

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

MATEJA GUZELJ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Ljubljana, julij 2010

MATEJA GUZELJ

IZJAVA

Študentka Mateja Guzelj izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Sandre Penger, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, julij 2010

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 OPREDELITEV FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA.....	2
1.1 Fleksibilizacija dela in zaposlovanja	4
1.2 Vrste fleksibilnih oblik zaposlitve	5
2 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI.....	7
2.1 Zaposlitve s krajšim delovnim časom (delne zaposlitve)	8
2.2 Začasne zaposlitve oz. zaposlitve za določen čas.....	12
2.3 Samozaposlovanje	14
2.4 Podaljševanje delovnega časa.....	15
2.5 Krožno zaposlovanje – delitev delovnega mesta in rotacija delovnih mest	18
2.6 Delo na domu.....	19
2.7 Nadurno delo	20
2.8 Delo prek zasebnih agencij za zaposlovanje	22
2.9 Študentsko delo in malo delo.....	23
SKLEP	25
LITERATURA IN VIRI.....	26

KAZALO SLIK

Slika 1: Shematični prikaz oblik in vrst fleksibilnosti trga delovne sile s stališča podjetja in gospodarstva	3
Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim in skrajšanim delovnim časom, Slovenija, 3. četrletje 2008 – 2. četrletje 2009, v %.....	10
Slika 3: Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v celotni delovno aktivni populaciji v Sloveniji, od 3. četrletja 2008 – do 3. četrletja 2009 v 1000.....	11
Slika 4: Delež začasno zaposlenih v populaciji aktivnega prebivalstva v Sloveniji in EU, od 1. četrletja 2007 do 4. četrletja leta 2009, v %.....	12
Slika 5: Delež zaposlenih za določen čas med mladimi od 15-24 let, v Sloveniji v obdobju od 1. četrletja 2007 do 4. četrletja 2009, v %	13
Slika 6: Vrsta pogodbe o zaposlitvi sklenjene v Sloveniji 2009 po trajanju zaposlitve, v %.....	14
Slika 7: Število samozaposlenih v Sloveniji v obdobju od januarja 2009 do januarja 2010	15
Slika 8: Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v letu 2009, v %	17
Slika 9: Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v Sloveniji, v %	17
Slika 10: Število plačanih nadur in povprečna mesečna bruto plača za nadure, Slovenija, januar 2008 – avgust 2009.....	21
Slika 11: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju od leta 2000 do leta 2008, v %	23

KAZALO TABEL

Tabela 1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve....	7
---	---

UVOD

Pojem fleksibilnosti trga dela in zaposlovanja se prvič pojavi sredi sedemdesetih po prvem naftnem šoku, saj naj bi omogočal lažje prilagajanje zaposlovanja spremenjenim razmeram na trgih. Fleksibilizacija trga dela je povezana z redefinicijo dela danes, zanj pa je značilno, da pojem dela razširja, od za industrijsko družbo značilnega modela standardne zaposlitve, kakršno je predstavljala zaposlitev s polnim časom za nedoločen čas, na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela.

Namen diplomske naloge je preučiti fleksibilnost trga dela v Sloveniji, s poudarkom na predstavitvi in analizi posameznih oblik fleksibilne zaposlenosti, kjer fleksibilizacijo trga dela in zaposlovanja lahko v grobem razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. **Cilj** diplomske naloge pa je ugotoviti v kolikšni meri so posamezne atipične oblike zaposlenosti zastopane na slovenskem trgu dela, saj sta pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah zelo različna in temeljita na stopnji tako gospodarskega in tehničnega razvoja, kot na političnih in kulturnih dejavnikih, ki vplivajo na trg delovne sile v posamezni državi.

Ker fleksibilnost lahko proučujemo in opredeljujemo na različnih ravneh in z različnih vidikov, se pojavlja **problem** izrazite nedoslednosti pri uporabi pojma fleksibilne zaposlitve in njenemu merjenju v posameznem narodnem gospodarstvu. **Za metodo dela** sem izbrala deduktivni pristop in sicer sem najprej opisala v teoriji opredeljene značilnosti posamezne vrste nestandardne oblike zaposlenosti, nato pa jih s pomočjo metode analize prikazala na področju slovenskega trga dela.

Struktura diplomske naloge je tako razdeljena v dva tematska sklopa in sicer sem v prvem delu opredelila pojem fleksibilnosti trga dela in fleksibilizacije zaposlovanja ter v nadaljevanju predstavila različne vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve. V drugem delu diplomske naloge pa sem predstavila nekaj najpogostejših oblik fleksibilnih zaposlitev v Sloveniji in njihovo uveljavljenost, pri čemer je hipoteza, da poleg treh dobro poznanih fleksibilnih oblik zaposlitve, to so delo s krajšim delovnim časom in delo za določen čas ter študentsko delo, ostale nestandardne oblike zaposlitve še vedno ostajajo dokaj neizkoriščene in predstavljajo velik potencialni prostor za nadaljnjo fleksibilizacijo trga dela v Sloveniji.

1 OPREDELITEV FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA

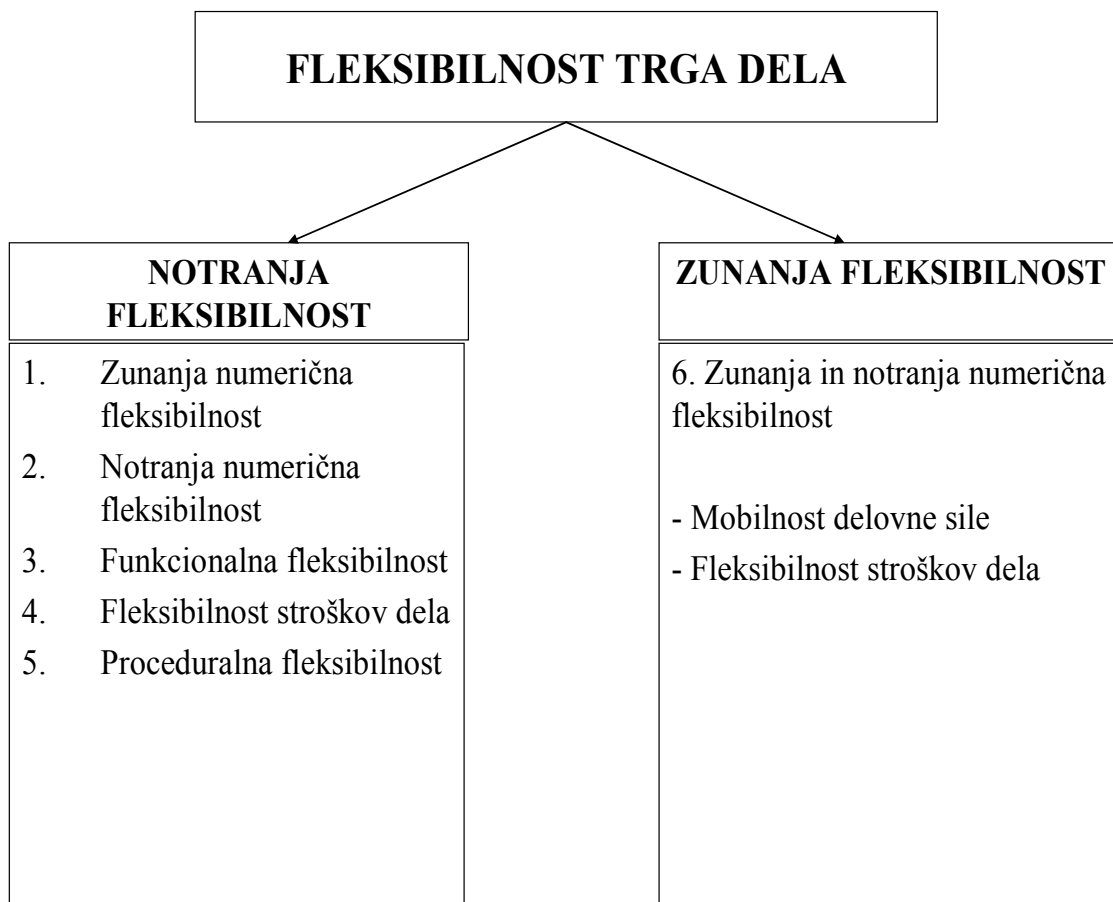
Razprave o fleksibilnosti trga dela in njenem vplivu na zaposlovanje in raven brezposelnosti so se v ekonomski literaturi prvič pojavile sredi sedemdesetih let po prvem naftnem šoku. Cenovni šok naj bi v razmerah togega trga dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kakor v razmerah fleksibilnega. Fleksibilnost naj bi namreč omogočila prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. V osemdesetih letih se je o fleksibilnosti trga dela govorilo predvsem v okviru razprav o t.i. »evrosklerozi«, ko so predstavniki ekonomike ponudbe večjo reguliranost trga dela v Evropi v primerjavi z ZDA. Potrebo po reformah trga dela v smeri njegove večje fleksibilnosti je v zadnjih letih na dnevni red vrnila predvsem razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije (Kajzer, 2005, str. 11).

Fleksibilnost trga dela je zelo širok pojem, kar ponazarjamo z nekaj primeri opredelitve pojma. Fleksibilnost namreč lahko proučujemo in opredeljujemo na različnih ravneh in z različnih vidikov (Kajzer, 2007, str. 17).

Standing (1986, str. 59) je fleksibilnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja spremembam cen, plač in dohodkov ter kot hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam strukture povpraševanja po delovni sili. Klau in Mittelstand (1986, str. 10) govorita o štirih vidikih fleksibilnosti trga dela: fleksibilnosti realnih stroškov dela na narodnogospodarski ravni, fleksibilnosti relativnih stroškov dela, kjer prihaja do razlik med dejavnostmi, podjetji in poklici, mobilnosti delovne sile in fleksibilnosti delovnega časa. Treu (1992, str. 497-512) pa pod pojmom fleksibilnosti trga dela razume numerično fleksibilnost, ki je izraz za odločitev delodajalcev o najemanju in odpuščanju zaposlenih, fleksibilnosti delovnega časa, funkcionalni in organizacijski fleksibilnosti, ki predstavljata mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, ter fleksibilnost plačil zaposlenim.

Kakor je razvidno iz zgoraj naštetih razumevanj pojma fleksibilnosti, se v opredelitvah prepletata mikroekonomski in makroekonomski vidik fleksibilnosti trga dela. Zaradi prepletanja vidikov in raznovrstnih pristopov k samemu pojmu tako v literaturi, kakor v strokovnih razpravah, je opaziti izrazito nedoslednost pri uporabi tega pojma. Opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela se največkrat razlikujejo zaradi pripisovanja različnega pomena posameznim elementom fleksibilnosti. Fleksibilnost trga dela lahko opredelimo tudi na ravni podjetja, kot notranjo fleksibilnost in narodnega gospodarstva, kot zunanjo fleksibilnost (Kajzer, 2007, str. 17). To nam prikazuje Slika 1, ki je poskus sistematičnega prikaza in razdelitve različnih oblik fleksibilne zaposlitve in opredelitev fleksibilnosti trga delovne sile. Ker proces prilagajanja novonastalim razmeram lahko poteka na ravni podjetja, na ravni posameznika in na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva, smo tudi pojem fleksibilnosti trga dela opredelili na teh dveh ravneh – na ravni podjetja, kjer govorimo o notranji fleksibilnosti, in na ravni narodnega gospodarstva, kjer govorimo o zunanji fleksibilnosti (Kajzer, 2005, str. 12).

Slika 1: Shematični prikaz oblik in vrst fleksibilnosti trga delovne sile s stališča podjetja in gospodarstva



Vir: A. Kajzer, Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, 2005, str. 12.

Interna, oziroma notranja fleksibilnost na ravni podjetja se pojavlja kot (Rimmer & Zappala, 1988, str. 566-568): eksterna numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem zaposlenih, interna numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela s številom delovnih ur in delovnim časom brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih, funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta, kar predstavlja notranjo mobilnost zaposlenih ali kot fleksibilnost stroškov dela in plač, ki se znotraj podjetja pojavlja kot problem nagrajevanja oziroma povezanosti plač z rezultati dela. Fleksibilnost trga dela se lahko nenazadnje pojavlja tudi v obliki proceduralne fleksibilnosti, katero določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti. Na ravni narodnega gospodarstva pa razlikujemo (Rimmer & Zappala, 1988, str. 566-568): eksterno numerično fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti, interno numerično fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja opravljenih delovnih ur spremembam na trgih blaga, mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu ter fleksibilnost stroškov dela, ki označuje prilagajanje ravni realnih plač in drugih stroškov dela ter relativnih stroškov dela.

