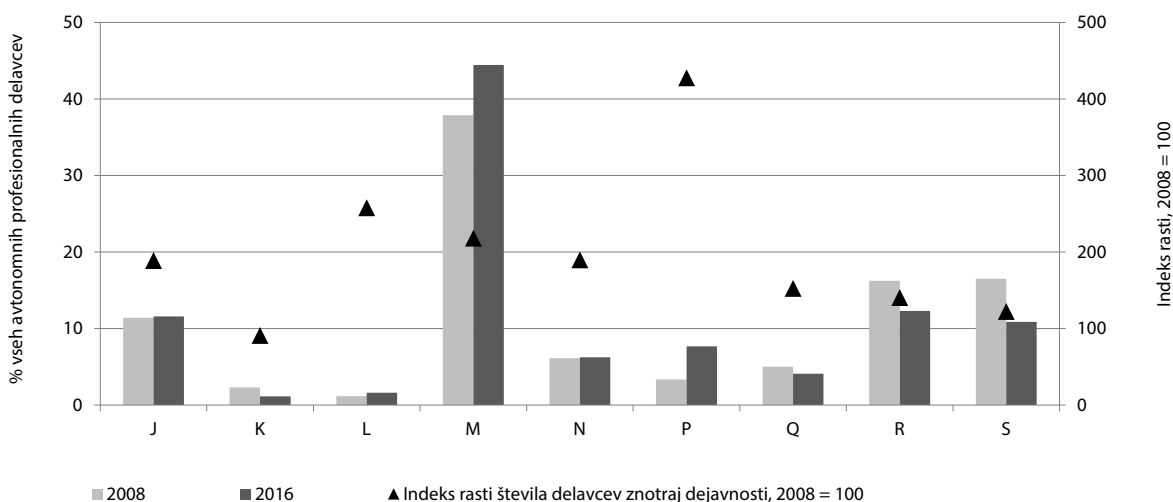
Vir: SURS, ADS (2017).

Opomba: Indeks rasti števila delavcev v izobrazbeni skupini je izračunan kot odstotna sprememba v številu delavcev med letoma 2008 in 2016, pri čemer je leto 2008 = 100.

raziskovanje trga ter prevajanje in tolmačenje. Naslednje po številu so kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (R) (12,3 % v letu 2016), informacijske in komunikacijske dejavnosti (J) (11,6 % v letu 2016) in druge dejavnosti (S) (10,9 % v letu 2016). V primerjavi z letom 2008 se je število avtonomnih profesionalnih delavcev najbolj povečalo v dejavnosti izobraževanja (P)

(s 500 na 2000 v letu 2016), visoko rast opazamo tudi v dejavnostih poslovanja z nepremičninami (L) in v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (M), kjer se je število avtonomnih delavcev več kot podvojilo (slika 5). Struktura avtonomnih profesionalnih delavcev po dejavnostih je podobna tudi, ko se omejimo na delavce, ki delajo pretežno za eno stranko. Med temi jih

Slika 5: Struktura avtonomnih profesionalnih delavcev po dejavnostih v letih 2008 in 2016 v % ter stopnja rasti med letoma 2008 in 2016 (2008 = 100)



Vir: SURS, ADS (2017).

Opomba: Indeks rasti števila delavcev v dejavnosti je izračunan kot odstotna sprememba v številu delavcev med letoma 2008 in 2016, pri čemer je leto 2008 = 100.

J – informacijske in komunikacijske dejavnosti; K – finančne in zavarovalniške dejavnosti; L – poslovanje z nepremičninami; M – strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti; N – druge raznovrstne poslovne dejavnosti; P – izobraževanje; Q – zdravstvo in socialno varstvo; R – kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; S – druge dejavnosti.

je v letu 2016 44,2 % delovalo v dejavnosti M (kar je 10 odstotnih točk več kot v letu 2008), 16,6 % v dejavnosti J, 10,8 % v dejavnosti R, 10 % pa v dejavnosti P.

