

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

KRITIČNA PRESOJA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Ljubljana, 18. januar 2019

ALJAŽ KAVKA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Aljaž Kavka, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Kritična presoja zaposlovanja v Sloveniji, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Markom Hočevarjem in sosvetovalko prof. dr. Nado Zupan

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 VRSTE ZAPOSILITEV	4
1.1 Zaposlitev za nedoločen čas	4
1.2 Zaposlitev za določen čas	10
1.3 Agencijsko delo	14
1.4 Zaposlitev s krajšim delovnim časom	17
1.5 Študentsko delo	19
1.6 Opravljanje dela samostojnih podjetnikov prek pogodb z naročnikom	23
1.7 Delo po podjemni pogodbi	25
2 PROBLEMATIKA FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI IN PRIMERJAVA Z EVROPSKO UNIJO	27
2.1 Problematika fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji	27
2.2 Kršitve pri posameznih oblikah zaposlovanja	29
2.2.1 Agencijsko delo	29
2.2.2 Samostojni podjetnik	30
2.2.3 Študentsko delo	31
2.2.4 Delo za določen čas	31
2.3 Generacija Y in novi trendi na trgu dela	31
2.4 Primerjava fleksibilnosti zaposlovanja v Sloveniji z EU	33
2.5 Danski model varne fleksibilnosti zaposlovanja	38
3 ANALIZA FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA V IZBRANEM PODJETJU V SLOVENIJI	40
3.1 Namen in cilj raziskave	40
3.2 Opredelitev stroškov in prejemkov	40
3.2.1 Stroški dela	41
3.2.2 Stroški storitev	42
3.3 Predstavitev izbranega podjetja	42
3.4 Prejemki zaposlenih za opravljeno delo	43
3.5 Prejemki zaposlenih ob enakem strošku podjetja	49
3.6 Stroški podjetja pri opravljanju dela delavcev	52
3.7 Ugotovitve in predlog podjetju o obliki zaposlitve delavca	56

SKLEP	57
LITERATURA IN VIRI	59

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnje dohodnine v Sloveniji za davčno leto.	7
Tabela 2: Zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000).....	8
Tabela 3: Prednosti in slabosti dela po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas.....	9
Tabela 4: Število prejetih obvestil o opravljanju dela od doma od 2012 do 2016.	9
Tabela 5: Prednosti in slabosti opravljanja dela na domu.....	10
Tabela 6: Prednosti in slabosti dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas.....	13
Tabela 7: Zaposleni v delovnem razmerju za določen čas v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000).....	13
Tabela 8: Prednosti in slabosti dela preko agencij.....	16
Tabela 9: Število podjetij v dejavnosti posredovanja začasne delovne sile med letoma 2008 in 2016.	17
Tabela 10: Prikaz pravic iz zaposlitve s krajšim delovnim časom.....	18
Tabela 11: Prednosti in slabosti zaposlitve s krajšim delovnim časom.....	19
Tabela 12: Prikaz delovno aktivnih, ki imajo polni delovni čas ali delovni čas krajši od polnega, v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v %).	19
Tabela 13: Informativni prikaz prispevkov in dajatev.	21
Tabela 14: Zaposleni, ki opravljajo delo preko študentskega servisa, v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000).....	22
Tabela 15: Prednosti in slabosti dela preko študentskega servisa.....	23
Tabela 16: Število samozaposlenih v Sloveniji od leta 2008 do 2016 v (000).	25
Tabela 17: Prednosti in slabosti opravljanja dela preko samostojnega podjetnika.....	25
Tabela 18: Prednosti in slabosti opravljanja dela po podjemni pogodbi.....	27
Tabela 19: Brezposelne osebe po trajanju iskanja dela v (000).	28
Tabela 20: Primerjava Slovenije in EU-28.	34
Tabela 21: Stopnja brezposelnosti v EU.	36
Tabela 22: Delež začasno zaposlenih v % vseh zaposlenih v posamezni državi v EU.....	36
Tabela 23: Delež začasno zaposlenih v % vseh zaposlenih, ki ne morejo najti službe za redni čas.	37
Tabela 24: Delež novozaposlenih glede na vse zaposlene v EU.....	37
Tabela 25: Delež zaposlenih oseb, ki pričakujejo, da bodo v prihodnjih 6 mesecih ostali brez službe.	38
Tabela 26: Odstotek zaposlenih, ki opravljajo delo na domu (v %).	38
Tabela 27: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve ob 1.000 EUR bruto plače.	47