Pojem fleksibilnosti na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Pri fleksibilnosti trga dela gre za sposobnost prilagajanja trga dela, bodisi s spremembami povpraševanja in ponudbe, bodisi ravni plač. Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejša prilagajanja gospodarstva spremembam in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovito delovanje trga. S stališča teorije splošnega ravnotežja je popolna fleksibilnost lahko razumljena kot stanje, ko so vsi viri alocirani po Pareto učinkovito. Na kratko lahko rečemo, da fleksibilnost dela kaže hitrost prilagajanja trga dela na spremenjene makroekonomske razmere kot so zunanji šoki (Kajzer, 2005, str. 11).

1.1 Fleksibilizacija dela in zaposlovanja

Fleksibilizacijo dela in zaposlovanja razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Fleksibilnost je bila in je prisotna na področju formalnega in neformalnega dela. Analize procesov in posledic fleksibilizacije poudarjajo potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočali ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev, kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov in posameznic (Kanjuo & Ignjatović, 2004, str. 230).

Z izrazom fleksibilno zaposlovanje se označuje številne raznovrstne delovno pravne položaje, katerih skupna značilnost je, da delavec opravlja delo za nekoga drugega in sicer zunaj tipičnega delovnega razmerja za nedoločen čas, s polnim in enakomerno razporejenim delovnim časom ter za opravljanje dela na delovnem mestu pri delodajalcu. Fleksibilno zaposlovanje je sprotno prilagajanje zaposlovanja potrebam po delu. Delodajalci želijo hitro in neovirano zaposlovati, ko delo je, ter hitro in neovirano zaposlene odpustiti, ko dela ni več, hkrati pa želijo imeti tudi možnost zaposlene neovirano prerazporejati k drugemu delu in opravilom. V industrijsko razvitih deželah se zato usmerjajo v iskanje drugačnih, novih oblik zaposlovanja delovne sile, pa tudi v uvajanje določenih novosti v klasično obliko delovnega razmerja. Prihaja do najrazličnejših zaposlitvenih razmerij, katera skušajo obiti dosedanje klasično delovno razmerje in se ne vklaplajo vselej v dosednji delovno pravni red, ta pa se tudi vedno težje in vse prepočasi odziva na omenjene nove zahteve (Mežnar, 2006).

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela so se v razvitih državah začele uvajati zlasti po letu 1975, predvsem kot posledica številnih gospodarskih kriz in sicer pod pritiski delodajalcev in zaradi povečane deregulacije na področju zaposlovanja s strani države. Na nadaljnjo širitev fleksibilnih oblik zaposlitve so pomembno vplivali tudi premiki v gospodarskih sektorjih. Proizvodnja se je čedalje bolj selila iz industrijskega v storitveni sektor, kjer je sprotno prilagajanje tržnim zahtevam nujnega pomena in tudi lažje kot v industriji. Industrijski sektor je tako izgubljal na svojem pomenu (Svetlik, 1994, str. 124).

Pojem fleksibilizacije je povezan z redefinicijo dela danes, za katero je značilno, da pojem dela razširja – od za industrijsko moderno družbo značilnega modela standardne zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas, na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela. Destandardizacija načinov zaposlovanja v smeri numerične fleksibilnosti¹, zaposlovanja za določen čas, s skrajšanim delovnim časom ter samozaposlovanja in organizacije dela v smeri funkcionalne fleksibilnosti², ter prostorske in časovne fleksibilnosti, so posledica ekonomskih in družbenih sprememb pozne postmoderne družbe. Fleksibilne oblike zaposlovanja delodajalci uporabljajo, države s svojimi politikami zaposlovanja pa spodbujajo, da bi povečali učinkovitost poslovanja/gospodarstva: fleksibilizacija naj bi omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje globalno poslovanje. Fleksibilnejše oblike zaposlovanja naj bi omogočale tudi ustvarjanje novih delovnih mest in s tem reševanje brezposelnosti. S stališča posameznikov fleksibilizacija dela lahko pomeni večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja, od delovnega, družinskega, zasebnega do političnega in vrst dela - plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega ter učenja. V tem smislu so fleksibilnejše oblike zaposlovanja in dela osnova graditve »multiaktivne družbe« (Kanjue & Ignjatović, 2004, str. 231).

1.2 Vrste fleksibilnih oblik zaposlitve

Delavci se želijo s fleksibilnimi zaposlitvami prilagajati predvsem osebnim okoliščinam, v kriznih razmerah pa, čeprav neradi, vanje privolijo. Zaradi nujnih sprememb v delovnem procesu, ki jih zahteva uvajanje novih, pogosto dragih tehnologij in novih proizvodnih postopkov, pogostega nihanja ponudbe in povpraševanja in zaradi potreb po učinkovitem odzivanju na vedno večjo konkurenco na trgu, delodajalci vedno bolj odklanjajo klasično zaposlitev v obliki delovnega razmerja, sklenjenega za določeno delovno mesto za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in razmeroma velikim obsegom pravic, kot edino obliko zaposlitve. Nedvoumno lahko ugotovimo, da se danes opravlja delo v svetu v najrazličnejših formalnih in dejanskih oblikah dela. Osnovno delitev formalnih oblik opredeljuje predvsem element močnejše ali šibkejše odvisnosti oziroma podrejenosti delavca delodajalcu. Pri klasični obliki delovnega razmerja gre za polno osebno in ekonomsko podrejenost delodajalcu v času dela, pri kateri delodajalec razpolaga z delavčevim delom sicer samostojno, ob spoštovanju ustreznih zakonskih in dogovorjenih avtonomnih varstvenih norm. Pri novih t.i. atipičnih oblikah dela postaja element podrejenosti delodajalcu šibkejši ali pa ena stranka nima več lastnosti delodajalca, ampak naročnika dela. Bistveno se spreminjajo tudi posamezni drugi elementi delovnega razmerja, kot so kraj opravljanja dela, delovni čas, način plačevanja ter primeri prenehanja delovnega razmerja, kar je značilno pri oblikah dela, kot so delo na domu, delo na daljavo, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo z določenim načinom

¹ Možnost delodajalcev, da lažje odpuščajo in najemajo delavce po potrebi, da bi zadovoljili zahtevam vse bolj konkurenčnega trga.

² Zahteve po obvladovanju in uporabi več znanj in spretnosti, ki omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog ne enem delovnem mestu in prehajanje med delovnimi mesti.

razporeditve delovnega časa, vezanim na potreben obseg dela, delo na vpoklic in delo z delitvijo delovnega mesta (Mežnar, 2006).

Kot že rečeno je fleksibilnost trga dela zelo širok pojem, ki zajema: prilagajanje števila zaposlenih in njihovih opravljenih ur povpraševanju, prilagajanje plač produktivnosti ter sektorsko in regionalno mobilnost delovne sile. Zaradi obširnosti pojma je praktično nemogoče oblikovati enovito merilo fleksibilnosti trga (Kajzer, Kraigher, Klužer, Kovačič, Kovačič, Brezigar Masten, et al. 2006, str. 38).

Tabela 1 predstavlja idealno-tipsko predstavitev različnih dimenzij fleksibilizacije na trgu delovne sile podjetja. V praksi je razvrstitev omenjenih oblik zaposlovanja veliko težja, saj se pojavlja nešteto variacij na eno od klasičnih oblik fleksibilnega zaposlovanja³, v katerih se prepletajo različne dimenzije (Kanjuro & Ignjatović, 2004, str. 235).

V nadaljevanju diplome uporabljam razvrstitev fleksibilnih oblik zaposlitve, ki je prikazana v spodnji tabeli (1), katera mi služi kot pomoč pri opredelitvi posameznih vrst atipičnih zaposlitev in njihovi analizi. Po tej razporeditvi posamezne oblike zaposlitev razmejimo glede na posamezne kriterije, ki smo jih uporabili za določanje položaja posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja. Ti kriteriji so čas, pogoji dela/pogoji zaposlovanja in prostor. Vsi pomenijo osnovne dimenzije zaposlitve/dela posameznika v podjetju oziroma organizaciji. Predvsem naj bi kazali na vse večjo časovno in prostorsko razpršenost opravil, ki so povezana s podjetjem. Ker se vsi trije kriteriji pojavljajo hkrati, je osnovni kriterij razvrstitve posameznih oblik zaposlitve prevlada enega od treh kriterijev. Tabela 1 nam lahko pomaga pri razumevanju pomena posameznih skupin zaposlenih za podjetje in stopnje fleksibilnosti, ki jim je omogočena. Tako je, na primer, za neposredno zaposlene delavce, ki jih je prek pogodbe enostavno nadzirati, so prek nje bolj odvisni od podjetja in so z njo tesneje povezani v organizacijsko in finančno kulturo podjetja, značilno, da jim je omogočena v večji meri časovno-prostorska in v manjši meri delovna fleksibilnost. Pri samozaposlenih delavcih, ki so prek pogodbe oz. outsourcinga slabše povezani s podjetjem, gre predvsem za delovno fleksibilnost, medtem ko je časovno-prostorska fleksibilnost v drugem planu. Ti so najeti za opravljanje točno določenih del, ki jih je potrebno narediti v točno določenem roku, medtem ko kraj dela ni tako pomemben s stališča podjetja. Enako velja tudi za zunanje sodelavce, ki jih je zaradi manjše integriranosti v podjetje še težje nadzirati. Tudi za njih velja, da jim je omogočena predvsem delovna fleksibilnost, v kateri sta prisotni tudi obe drugi dimenziji – čas in prostor- vendar je prevladujoča značilnost prav povezava z opravljanjem določenega dela v določenem času na določenem mestu (Kanjuro & Ignjatović, 2004, str. 234-236).

³ Pri razvrstitvi posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja prihaja do velike zmede tudi zaradi vrste različnih nazivov in poimenovanj, ki se med seboj lahko prekrivajo, ni pa nujno, da pomenijo isto stvar ali obratno.

Tabela 1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Pogoji dela/pogoji zaposlovanja	Prostor
delo za določen čas	delitev dela	različna in spremenljiva lokacija dela (flexiplace)
- delo s skrajšanim delovnim časom (part-time) - trajno – začasno - fiksno – variabilno	kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest	delo na domu
giblji delovni čas (flexitime)	rotacija delovnih mest	delo, podprto z IKT (teleworking)
zgoščeni delovni teden	delitev delovnega mesta	delavci na daljavo
letno določene ure	pogodbe za opravljeno delo	
fazna, delna upokožitev	neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers)	
sezonski delavci	neodvisni izvajalci (independent contractors)	
priložnostni delavci	svetovalci	
delavci na klic (zero-hours contracts)	delavci, najeti prek zaposlovalnih agencij	
začasna prekinitev kariere	sposojeni delavci	
prostovoljno reducirani delovni čas	nadomestni delavci	
podaljševanje delovnega časa	delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil	
nadurno delo	pomožni, nadomesti delavci	
izmensko delo	delavci, ki jih subvencionira država	

Vir: A. Kanjuo & M. Ignjatović, Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti, 2004, str. 236.

2 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI

Fleksibilizacija zaposlovanja se je v zahodni Evropi pričela mnogo prej kot v Sloveniji, ker je bila v teh državah regulacija trga dela bolj sproščena. Tipična oblika dela v razvitih državah Evrope je bila zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Vse bolj pa se po omenjeni krizi pojavljajo fleksibilne oz. atipične oblike zaposlovanja (Adecco novičke, 2006). Nekatere oblike fleksibilnega zaposlovanja so bolj pogoste kot druge. Pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah sta zelo različna in temeljita na stopnji tako gospodarskega in tehničnega razvoja, kot na političnih in kulturnih dejavnikih, ki usmerjajo gospodarski razvoj posameznih držav in delovanje trgov delovne sile (Kanjuo & Ignjatović, 2004, str. 235).

V Sloveniji obstajata dve glavni fleksibilni obliki zaposlovanja: delo s krajšim delovnim časom ter delo za določen čas. Delež zaposlitev za določen čas je podoben tistemu v državah EU, delež zaposlitev s krajšim delovnim časom pa je mnogo nižji. Fleksibilnost torej v glavnem pomeni uvedbo pogodb za delo za določen čas, ki nekaterim delavcem nudijo več prednosti kot drugim: pri brezposelnih in prvič zaposlenih ne vodijo do stalnih služb na isti način kot pri nekaterih drugih kategorijah zaposlenih. Veliko je udejstvovanja v neformalni ekonomiji, kar odraža poskuse preživetja tistih ljudi, ki so doživeli negotovost tranzicije in s tem povezan padec zaposlovanja ter naraščanje brezposelnosti. Verjetno je, da je več fleksibilnosti v tem sektorju. Fleksibilnost kraja dela je v Sloveniji v nekaterih vidikih dobro razvita. Precejšnja je mera ljudi, ki se vsak dan vozijo na delo, čeprav je to ponavadi omejeno na kratke razdalje. Mestno območje Ljubljane je edino, ki privlači delovno silo iz večjega območja; njegovo gravitacijsko področje zajema 30% slovenskega teritorija in 38% celotnega prebivalstva. Raziskave mnenj pa nakazujejo, da so se ljudje pripravljani voziti na delo tudi na daljše razdalje. Zgleda, da je potencialni prostor za fleksibilizacijo precejšen. Zaposleni so naklonjeni večji fleksibilnosti časa, delodajalci pa kažejo interes za liberalizacijo pravilnikov o zaposlovanju, da bi povečali fleksibilnost. Vpleteni torej vidijo fleksibilnost tudi kot nekaj pozitivnega, vendar se zavzemajo za različne aspekte fleksibilnosti (SI-Center, 2004).

