

KAKO DOSTOJNE SO NOVE OBLIKE DELA? OD EMPIRIČNIH DOGNANJ DO PRAVNE PERSPEKTIVE

HOW DECENT ARE NEW FORMS OF WORK? FROM EMPIRICAL EVIDENCE TO LEGAL PERSPECTIVE

Valentina Franca²⁰⁵

Suzana Laporšek²⁰⁶

Ana Arzenšek²⁰⁷

DOI: <https://doi.org/10.31410/EMAN.2018.486>

Povzetek: V zadnjih petindvajsetih letih so se Združeni narodi, Mednarodna organizacija dela, Svetovna banka in druge organizacije odzivale na izzive spremenjenih okoliščin dela, ki so jih prinesle globalizacija, družbeno-politične spremembe, podnebne spremembe in razvoj tehnologij. Koncept dostojnega dela je predmet razprav tako v mednarodni kakor tudi v domači javnosti. S širjenjem prekarnih oblik dela ter sočasno s tem nižjo delovnopravno varnostjo na trgu dela, so se začele različne pobude, ki pozivajo k ohranitvi dostojnosti pri opravljanju dela. Namen tega članka je preučiti koncept dostojnega dela in empirično prikazati stanje na trgu dela z vidika novih oblik dela v Sloveniji. Poleg tega članek analizira pravni vidik nastajočih oblik dela v Sloveniji.

Kljub temu da v Sloveniji še vedno kot oblika dela prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, se v zadnjih letih povečuje obseg atipičnih oblik zaposlitev in drugih oblik dela. Z vidika atipičnih zaposlitev je še posebej pereč problem segmentacije trga dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas, še posebej med mladimi. V letu 2016 je delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju znašal 12,6 %, pri čemer je bilo za določen čas zaposlenih 48,1 % mladih starih 15–24 let, kar Slovenijo uvršča v vrh Evropske unije. Nasprotno, delež zaposlitev za krajši delovni čas je v Sloveniji precej nizek. V zadnjih desetih letih v Sloveniji opazamo tudi porast drugih oblik dela, še posebej samostojnih podjetnikov in enoosebnih podjetij brez zaposlenih oseb. Še več, znotraj te skupine se povečuje število samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko (za 62,5 % v obdobju 2012–2016) in večinoma v prostorih te stranke (za 82,8 % v obdobju 2012–2016).

Zakonodajalec je skušal nasloviti te izzive, a je bil le delno uspešen. V letu 2013 je z novelo Zakona o delovnih razmerjih uvedel kategorijo »ekonomsko odvisne osebe«, s čimer je delovnopravno varstvo razširil preko kategorije »zaposlenih.« Uporaba definicije »ekonomsko odvisne osebe« v praksi je malo verjetna, saj posamezniki s tem statusom zaradi bojazni pred izgubo dela pogosto ne zahtevajo delovnopravnega varstva. Poleg tega je zakonodajalec razširil nekatere pravice (na primer, minimalni znesek plačila na uro) za nekatere skupine, na primer študente in upokoјence, a je zanemaril interese drugih, ki prav tako potrebujejo delovnopravno varstvo (kot na primer »lažni samostojni podjetniki«). Ključno vprašanje, ali razširiti delovnopravno varstvo tudi na kategorije izven klasičnega delovnega razmerja, tako ostaja odprto. Nekaj sprememb je v tem letu pričakovati na področju prikritih zaposlitev, saj je ob koncu leta 2017 Inšpektorat za delo pridobil več pristojnosti. Inšpektorat za delo lahko namreč delodajalcu naloži, da sklene pogodbo o zaposlitvi v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, a je delo opravljeno na podlagi civilne pogodbe.

²⁰⁵ University of Primorska, Faculty of Management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenia

²⁰⁶ University of Primorska, Faculty of Management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenia

²⁰⁷ University of Primorska, Faculty of Management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenia

Namen prizadevanj v okviru pobud za dostojno delo je spodbuditi preoblikovanje pogojev dela za bolj humano delo. Čeprav ni mogoče preprosto zaključiti, da so nove oblike dela (ne-)humane, podajamo nekaj priporočil za zakonodajalca in podjetja v Sloveniji.