Tabela 28: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve ob 4.000 EUR bruto plače.	48
Tabela 29: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve, ob 1.500 EUR strošku plače podjetja.	50
Tabela 30: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve, ob 4.500 EUR stroška plače podjetja.	51
Tabela 31: Prikaz stroškov podjetja ob posamezni obliki zaposlitve ob izplačilu 1.000 EUR bruto plače zaposlenemu.	54
Tabela 32: Prikaz stroškov podjetja ob posamezni obliki zaposlitve ob izplačilu 4.000 EUR bruto plače zaposlenemu.	55

KAZALO SLIK

Slika 1: Zaposleni v Sloveniji 2017.	14
Slika 2: Prikaz poteka dela preko specializirane agencije.	15
Slika 3: Indeks fleksibilnosti zaposlovanja v 2018.	35
Slika 4: Danski zlati trikotnik varne fleksibilnosti.	39

SEZNAM KRATIC

ang. – angleško

ZDR – Zakon o delovnih razmerjih

RS – Republika Slovenija

ZZZPB – Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

IRSD – Inšpektorat Republike Slovenije za delo

FURS – Finančna uprava Republike Slovenije

ZDDPO – Zakon o davku od dohodka pravnih oseb

OZ – Obligacijski zakonik

EU – (ang. European Union); Evropska unija

BDP – bruto domači proizvod

UVOD

V zadnjih letih se pojavlja vse več različnih oblik zaposlovanja delavcev, ki prinašajo prednosti tako za delodajalca kot tudi zaposlenega, vendar pa prinašajo tudi številne slabosti v primerjavi s klasično pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, katera je bila mnogo let želja vsakega zaposlenega (Muršič, 2016). Fleksibilne oblike zaposlitve naj bi zmanjševale brezposelnost, spodbujale konkurenčnost na trgu dela ter predvsem mladim omogočale hitrejšo pot do prve zaposlitve (Avsec in drugi, 2007, str. 11).

Ukrepe za zmanjšanje brezposelnosti ter spodbujanje konkurenčnosti na trgu dela izvaja tudi Vlada Republike Slovenije, saj se zaveda, da so potrebne prilagoditve na trgu dela, če želimo izboljšati potencial za gospodarsko rast. Vlada RS tako izvaja ukrepe za uvajanje prilagodljivega delovnega prostora in časa, prilagajanje delovnih mest zaradi digitalizacije, spodbujanje prenosa znanja med generacijami, spodbujanje priseljevanja za namene zaposlitve ter oblikovanje pogojev za zmanjšanje odseljevanja državljanov Slovenije, omogočanje fleksibilnega delovnega časa in spodbujanje vračanja izseljenih državljanov Slovenije (Vlada RS, 2017).