Slovenija se v teh časih poleg gospodarske krize še vedno srečuje s številnimi ovirami na področju trga dela, ki vplivajo na fleksibilnost in mobilnost. Velika ovira, s katero se soočajo slovenska podjetja na poti do večje mobilnosti, je nefleksibilen trg dela, zlasti neprožna delovnoppravna zakonodaja in velike obremenitve z davki in prispevki, v primerjavi z državami, s katerimi konkurirajo znotraj Evropske unije in v svetovnem merilu. Prilagodljivost, predvsem v smislu zaposlitvene mobilnosti, je odvisna predvsem od usposobljenosti posameznikov in širine znanja ter uporabnosti njihovih veščin. Ukrepe, ki bi dvignili mobilnost in tudi fleksibilnost trga dela, je tako treba oblikovati z vseh perspektiv. Prav zaradi problema dolgotrajne brezposelnosti na slovenskem trgu dela pa ni pomembno samo vprašanje števila potrebnih ukrepov v smeri večje fleksibilnosti in mobilnosti, temveč tudi, kakšni bodo ti ukrepi. Akcijski načrt, s katerim bi država fleksibilnost in s tem tudi mobilnost na trgu dela povečala, pa je nedvomno nujen dokument (Skorupan, 2009).

2.1 Zaposlitve s krajšim delovnim časom (delne zaposlitve)

Vse pogostejša zaposlitev je zaposlitev, ki se sklepa za delovni čas, krajši od polnega. Gre za zaposlovanje, ki delodajalcu omogoča fleksibilnost pri usklajevanju svojega delovnega procesa, ki se po svojem obsegu lahko pogosto spreminja, delavcu pa omogoča delovno razmerje z vsemi pravicami sorazmerno času, za katerega ima sklenjeno delovno razmerje. V praksi se takšna oblika zaposlitve zelo pogosto označuje kot "part time" zaposlitev, ki pa se od klasičnega delovnega razmerja za polni delovni čas razlikuje načeloma le po dolžini delovnega časa. Delovnoppravna zakonodaja omogoča dve obliki takšnega delovnega razmerja in sicer takšnega, do katerega pride po volji pogodbenih strank in s krajšim

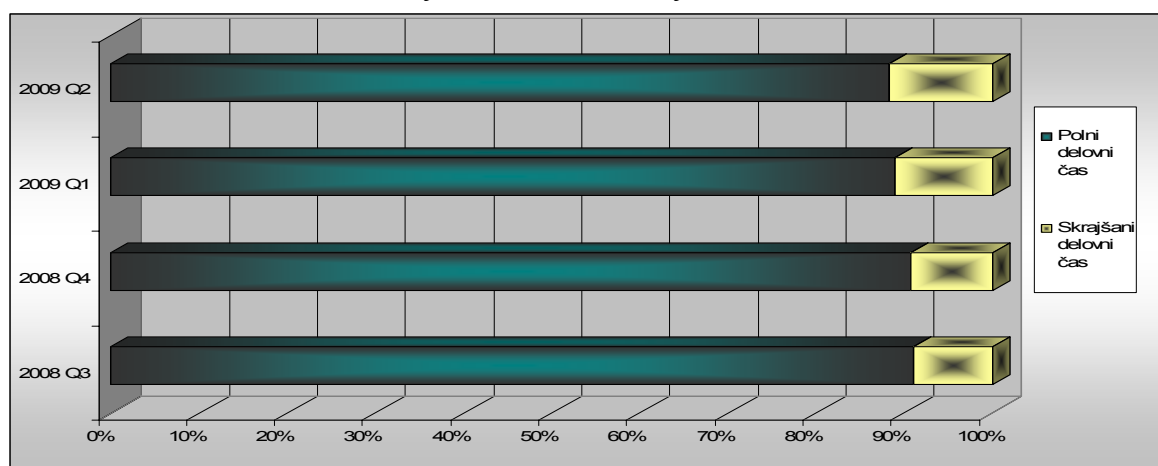
delovnim časom v posebnih primerih v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu. Pri prvi obliki gre za klasično zaposlitev part-time, do katere pride na podlagi soglasja volje delavca in delodajalca. To so primeri, ko delodajalec izkazuje potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa takšno zaposlitev sprejme, bodisi ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas ali ker mu, na primer, zaradi lažjega usklajevanja delovnih in drugih obveznosti takšno delovno razmerje bolj ustreza kot s polnim delovnim časom. Pri drugi obliki gre za primere, ko posebni zakoni določajo pravico delavca da dela s krajšim delovnim časom, bodisi zaradi invalidnosti, zdravstvenih razlogov ali starševstva. Dopuščena je tudi možnost, da delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci (Mežnar, 2006).

Pomanjkljivosti takšne zaposlitve se kažejo v tem, da zaposleni prejemajo nižjo plačo, imajo manjše možnosti napredovanja, profesionalnega razvoja ter manjšo socialno varnost. Če delodajalci zaposlovanje s krajšim delovnim časom uporabijo za pokrivanje neugodnih terminov, se lahko zgodi, da so zaposleni prikrajšani za družinske in družbene stike, saj se njihov prosti čas ne ujema s prostim časom večine ostalih. Prednosti tovrstne zaposlitve pa so v tem, da je prožna in relativno dobro socialno varovana oblika dela. Zaposlenim omogoča lažje usklajevanje delovnega področja s privatnim življenjem, jim prinaša več prostega časa, ki je vse bolj cenjena dobrina in se preživlja vse bolj aktivno ter vpliva na vse več zaposlenih v storitvenem sektorju. Zaposlenim omogoča več časa za izobraževanje, ki je vse bolj pomembno. Olajšuje vstop na trg dela, saj nekateri na začetku ne želijo delati s polnim delovnim časom, starejšim delavcem pa omogoča, da lahko postopoma izstopajo s trga dela v obliki delne upokojitve. Omogoča lažje ponovno vračanje dolgoletno brezposelnih na trg dela in je v veliko pomoč zaposlenim z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi. Prednosti imajo tudi delodajalci, saj je manjši izostanek z dela, ker imajo zaposleni na razpolago več prostega časa in lahko svoje osebne opravke opravijo izven delovnega časa. Lažja je možnost pokritja neugodnih delovnih ur v katerih zaposleni ne želijo delati, kar je pomembno predvsem za storitveni sektor, ki je v porastu in kjer je odpiralne čase treba prilagajati povpraševanju. Ponuja možnost uvedbe kratkih izmen za pokritje periodičnih konic, ko so potrebe po zaposlenih največje. Delavci so bolj zbrani, saj delajo krajši delovni čas, zato se povečata produktivnost in intenzivnost dela in s tem konkurenčnost podjetja. Ker zakonodaje večinoma omejujejo število nadur in za nadure zahtevajo višje plačilo, je za podjetja, kjer pogosto prihaja do nerednega povečanja obsega dela, ugodneje zaposlovati s to obliko zaposlitve. Večja fleksibilnost razpoložljive delovne sile omogoča delodajalcu izpolnitev nepričakovanih naročil, kar vsekakor vpliva na povečan dobiček in konkurenčnost podjetja (Mežnar, 2006).

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je v razvitih državah ena od bolj razširjenih oblik zaposlovanja. Tudi za delodajalce ta prožnejši način predstavlja možnost, da delavce zaposlijo na delih in nalogah, za opravljanje katerih je potrebna le nekajurna delovna

angažiranost. Poleg tega zaposlitev s krajšim delovnim časom omogoča zaposlitev večjega števila brezposelnih oseb, zato je spodbujanje tovrstnega zaposlovanja pogosto tudi eden od ukrepov aktivne politike zaposlovanja. V Zakonu o delovnih razmerjih je krajši delovni čas opredeljen kot čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Polni delovni čas pa, skladno z zakonskimi določbami, ne sme biti daljši od 40 ur na teden, lahko pa je krajši, vendar ne krajši od 36 ur tedensko. Trajanje zaposlitve s krajšim delovnim časom je zakonsko omejeno le navzgor, medtem ko minimalno trajanje takšne zaposlitve ni določeno. Kljub temu ugotavljamo, da skoraj 60% zaposlenih s krajšim delovnim časom dela od 11, pa do 20 ur tedensko, njim pa sledijo tisti, ki delajo od 30 do 35 ur, nato tisti z do 10 urami, najmanj pa je takih, s trajanjem zaposlitve od 21 do 29 ur tedensko (Zavod RS za zaposlovanje, 2009, str. 3-4).

Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim in skrajšanim delovnim časom, Slovenija, 3. četrtnetije 2008 – 2. četrtnetije 2009, v %



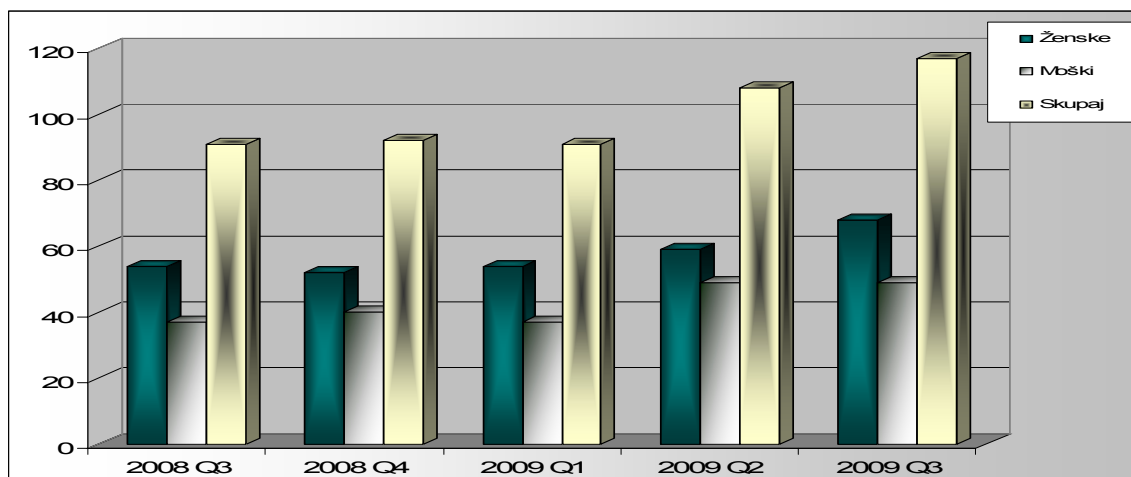
Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistične informacije 2010, str. 14.

Podatki o delovni sili v Sloveniji kažejo, da se delež zaposlenih s krajšim delovnim časom povečuje in sicer je v tretjem četrtnetju leta 2008 znašal 8,9%, zadnjem četrtnetju leta 2008 pa 9,2%. V prvem četrtnetju leta 2009 je bilo v Sloveniji med delovno aktivnimi prebivalci 9,5% takih, ki so delali s krajšim delovnim časom od polnega, ta delež pa naraste v drugem četrtnetju leta 2009 na 11% in v zadnjem četrtnetju leta 2009 na 11,7% celotnega delovno aktivnega prebivalstva (Statistične informacije 2010, str. 14).

Večje povečanje uporabe delnih zaposlitev beležimo po letu 2003, kar je lahko povezano s pospešitvijo gospodarske rasti in predvsem pri ženskah, tudi z možnostjo uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom, ki ga je uvedel Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ekonomski izzivi, 2008, str. 127).

Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom se je v obdobju od 3. četrtnetja 2008 do 3. četrtnetja 2009 v Sloveniji stalno povečeval. V 3. četrtnetju leta 2009 je imelo tako vrsto zaposlitve 117.000 oseb, od katerih je bilo 49.000 oseb moškega spola, 68.000 oseb pa ženskega spola (Statistične informacije 2010, str. 5).

Slika 3: Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v celotni delovno aktivni populaciji v Sloveniji, od 3. četrtertja 2008 – do 3. četrtertja 2009 v 1000



Vir: Statistične informacije 2010, str. 5.