Ključne besede: *Dostojno delo, nove oblike dela, atipične zaposlitve, samozaposlitve*

Abstract: *Over the last twenty-five years, the United Nations, the International Labour Organization, the World Bank and other organizations have responded to the challenges posed by globalization, socio-political changes, climate change and technology development on how people live and work in changing circumstances. The decent work concept is the subject of debates in both the international and the domestic public. With the proliferation of precarious forms of work and, at the same time, lower labour law security in the labour market, various initiatives have begun which call for workers' dignity. In the present article, the concept of decent work is examined and new forms of work in Slovenia in recent years were empirically tackled. Moreover, legal perspective of emergent forms of work in Slovenia is being analysed. Although majority of workers in Slovenia still work in classical employment relations with full-time permanent employment contract, an increase of atypical forms of employment and other forms of work is observed in last years. With regard to atypical forms of employment, the segmentation along the permanent vs. fixed-term contracts has become increasingly pronounced and has particularly affected young workers. In 2016 the incidence of fixed-term contracts in Slovenia was 12.6 %, by which among 15–24 years olds the share of workers on temporary contracts was 48.1 %, placing Slovenia at the very top in the European Union. In contrast, part-time employment is rather low in Slovenia. In the last ten years we also observe an increase of other forms of work, especially of self-employed and single-member private limited liability companies that do not employ any workers. Moreover, within this group there is a notable rise of self-employed who work for the same client (by 62,5 % between 2012–2016) and mainly on the client's premises (by 82.8 % between 2012–2016).*

The legislator tried to answer those challenges, but has been partially successful. In 2013 the Slovenian Employment Relationship Act introduced the category of 'economically dependent person', extending the scope of some employment protections beyond 'employees'. The definition of the 'economically dependent person', however, appears to be impossible to apply in practice, as those potentially covered, in fear of losing work, have not demanded protection. Moreover, the legislator has extended some protections (for example, minimum hour payments) for some groups, like students and pensioners, but has ignored the interests of others, arguably equally in need of protection (like the 'false self-employed'). Thus, the crucial question whether to extend employment protection to more of those who work outside of the classical employment relationship is still on the table. Regarding disguised self-employed some changes are expected in the present year as with the end of 2017 the Labour Inspectorate gained more competences. Now the Labour Inspectorate can order employers to conclude the employment contract in cases where the elements of the employment relationship are present, but the work is done on civil basis.

The efforts in the context of decent work initiatives aim to stimulate the transformation of the conditions for work towards more humane work. While is it not possible to simply conclude about new forms of work being (in-)humane, some recommendations for legislator and companies in Slovenia are provided.

Key words: *decent work, new forms of work, atypical employment, self-employment*

1. OPREDELITEV DOSTOJNEGA DELA

Koncept dostojnega dela (angl. decent work) je predmet razprav tako v mednarodni kakor tudi v domači javnosti. S širjenjem prekarnih oblik dela ter sočasno s tem nižjo delovnopravno varnostjo na trgu dela, so se začele različne pobude, ki pozivajo k ohranitvi dostojnosti pri opravljanju dela. Ključna mednarodna organizacija na tem področju, MOD, posveča problematiki dostojnega dela posebno pozornost, saj je to eno izmed njenih glavnih vsebinskih področij od leta 1999. Dostojno delo po opredelitvi MOD vključuje priložnosti za produktivno delo s poštenim plačilom, varnost delovnega mesta ter socialno varnost za družine, boljše možnosti za osebni razvoj in socialno vključenost, svobodo posameznikov pri izražanju njihovih skrbi, združevanja in sodelovanja pri odločitvah, ki vplivajo na njihova življenja ter enake možnosti in enako obravnavanje za vse moške in ženske [1]. V podporo svoji usmeritvi MOD razvija vrsto aktivnosti in projektov, med drugim tudi statistična orodja za ugotavljanje indeksa dostojnega dela [2], ravno tako je mogoče najti posebna poročila za posamezne države po celem svetu o stanju dostojnega dela. Usmeritve in aktivnosti MOD na področju zagotavljanja dostojnega dela so predmet številnih raziskav, kjer je v ospredju zlasti vprašanje učinkovitosti takšnega pristopa s ciljem širšega družbenega razvoja [3], kakovost zaposlovanja [4], smiselnost izbranih indikatorjev [5] in podobno. Pri primerjanju koncepta dostojnega dela avtorji ugotavljajo, da je pojem zelo širok, vključuje lahko različne dimenzije, kar otežuje mednarodno primerjavo, zato so se začeli razvijati tudi drugi koncepti. Tako denimo Evropska unija namesto o dostojnem delu govori o kakovosti dela (angl. quality of work), ki je po mnenju raziskovalcev boljše definiran in konceptualiziran [4] v primerjavi s konceptom dostojnega dela, kakor ga razvija MOD. Vendar se pri dostojnem delu odraža drugačno vrednostno izhodišče MOD, saj je MOD univerzalna mednarodna organizacija (ni entiteta, kot to velja za EU), namenjena skrbi za varne, pravične in človeka vredne delovne in življenjske pogoje in razmere [6].