Podrobnejši pregled demografske strukture v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (M), kjer je delež samostojnih profesionalnih delavcev najvišji, kaže, da v tej dejavnosti prevladujejo visoko izobraženi in mlajši delavci. V letu 2016 je tako dve tretjini delavcev imelo višjo in visokošolsko izobrazbo ali več (kar je 11 odstotnih točk več kot v letu 2008), 43,6 % pa jih je bilo starih med 25 in 39 let (kar je 7 odstotnih točk več kot v letu 2008), delavcev v starostni skupini 40–49 let je bilo v letu 2016 32,4 %, kar je primerljivo z letom 2008)). Podoben trend opazamo tudi v kulturni, razvedrilni in rekreacijski dejavnosti (R) ter informacijski in komunikacijski dejavnosti (J). V obeh dejavnostih je več kot polovica delavcev mlajša od 39 let, 42 % pa jih ima višjo in visokošolsko izobrazbo ali več. Izobrazbena struktura se nekoliko razlikuje v drugih dejavnostih (S), kjer prevladujejo osebe s srednjo poklicno izobrazbo (66 % v letu 2016, kar je 10 odstotnih točk manj kot v letu 2008).

Avtonomni profesionalni delavci večinoma opravljajo delo za polni delovni čas, čeprav opazamo rahlo upadanje njihovega deleža. V letu 2016 je za polni delovni čas delalo 86,4 % avtonomnih profesionalnih delavcev, kar je 5,4 odstotne točke manj kot v letu 2008. Med razlogi za delo s skrajšanim delovnim časom prevladujejo družinski razlogi (32,8 % v letu 2016), pomanjkanje dela oziroma manjši obseg dela (20,7 %) in bolezen, invalidnost oziroma delna upokožitev (18,6 %). Le 3,5 % avtonomnih profesionalnih delavcev je v letu 2016 iskalo drugo osnovno delo oziroma zaposlitev, pri tem pa kot razlogi za iskanje dela prevladujejo pridobitev dela z ugodnejšimi delovnimi razmerami, vključujoč delovni čas, pot na delo, intenziteta dela (30,5 %), boljša plača (23,4 %), opravljanje dela, ki ustreza izobrazbi posameznika.

4. Razprava – meje in izzivi spremljanja novih atipičnih oblik dela in zaposlitev

V sklepnem delu prispevka predstavljamo glavne izzive, s katerimi se spopadajo raziskovalci in stroka pri spremljanju novih oblik zaposlitev oziroma segmentov trga dela.

Težavnost opredeljevanja novih atipičnih oblik dela in zaposlitev

Kljub neslutnemu povečanju števila novih atipičnih oblik dela in zaposlitev v zadnjem desetletju, kamor uvrščamo tudi avtonomne profesionalne delavce, ter postopni pozornosti, ki jo ta fenomen pridobiva, še

vedno nimamo splošno sprejete opredelitve novih oblik dela in zaposlovanja ter ustreznih mednarodno primerljivih izsledkov (podatkov). Splošno znano je, da samozaposlitev obsega različne skupine delavcev tako glede poklica, strukture dela, stopnje avtonomije in ravni usposobljenosti. Še več, primerjava na ravni držav dodatno kaže na pomemben vpliv nacionalnih zakonodaj in institucionalnih okvirov, kar je prav tako treba zajeti v splošno opredelitev. Po drugi strani je povečanje števila visoko usposobljenih avtonomnih delavcev in novih atipičnih oblik zaposlitev spremljal razmah različnih in prekrivajočih se razlag. Kanjuo-Mrčela in Ignjatović (2015, 356) ugotavljata, da so bile posamezne oblike dela/zaposlitev doslej razvrščene na podlagi delovnih razmer, pravnega oziroma pogodbenega statusa zaposlitve, prijaznosti ali neprijaznosti zaposlitve do posameznika in/ali njegove/njene družine. Nadalje tako kot tudi avtorji tega prispevka ugotavljata, da se v praksi razvrstitev oblik dela in zaposlitev izkaže za problematično, saj je veliko variacij in prekrivanj oblik zaposlovanja/dela, v katerih se prepletajo različne razsežnosti oziroma lastnosti dela. Še več; prekrivanja je pogosto težko zamejiti (Pichault and Naedenoen 2016). Raziskovalno področje trga dela se tako sooča predvsem z izzivom oblikovanja enotne opredelitve atipičnih oblik zaposlovanja in dela. Zato je problematična tudi primerljivost že opravljenih raziskav. Navsezadnje pa v Sloveniji poleg vsega prihaja še do izziva ustreznega prevajanja strokovnih izrazov, saj je svetovna dinamika nastajanja novih oblik dela in zaposlitev preprosto prehitela stroko (Kanjuo-Mrčela in Ignjatović 2015). Pregled slovenskih virov je namreč jasno pokazal na nedosledno rabo pridevnikov atipičen (nestandarden), fleksibilen (prožen), alternativen in nestandarden pri opredeljevanju novih oblik dela in zaposlitev.