Ženske, ki so se zaposlile s krajšim delovnim časom, pogosteje opravljajo več ur tedensko kot moški, pri katerih je taka zaposlitev večkrat omejena na manj delovnih ur. V prvih osmih mesecih leta 2009 je pri moških delež zaposlitev v trajanju do 10 ur tedensko znašal 21,9% vseh delovno aktivnih moških, pri ženskah pa 12,6% vseh delovno aktivnih žensk, medtem ko je zaposlitve s 30 do 35 urami opravljalo 17,5% moških in 19,0% žensk. Razlogi za tovrstne razlike so najverjetneje v različnih področjih zaposlovanja enih in drugih, kot tudi v različni izobrazbeni in poklicni strukturi tistih, ki se zaposlujejo s krajšim delovnim časom (Zavod RS za zaposlovanje, 2009, str. 6).

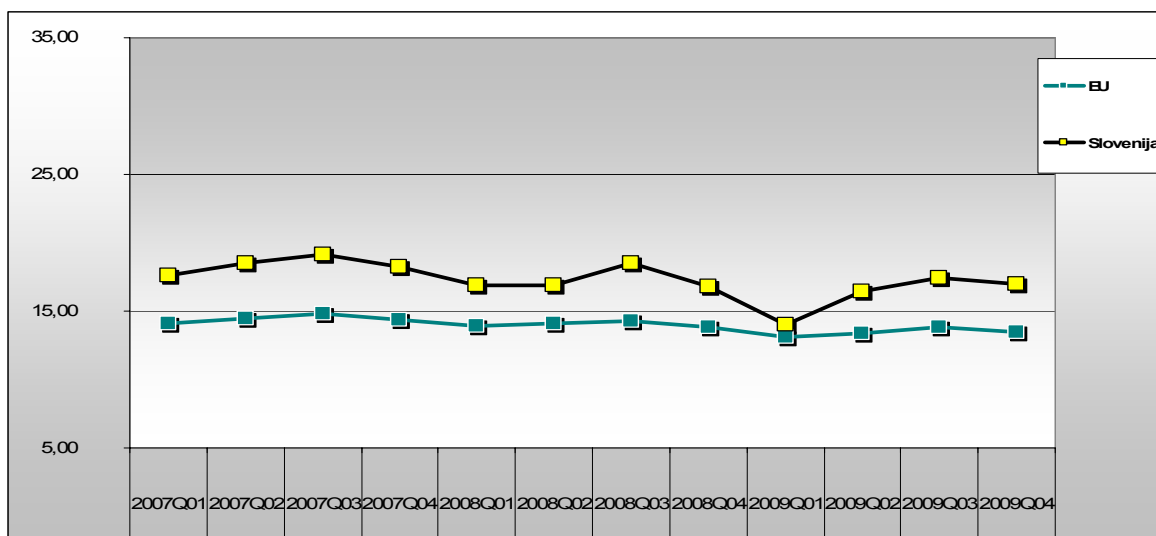
Za državo je ta oblika zaposlitve lahko sredstvo pospeševanja fleksibilnosti trga, reorganiziranje delovnega časa, izvajanje družinske politike in zmanjševanje brezposelnosti. Zakaj zaposlovanje s krajšim delovnim časom za slovenske delodajalce ni posebej privlačno in se raje odločajo za zaposlovanje za določen čas in pogodbeno delo, je potrebno vzroke iskati predvsem v tem, da je to zaposlovanje v preteklosti imelo le socialno vlogo, nikoli pa ni bilo uporabljeno kot orodje za povečanje konkurenčnosti, zato večina delodajalcev še vedno relativno slabo pozna njegove prednosti za podjetje. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom se torej v Sloveniji uvaja praviloma zaradi individualnih potreb delavcev, ter na njihovo zahtevo in ni osredotočeno na povečanje konkurenčnosti podjetja. Tako je v Sloveniji največ dela s krajšim delovnim časom povezanega s posebnimi primeri, oziroma razlogi in pravicami, ki izhajajo iz predpisov o pokojninskem, invalidskem in zdravstvenem zavarovanju ali iz predpisov o starševskem varstvu, torej v primerih, ki ne sodijo v klasičen okvir zaposlitve s krajšim delovnim časom. Ker takšna zaposlitev delavcu ponavadi ne zadostuje za preživetje, je dolgoročna rešitev, da bo delavec delal s krajšim delovnim časom za več delodajalcev ali v kombinaciji z delno upokojitvijo. Četudi je takšno zaposlovanje trenutno zgolj zakonska možnost, ne pa tudi uveljavljeno dejstvo v praksi, bodo prevladujoči gospodarski trendi, ter potreba po večji fleksibilnosti trga, želja po večji produktivnosti ter porast

konkurenčnosti med iskalci zaposlitve na trgu dela nujno pripomogli k uveljavitvi te oblike dela v prihodnosti, tudi pri nas (Mežnar, 2006).

2.2 Začasne zaposlitve oz. zaposlitve za določen čas

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas posebej ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v posebnem podpoglavju II. dela zakona, v členih od 52 do 56, kjer določa, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene če gre za: izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, če gre za povečan obseg dela ali zaposlitev tujca ali za zaposlitev poslovodne osebe, če gre za opravljanje sezonskega dela in ostale pogoje, ki jih podrobneje določa Zakon o delovnih razmerjih. Pogodba o delu se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v zgoraj navedenih primerih opravi. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v posebnih primerih. 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, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Slika 4: Delež začasno zaposlenih v populaciji aktivnega prebivalstva v Sloveniji in EU, od 1. četrtertja 2007 do 4. četrtertja leta 2009, v %

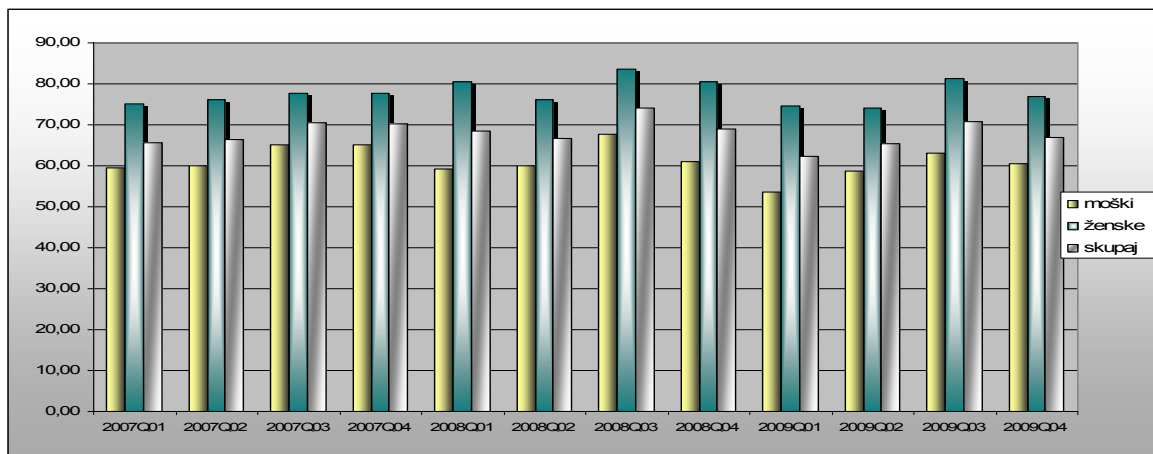


Vir: Eurostat, Temporary employment, 2010.

Po stalnem naraščanju deleža začasnih zaposlitev v obdobju 2000-2007 se je delež v drugem četrtertju leta 2008 znižal na 16,9%, vendar pa je v tretjem četrtertju leta 2008 spet narasel na 18,5%. V letu 2009 je trend zaposlovanja za določen čas rahlo upadel in sicer je znašal v prvem četrtertju leta 2009 14,1%, v drugem četrtertju leta 2009 17,5%, v tretjem četrtertju leta 2009 pa je ponovno narasel na 17,4% in se obdržal na ravni 17,0% v zadnjem četrtertju leta 2009 (Eurostat, Temporary employment, 2010).

Delež začasnih zaposlitev se je v zadnjem letu zmanjšal, predvsem v starostni skupini od 25 do 49 let, njihov delež med mladimi, od 15 do 24 let pa je tudi v zadnjem četrtnetju 2009 ostal na visoki ravni 66,9 %. Delež začasno zaposlenih žensk je praviloma večji kot moških, razlika pa je v Sloveniji večja kot v večini drugih držav. V Sloveniji je razlika med deležem začasno zaposlenih žensk in moških večja kot v povprečju EU. Začasnim zaposlitvam so praviloma bolj izpostavljeni mlajši, kar izrazito velja za Slovenijo.

Slika 5: Delež zaposlenih za določen čas med mladimi od 15-24 let, v Sloveniji v obdobju od 1. četrtnetja 2007 do 4. četrtnetja 2009, v %



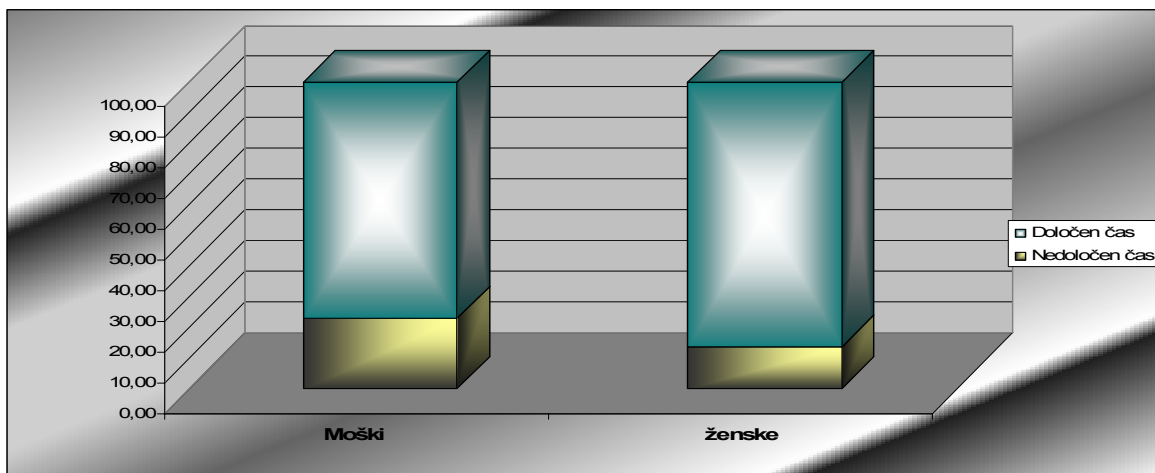
Vir: Eurostat, Temporary employment, 2010.

Slovenija je država, kjer je delež začasno zaposlenih mladih najvišji v EU, kar pomeni, da obstaja pri nas močna starostna segregacija trga dela (Poročilo o razvoju 2009, str. 136-138). K visokemu deležu mladih z začasno zaposlitvijo v Sloveniji pomembno prispeva delo preko študentskih servisov. Skupaj je delež začasnih zaposlitev med mladimi znašal v drugem četrtnetju leta 2008 66,7%, kar je približno toliko kot pred enimi letom, ko je bil 66,5 %. Leta 2009 ostaja ta nivo na približno enaki ravni in sicer znaša 65,5% v drugem četrtnetju, 70,8% v tretjem četrtnetju in 66,9% v zadnjem četrtnetju. Med mladimi ženskami od 15-24 let, pa je v drugem četrtnetju leta 2009 kar 74,2% takih ki so zaposlene za določen čas, v tretjem znaša koeficient 70,8%, v zadnjem četrtnetju leta 2009 pa upade delež mladih žensk z začasno zaposlitvijo na 66,9% celotne delovno aktivne populacije med 15. in 24. letom starosti (Eurostat, Temporary employment, 2010).

V letu 2009 spet opažamo močen porast v številu zaposlitev za določen čas v povezavi z ekonomsko krizo, ki je spodbudila tovrstno zaposlovanje, kar ponazarja spodnja slika (6), ki prikazuje kakšen delež med vsemi novozaposlenimi v letu 2009, predstavljajo zaposleni za določen čas. Poleg zaposlovanja s krajšim delovnim časom je torej tudi zaposlovanje za določen čas ena od bolj razširjenih oblik fleksibilnega zaposlovanja in dela v Sloveniji. Zaposlovanje za določen čas je precej bolj razširjeno kot zaposlovanje s krajšim delovnim časom: po podatkih za prvih osem mesecev leta 2009 je bilo med novozaposlenimi 78,3 % takih, ki so pogodbo o zaposlitvi sklenili za določen čas. Če pregledamo podatke o zaposlenih ugotovimo, da so tudi te pogodbe večinoma sklenjene le za določen čas, kar

83,2%, kar je še bolj izrazito pri zaposlitvah žensk s 86,3%, kot pri zaposlitvah moških s 77,0% (Zavod RS za zaposlovanje, 2009, str. 7).

Slika 6: Vrsta pogodbe o zaposlitvi sklenjene v Sloveniji 2009 po trajanju zaposlitve, v %



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v letih 2008 in 2009, 2009, str. 7.