2. EMPIRIČNI PREGLED ATIPIČNIH IN NOVIH OBLIK DELA V SLOVENIJI

Kljub temu da v Sloveniji še vedno kot oblika dela prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, se v zadnjih letih povečuje obseg atipičnih oblik zaposlitev in drugih oblik dela. Z vidika atipičnih zaposlitev je še posebej pereč problem segmentacije trga dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas. Z novelo Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2013 se je sicer nekoliko okrepilo zaposlovanje za nedoločen čas, še posebej v primeru prvih zaposlitev, kar je prispevalo k zmanjšanju segmentacije. V letu 2013 se je tako delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju v primerjavi z letom 2012 zmanjšal za 1 odstotno točko, na 11,9 %. Temu je sledilo povečanje v letih 2014–2015, v letu 2016 pa se je delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi znižal do 12,6 %.

Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju je najvišji med mladimi – v letu 2016 je bila za določen čas zaposlenih skoraj polovica (48,1 %) mladih starih 15–24 let in 23,5 % mladih starih 25–34 let. Na drugi strani je delež zaposlenih za določen čas najnižji med starejšimi delavci (55–64 let) in je v letu 2016 znašal le 4,6 %. Delež zaposlitev za določen čas je najvišji med osebami s srednjo splošno izobrazbo (18,8 % v letu 2016), v primerjavi s predkriznim letom 2008 pa se je ta delež najbolj povečal med najvišje izobraženimi – kar za 4,6 odstotnih točk.

V zadnjih letih v Sloveniji opazamo porast drugih oblik dela. Čeprav še vedno močno prevladujejo zaposleni v delovnem razmerju, so druge oblike dela v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva v letu 2016 predstavljale 19 %. Tako je bilo v istem letu med vsemi

delovno aktivnimi osebami v Sloveniji 7 % samostojnih podjetnikov, 4,3 % kmetov in družinskih pomočnikov, 3,3 % jih je delalo prek študentskega servisa, 2,7 % v lastnem podjetju, 1,1 % pa jih je opravljalo delo po pogodbi ali za neposredno plačilo (tabela 1).²⁰⁸

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| zaposleni v delovnem razmerju | 80,5 | 78,5 | 77,0 | 77,9 | 79,3 | 78,2 | 77,0 | 78,7 | 81,0 |
| delo v lastnem podjetju | 1,7 | 2,6 | 3,2 | 2,6 | 2,2 | 2,5 | 2,3 | 2,5 | 2,7 |
| samostojni podjetnik (s. p.) | 4,8 | 4,9 | 5,5 | 6,2 | 6,2 | 6,4 | 6,9 | 7,4 | 7,0 |
| delo v svobodnem poklicu | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| delo prek študentskega servisa | 4,2 | 3,8 | 4,0 | 3,6 | 3,0 | 3,1 | 2,8 | 3,1 | 3,3 |
| delo po pogodbi ali za neposredno plačilo | 0,9 | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,2 | 1,5 | 1,2 | 1,2 | 1,1 |
| delo prek javnih del | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,3 |
| kmetje in družinski pomočniki | 7,4 | 8,4 | 8,4 | 7,7 | 7,5 | 7,6 | 9,1 | 6,4 | 4,3 |

Tabela 1: Struktura delovno aktivnih glede na obliko dela v Sloveniji, 2008–2016, v %
Vir: [7]; lastni preračuni.