Semenza in Mori (2016) ugotavljata štiri vrste težav pri poskusih opredelitve avtonomnih (visoko) kvalificiranih delavcev. Prva težava je metodološko zmotno (angl. methodological fallacy) izenačevanje samozaposlenosti s podjetništvom oziroma mikro podjetji. Asimilacija avtonomnega delavca v vlogo podjetnika, ki avtonomno ustanovi in vodi svoje podjetje zaradi podjetniških in menedžerskih ambicij, pogosto ob zaposlovanju drugih zaposlenih, je zmotna. Izenačevanje je zavajajoče, saj ne predvideva avtonomnega dela izven podjetništva. Poleg tega tovrstno izenačevanje prikriva znatno raznovrstnost, značilno za samozaposlene. Druga težava se nanaša na neustrezno ločevanje med nižje usposobljenimi fizičnimi delavci in višje usposobljenimi/kvalificiranimi samozaposlenimi. Pripisovanje avtonomne narave dela le visoko kvalificiranemu (profesionalnemu) delu je namreč zmotno. Tretja težava se nanaša na številne pojmovne oznake, ki se uporabljajo za opredeljevanje populacije samozaposlenih, ki pa se pogosto prekrivajo in ne nujno nanašajo na samozaposlene: neodvisni profesionalci (angl. independent professionals), avtonomni visoko

kvalificirani delavci (angl. I-Pros), novi samozaposleni delavci (angl. new self-employed workers), avtonomni delavci druge generacije (angl. autonomous workers of second generation), samozaposleni brez zaposlenih (angl. self-employed without employees) in svobodnjaki (angl. freelancers). Te pojmovne oznake se sicer nanašajo na isti fenomen, vendar vsaka zase poudarja različne vidike. Poleg tega lahko vsaka opredeljuje zase, kot smo že omenili, v kontekstu nacionalnih zakonodajnih in pravnih posebnosti zajema različne skupine delavcev. Četrta težava glede opredelitve avtonomnih delavcev nastane, ko samozaposleni prevzamejo določene značilnosti, ki spadajo v skupini zaposlenih ali nanjo mejijo. Večina visoko kvalificiranih avtonomnih delavcev je sicer samozaposlenih, vendar so nekateri izmed njih tudi zaposleni, kot npr. izposojeni zaposleni (oziroma menedžerji) ali projektni delavci. To nakazuje, da avtonomije dela ne moremo omejiti na vprašanje pravnega statusa (Pichault and Naedenoen 2016). Nadzor nad rezultati dela namesto neposrednega nadzora pri delu je mogoče najti celo v standardnih oblikah zaposlitev, ko npr. vodenje zaposlenih poteka prek ciljnega vodenja.

Pomen prepoznavanja in spremljanja socialnega ter ekonomskega položaja novih avtonomnih delavcev

V uvodu poudarjeno pomanjkanje ustrezne raziskovalne pozornosti je žal spremljalo tudi pomanjkanje ustreznega političnega interesa oziroma interesa sektorskih politik. Podobno kot Kanjuo-Mrčela in Ignjatović (2015) tudi mi ugotavljamo, da obstoječi statistični podatki ne omogočajo, da bi natančno ocenili segment avtonomnih kvalificiranih delavcev v različnih atipičnih oblikah zaposlitev in dela in spremljali njihov socialni položaj. V praksi se namreč najpogosteje uporabljajo zelo splošne ocene na podlagi spremenljivk, kot so delež/število začasno zaposlenih, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, zaposlenih za določen čas, samostojnih podjetnikov, ocenjeni obseg sive ekonomije ipd., ki pa, glede na predhodne ugotovitve, niso zadovoljive.