Slovenija se je odločila za spodbujanje krajšega delovnega časa, ki je ena izmed oblik prilagajanja spremenjenim razmeram na trgih in krizi. Namen uvedbe spodbujanja krajšega delovnega časa je ohranjanje delovnih mest, kljub začasnemu padcu povpraševanja. Januarja 2009 je bil sprejet Zakon o delnem subvencioniranju polnega delnega časa. Po zakonu lahko podjetja pridobijo subvencijo v višini 60–120 EUR mesečno za delavca, ki je vključen v shemo skrajšanega delovnega časa. Do konca junija je za subvencijo zaprosilo 706 gospodarskih subjektov in sicer za 67.373 oseb (Ekonomski izzivi, 2009, str. 88).

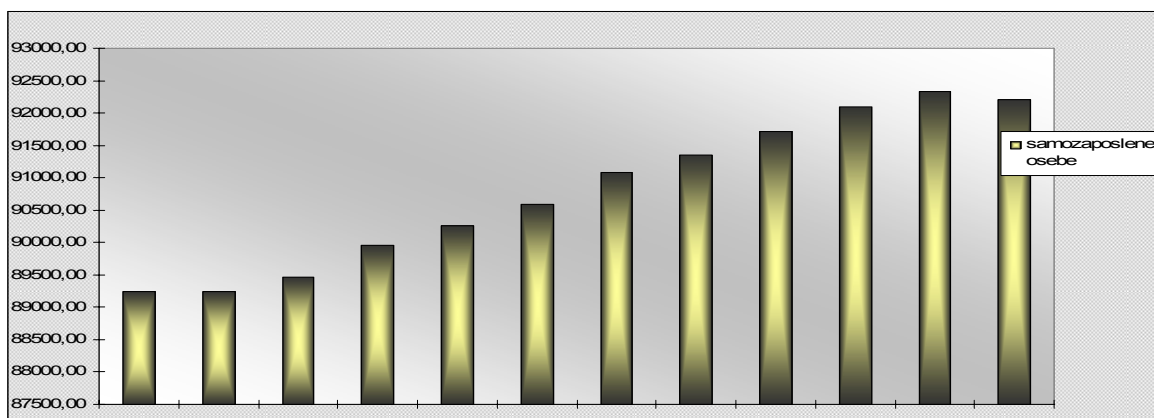
2.3 Samozaposlovanje

Vedno več poklicev pa omogoča tudi samozaposlitev ali delo z različnimi delodajalci. Prednosti tovrstne zaposlitve so samostojna izbira delovnega časa in projektov ter višina plače, večja motiviranost in nenehen razvoj proizvodov in storitev. Slaba stran tovrstne zaposlitve pa je večja ranljivost v primeru napačnih poslovnih odločitev. Možne oblike samozaposlitve so samostojni podjetnik - s.p., kapitalske družbe - d.o.o., d.n.o., k.d., ali pa zasebni zavod (Virtualno središče, 2009). S pomočjo sredstev Evropskega socialnega sklada in spodbude Zavoda RS za zaposlovanje se je v letu 2008 več kot 700 brezposelnih oseb odločilo za ustanovitev lastnih podjetij. Leta 2008 se je samozaposlilo 454 moških in 295 žensk. Zelo vzpodbuden je podatek, da si je svoje podjetje odprlo največ prebivalcev Podravske regije (120), ki velja za eno izmed slovenskih regij z najvišjo stopnjo brezposelnosti. Sledita ji Osrednjeslovenska in Gorenjska regija. Najmanj, 13, se jih je samozaposlilo v Notranjsko-kraški regiji. Brezposelne osebe, ki so podpisale pogodbo, so prejele subvencijo v enkratnem znesku v višini 4.500 EUR. Skupaj je bilo angažiranih 3.370.500,00 EUR, od tega 75% iz evropskih virov in 25% iz slovenskih virov. Evropski socialni sklad je tako v obdobju vse večje negotovosti na trgu dela uspel ustvariti 749

novih delovnih mest in spodbuditi podjetništvo tudi med brezposelnimi osebami v letu 2008. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve je v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje objavil Program subvencije za samozaposlitev v letu 2009. Cilj programa je bil podpreti 1.111 novonastalih podjetij – samozaposlitev in tako seveda še dodatno prispevati k zmanjševanju brezposelnosti in spodbuditi podjetništvo (Evropski socialni sklad spodbuja samozaposlovanje, 2010).

Število samozaposlenih se povečuje vsako leto, konec leta 2009 je bilo tako zaposlenih v Sloveniji 92.211 oseb. Za samozaposlovanje brezposelnih bo v letu 2010 precej manj subvencij- 12,5 milijona evrov, od tega za subvencije 10. Z njimi se bo predvidoma zaposlilo lahko le okoli 2.200 oseb, oziroma skoraj za polovico manj kot leta 2009, ko je bilo za samozaposlovanje brezposelnih na voljo 20 milijonov evrov, od tega 18,5 milijona za subvencije (Barič, 2009).

Slika 7: Število samozaposlenih v Sloveniji v obdobju od januarja 2009 do januarja 2010



Vir: E-uprava, Delovno aktivno prebivalstvo, 2010.

Verjetno se še vedno veliko podjetnikov za samozaposlitev odloči zaradi 4.500 evrov vredne državne subvencije, kar pa namerava država v prihodnje preprečiti. Leta 2009 je to subvencijo prejelo 4.100 brezposelnih, kar je 80 % vseh samozaposlenih, brez subvencije pa se je samozaposlilo 1.029 oseb (Barič, 2009).

2.4 Podaljševanje delovnega časa

Del oblikovanja varne prožnosti predstavljajo tudi spodbude za daljše ostajanje starejših v delovni aktivnosti in večja fleksibilnost pri zaposlovanju starejših (Ekonomski izzivi, 2008, str. 152-153). Delna upokojitev je možnost, ki jo imajo starejši, ko izpolnijo pogoje za starostno upokojitev. Namenjena je predvsem lažjemu prehodu v pokoj oziroma postopni upokojitvi. Delna upokojitev pomeni, da se posameznik za polovico delovnega časa upokoji, štiri ure pa ostane zaposlen. Možna sta dva načina delne upokojitve. Prvi je ta, da posameznik nadaljuje delo v polovičnem obsegu, za štiri ure pa se upokoji, drugi pa, da se upokoji v celoti in se po tem znova zaposli za polovični delovni čas. Pri delni upokojitvi dobiva posameznik pokojnino in plačo. Delna pokojnina znaša polovico starostne

pokojnine, za njeno odmero pa veljajo povsem enaka pravila kot za odmero starostne pokojnine. Če bi se torej nekdo s povprečnimi dohodki želel delno upokojiti in bi mu izračunali polno pokojnino 900 evrov, bi prejemal le polovico tega zneska, torej 450 evrov. Poleg tega pa prejema še polovico svoje plače za preostale štiri ure dela v podjetju. Delno pokojnino lahko zavarovanec prejema tako dolgo, dokler polovico časa še ostaja v delovnem razmerju. Ob upokojitvi ima zavarovanec pravico do odpravnine. Če pa se zmanjša njegova aktivnost in jo kombinira z delno upokojitvijo, se odpravnina izplača po koncu zaposlitve oziroma ob polni upokojitvi (Milakovič, 2009).

Na ostajanje starejših v delovni aktivnosti pa vplivajo tudi spodbude za ostajanje, ki izhajajo iz pokojninskega sistema. Spodbude za daljše ostajanje v delovni aktivnosti so bile uvedene s pokojninsko reformo leta 2000. Spodbude, ki jih ima vgrajene pokojninski sistem, so predvsem povečevanje skupne odmerne stopnje za vsako leto aktivnosti po izpolnitvi pogojev za upokojitev in povečevanje pokojnine za tiste, ki se upokojijo po doseženi polni upokojitveni starosti. Izračuni povečanja pokojnine glede na pokojnino ob polni upokojitveni starosti kažejo, da lahko z odlaganjem upokojitve po doseženi upokojitveni starosti za štiri leta povečamo odmerjeno pokojnino ob polni upokojitveni starosti za 15,4 %. Kljub spodbudam za daljšo aktivnost se za podaljšanje ne odloči večje število zavarovancev. Možnost delne upokojitve v Sloveniji je tako redko uporabljena. Konec leta 2007 je imelo to vrsto upokojitve 184 oseb. Razlogi za to so, ker je treba za delno upokojitev izpolniti pogoje za polno starostno upokojitev, ker je za delno ostajanje v aktivnosti potrebno soglasje delodajalca in ker za večino tistih, ki ne dosegajo polno upokojitveno starost je zmanjšanje dohodka ob delni upokojitvi v primerjavi s plačo preveliko. Razlog za takšno zmanjšanje dohodka je v nizki odmerjeni pokojnini in v davčni obravnavi dohodkov iz upokojitve⁴. Stopnja zaposlenosti starejših se sicer povečuje, vendar je še vedno zelo nizka. V obdobju po letu 2000 se sorazmerno hitro povečuje stopnja zaposlenosti starejših. K temu prispeva učinkovanje pokojninske reforme iz leta 2000⁵, pa tudi demografski oz. statistični učinek⁶ (Ekonomski izzivi, 2008, str. 152-153).

Če se zavarovanci odločijo za podaljšanje aktivnosti, je glavni dobitnik država, oziroma njene javne finance. V tem času ima manjše izdatke za izplačilo pokojnin, ima večje prihodke od prispevkov in osebnih ter splošnih davščin ter manjše izdatke za prilagoditev socialnih in bivanjskih pogojev za morebitne priseljence. Država ima tudi več časa za prenovo sistemov socialne varnosti, ki morajo svoje delovanje urediti na novim pogojem bolj primeren način. Slabih strani oziroma denarne »škode« ob podaljševanju aktivnosti država nima, saj so večji prihodnji izdatki za aktuarsko povečane pokojnine kompenzirani z večjimi prispevki, poleg tega pa v času podaljšane aktivnosti nima izdatkov za pokojnine.

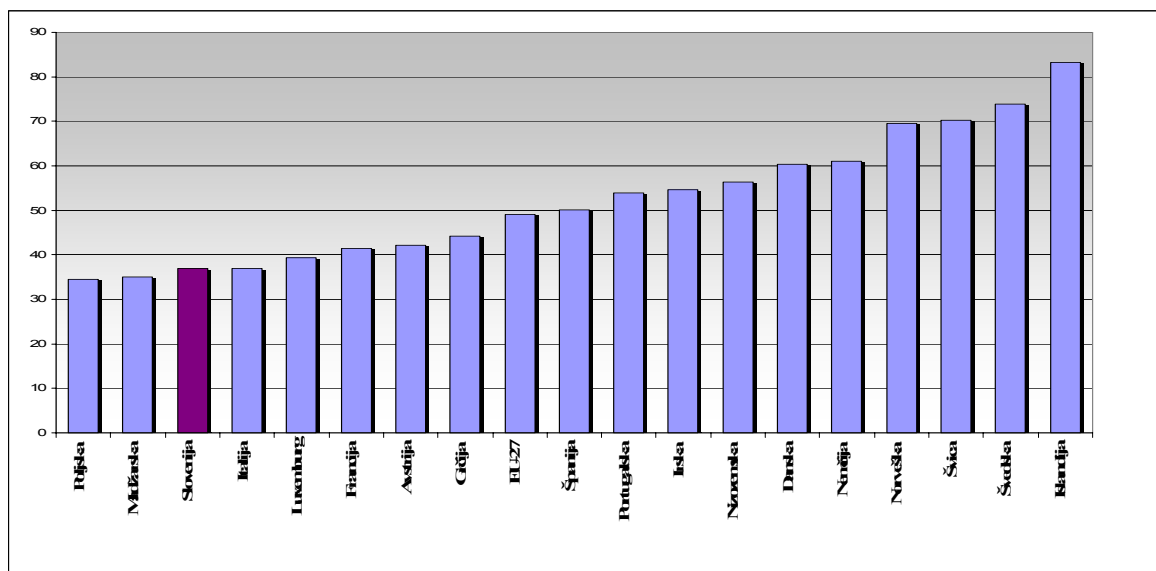
⁴ Pokojnina je neto dohodek, ki je bil obdavčen že s prevedbo bruto pokojninske osnove v čisto pokojninsko osnovo, davčna ureditev pa ga obdavči še enkrat enako, kot da bi bil dohodek iz zaposlitve.

⁵ Povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se je v obdobju 2000–2007 pri moških povečala za 1 leto in 6 mesecev, pri ženskah pa za 2 leti.

⁶ Del zgodaj upokojene generacije iz zgodnjih devetdesetih let prehaja med starejše od 64 let, njihova delovna aktivnost se v lizbonskih ciljih ne meri več.