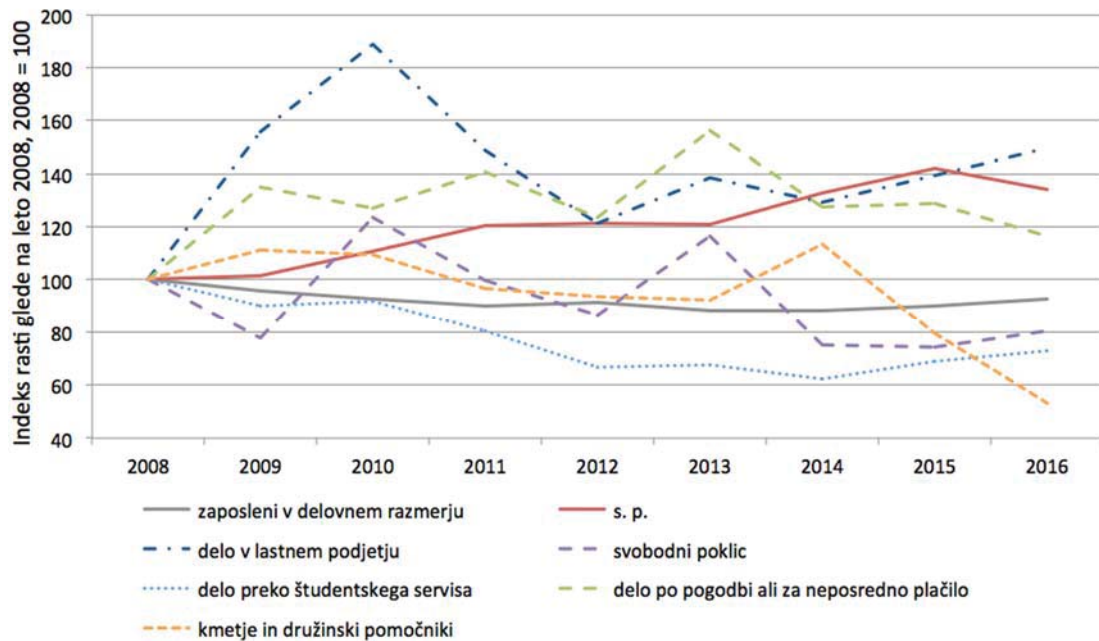
Slika 1 prikazuje spremembe v številu zaposlenih v posameznih oblikah dela glede na predkrizno leto 2008. Skozi celotno opazovano obdobje do leta 2016 opazamo postopen upad števila zaposlenih v delovnem razmerju – njihovo število se je v letu 2016 glede na leto 2008 znižalo za 7,5 %. Na drugi strani se povečuje število samostojnih podjetnikov – najvišji porast njihovega števila beležimo v letu 2015 (rast za 41,9 % glede na leto 2008). Trend rasti je viden tudi pri številu oseb, ki delajo v lastnem podjetju – porast teh je bil v primerjavi z letom 2008 posebej izrazit v letu 2010, v zadnjem opazovanem letu 2016 pa je njihovo število v primerjavi z letom 2008 poraslo za 49,4 %. Podoben trend je tudi pri obliki dela po pogodbi ali za neposredno plačilo in pri kmetih ter družinskih pomočnikih, a dinamika rasti obsega teh oblik dela ni konstantna. Obseg študentskega dela se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal za 27,1 %. Ne glede na to je delež začasnih zaposlitev med mladimi (15–24 let) še vedno med najvišjimi v EU.

Valentina Franca, PhD, works as an associate professor and researcher at the Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia. Her main research work is concentrated in collective



labour relations, especially she is focused on social dialogue and employee participation. She has published several articles and has been involved in different national and international research projects in this field. She is a national expert in the Workers' Participation Network (coordinated by the ETUI), member of the editorial board of Adapt, Association of International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations and of the E-journal of International and Comparative Labour Studies.