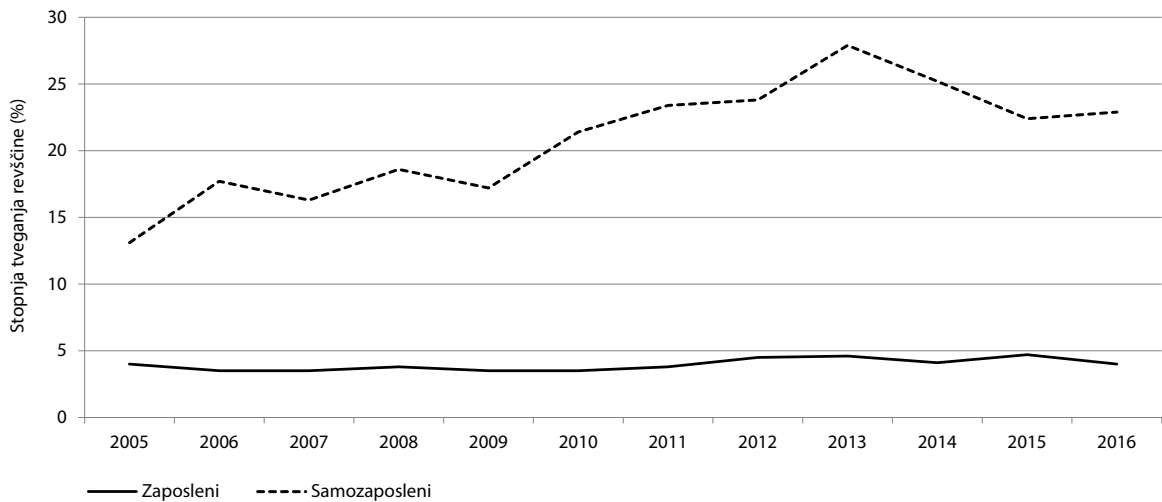
V zadnjih nekaj letih sicer zaznavamo znatno večji interes raziskovalcev in institucij (npr. Mednarodna organizacija dela, Evropska komisija) za proučevanje atipičnih oblik dela in zaposlovanja, ta trend je značilen tudi za slovenski prostor. Vendar pa, kot smo že zapisali, iz dostopnih virov (z nekaj izjemami) ni mogoče »izluščiti« značilnosti novih avtonomnih delavcev. Lahko bi rekli, da gre za »tiho« rastoči segment na trgu dela; ta rast ni dokumentirana v medijih in zanj ni političnega interesa kot ob na primer množičnejšemu enkratnemu odpiranju delovnih mest. Vzrok za to »nevidnost« je deloma tudi ne vključenost segmenta v socialni dialog, saj se večinoma ne združuje v profesionalne ali druge institucije (z izjemo nekaterih reguliranih poklicev), ki bi

zastopale interese članov. Ko govorimo o avtonomnih profesionalnih delavcih, smo že poudarili, gre za relativno neenotno skupino posameznikov, in sicer tako glede oblik zaposlitev, področja delovanja, ekonomskega in socialnega položaja. Njihova »neprepoznavnost« na trgu dela je posledica zgoraj navedenega in tudi tega, da gre za »individualizirane« delavce; samozaposleni nastopajo hkrati kot delodajalci in delavci, ugotavljamo pa (Širok in Sedmak 2017), da se pogosto ne dojemajo ne kot delodajalci (samim sebi) niti kot delavci (čeprav nosijo davčno oziroma finančno breme obeh); podobno ugotavljajo tudi Bugarič idr. (2013) in spodaj navedene slovenske raziskave.

Če na evropskem območju le obstaja nekaj raziskav in poskusov opisa značilnosti sicer izrazito raznolike skupine novih avtonomnih delavcev (npr. Leighton in Brown 2013, Meager 2015, Rapelli 2009, Conen idr. 2016), to ne velja za Slovenijo kljub očitnemu trendu povečevanja števila novih avtonomnih delavcev. Čeprav celovitega pregleda stanja na Slovenskem torej ni, nekatere raziskave oziroma študije razkrivajo stanje določenih skupin v segmentu novih avtonomnih delavcev, najpogosteje samozaposlenih na področju kulture (npr. Vidmar Horvat idr. 2012, Pivka idr. 2010, Pernarčič 2012, Bugarič idr. 2013). Primer samozaposlenih v kulturi v tem prispevku uporabljamo za prikaz kompleksnosti proučevanja novih avtonomnih delavcev, ob čemer lahko trdimo, da gre za doslej najbolj raziskano skupino novih avtonomnih delavcev v Sloveniji in predvsem ranljivo skupino delavcev z vidika socialne in ekonomske varnosti. V raziskavah o samozaposlenih v kulturi je namreč pogosto poudarjen slab socialnoekonomski položaj samozaposlenih v kulturi, predvsem materialno finančni pogoji dela, kot so nizki dohodki⁴ (Vidmar Horvat idr. 2012, Pernarčič 2012), neredna in negotova izplačila, finančno breme obveznih prispevkov (Pivka idr. 2010); nezastopanost interesov samozaposlenih v kulturi in nezadostno samoorganiziranje (Bugarič idr. 2013, Vidmar Horvat idr. 2012), diskriminatorni položaj (npr. za razliko od zaposlenih v kulturi ne morejo uveljavljati pravic, kot so pravica do dopusta, regresa, bolniškega dopusta (do 30 dni) (ibid.)) itd. Velika večina teh raziskav poudari marginalizirani položaj samozaposlenih v kulturi in prekarnost njihovega dela. Hkrati v tem atomiziranem segmentu tudi sami delavci pogosto ne zmorejo prepoznati skupnih imenovalcev svoje (skorajšnje ali obstoječe) marginaliziranosti in prekarnosti (prim. Pernarčič 2012). Čeprav ne enačimo atipičnih oblik zaposlitev s prekarnostjo, je slovenski primer samozaposlenih v kulturi pomenljiv, saj kaže ranljive plati novih avtonomnih delavcev.⁵