Poleg že znanih fleksibilnih oblik dela, kot so: delo od doma, delo za polovični delovni čas, gibljivi delovni čas, se pojavljajo oblike zaposlitve, ki omogočajo tako delodajalcem kot delojemalcem več fleksibilnosti kot standardna oblika zaposlitve. Vse bolj priljubljene oblike zaposlovanja so: zaposlitev preko samostojnega podjetnika (v nadaljevanju s. p.), študentsko delo, delo po podjemni pogodbi ter delo preko kadrovske agencije (Tičar, 2012, str. 78; Setnikar, 2016). Delodajalci se vse bolj izogibajo zaposlovanju za nedoločen čas, saj želijo imeti čim bolj fleksibilno delovno silo, kar jim omogoča hitrejše najemanje oziroma odpuščanje delovne sile. Določena podjetja imajo sezonska nihanja, kar pomeni, da je v določenem obdobju, ko je obseg dela manjši, v podjetju zaposlenih preveč delavcev, kar predstavlja visok strošek ter nizko dodano vrednost na zaposlenega. Zaradi omenjenega si podjetja želijo, da bi lažje pridobivali delovno silo, ko je količina dela večja, ter da bi lažje odpuščali, ko je dela manj. Mnogi delodajalci tako mnogokrat pritiskajo na bodoče zaposlene z izbiro drugih oblik zaposlovanja. Vse več zaposlenih je prisiljenih v odprtje lastnega s. p.-ja, kar pa obema stranema prinese določene koristi in slabosti. V magistrskem delu bom preučil, ali so delojemalci na trgu dela pred zaposlitvijo resnično »prisiljeni« v izbiro nestandardizirane oblike zaposlitve ter bi v idealnih pogojih na trgu dela raje izbrali katero drugo obliko zaposlitve, ali pa je nestandardizirana oblika zaposlitve tudi njihova težnja (Avsec in drugi, 2007; Zaposlen, brez datuma).

Nove oblike zaposlovanja se prilagajajo tudi novim generacijam. Generacija, ki bo prevladovala na trgu dela, je generacija Y oziroma »milenijci« (ang. Millennials). Milenijci so rojeni med letoma 1980 in 2000 ter so generacija z najvišjo stopnjo izobrazbe, a imajo tudi najnižjo povprečno plačo in najvišjo stopnjo brezposelnosti. Za generacijo velja, da jih

večina še živi pri starših, pogosteje se selijo v tujino ter pogosto menjajo službo, saj je težko zadovoljiti njihova običajno previsoka pričakovanja. Zaradi omenjenih značilnosti generacije Y je redna zaposlitev za nedoločen čas pri mladih prej izjema kot pravilo. Fluktuacija je precej visoka, saj je mladim vseeno, za koga delajo, ter sčasoma jim postane vseeno tudi, kaj bodo delali. Pri delodajalcih je veliko izkoriščanja delavcev, zato ga delavci, že ob manjšem nezadovoljstvu preprosto zamenjajo, saj ne morejo ničesar izgubiti. Pri tej generaciji je moč opaziti manjšo pripadnost podjetjem, zato jih tudi pogosteje menjajo (Muršič, 2016; Sinek, 2016).

V Sloveniji se srečujemo z dvema nasprotujočima si problemoma. Delodajalci se srečujejo z višjimi stroški dela, v primerjavi med letoma 2015–2016 so se stroški dela povečali za 2,5 %, ter manjšo produktivnostjo dela, ki je bila leta 2016 v primerjavi z 2015 višja za 0,8 % (Eurostat, 2017). Posledice hitrejši rasti stroškov od produktivnosti dela pomeni manjšo rast zaposlovanja in izgubo delovnih mest v dejavnosti z visokimi stroški dela v dodani vrednosti. Na drugi strani je vse več zaposlenih v Sloveniji glede na delovno mesto in delovne naloge, ki jih opravljajo, nezadovoljnih s svojo plačo (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije). V Sloveniji je povprečna bruto mesečna plača v prvem polletju 2018 za isto obdobje 2017 nominalno višja za 3,6 %. Realna rast bruto plače je 2 %. V prvih šestih mesecih leta 2018 je bilo v povprečju približno 865 tisoč delovno aktivnih oseb, kar je za 3,4 % več kot v istem obdobju leta 2017. V povprečju se je povečalo tako število zaposlenih kot število samozaposlenih oseb za približno 3,4 % oziroma 2,6 % (Stat, 2018). Fleksibilne oblike zaposlovanja prispevajo k nižji brezposelnosti, vendar je vprašanje, ali prispevajo tudi k lažji zaposljivosti, večji konkurenčnosti na trgu dela ter v gospodarstvu.