²⁰⁸ Med delovno aktivne osebe, ki opravljajo delo za neposredno plačilo, umeščamo osebe, ki so v določenem tednu pred anketiranjem v okviru Ankete o delovni sili opravile vsaj eno uro dela za plačilo (v denarni ali nedenarni obliki) ali dobiček [8].



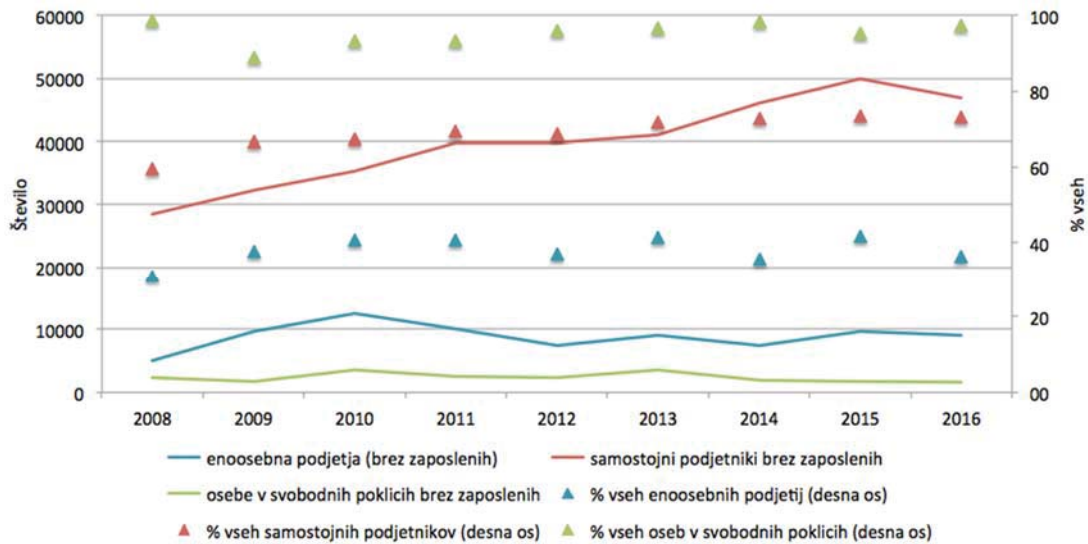
Slika 1: Spremembe števila oseb, ki delajo v posameznih oblikah dela, glede na leto 2008 v Sloveniji, indeks rasti, 2008 = 100

Vir: [7]; lastni preračuni.

Podrobnejša analiza samostojnih podjetnikov in oseb, ki delajo v lastnem podjetju, ali v svobodnem poklicu, kaže, da se v teh skupinah povečuje število in delež tistih brez zaposlenih oseb. Kot prikazuje slika 2, se je število samostojnih podjetnikov brez zaposlenih povečalo skoraj za dve tretjini – iz 28.510 v letu 2008 na 46.924 v letu 2016. Njihov delež med vsemi samostojnimi podjetniki je v letu 2016 dosegel 73,2 %, kar je 13,6 odstotne točke več kot v letu 2008. Podoben, a manj izrazit trend opazamo tudi pri osebah, ki delajo v lastnem podjetju, a nimajo zaposlenih (tj. enoosebnih podjetjih) – teh je bilo v letu 2008 5.035 (oziroma 30,8 % vseh enoosebnih podjetij), čemur je sledila rast do leta 2010 (12.541) in nato postopno zmanjšanje njihovega števila do leta 2016, ko je bilo v enoosebnih podjetjih zaposlenih 9.001 oseb (tj. 36,5 % vseh enoosebnih podjetij).

Ana Arzenšek completed her Bachelor's studies in psychology at the Faculty of Arts in Ljubljana, Slovenia. She obtained her Ph.D. at the Faculty of Social Sciences in Ljubljana. Since 2013 she has been assistant professor in psychology field. At the faculty of Management, she is involved in teaching Human resource management, Organizational behavior and Business communication courses as well as Leadership course. Her main research interests are change management and mechanisms of attitude change as well as positive aspects of employees' functioning where she authored or co-authored various scientific papers and books.