⁴ Po podatkih Glose (Sindikat kulture in narave Slovenije) je bila leta 2012 v javnem sektorju povprečna plača 21.444 evrov bruto letno, povprečna plača samozaposlenih v kulturi pa 12.513 bruto.

⁵ To je tudi eden od pomembnejših razlogov, da je bilo samozaposlenim v kulturi v primerjavi z drugimi avtonomnimi delavci v Sloveniji namenjenega relativno veliko raziskovalnega interesa.

Slika 6: Stopnja tveganja za revščino: zaposleni in samozaposleni, 2005–2016

Vir: SURS, 2017.

O ranljivosti delavcev v atipičnih oblikah zaposlitev oziroma samozaposlenih (kjer avtonomni profesionalni delavci, kot smo ugotovili v prejšnjem poglavju, predstavljajo znaten delež) govori tudi podatek o stopnji tveganja za revščino⁶ (slika 6). V letu 2016 je bila v Sloveniji stopnja tveganja za revščino 13,9 %, stopnja tveganja za revščino samozaposlenih pa je bila 22,4 % v primerjavi s stopnjo tveganja za revščino zaposlenih (4 %) za več kot petkrat višja (SURS 2017).

Čeprav so v ta prikaz zajete vse samozaposlene osebe, in ne le samozaposlene osebe, ki smo jih v prejšnjem poglavju opredelili kot nove avtonomne delavce, je podatek še zmeraj relevanten. V raziskavi o samozaposlenih brez zaposlenih na evropskem trgu dela Horemans in Marx (2017) potrjujeta višjo stopnjo tveganja za revščino med samozaposlenimi v primerjavi z zaposlenimi (podobno za Veliko Britanijo ugotavljajo tudi Bradshaw idr. (2010)). Glede slovenskih samozaposlenih v kulturi več raziskav ugotavlja, da so dohodki samozaposlenih v kulturi nižji od dohodkov zaposlenih v javnem sektorju (Glosa), zaposlenih v kulturi (Pivka idr. 2010) oziroma celo nižji od minimalne plače (Vidmar Horvat idr. 2012). Po drugi strani je izobrazbena struktura samozaposlenih v kulturi precej višja od povprečne izobrazbene strukture v Sloveniji⁷ (ibid.), za višje izobražene naj bi na splošno veljalo, da

so manj izpostavljeni revščini (stopnja tveganja za revščino vsaj višješolsko izobraženih je bila v letu 2016 5,1 %)⁸ česar pa (zgoraj navedene) dosegljive raziskave in podatki za samozaposlene v kulturi ne potrjujejo. To je v skladu z ugotovitvami več tujih raziskav, ki zaznavajo povečevanje razkoraka med v povprečju vedno višjo stopnjo izobrazbe novih avtonomnih delavcev in nižanjem njihovega socialno-ekonomskega položaja, ter vse pogostejšega prekarnega dela (npr. D'Amours 2009).

Čeprav niso vsi novi avtonomni delavci tudi prekarni delavci, pa je verjetnost za to višja kot pri standardno zaposlenih delavcih. Vendar, kot je to vse pogosteje zaznati, tako kot ne gre enačiti atipičnih oblik dela s prekarim delom, ne moremo več domnevati, da zaposlitev za nedoločen čas izključuje prekarnost. Prav tako bi bilo napačno poenostavljati, da so bili vsi delavci v atipičnih oblikah zaposlitev v to prisiljeni. Razlogi za prehod v atipično zaposlitev so raznovrstni; od pozitivnih, kot so pričakovanja višjega dohodka, želje po večji avtonomnosti pri delu, iskanja novih izzivov, lažjega usklajevanja delovnega in družinskega življenja, uresničitve poslovne priložnosti, samostojno upravljanje časa, do negativnih, kot so želja delodajalca, nezmožnost najti (stalno) zaposlitev, neprimerna prejšnja zaposlitev (prim. Conen idr. 2016, Leighton in Brown 2013; Horemans in Marx 2017).