Namen magistrskega dela je podjetjem v Sloveniji ter zaposlenim oziroma vsem, ki še bodo vstopili na trg dela, predstaviti prednosti in slabosti, ki so povezane s posamezno fleksibilno obliko zaposlitve, da bi se udeleženci na trgu dela v prihodnosti lažje odločili za izbiro oblike zaposlitve, oziroma da bi se vsi subjekti, ki nastopajo na trgu dela, zavedali, kakšno varnost in stabilnost jim prinaša določena izbira zaposlitve ter da ne bi gledali le na lastno korist na kratek rok. Delovna doba delavca je dolga ter se vseskozi podaljšuje. V letu 2018 tako velja, da mora delavec za starostno upokožitev izpolniti zahtevano pokojninsko dobo, ki znaša 40 let za oba spola. Z magistrskim delom želim delavcem predstaviti tudi dolgoročni vidik zaposlitve, da ima lahko, čeprav na videz najboljša izbira zaposlitve na začetku kariere, posledice, ki niso najboljše ob koncu kariere ter ob upokožitvi.

Cilj magistrskega dela je na izbranem podjetju potrditi ali ovreči postavljene hipoteze:

- da so fleksibilne oblike zaposlovanja za delodajalca stroškovno učinkovitejše od standardizirane oblike dela;
- da so fleksibilne oblike zaposlitve za delojemalca dohodkovno boljše od standardizirane oblike dela.

Na izbranem podjetju v Sloveniji bom preučil stroške delodajalca, ki jih ima s posamezno obliko zaposlitve delavcev. Prav tako bom preučil prejemke delavcev iz različnih oblik zaposlitev ter jih med seboj primerjal. Ker posamezna zaposlitev poleg neposrednih koristi in stroškov prinaša tudi posredne, delavcem običajno neznane, skrite stroške ali koristi, bom preučil tudi posredne in neposredne koristi in stroške, ki jih delavec pridobi s posamezno zaposlitvijo oziroma posredne stroške ali koristi delodajalca. Pogledal bom tudi širši vidik fleksibilnega zaposlovanja, kako posamezna fleksibilna oblika zaposlitve deluje na kratki rok ter kakšen ima dolgoročni vpliv v obdobju delovne dobe zaposlenega. Zaposlitev, ki je v tistem trenutku najcenejša za delodajalca oziroma je najdohodkovnejša za delavca, ni nujno najboljša za daljše časovno obdobje.

Magistrsko delo bo v prvem delu vsebovalo poglobljen teoretičen pregled literature, zakonodaje ter člankov na področju obravnavane teme. Ta del magistrskega dela bo predstavljen s pomočjo opisne metode. V drugem, empiričnem, delu naloge bom na izbranem podjetju s pomočjo zbiranja primarnih podatkov, ki jih bom nato uporabil na izbranem podjetju, analiziral prejemke zaposlenih ter stroške dela podjetja pri posameznih oblikah zaposlitve, ki se pojavljajo v Sloveniji. Analiziral bom, kako se spreminja višina prejemka zaposlenega in strošek podjetja glede na višino plače in različne oblike zaposlitve. Na podlagi empiričnega dela želim potrditi ali ovreči postavljeni hipotezi ter podati predlog podjetju, katera oblika zaposlitve delavca je zanj najboljša.

Magistrsko delo je razdeljeno na tri glavna poglavja, ki so podrobneje razdeljena na več podpoglavij. V prvem poglavju bom predstavil najpogostejše oblike zaposlitve delavcev. Najpogostejše oblike zaposlitev v Sloveniji so: zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, agencijsko delo, delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, delo preko samostojnega podjetnika ter delo preko podjemne pogodbe. V posameznih podpoglavjih bom posamezno obliko zaposlitve podrobneje opisal, kakšne so pravice in obveznosti pogodbenih strank ter predstavil prednosti in slabosti v primerjavi s preostalimi oblikami zaposlovanja.