Slika 2: Število enoosebnih podjetij, samostojnih podjetnikov in oseb v svobodnih poklicih brez zaposlenih v Sloveniji (leva os) in delež le-teh med vsemi osebami, v posamezni obliki dela (desna os), 2008–2016

Vir: [7]; lastni preračuni.

Med vsemi samostojnimi podjetniki brez zaposlenih jih je v letu 2016 12.442 oziroma 26,5 % delalo pretežno za eno stranko, od teh pa več kot polovica (tj. 6.299) tudi večinoma v prostorih te stranke. Število teh dveh skupin samostojnih podjetnikov v zadnjih letih vztrajno narašča. V primerjavi z letom 2012 se je tako število samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko, do leta 2016 povečalo za 65,2 %, število samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa za 82,8 %.

3 PRAVNI VIDIKI NOVIH OBLIK DELA

V sodobnem okolju se delo opravlja v različnih oblikah, kar odpira vrsto pravnih vprašanj in izzivov. Pri tem izhajamo iz predpostavke, da koncept dostojnega dela ni vezan na določeno obliko dela. Zlasti je problematičen razmah dela na podlagi civilnih pogodb, ki sicer ni nezakonito samo po sebi, kajti delo se lahko opravlja tudi izven delovnega razmerja. Vendar če so v posameznem razmerju izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, kakor jih določa 4. člen ZDR – 1 v povezavi z 22. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) in 54. členom ZDR – 1 (pogodba o zaposlitvi za določen čas), obstaja domneva, da delovno razmerje obstaja ter se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon [9]. Pri tem je ključno zlasti dvoje. Prvič, če stranki ne skleneta pisne pogodbe o zaposlitvi, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi [9]. Drugič, presoja se dejansko razmerje med strankama, ne glede na obliko njunega dogovora: denimo, če sta stranki sklenili podjemno pogodbo, dejansko razmerje pa ima vse elemente delovnega razmerja, lahko katerakoli stranka zahteva sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Med civilnimi oblikami opravljanja dela so v praksi najpogostejše: pogodba o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom (ali zaposlitev v lastnem podjetju), delo prek podjemne ali avtorske pogodbe, študentsko delo ter začasno in občasno delo upokojujencev. Kot novo obliko dela uvrščamo tudi delo prek spletnih platform, v ozadju katere je spremenjena organizacija dela. Izhodiščno je treba poudariti, da te oblike same po sebi ne ogrožajo koncepta dostojnega dela, vendar se to lahko hitro zgodi, če nadomeščajo delovno razmerje ali pa določajo takšne pogoje sodelovanja, ki niso skladne s konceptom dostojnega dela.

Poslovno sodelovanje s samostojnim podjetnikom

V osnovi samostojni podjetnik deluje na trgu zase in za svoj račun, pri čemer sta zanj značilni podjetniška svoboda ter prosta gospodarska pobuda, ki je tudi ustavno varovana. Vendar, kakor kažejo podatki iz točke 3, sodelovanje s samostojnim podjetnikom v veliki meri nadomešča delovno razmerje. Ker pa gre za civilno pogodbo, se lahko stranki v njej dogovorita prosto in brez večjih omejitev. V praksi to velikokrat pomeni nižje plačilo, kot bi ga ta oseba dobila, če bi bila zaposlena, neplačilo prispevkov in drugih davkov s strani delodajalca, tak posameznik nima zagotovljenega nadomestila za bolniške odsotnosti, dopusta ter drugih odsotnosti v skladu z ZDR – 1 in kolektivnimi pogodbami, običajno so dogovorjeni krajši odpovedni roki brez utemeljitve razloga in podobno. Pri bolj specializiranih delih, zlasti na področju informacijske tehnologije, je mogoče najti primere, ko delavcem takšna oblika sodelovanja odgovarja tudi zaradi večjega obsega dela, ki ga lahko opravijo. Kajti če bi bili zaposleni, bi bili omejeni tako s tedenskim delovnim časom kakor tudi s številom nadur. S tem, ko sodelujejo s podjetjem v obliki samostojnega podjetnika, takšna omejitev odpade.