Čeprav atipična oblika zaposlitve novih avtonomnih delavcev torej nujno ne pomeni tudi njihovega prekarnega statusa, veliko avtorjev opozarja na večjo ranljivost delavcev v atipičnih oblikah zaposlitev, saj imajo pogosteje kot »standardno« zaposleni omejen

⁶ Stopnja tveganja za revščino je odstotek oseb, ki živijo v gospodinjstvih z enakim (neto) razpoložljivim dohodkom, nižjim od praga tveganja za revščino (SURS 2017).

⁷ 87,6 % respondentov v raziskavi *Socialni položaj samozaposlenih v kulturi in predlogi za njegovo izboljšanje s poudarkom na temi preživetvene strategije na področju vizualnih umetnosti* je imelo končano vsaj višješolsko stopnjo izobrazbe (Vidmar Horvat 2012), medtem ko za splošno populacijo velja, da je bilo leta 2012 (ko je bila raziskava izvedena) takšnih 12,54 % (SURS 2017).

⁸ SURS 2017.

dostop do socialnega varstva, nestalen in tudi nižji dohodek, nereden, neugoden in tudi daljši delovni čas, imajo manjše možnosti za izobraževanje in usposabljanja, večja tveganja na področju poklicne varnosti in zdravja, pogosteje so izključeni iz socialnega dialoga (ILO 2016, prim. tudi Horemans in Marx 2017, D'Amours 2009, Semenza in Mori 2016, Eurfound 2017,).

5. Sklep

Kot smo že zapisali, je spremljanje in prepoznavanje ekonomskega in socialnega položaja novih avtonomnih delavcev kompleksno delo. Obstoječe in dosegljive statistike so sicer lahko izhodišče za proučevanje novih avtonomnih delavcev in z njimi povezanih atipičnih oblik dela v slovenskem prostoru, vendar fenomena ne razložijo zadovoljivo. Zato bo nujno treba uporabiti kompleksnejše pristope, ki bodo lahko na eni strani zajeli nove avtonomne delavce v vsej njihovi raznovrstnosti, po drugi strani pa bodo dovolj prožni, da zaznajo in zmorejo prepoznavati vedno nove in številčnejše oblike dela. Prepoznavanje in spremljanje novih avtonomnih delavcev in nastajajočih atipičnih oblik dela ter s tem povezanih tveganj je ključno za sprejemanje ustreznih politik, ki bodo tem delavcem omogočile dostojno delo in življenje z zagotavljanjem delovnopravne, ekonomske in socialne varnosti. Zato morajo države (blaginje) zagotoviti nadgradnjo oziroma prilagoditev njihovih zakonodaj in sistemov socialne zaščite novim potrebam, kar še posebej velja za Slovenijo.

Literatura in viri

- Bradshaw, Jonathan, Fran Bennett in Emese Mayhew.** 2010. In-Work Poverty and Labour Market Segmentation. <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/WorkPoverty.pdf>
- Bugarič, Bojan, Matija Damjan in Bojana Škraban.** 2013. Primerjalnopravna analiza ureditve statusa in socialne varnosti samozaposlenih oseb v kulturi v nekaterih evropskih državah. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.
- Cappelli, Peter, in J. R. Keller.** 2012. 'A Study of the Extent and Potential Causes of Alternative Employment Arrangements'. Working Paper 18376. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w18376>.
- Commission of the European Communities.** 2003. Green Paper Entrepreneurship in Europe. Vol. COM(2003) 27 final.
- Conaty, Pat, Alex Bird in Philip Ross.** 2016. 'Not Alone - Trade Union and Co-Operative Solutions for Self-Employed Workers'. Co operatives UK, the Wales Co-operative Centre and Unity Trust Bank. <https://www.uk.coop/NotAlone>.
- Conen, Wieteke, Joop Schippers in Karin Schulze Buschoff.** 2016. Self-Employed Without Personnel Between Freedom and Insecurity. Duesseldorf: Institute of Economic and Social Research. https://www.boeckler.de/wsi_6420.htm?produkt=HBS-006425&chunk=1
- D'Amours, Martine.** 2009. 'Non-Standard Employment after Age 50: How Precarious Is It?'. <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2009-v64-n2-ri3404/037918ar/> (Dostop 10. 2. 2018)
- Dekker, Fabian.** 2010. Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism. *Politics & Policy*, 38(4), 765–788.
- Eurofound.** 2015. 'New Forms of Employment | Eurofound'. EF1461. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.
- Eurofound.** 2017. Non-Standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>
- European Commission.** 2006. 'Employment in Europe 2006'. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Archive of European Integration. <http://aei.pitt.edu/40717/>.