V drugem poglavju bom predstavil problematiko fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji ter jo primerjal s fleksibilnostjo zaposlovanja v Evropski uniji. Preveril bom tudi nekatere nove trende skrajševanja delovnega časa, ki se pojavljajo v nekaterih evropskih državah ter drugje po svetu. Cilj le-teh je povečati produktivnost delavcev v delovnem času ter jih razbremeniti, da bi imeli več prostega časa, v katerem bi več časa namenili za družino in zase. Delavci bi imeli več časa za gibanje, za bolj zdravo življenje ter za ostale hobije, ki bi jih sproščali ter izboljšali njihovo počutje.

V tretjem poglavju bom na izbranem podjetju preveril postavljeni hipotezi. Preučil bom, katera oblika zaposlitve je s stroškovnega vidika najboljša za izbrano podjetje. Prav tako bom tudi preveril, katera oblika zaposlitve glede na višino prejemka je za zaposlenega najboljša. Na podlagi ugotovitev bom podal predlog podjetju o najboljši izbiri oblike zaposlitve delavca. Magistrsko delo bom zaključil s sklepnimi ugotovitvami.

1 VRSTE ZAPOSLOVITEV

Nove oblike zaposlovanja, možnost večje mobilnosti delavcev, težnja po fleksibilnem trgu dela ter večji produktivnosti in še marsikatero druge situacije v sodobnem času, silijo posameznike, delodajalce ter druge udeležence na trgu dela, da iščejo nove rešitve, ki bodo ugodne za vse strani. Po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, v nadaljevanju ZDR-1) so posebnosti pogodb o zaposlitvi: pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci. V nadaljevanju opisujem nekaj klasičnih pogodb o zaposlitvi, katere so v veljavi že dalj časa, ter nekatere nove oblike zaposlitev, ki so se pojavile kot rešitev na težave sodobnega zaposlovanja.

1.1 Zaposlitev za nedoločen čas

V preteklosti je bila želja in cilj tako posameznikov kot tudi podjetij zaposlovanje za nedoločen čas. Z zaposlitvijo za nedoločen čas je delavec pridobil stabilnost in varnost za prihodnost, s čimer je vsako leto povečeval pripadnost podjetju. Z vse večjo pripadnostjo zaposlenih pa pridobiva tudi podjetje, saj ima s tem večjo varnost za prihodnost, da bo zaposleni še naprej opravljal svoje delo. Zaposlitev za nedoločen čas skleneta delodajalec in delojemalec s pogodbo o zaposlitvi, ki mora biti v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) ter s kolektivno pogodbo (Avsec in drugi, 2007, str. 13; ZDR-1).

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (ZDR-1, 4. člen.). Ko delodajalec ter delavec pisno skleneta pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora pogodba vsebovati vse zakonsko obvezne elemente, prične veljati delovno razmerje, ki se sklepa za nedoločen čas. S sklenitvijo je delodajalec dolžan delavca prijaviti v zavarovanje za primer brezposelnosti ter v obvezno invalidsko, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje (Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 11–12, str. 17; Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 13–15; Tičar, 2012, str. 22–30, str. 125–128; ZDR-1, 11. člen).

Zakon določa, da pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati v primerih, ko pride do smrti delavca ali delodajalca, s sporazumom med delavcem in delodajalcem, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča ter drugih primerih, ki jih določa zakon (ZDR-1, 77. člen). Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z redno odpovedjo, vendar v primeru, da se pogodbeni stranki v pogodbi ne dogovorita drugače, velja zakonsko določeni odpovedni rok (Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 126–132; Tičar, 2012, str. 59–61). Redno

odpoved lahko delavec poda brez obrazložitve, delodajalec pa mora pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi podati utemeljen razlog, katere navaja ZDR-1, 89. člen:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca,
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbениh ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Za izredno odpoved se šteje, ko delavec in delodajalec prekineta pogodbo o zaposlitve brez odpovednega roka. Redna ali izredna odpoved s strani delavca oziroma delodajalca mora biti podana pisno (ZDR-1, 82. člen, 87. člen). V primeru odpovedi s strani delodajalca ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju najmanj dve uri na teden (Avsec in drugi, 2007, str. 110, str. 123; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 26–35; ZDR-1, 97. člen).