Poudariti velja, da je vse navedeno (pravni) problem, če takšno sodelovanje vsebuje elemente delovnega razmerja. V tem primeru govorimo o kršitvi zakona, delavec pa ima ustrezno sodno varstvo; pred pristojnim delovnim sodiščem lahko zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja, torej sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter nato vse ostale pravice, ki bi mu pripadale od prvega dne sodelovanja naprej. Vendar izkušnje iz prakse kažejo, da tovrstni samostojni podjetniki redko poiščejo sodno varstvo, predvsem zaradi bojazni, da bi izgubili delo in s tem zaslužek, v manjši meri pa so tudi takšni, ki jim takšna oblika sodelovanja ustreza. Razlogi so predvsem finančne narave, a med temi so zlasti tisti, ki prejemajo višja plačila od minimalno določenih. Posledica je, da imamo na trgu dela veliko število posameznikov, ki delajo v takšnih okoliščinah, kar je daleč od koncepta dostojnega dela.

Ekonomsko odvisna oseba

Zakonodajalec je z novelo ZDR – 1 leta 2013 uredil položaj ekonomske odvisne osebe, za katero velja omejeno delovno pravno varstvo. To so tisti samostojni podjetniki, ki ne zaposlujejo drugih delavcev, in ki najmanj 80 % svojega prihodka dobijo od enega podjetja. S tako visokim prihodkom od enega podjetja je namreč vzpostavljena ekonomska odvisnost, zato naj bi takim osebam pripadalo določeno delovnopravno varstvo. Vendar iz prakse praktično ni zaznati primerov, da bi nekdo, ki pridobi vsaj 80 % prihodkov od enega naročnika in je posledično od njega odvisen, uveljavil svoj status tako, da bi pridobil *plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov* [9]. Še manj verjetno pa je, da bo tak status uveljavljal ob koncu koledarskega leta

Suzana Laporšek
graduated in International Relations at the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, and in International Economics at the Faculty of Economics, University of Ljubljana.



In 2014 she received a PhD in Economics from the Faculty of Economics, University of Ljubljana (with a doctoral thesis »Minimum Wage Effects in Slovenia: Empirical Analysis with Microdata«). Since 2014 she has been an assistant professor in finance and economics. At the Faculty of Management she is involved in teaching Corporate Finance, Financial Management, Financial Operations and Financial Institutions course. Her main research interests include finance and labour market policy effects analyses. She is an author of a number of scientific papers and participates in several national and international research programs and projects.

ter zahteval razliko v plačilu za nazaj, to je za celo ali del koledarskega leta. To namreč pomeni, da bi denimo decembra to sporočil delodajalcu in zahteval morebitno razliko v plači za 12 mesecev. Zaradi že omenjene bojzani pred izgubo dela, posamezniki ne zahtevajo delovnopravnega varstva, ki bi jim pripadalo na podlagi ZDR – 1. Tudi v sodni praksi ni primerov, ki bi ta vprašanja presojali. Ravno tako ni bil sprejet poseben zakon, ki bi urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb, kakor to predvideva 223. člen prehodnih in končnih določb ZDR – 1. Zato so ta določila bolj ali manj ostala mrtva črka na papirju.