- Gabrič, Monika.** 2015. 'Delo v primežu neoliberalizma: prekarni delovni odnosi : magistrsko delo'. Ljubljana: [M. Gabrič].
- Hipp, Lena, Janine Bernhardt in Jutta Allmendinger.** 2015. 'Institutions and the Prevalence of Nonstandard Employment'. *Socio-Economic Review* 13 (2):351–77. <https://doi.org/10.1093/ser/mwv002>.
- Horemans, Jeroen in Ive Marx.** 2017. *Poverty and Material Deprivation among the Self-Employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape*. Bonn: IZA. <http://ftp.iza.org/dp11007.pdf>
- 'How Can Labour Market Intermediaries Secure Nonstandard Career Paths? An Exploratory Grid. Report on the Role Played by LMIs'.** 2016. I-WIRE Deliverable 1.3.
- ILO (International Labour Organization).** 2016. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm
- Isidor, Rodrigo, Christian Schwens in Ruediger Kabst.** 2014. 'Interim Management Utilisation, Firm Flexibility and Its Impact on Firm Performance'. *International Journal of Human Resources Development and Management* 14 (4):174–86.
- Kalleberg, Arne L.** 2009. 'Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition'. *American Sociological Review* 74 (1):1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>.
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, in Miroljub Ignjatović.** 2015. 'Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja'. *Teorija in praksa*, no. 52.
- Katz, Lawrence F., in Alan B. Krueger.** 2016. 'The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015'. Working Paper 22667. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w22667>.
- Keller, Berndt, in Hartmut Seifert.** 2013. 'Atypical Employment in Germany. Forms, Development, Patterns1'. *Transfer: European Review of Labour and Research* 19 (4):457–74. <https://doi.org/10.1177/1024258913501757>.
- Koene, Bas A. S., Nathalie Galais, in Christina Garsten.** 2014. *Management and Organization of Temporary Agency Work*. Routledge.
- Kovačič, Gorazd.** 2010. 'Precarization, Stratification and Self-Subordination of Post-Fordist Workers'. *Humour Works*, 4–5.
- Kresal, Barbara.** 2012. 'Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve'. *Delavci in delodajalci*, no. 12: 245–62.
- . 2014. 'Prikrita delovna razmerja: nevarno izigravanje zakonodaje'. *Delavci in delodajalci*, no. 14:177–99.
- Leighton, Patricia, in Duncan Brown.** 2013. 'Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals'. London: EFIP/PCG. http://ucc.um.es/uploaded/files/Future_Working_Full_Report-2%20final%20subir%20web.pdf.
- Leighton, Patricia, in Tui McKeown.** 2015. 'The Rise of Independent Professionals: Their Challenge for Management'. *Small Enterprise Research Small Enterprise Research* 22 (2–3):119–30.
- Manyika, James, Susan Lund, Jacques Bughin, Jan Mischke in Deepa Mahajan.** 2016. 'Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy - Google Učenjak'. McKinsey Global Institute. <https://scholar.google.si/scholar?hl=sl&q=Independent+work%3A+Choice%2C+necessity%2C+and+the+gig+economy&btnG=>.
- Meager, Nigel.** 2015. 'Job Quality and Self-Employment: Is it (Still) Better to Work for Yourself? V: Burke, Andrew: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Dublin: Senate Hall Academic Publishing.
- Mingione, Enzo, Alberta Andreotti, David Benassi, Paolo Borghi, Guido Cavalca in Ivana Fellini.** 2014. 'Frammentazione e individualizzazione della domanda di tutela. L'esperienza dei giovani professionisti nel milanese'. *Quaderni di Rassegna sindacale*, 1, 141–157.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.** 2016. 'Za dostojno delo'. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf.
- Mould, Oli, Tim Vorley in Kai Liu.** 2014. 'Invisible Creativity? Highlighting the Hidden Impact of Freelancing in London's Creative Industries'. *European Planning Studies*, 22:12, 2436-2455.
- Ograjenšek, Irena, in Lejla Perviz.** 2015. 'Socioekonomski položaj samozaposlenih v kulturi: oris stanja v Sloveniji'. *AS. Andragoška spoznanja*, no. 21:53–67.
- Pernarčič, Radharani.** 2012. 'Izključeni iz izključenosti: frilens umetniki (kulturniki) kot modni kroj za cesarjeva nova oblačila : (fragment 1)'. *Ars & humanitas* 6:131–47.
- Pichault, Francois.** 2016. "How Can Labour Market Intermediaries Secure Nonstandard Career Paths? An Exploratory Grid." Report on the role played by LMIs. I-WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe.