Po zakonu o delovnih razmerjih je delavec po pogodbi o zaposlitvi upravičen do plačila za delo, ki mora biti izplačano v denarni obliki ter najkasneje 18. dan naslednjega meseca za pretekli mesec. Plačilo za delo je sestavljeno iz plače ter drugih vrst plačil, pri čemer je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov. Plača predstavlja za večino prebivalstva osnovni, pri nekaterih pa tudi edini vir sredstev za preživljanje sebe ter svoje družine. Splošna deklaracija o človekovih pravicah ter Evropska socialna listina določata, da ima vsakdo, ki opravlja določeno delo, pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki bo njemu in njegovi družini zagotavljala človeka vreden obstoj. Določitev višine plače ni povsem prepuščena dogovoru med delavcem in delodajalcem in njunim pogajalskim močem, kjer bi bila plača odvisna le od tržnih mehanizmov, povpraševanja in ponudbe ter bi prevladal ekonomsko močnejši, kateri je običajno delodajalec, ampak poseže država, ki štiti ekonomsko šibkejšega delavca ter določi minimalno plačo. Tako mora biti osnovna plača enaka ali višja od zakonsko določene minimalne plače, ki od 1. 1. 2018 znaša 842,79 EUR (evro) bruto (Zakon o minimalni plači, Ur.l RS, št. 13/10 in 92/15). Fiksni del plačila za delo sestavlja osnovna plača, katero višino določi delodajalec na podlagi zahtevnosti dela, ki ga delavec opravlja, in na podlagi stopnje izobrazbe delavca. Variabilni del plače sestavljajo delovna uspešnost zaposlenega, pri kateri delodajalec upošteva kvaliteto in obseg opravljenega dela, dodatki, ki pripadajo delavcu za opravljanje dela v posebnih pogojih, ki jih določa zakon: nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo za praznike ter delo za proste dneve po zakonu ter dodatek za delovno dobo. Zaposleni je upravičen tudi do

povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov za opravljanje dela na službenem potovanju. Zaposleni, ki ima pravico do letnega dopusta, je upravičen do regresa za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Ob upokojitvi delavca, ki je bil najmanj pet let zaposlen pri delodajalcu, pripada odpravnina ob upokojitvi v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS). Zaposlenemu pripada tudi nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela za primere izrabe letnega dopusta, izobraževanja ter bolniške odsotnosti (Avsec in drugi, 2007, str. 88; Bajuk in drugi, 2016, str. 247–248; Kresal, 2000, str. 17–20, str. 41–60, str. 117–118; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 45–49, str. 156–185; Krašovec & Trampuš & Trampuš, 2010, str. 205–227; Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 96–113; Tičar, 2012, str. 37–39; ZDR-1, 126. člen–141. člen; ZPSDP).

Zakon tudi določa, da delovni čas pri sklenjeni pogodbi o zaposlitvi ne sme biti krajši od 36 ur na teden ter ne daljši od 40 ur na teden. Vendar je na zahtevo delodajalca delavec dolžan opravljati delo, ki presega polni delovni čas, tako imenovano nadurno delo (Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 47–51). V primeru nadurnega dela, mora delodajalec delavca obvestiti pisno, z zahtevo o nadurnem. Zahteva je lahko:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega 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,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Med opravljanjem dela ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, pri čemer se odmor šteje v delovni čas. Delavec in delodajalec se lahko tudi dogovorita za drugačen raspored delovnega časa, vendar pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti krajši od 4 dni na teden. V primeru, da zaradi narave dela ali potreb uporabnikov ni možen enakomerni raspored časa, se lahko delovni čas razporedi neenakomerno, z omejitvijo trajanja ne več kot 56 ur na teden (Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 70–76; ZDR-1, 142. člen–158. člen).