Delo prek spletnih platform

Delo prek spletnih platform je svoj razmah doživelo po letu 2012, sedaj pa se pojavlja v različnih oblikah po celem svetu, zajema tako preprosta dela, na primer prevoz ljudi, dostavo hrane, vnos podatkov ipd., kot tudi zahtevnejša, na primer prevode strokovnega besedila, razvijanje tehnologije in računalniških programov ipd. [10]. Izhodiščna ideja opravljanja dela prek spletnih platform je v t. i. »delu na zahtevo«, to je, da se delo opravi takrat, ko podjetje to potrebuje. To svojo potrebo objavi prek spletnih platform, prek katerih se javijo posamezniki, ki za določeno ceno to delo opravijo. V ozadju tega razmišljanja je t. i. drobitev dela (ang. *fragmentation, casualisation*). Namesto opravljanja dela kot takega (kot ga poznamo v okviru klasične pogodbe o zaposlitvi) se delo »drobi« na posamezna opravila (*tasks, gigs*), ki naj bi jih posameznik opravil po (večkrat navideznem) načelu »sam svoj šef«. S tem se težišče premika iz posameznika s pogodbo o zaposlitvi za določeno delovno mesto (*workplace*) na naročilo za izvedbo različnih opravil (*tasks*) pogodbenikom/podizvajalcem. Dela tako ne opravi zgolj en posameznik na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak se delo »razdrobi« na manjša, preprostejša opravila, ki jih nato opravijo posamezniki, ki niso v delovnem razmerju. Od tu izvira tudi najpogostejše poimenovanje tega dela kot t.i. »gig work« oziroma delavci kot »gig workers«. V mednarodni literaturi je preučevanje te oblike dela v središču pozornosti tako z vidika individualnih kot kolektivnih pravic (več v [11], [12]; [13], [14] in [15]). Čeprav v Sloveniji ta oblika dela šele vstopa, so bile osnovne dileme tudi že predstavljene v strokovni javnosti (na primer [16]; [17] in [18]; [19]; [20]).

Glede na razvoj tehnologije je mogoče pričakovati tudi druge oblike dela in s tem tudi možnost kršitev zakonodaje ali odstopov od koncepta opravljanja dela, zato bo treba toliko pozorneje spremljati razvoj z vidika tako ohranjanja pravic delavcev kakor tudi sistema socialne varnosti.

Literatura:

- [1] MOD (2017) *Decent work*, <Http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (19. 11. 2017).
- [2] MOD (2017a) *Measuring decent work*, <Http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (19. 11. 2017).
- [3] Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., Piasna, A. (2015) Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact, *Development and Change* 46(2): 197–224.
- [4] Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Agloni, N. (2013) The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates, *Cambridge Journal of Economics* 38(2): 459 – 477.
- [5] Ghai, D. (2003) Decent Work: Concepts and Indicators, *International Labour Review* 142(2): 113 – 145.
- [6] Tičar, L. 2015. Novejše norme MOD in koncept dostojnega dela, *Delavci in delodajalci* 15(2-3): 209 – 222.
- [7] SURS (2017) *Anketa o delovni sili*, Ljubljana: SURS.

- [8] SURS (2013) *Anketa o delovni sili. Navodila za telefonske anketarje*, Ljubljana: SURS.
- [9] Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1). Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US.
- [10] Lehdonvirta, L. (2017). *Where are online workers located? The international division of digital gig work*, [Http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/](http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/) (25. 8. 2017).
- [11] Berg, J. (2016) *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Mednarodna organizacija dela: Conditions of Work and employment Series No. 74. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf (20. 1. 2018).
- [12] Davidov, G. (2017) The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 1-2(6): 6 – 15.
- [13] De Stefano, V. (2016) The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the »gig-economy«; *ILO Report*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (15. 1. 2017).
- [14] De Stefano, V. (2016a) Non-standard work and Limits on Freedom on Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal* 46(2): 185 - 207.
- [15] De Stefano, V. (2017) Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig- economy, *IUSLabor* 2/2017. https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Labour_is_not_technology_DeStefano.pdf/f0ae7b4f-d39e-0ff7-1421-2cb0eb512977 (15. 1. 2018).
- [16] Tičar, L. (2016) Vpliv digitalizacije na pojav novih oblik dela, *Delavci in delodajalci* 16(2-3): 241 – 256.
- [17] Franca, V., Gliha Škrjanec, U. (2017) Delavec v delitveni ekonomiji (1): opravljanje dela ali storitev? *Pravna praksa* 36(36-37):13-15.
- [18] Franca, V., Gliha Škrjanec, U. (2017a) Delavec v delitveni ekonomiji (2): kakšno bo delovnopravno varstvo prihodnosti? *Pravna praksa* 36(38): 12-14.
- [19] Kresal, B. (2017) Delu v času »delitvene ekonomije«, »sodelovanjega gospodarstva« in »spletnih platform«, *Podjetje in delo* 6-7(43): 1161 – 1169.
- [20] Franca, V. (2018) Delovnopravno varstvo v okolju spletne platforme, *LeXonomica* 10(1). (čaka na objavo).