- Pichault, François, and Frédéric Naedenoen.** 2016. 'What Do We Mean by Autonomy at Work? Definitions and Typology of New Autonomous Workers.'
- Pivka, Irena, Denis Miklavčič, Aldo Milohnič in Vesna Bukovec.** 2010. Ocena stroškov dela za samozaposlene v kulturi. Ljubljana: Društvo Asociacija. http://nsk-slo.si/images/uploads/02_15_gradivo__Asociacija_Analiza_stroski_samozaposleni_KONCNO1.pdf
- Pongratz, Hans J., in G. Günter Voß.** 2003. 'From Employee to "Entreployee": Towards a "Self-Entrepreneurial" Work Force?' *Concepts and Transformation* 8 (3):239–54. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>.
- Popma, Jan.** 2013. 'The Janus Face of the "New Ways of Work": Rise, Risks and Regulation of Nomadic Work.' SSRN Scholarly Paper ID 2376713. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2376713>.
- Rapelli, Stéphane.** 2012. 'European I-Pros: A Study'. EPIF - European Forum of Independent Professionals. http://www.efip.org/sites/default/files/efip_report_english.pdf.
- Saxton, Gregory D, Onook Oh in Rajiv Kishore.** 2013. 'Rules of Crowdsourcing: Models, Issues, and Systems of Control'. *Information Systems Management* 30 (1):2–20.
- Schmid, Günther.** 2008. *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks.* Edward Elgar Publishing.
- Schmid, Günther.** 2015. 'Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance'. *British Journal of Industrial Relations*, 53, 70–93.
- Semenza, Renata, in Anna Mori.** 2016. 'I-WIRE: Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Literature Review'. Interno gradivo.
- Senčur Peček, Darja.** 2015a. 'Prikrita delovna razmerja: ali bodo "samozaposleni" nadomestili delavce?' *Lexonomica*, no. 7:1–17.
- . 2015b. 'The Self-Employed, Economically Dependent Persons or Employees?' *Developments in Labour Law from a Comparative Perspective*, 9–23.
- Širok, Klemen, in Suzana Sedmak.** 2017. 'Country Case Study: Slovenia. Independent Workers and Industrial Relations in Europe.'
- Smolej, Simona.** 2009. 'Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja: delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi'. *Socialno delo*, no. 48:199–206.
- Social Protection for All, Including Self-Employed Workers.** 2014. Vol. P7_TA(2014)0014. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0014+0+DOC+XML+V0//EN>.
- Strakar, Andrej.** 2015. 'Samozaposleni v kulturi v Sloveniji: nekaj osnovnih podatkov'. *Likovne besede*, 38–48.
- Svet Evropske Unije.** 2005. SKLEP SVETA z Dne 12. Julija 2005 o Smernicah Za Politike Zaposlovanja Držav Članic. Vol. 2005/600/ES.
- Turšič, Marija.** 2012. 'Prekerno delo - nova prevladujoča oblika dela na trgu dela'. *Socialna pedagogika*, no. 16:175–98.
- Vidmar Horvat, Ksenija, Damjan Mandelc, Ana Ješe, Tjaša Učakar, Irena Ogriješek, Lejla Perviz in Ivo Lavrač. 2012. Socialni položaj samozaposlenih v kulturi in predlogi za njegovo izboljšanje s poudarkom na temi preživetvene strategije na področju vizualnih umetnosti: zaključno poročilo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Volti, Rudi.** 2011. *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations.* Pine Forge Press.
- Watson, Tony.** 2017. *Sociology, Work and Organisation: Seventh Edition.* Taylor & Francis.
- Wright, Adrian.** 2015. 'It's All About Games: Enterprise and Entrepreneurialism in Digital Games.' *New Technology, Work and Employment*, 30, 32–46.
- 'Zero Hours Contracts | Acas Advice and Guidance'. 2017. ACAS - Help & Advice for Employers and Employees. 28 February 2017. <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468>.