S podpisom delovnega razmerja delavec pridobi pravico do letnega dopusta, ki v koledarskem letu ne sme biti krajši od štirih tednov, ne glede na to, ali delavec opravlja delo polni delovni čas ali krajši delovni čas. Zaposleni, ki je sklenil delovno razmerje ali pa mu delovno razmerje poteče med letom, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve v tistem letu. Delavec lahko izrabi letni dopust poljubno v več delih, vendar mora en del trajati najmanj dva tedna. Delavec pridobiva tudi pravico do dodatnega dopusta z daljšanjem delovne dobe, z rojstvom otroka ter stopnjo invalidnosti. Pravico do enega dne plačane odsotnosti z dela ima delavec za primere lastne poroke, smrti v ožjem družinskem

krogu ter v primeru hujših nesreč (Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 52–53; Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 86–96; ZDR-1, 159. člen–168. člen).

Neto prejemek zaposlenega za nedoločen čas je poleg višine plače odvisen tudi od davka od dohodkov fizičnih oseb oziroma od dohodnine, ki jo ureja Zakon o dohodnini (Zakon o dohodnini: Ur.l RS, št. 13/11, v nadaljevanju ZDoh-2). »Rezident oziroma rezidentka je zavezan za plačilo dohodnine od vseh dohodkov, ki imajo vir v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju Slovenija) in od vseh dohodkov, ki imajo vir izven Slovenije« (ZDoh-2, 5. člen). Predmet obdavčitve je dohodek, ki ima vir v Sloveniji v primeru, da je dohodek izplačala ali ji je bil zaračunan, oseba, ki je rezident po ZDoh-2. V davčno osnovo za obdavčitev z dohodnino se upoštevajo dohodek iz zaposlitve ter iz opravljanja storitev, pokojnine, dohodek iz osnovne kmetijske dejavnosti, dohodek iz kapitala ter dohodek iz oddajanja premoženja v najem ter prenosa premoženjskih pravic, doseženi v davčnem letu, ki je enak koledarskemu letu. Za dohodek iz zaposlitve se šteje vsako izplačilo in boniteta, ki je povezana z zaposlitvijo. Dohodek iz delovnega razmerja vključuje plačo, nadomestilo plače, regres za letni dopust, jubilejno nagrado, odpravnino, povračilo stroškov v zvezi z delom, boniteto, dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja ter druga nadomestila. Kot osnova za odmero dohodnine se od zgoraj naštetih dohodkov iz delovnega razmerja odšteje obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačevati delojemalec. Letno davčno osnovo zmanjšamo za zneske olajšav, splošna olajšava, olajšava za vzdrževanega člana, ter tako dobimo neto letno davčno osnovo, od katere se odmeri dohodnina po stopnjah, ki so prikazane v tabeli 1. Zaposlenemu se ob mesečnem obračunu plače odmeri tudi akontacija dohodnine (Galič, 2007, str. 19–152; ZDoh-2, 36. člen–123. člen).

Tabela 1: Stopnje dohodnine v Sloveniji za davčno leto.

Če znaša neto letna osnova v €		znaša dohodnina v €				
Nad	do					
	8.021,34			16%		
8.021,34	20.400,00	1.283,41	+	27%	nad	8.021,34
20.400,00	48.000,00	4.625,65	+	34%	nad	20.400,00
48.000,00	70.907,20	14.009,65	+	39%	nad	48.000,00
70.907,20		22.943,46	+	50%	nad	70.907,20

Vir: Zakon o dohodnini (2018).

V tabeli 2 so podani podatki o številu zaposlenih v delovnem razmerju za nedoločen čas za zadnjih 10 let v Sloveniji. Iz tabele je razvidno, da je sprva število zaposlenih za nedoločen čas padalo, kar je posledica svetovne krize, saj je upadalo tudi število vseh zaposlenih v delovnem razmerju. V zadnjih treh letih se je število zaposlenih za nedoločen čas povečalo za približno 8 %. Delež zaposlenih v delovnem razmerju za nedoločen čas v primerjavi z vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju je v letu 2008 znašal 88 %, leta 2017 pa 87 %.