Za državo je odlaganje upokojitve in s tem podaljševanje aktivnosti zelo pogosto označeno kot neprimerno ali celo škodljivo, saj naj bi mladim preprečevalo vstop v aktivnost oziroma jih izrinjalo s tržišča dela. Tega evidence ne potrjujejo, saj na delovna mesta starih ne prihajajo mladi – med mladimi in starimi ni substitucije (Kidrič, 2008).

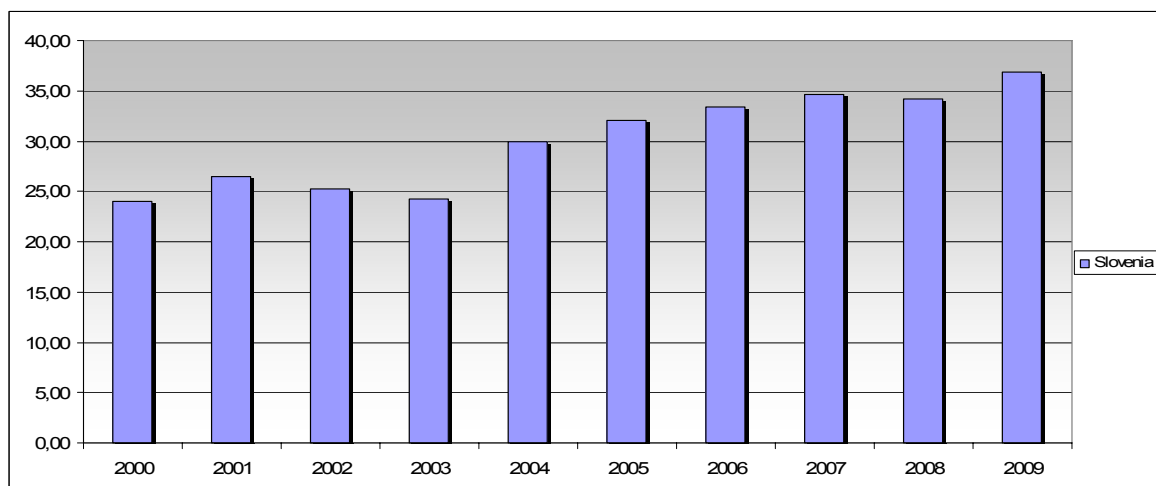
Slika 8: Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v letu 2009, v %



Vir: Eurostat, Population activity, 2010.

Stopnja zaposlenosti starejših, med 55. in 64. letom starosti, kjer je bil leta 2000 zastavljen lizbonski cilj 50% do leta 2010, je bil v Sloveniji kljub povečanju za 11,2 odstotnih točk v obdobju 2000–2007 še vedno med najnižjimi v EU (Ekonomski izzivi, 2008, str. 126). Slovenija ima eno najnižjih stopenj zaposlenosti starejših v EU.

Slika 9: Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v Sloveniji, v %



Vir: Eurostat, Population activity, 2010.

Stopnja aktivnosti starejših, med 55 in 64 letom starosti, je znašala leta 2008 34,2%, v letu 2009, pa je bilo v celotni populaciji starejših med 55 in 64 letom starosti aktivnih le 36,9%

vseh oseb v populaciji. Nizka stopnja zaposlenosti starejših, skupaj s procesom staranja prebivalstva povečuje pritiske na rast javnih izdatkov za pokojnine (Eurostat, Population activity, 2010).

2.5 Krožno zaposlovanje – delitev delovnega mesta in rotacija delovnih mest

V nekaterih evropskih državah so z namenom spodbujanja usposabljanja in zaposlovanja že pred leti razvili model krožnega zaposlovanja. Krožno zaposlovanje vpeljuje kroženje med delom in usposabljanjem. Osnovni namen oz. ideja krožnega zaposlovanja je omogočiti zaposlenim, da zaradi usposabljanja začasno zapustijo svoje delovno mesto, ob tem pa ostane proizvodni proces neprekinjen. Tako zaposlenega, ki se usposablja, nadomesti oseba zunaj podjetja, ki je ustrezno usposobljena in lahko začne takoj delovati v delovnem procesu podjetja. S tem pristopom ostane število zaposlenih v podjetju nespremenjeno in na enaki kakovostni ravni, kar podjetju omogoča nemoteno in konkurenčno delovanje. Model krožnega zaposlovanja je več kot le preprosto tržno orodje, ki bi omogočalo preproste rešitve za nizko kvalificirane dolgotrajno brezposelne osebe, niti ni le preprosto orodje za kontinuirano usposabljanje, ki bi podjetjem omogočilo vzdrževati in razširjati veščine zaposlenih, ob sočasnem vzdrževanju proizvodne funkcije. Krožno zaposlovanje povezuje politiko izobraževanja in usposabljanja s politiko zaposlovanja. Omogoča realizacijo omejenih rešitev ključnih vprašanj v razmerju med usposabljanjem in zaposlovanjem. Model krožnega zaposlovanja usklajuje razpoložljive programe za poklicno usposabljanje, brezposelne osebe – potencialne nadomestne delavce, podjetja, ki potrebujejo poklicno usposabljanje za svoje zaposlene in podjetja, ki potrebujejo nadomestne delavce. S pomočjo tega modela lahko podjetja najdejo ustrezen program usposabljanja za svoje zaposlene in ustrezne nadomestne delavce, ki lahko prevzamejo naloge tistih, ki so na usposabljanju in se lahko brezposelne osebe vključijo v razpoložljive programe usposabljanja z namenom, da izboljšajo svoje kompetence ter dobijo zaposlitev za čas, ko so redno zaposleni delavci odsotni zaradi usposabljanja (Center razvoja človeških virov, 2010).

Ena izmed sprememb, ki jih torej pričakujemo na trgu dela, je uvajanje novih oblik dela krožnega zaposlovanja, kot sta rotacija delovnega mesta in delitev delovnega mesta. Gre za obliki dela, ki sta v večini evropskih držav že zelo pogosti. Predvideva ju tudi naša zakonodaja, a sta v praksi še povsem v povojih. Rotacija delovnega mesta je praksa, ko se na mesto delavca, ki se v tem času izobražuje in še dalje prejema plačo, zaposli brezposelna oseba. Brezposelnega pri tem plačuje Zavod za zaposlovanje, tako da delodajalec v tem času nima nobenih dodatnih obveznosti (Snedec, 2010). Druga možnost je delitev delovnega mesta. Gre za institut, kjer si eno delovno mesto delita dva delavca, oba pa na tem istem delovnem mestu delata s krajšim delovnim časom. Tudi taka oblika zaposlitve je z vidika stroškov delodajalca precej nestimulativna (Skorupan, 2009). Starejši delavec in mlada brezposelna oseba si lahko delita delovno mesto tudi v obliki mentorske

sheme. Pri tem se na eni strani zmanjšuje brezposelnost mladih, olajša in daljša delo starejšim, poveča produktivnost delovnega mesta, prenašajo pa se tudi delovne izkušnje. Po drugi strani delodajalci opozarjajo, da so take oblike dela mogoče le v nekaterih panogah. Tudi vlada sicer napoveduje, da bo v okviru aktivne politike zaposlovanja spodbujala uveljavljanje novih oblik dela (Snedec, 2010).

2.6 Delo na domu

Delo na domu zaradi hitrih tehnoloških sprememb vedno hitreje pridobiva na teži. Opravljanje dela na domu se od standardne zaposlitve razlikuje predvsem po tem, da je pri tej obliki zaposlitve delavec vključen v organiziran delovni proces pri delodajalcu, in sicer tako, da dela ne opravlja v delodajalčevih prostorih, ampak delo opravlja na svojem domu oz. prostoru po lastni izbiri. Delodajalec je delavcu dolžan zagotoviti vsa potrebna sredstva in material, da lahko zaposleni normalno izpolnjuje svoje obveznosti. V nasprotnem primeru se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita drugače, saj lahko delodajalec delavcu v skladu z zakonom zagotovi nadomestilo za uporabo njegovih sredstev v višini, ki je dogovorjena s pogodbo (Kresal, Kresal-Šoltes & Senčur-Peček, 2002, str. 254-259). Poznamo različne vrste dela na domu. V prvo skupino spadajo klasične oblike dela na domu, kjer gre v glavnem za oblike, ki se nanašajo na kmetijske in industrijske dejavnosti. Bistvene lastnosti, ki označujejo to skupino oblik dela na domu so ročne spretnosti in razmeroma majhna vlaganja. Naslednjo skupino predstavljajo dela, ki se pojavljajo v storitvenem sektorju, zadnjo skupino pa predstavljajo tiste oblike dela na domu, kamor spadajo predvsem intelektualne storitve ter storitve s področja informatike. Predvsem tej zadnji skupini dela na domu se v prihodnje obeta velik porast (Korpič Horvat, 1995, str. 1145).

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je v okviru projekta Za večjo mobilnost izdalo akcijski načrt, v katerem je kot eno izmed vrst interne fleksibilnosti analiziralo tudi delo na domu. To je v Sloveniji komajda zaznano. Po podatkih inšpektorata za delo je bilo leta 2007 le 14 takšnih zaposlitev, vendar je leta 2008 to število naraslo na 53. Večina prijavljenih del se nanaša na računalniške storitve, pisarniško in svetovalno delo. Kljub naraščanju te oblike dela pa ugotavljamo, da je v primerjavi s številom drugih zaposlenih, dela na domu sorazmerno malo, kar preseneča glede na prednosti, ki jih ta institut ponuja delavcem in delodajalcem. Razlog za neuporabo instituta dela na domu je povsem nespodbudna davčna obravnava povračil stroškov v zvezi z delom in do skrajnosti formalizirano ugotavljanje upravičene višine povračil teh stroškov. Da bi dodobra zaživele prožne oblike dela, med njimi tudi delo na domu, bi morala država v ta namen zagotoviti spodbujevalno davčno politiko za delodajalce, a je danes žal nimamo (Petavs, 2009).

V kolikor ne obstajajo elementi delovnega razmerja, kot jih opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (2002) je mogoče delo na domu opravljati tudi na podlagi pogodb civilnega prava in sicer npr. na podlagi podjemne pogodbe ali avtorske pogodbe. Podjemna pogodba

se v večini primerov sklene za izdelavo določene stvari ali za izvedbo določene storitve ali kakšno drugo delo. Za podjemno pogodbo je tudi značilno, da je ni potrebno skleniti v pisni obliki, saj je dovolj le ustni dogovor, kar je razlika od pogodbe o zaposlitvi, ki mora biti sklenjena v pisni obliki. Avtorska pogodba je poseben tip podjemne pogodbe, za katero je značilno, da je sklenjena z namenom, da se ustvari določeno avtorsko delo. Za avtorsko pogodbo je tudi značilno, da je nekoliko davčno ugodnejša od podjemne pogodbe, pri čemer pa je potrebno povedati, da se ne mora vsaka podjemna pogodba skleniti kot avtorska pogodba, temeljna razlika pa je ta, da je predmet podjemnikovega dela po avtorski pogodbi stvaritev avtorskega dela (Gačanovič & Kontarščak, 2006, str. 16).

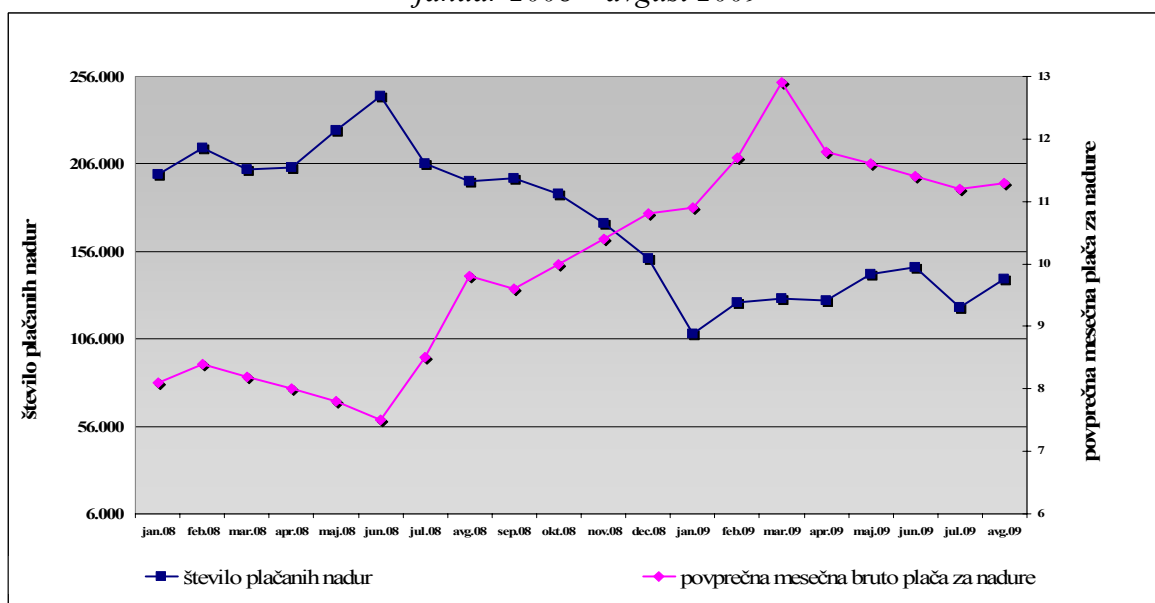
2.7 Nadurno delo

Nadurno delo odredi delavcu delodajalec v pisni obliki, praviloma pred začetkom dela, v izjemnih primerih pa se nadurno delo lahko odredi ustno. Pisna odreditev se mu v tem primeru vroči najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Delavec je dolžan opravljati nadurno delo: kadar je obseg dela izjemoma povečan, če je potrebno nadaljevanje procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela; če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Preden uvede nadurno delo, mora delodajalec preveriti ali dela ni mogoče opraviti z novimi zaposlitvami, prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi. Delo preko polnega delovnega časa se lahko uvede tudi v primerih naravne ali druge nesreče. Ta dela so lahko na delovnem mestu delavca ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Ti slednji primeri niso časovno omejeni, saj gre za posebne okoliščine. Že zakon je omejil trajanje nadurnega dela: traja lahko največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto, delovni dan v primeru nadurnega dela pa lahko traja največ 10 ur. S kolektivnimi pogodbami je določeno, da se dnevna, tedenska in mesečna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki pa ne sme biti daljše od 6 mesecev. Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa: delavki ali delavcu v skladu z določili zakona o delovnih razmerjih zaradi varstva nosečnosti in starševstva, delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, starejšemu delavcu, delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki dela krajši delovni čas od 36 ur zaradi večjih nevarnosti za poškodbe in zdravje, delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem, invalidskem zavarovanju in zdravstvenem zavarovanju ter drugimi predpisi. Ker je delo preko polnega delovnega časa poseben delovni pogoji, ima delavec pravico do dodatka, kadar dela nadure (Jerkič & Ivanovič, 2007).

Naslednja slika (10) prikazuje dinamiko števila plačanih nadur in povprečno mesečno

bruto plačo za nadure. Število plačanih nadur je vrh doseglo junija leta 2008, kar je 4 mesece prej kot število zaposlenih oseb, ki so prejele plačo. To dejstvo se zdi logično, saj podjetja najprej zmanjšajo število nadur, ko pa je dela premalo, začno odpuščati. Iz grafa je hkrati razvidno tudi, da se je v trenutku zniževanja števila nadur začela dvigovati povprečna plača za nadure. Domnevamo lahko, da so najprej z nadurami prenehala podjetja z nižjo dodano vrednostjo, kar posledično zvišuje povprečno bruto plačo za naduro. Kot zanimivost naj povemo, da je delež plačanih nadur v zdravstvu, med plačanimi nadurami v vseh dejavnostih, januarja 2007 znašal 15%, avgusta 2009 pa že kar 30% vseh plačanih nadur (Statistični dnevi, 2009).

Slika 10: Število plačanih nadur in povprečna mesečna bruto plača za nadure, Slovenija, januar 2008 – avgust 2009



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični dnevi 2009, str. 9.

Izplačila za nadure za leto 2008 so v Sloveniji znašala v povprečju 25,28 EUR na zaposlenega. Ta izplačila so predstavljala 1,8-odstotni delež povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji. Najvišje izplačilo za nadure so v letu 2008 prejeli zaposleni v nekmetijskih dejavnostih, razen storitvenih, in sicer povprečno v znesku 26,37 EUR. Nadure je v letu 2008 v Sloveniji opravljalo v povprečju 16,0% zaposlenih oseb, to je nekoliko manj kot v predhodnem letu. Mesečno bruto izplačilo za nadure je bilo najvišje na področju zdravstva in socialnega varstva, kjer je znašalo povprečno 122,10 EUR. Najnižja so bila povprečna izplačila za nadure na področju kmetijstva, lova in gozdarstva, znašala so 6,55 EUR, sledili sta področji dejavnosti ribištva s 6,78 EUR in finančnega posredništva s povprečnim mesečnim izplačilom za nadure v letu 2008, v znesku 7,47 EUR. Pregled zaposlenih z nadurami po področjih dejavnosti nam pokaže, da je bilo takih zaposlenih leta 2008 največ med zaposlenimi v področju dejavnosti rudarstva in sicer 35,0%, nato v področju dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, v povprečju 29,4%, in v področju dejavnosti oskrbe z elektriko, plinom in vodo 25,4%. Najmanj pa je bilo zaposlenih z opravljenimi nadurami v področju dejavnosti izobraževanja, 4,5%, nekoliko

več pa v področju dejavnosti finančnega posredništva, 5,4%, in v področju dejavnosti kmetijstva, lova in gozdarstva, 6,6% (Statistične informacije, 2010, str. 8-9).

2.8 Delo prek zasebnih agencij za zaposlovanje

Najem delovne sile je pri nas relativno nova oblika fleksibilizacije načina zaposlovanja. Kot oblika zunanega outsourcinga⁷ se je pojavila najprej v ZDA v sredini 80. let in postopoma prešla tudi na naš kontinent. Pri nas dobiva iz leta v leto večji pomen in težo, kar dokazujejo premiki na področju zakonodaje in v socialnem dialogu med socialnimi partnerji ter predstavniki gospodarstva. Najem delovne sile je konceptualno zelo zanimiva oblika zaposlovanja, imenovana tudi trikotno zaposlovanje, saj povezuje tri strani in vsebuje elemente tako delovne kot tudi obligacijske pogodbe, s tem da vključuje še tretjega akterja – agencijo. S tem ko je država deregulirala področje posredovanja dela, katerega so sprva upravljale le državne službe, se je odprla pot do nastanka zasebnih agencij za zaposlovanje oz. kadrovskih agencij. Prednosti za iskalce zaposlitve so osebno svetovanje in analiza sposobnosti, raznovrstne možnosti zaposlitve, pisanje samo ene prošnje in brezplačen vpis v bazo podatkov agencije. Deležni so strokovnosti, osebnega pristopa in zaupnosti podatkov ter svetovanja pri izbiri in načrtovanju nove zaposlitve. Dostopajo do del, ki niso oglaševana v medijih in do raznovrstnih možnosti zaposlitve. Zagotovljeno imajo socialno varnost in so neodvisni od konjunkturalnih gibanj. Prednosti za podjetja pa so prihranek časa in stroškov pri postopkih razpisov, sklepanja pogodb ter delovnopравnih vprašanjih. Deležni so hitre zapolnitve prostih delovnih mest zaradi velike baze vpisanih kandidatov. Iskalci imajo opravljeno analizo usposobljenosti za specifične dejavnosti. Pridobijo lahko sodelavca iz bližnje okolice. Agencija jim svetuje na področju kadrovskega managementa, kar omogoča lažje načrtovanje in zniževanje stroškov. Imajo tudi možnost poznejšega stalnega prevzema delavca (Pačič & Mežek, 2005).

Posojanje delavcev ali najem tuje delovne sile, je netipična oblika zaposlitve, kjer je pravi delodajalec agencija za zaposlovanje, podjetje, kjer delavec dela, pa uporabnik. Delavec je v delovnem razmerju pri agenciji, kjer pa dela dejansko ne opravlja. Dejanski delodajalec in uporabnik je podjetje, ki si od agencije za določen ali nedoločen čas »sposodi« delavca. Ta oblika zaposlovanja podjetjem omogoča, da dinamično urejajo število zaposlenih in način njihove zaposlitve, glede na svoje potrebe poslovanja. Posojanje delavcev je zelo fleksibilna oblika zaposlovanja, ki smo jo v Sloveniji uvedli leta 1998 z novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, uveljavilo pa se je s prihodom večjih zaposlovalnih agencij na trg dela in z ustrezno zakonodajo. Pozitivne učinke takega načina zaposlovanja navajajo predvsem prvi iskalci zaposlitve, ki si s pomočjo agencije nabirajo delovne izkušnje na različnih področjih, v različnih podjetjih in na ta način spoznavajo trg dela. Zgodi se, da jih delodajalec-uporabnik na podlagi uspešnega dela redno zaposli. Večja podjetja, predvsem tista, ki se ukvarjajo s proizvodnjo najrazličnejših

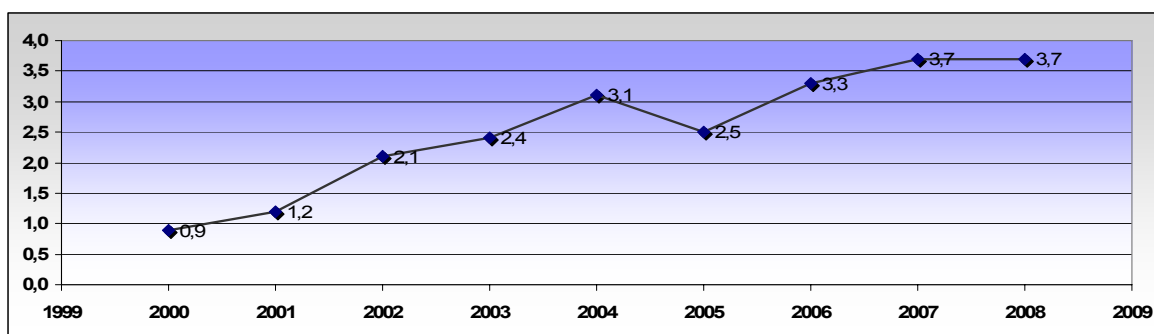
⁷ Outsourcing je pogodbeni prenos nekaterih ponavljajočih se aktivnosti v podjetju in odločitev za zunanje izvajanje aktivnosti.

izdelkov, se s posojanjem delavcev rešujejo ob povečanem obsegu dela, pri zelo kratkih rokih za izpolnitev naročil in podobno. Posojanje delavcev bo tudi v prihodnje trend na trgu dela, saj lahko podjetja na ta način dosti bolj fleksibilno urejajo potrebe po delavcih in se z najemom delovne sile izognejo dolgotrajnim in birokratskim postopkom pri zaposlovanju novega delavca v podjetju. Dejstvo je, da bodo morali tudi iskalci zaposlitve razmisliti ali ni morda tak način zaposlitve, za prehodno obdobje, ko so brezposelni, boljši kot pa dolgotrajno čakanje na službo za nedoločen čas (Posojanje delavcev pod drobnogledom, 2008).

2.9 Študentsko delo in malo delo

Sistem študentskega dela v Sloveniji je edinstven v Evropi, saj študentu omogoča, da sam poskrbi za svoj socialni položaj v času študija. Študentsko delo je ena izmed fleksibilnih oblik dela in je značilna za mlade, ki so še vedno vključeni v proces izobraževanja, pa si kljub temu želijo vključiti se na trg dela, bodisi iz finančnih razlogov, bodisi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj. Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študent, dijak ali druga upravičena oseba opravlja preko pooblaščen organizacije na podlagi napotnice. Študentski servis je ena izmed oblik agencij za zaposlovanje, ki kot svojo glavno dejavnost opravlja posredovanje dela dijakom in študentom (Študentsko delo, 2010). Gospodarska kriza, ki je v letu 2009 močno prizadela slovenski trg dela, ima pomembne posledice tudi, ali predvsem za mlade. V tretjem četrtletju leta 2009 je v Sloveniji prišlo do povečanja števila tistih, ki so delali preko študentskih servisov. Število le-teh se je v primerjavi s prejšnjim četrtletjem povečalo za 13.000 ali za 35%, vendar jih je bilo kljub temu za 10.000 manj kot v tretjem četrtletju lanskega leta. Slednje nakazuje, da delodajalci ob nekoliko boljših gospodarskih kazalcih raje posegajo po »fleksibilnem« študentskem delu, kot da bi sklepali redna delovna razmerja (Zakon o malem delu, 2009).

Slika 11: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000–2008.



Vir: M. Ignjatović & M. Trbanc, Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi, 2009, str. 44.

Ignjatović in Trbanc (2009) ugotavljata, da študentsko delo postaja vse pomembnejši segment slovenskega trga delovne sile, saj se je od leta 2000 delež tako zaposlenih oseb med vsemi delovno aktivnimi povečal kar štirikrat. Podatki namreč kažejo, da skupina

študentov, starih od 15 do 24 let, v povprečju dela okrog 9 mesecev, medtem ko je trajanje študentskega dela pri starejši skupini, med 25 in 29 letom starosti še daljše – okrog 10 mesecev. Tako se študentsko delo, preobrazi iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom v obliko fleksibilnega zaposlovanja in je hkrati anomalija, ki obremenjuje trg delovne sile (Ignjatović & Trbanc, 2009). Študentsko delo naj bi v svoji zasnovi omogočalo fleksibilen način gibanja mladim na trgu dela, prav tako naj bi omogočalo študentom in dijakom prvi stik s trgom dela. Osnovna ideja študentskega dela je, da dopolnjuje študij, omogoča pridobivanje praktičnih izkušenj in pridobivanje dodatnih sredstev študentom s slabšim socialnim položajem ter sredstev za sofinanciranje obštudijskih dejavnosti mladih. Hkrati pa potrebno poudariti tudi dejstvo, da je ureditev študentskega dela, kot jo poznamo danes, presegla izhodiščni namen, zaradi katerega je bila vzpostavljena, kar gre velikokrat v škodo ravno študentom in mladim - iskalcem prve zaposlitve. Problematika trenutne ureditve in izvajanja študentskega dela je podaljševanje študija zaradi dela preko študentskih servisov in fiktivnih vpisov – navidezno študirajoča mladina je ujeta v vrtnec negotovih, priložnostnih del in je zato dolgoročno bistveno bolj izpostavljena marginalizaciji na trgu dela. Študentsko delo ne omogoča socialne varnosti, kar negativno vpliva tako na študenta, ki to delo opravlja, kakor tudi na pokojninsko in druge javnofinančne blagajne, saj študentskega dela ni mogoče uveljaviti kot delovne izkušnje, niti kot pokojninsko dobo, povzroča pa nelojalno konkurenco na trgu dela ter neupravičeno diferenciacijo med osebami, ki delajo pri istem delodajalcu. Zaradi podcenjenih stroškov zaposlitve študentsko delo izpodriva redno zaposlitev mladim iskalcem prve zaposlitve, ker je študentsko delo za študente ugodno le na kratki rok, dolgoročno pa ima predvsem negativne učinke (Zakon o malem delu, 2009).

V Sloveniji se pripravlja nova ureditev za področje študentskega dela in podobnih oblik občasnega in priložnostnega dela, kjer bo tovrstno delo urejeno enotno, na enem mestu, v posebnem zakonu t.i. Zakonu o malem delu. Namen zakona je, da se vse oblike dela dijakov, študentov in upokojencev vključi v mehanizem podpore socialnim blagajnam ter tako omogočiti vsem, ki ta dela opravljajo, primerljive pravice iz socialnih zavarovanj in s tem tudi ustrezno varnost na trgu dela. Malo delo bo v veliki meri ohranilo fleksibilni značaj na trgu dela, ki ga ima sedaj študentsko delo, zato bo tudi prispevalo k bolj prožnemu trgu dela ob hkratni zagotovitvi osnovnih pravic iz socialnih zavarovanj. Malo delo je v predlogu zakona opredeljeno kot plačano začasno, občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb, v obsegu največ 14 ur na teden. Izjema velja za študente in dijake, katerim je zaradi študijskih obveznosti omogočeno, da malo delo opravlja tudi več ur na teden, vendar pa v posameznem koledarskem letu ne sme preseči dovoljenega obsega ur, preračunanega na letni obseg ur, kar znese 728 ur. Bruto prejemek osebe za opravljeno delo pa ne bo smel biti nižji od 3,50 evrov in ne višji od 8,00 evrov (Predlog zakona o malem delu, 2010). Pri delodajalcu lahko naenkrat opravlja malo delo toliko upravičencev, da njihovo število ne presega 30 % vseh redno zaposlenih pri tem delodajalcu (Zakon o malem delu, 2009).

SKLEP

Fleksibilnost dela in zaposlovanja označuje množica različnih opredelitev, v splošnem pa je sinonim za številna raznovrstna delovna razmerja, katerim je skupno, da delavec opravlja delo zunaj tipičnega delovnega razmerja, katerega predstavlja delo za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in v prostorih delodajalca. V Sloveniji se je fleksibilizacija zaposlovanja začela kasneje kot v zahodni Evropi zaradi nesproščene regulacije trga dela. Slovenija ima relativno fleksibilen trg dela, vendar predvsem na račun glavnih dveh oblik atipičnih zaposlitev in sicer zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom. Delež zaposlitev za določen čas je podoben tistemu v državah EU, pri čemer je delež tako zaposlenih žensk večji od deleža moških. Začasnim zaposlitvam so bolj izpostavljeni mlajši, v Sloveniji imamo namreč najvišji delež tako zaposlenih mlajših v EU. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom pa je v Sloveniji precej nižji kot v ostalih članicah EU, večji porast beležimo šele po letu 2003, v povezavi z možnostjo uveljavitve pravic staršev do dela s skrajšanim delovnim časom.

Povečuje se število samozaposlenih, v zadnjem času je temu porastu pripomogla predvsem državna vzpodbuda v obliki denarnih subvencij samozaposlenim, medtem ko je stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji še vedno med najnižjimi v EU.

Ena izmed sprememb, ki jih pričakujemo na trgu dela, je uvajanje novih oblik dela krožnega zaposlovanja, to sta rotacija delovnega mesta in delitev delovnega mesta. Vlada sicer napoveduje, da bo v okviru aktivne politike zaposlovanja spodbujala uveljavljanje novih oblik dela, med katere spada tudi delo na domu, vendar so pri nas še vedno komajda zaznane, predvsem zaradi nespodbudne davčne obravnave in zapletenih formalnih postopkov. V negotovih časih na pomembnosti pridobiva tudi oblika zaposlovanja prek agencij za posredovanje delovne sile, ki je premosorazmerna z opravljanjem nadur, saj delodajalci po teh oblikah posežejo predvsem v sezonah visokega povpraševanja. Posojanje delavcev bo tudi v prihodnje trend na trgu dela, saj lahko podjetja na ta način dosti bolj fleksibilno urejajo potrebe po delavcih in se z najemom delovne sile izognejo dolgotrajnim in birokratskim postopkom pri zaposlovanju novega delavca v podjetju. Sistem študentskega dela je edinstven v Evropi, namenjen mladim vključenim v proces izobraževanja, za opravljanje priložnostnih del, bodisi iz finančnih razlogov, bodisi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj. Na tem področju se obeta sprememba zakona in sicer uvedba t.i. Zakona o malem delu, ki bi enotno uredil sistem dela študentov, upokojencev in brezposelnih oseb.

V teh časih se v Sloveniji poleg gospodarske krize še vedno srečujemo s številnimi ovirami na področju trga dela, ki vplivajo na fleksibilnost in mobilnost. Velika ovira je še vedno dokaj nefleksibilen trg dela zaradi neprožne delovnopravne zakonodaje in velike obremenitve z davki in prispevki. Aktivna vloga vlade na tem področju bo ključna za nadaljnjo fleksibilizacijo trga dela pri nas.

LITERATURA IN VIRI

1. Adecco novičke. Najdeno 15. februarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.adecco.si/kadrovanje/Novicke/NovickePodjetja.pdf>
2. Barič, T. (12. november 2009). Za samozaposlovanje 2010 precej manj subvencij. *Pravna varnost*. Najdeno 16. marca 2010 na spletnem naslovu http://www.pravna-varnost.si/livelawyers_news_detail.php?detail=1&newsid=516
3. Center razvoja človeških virov. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.center-rcv.org/index.php?id=1484>
4. E-uprava – Delovno aktivno prebivalstvo. Najdeno 3. marca 2010 na spletnem naslovu <http://e-uprava.gov.si/ispo/delovnoprebivalstvo/prikaz.ispo>
5. Eurostat, Population activity, 2010. Najdeno 9. marca 2010 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_act_a&lang=en
6. Eurostat, Temporary employment, 2010. Najdeno 23. aprila 2010 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=en
7. Evropski socialni sklad spodbuja samozaposlovanje. Najdeno 12. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.svlr.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/585/1896/>
8. Gačanovič, A. & Kontarščak, A. K. (13. september 2006). Delo na domu in E-delo. Najdeno 15. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.bistrahisa.si/projekti/delo_na_daljavo/studije_analize/pravni_vidiki_dela_na_domu.pdf
9. Ignjatović, M. & Trbanc, M. (2009). Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi V *Med otroštvom in odraslostjo: Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo.
10. Jerkič, L. & Ivanovič, B. (januar 2007). Delo preko polnega časa, nadurno delo. Najdeno 7. aprila 2010 na spletnem naslovu http://skei.si/uploads/skei/public/_custom/KOMENTAR_k_novim_kolektivnim_pogodbam.pdf
11. Kajzer, A. (2005). *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: UMAR.
12. Kajzer, A., Kraigher, T., Klužer, F., Kovačič, S., Kovačič, G., Brezigar Masten, A., Čelebič, T. & Kidrič, D. (2006). *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005*. Ljubljana: UMAR.
13. Kajzer, A. (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija*, 2007(1), 16-25.
14. Kanjuo Mrčela, A. & Ignjatović, M. (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Svetlik I., Ilič B., Treven S., & Zupan, N: *Razpoke v zgodbi o uspehu*, str. 230-258. Ljubljana: Sophia.
15. Kidrič, D. (marec 2008). Staranje prebivalstva: Odgovor(nost)i države, podjetij in

- posameznikov. Kapitalska družba. *Zbornik 2008*. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik/dusan_kidric
16. Klau, F. & Mittelstadt, A. (1986). *Labour Market Flexibility and External Price Shocks* 85. Paris: OECD.
 17. Korpič Horvat, E. (1995). Delo na domu kot oblika rednega delovnega razmerja. *Podjetje in delo*, 1995 (21), 1142-1152.
 18. Kresal, B., Kresal-Šoltes, K. & Senčur-Peček, D. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
 19. Mežnar, D. (14. november 2006). Fleksibilno zaposlovanje kot vzpodbujevalec mobilnosti trga delovne sile. *IUS Kolumna*. Najdeno 5. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=10188>
 20. Milakovič, T. (6. junij 2009). Redke delne upokojitve. *Večer*. Najdeno 25. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2009060605439619>
 21. Pačič, D. & Mežek, M. (16. september 2005). Posojanje delavcev-fleksibilna oblika zaposlovanja. *Revija Moje Delo*.
 22. Petavs, S. (29. september 2009). Z e-delavci do nižjih stroškov dela. *Finance*.
 23. *Posojanje delavcev pod drobnogledom*. Najdeno 1. marca 2010 na spletnem naslovu http://www.data.si/index.php?Task=news&news_id=61
 24. Predlog zakona o malem delu (11. marec 2010). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Služba za odnose z javnostmi. *Gradivo za novinarje*. Najdeno 6. maja 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/gradivo_za_medije_-_TK.doc
 25. Rimmer, M. & Zappala, J. (1988). Labour Market Flexibility and the Second Tier. *Australian Bulletin of Labour*, (1988)14, 564-591. Adelaide: Institute of Labour Research.
 26. SI-Center. (2004). *Pregled literature in diskusije o fleksibilnosti*. Najdeno 17. februarja na spletnem naslovu http://www.sicenter.si/slo_sum_lit_reviews.htm
 27. Skorupan, M. (17. april 2009). Slovenija potrebuje akcijski načrt za večjo mobilnost. *Dnevnik*.
 28. Snedec, E. (7. februar 2010). Nove oblike dela pri nas šele v povojih. MMC RTV SLO. Najdeno 2. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.rtvsllo.si/slovenija/nove-oblike-dela-pri-nas-sele-v-povojih/223045>
 29. Standing, G. (1986). *Labour flexibility: Cause or Cure for Unemployment?* Public lectures. Geneve : International Institute for Labour Studies.
 30. *Statistične informacije (2010)*. Statistični urad Republike Slovenije - Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija. Najdeno 12. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-1001.pdf>
 31. Statistični dnevi (2009). *Odras recesije v kazalnikih trga dela*. Ljubljana: Statistični

- urad Republike Slovenije.
32. Svetlik, I. (1994). *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 33. Študentsko delo. *Študentska organizacija Slovenije*. Najdeno 15. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.studentska-org.si/index.php/Studentsko-delo.html>
 34. Treu, T. (1992). Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*, 131(4-5), 497-512.
 35. UMAR (2008). Ekonomski izzivi - *Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti*. Ljubljana.
 36. UMAR (2009). Poročilo o razvoju - *Kazalniki razvoja Slovenije*. Ljubljana.
 37. UMAR (2009). Ekonomski izzivi - *Vpliv gospodarske krize na trg dela v Sloveniji*. Ljubljana.
 38. Virtualno središče. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*. Zakonodaja. Najdeno 6. marca 2010 na spletnem naslovu <http://www.virtualno-sredisce.si/zakonodaja#MOZNEOBLIKE>
 39. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002, št. 103/2007.
 40. Zakon o malem delu 2009. Strokovne podlage in izhodišča. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*. Ljubljana, december 2009. Najdeno 11. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/15122009_podlage_in_izhodica_ZMD_dec09.pdf
 41. Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje (2009). *Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v letih 2008 in 2009*. Ljubljana: Služba za analitiko ZRSZ.