Tabela 2: Zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Zaposleni v delovnem razmerju	805	773	750	731	736	713	710	727	744	773
Zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas	707	687	661	636	641	628	621	628	650	672

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

V tabeli 3 so prikazane prednosti in slabosti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za delavca ter za delodajalca. Za delavca naj bi bile prednosti takšne zaposlitve redno prejemanje plače, pravica do regresa in letnega dopusta, socialna varnost, saj ima delavec zagotovljeno delovno dobo, prejme plačano bolniško odsotnost ter nadomestilo za porodniški dopust, dopust za nego otroka, pokojninsko zavarovanje ter druge socialne prispevke. Prednost so tudi plačani stroški dela, kot je prevoz na delo ter z dela, službeni prevoz, strošek malice ter plačan odmor za malico. Delavec je v primeru odpovedi s strani delodajalca upravičen tudi do odpravnine, ob prijavi na Zavodu za zaposlovanje mu pripada denarno nadomestilo za brezposelnost. Delavci, ki so pri delodajalcu zaposleni za nedoločen čas, se lahko tudi zadolžujejo, imajo možnost pridobivanja dolgoročnih kreditov ter s tem reševanje stanovanjskega problema.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ima manjšo fleksibilnost, kot če bi izbral drugo obliko zaposlitve, saj mora po oddani pisni odpovedi delodajalcu ostati pri njem še za čas odpovednega roka. Slabost, ki se pojavlja pri zaposlitvi za nedoločen čas, je tudi, da v veliko primerih zaposleni kljub nezadovoljstvu z delodajalcem, s službo, zaradi mobinga ali drugih pritiskov, ostajajo pri delodajalcu ravno zaradi sklenjene pogodbe za nedoločen čas.

Prednosti na strani delodajalca so, da ima delodajalec zagotovljeno delovni silo za nedoločen čas oziroma v primeru odpovedi s strani delavca ima zagotovljeno, da bo delavec opravljal delo do konca odpovednega roka, zakonsko določeno 60 dni, če se stranki ne sporazumeta drugače. Delavci, ki so dalj časa zaposleni pri enem delodajalcu, so bolj pripadni podjetju od delavcev, ki nimajo zagotavljenega dela za nedoločen čas ter so v strahu glede delovne prihodnosti. Delavci, ki so pripadni podjetju, se počutijo bolj odgovorne do podjetja, imajo večjo željo po uspehu podjetja ter so bolj produktivni in inovativni.

Delodajalec ima pri zaposlitvi delavcev za nedoločen čas v primeru odpuščanja le-teh visoke stroške ter časovno nefleksibilnost, saj je delavec po odpovedi še zaposlen pri delodajalcu

za čas odpovednega roka, za ta čas pa prejme tudi redno plačo. V primeru zaposlitve za določen čas delavec preneha z delom ob preteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena.

Tabela 3: Prednosti in slabosti dela po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Redna plača	- Manjša fleksibilnost
- Socialna varnost	
- Plačani stroški dela	- Ostajanje na delovnem mestu kljub nezadovoljstvu
- Odpravnina	
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Zagotovljena delovna sila	- Stroški, čas odpuščanja
- Pripadnost delavca podjetju	- Manjša fleksibilnost

Vir: Lastno delo.

ZDR-1 navaja tudi posebnosti pri vrstah zaposlitev, in sicer kot peta posebnost o zaposlitvi, ki jo navaja ZDR-1, je **pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu**, pri čemer se delo od doma šteje kot delo, ki ga delavec opravlja izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo od doma se šteje tudi delo, ki ga delavec opravlja na daljavo z uporabo informacijske tehnologije (ZDR-1, 68. člen). Pred pričetkom dela je delodajalec dolžan o tem obvestiti Inšpektorat za delo, ter delavcu zagotoviti varne pogoje dela. Zakon ali drugi predpis ter tudi inšpektor za delo lahko delodajalcu prepove opravljanje dela od doma, v kolikor bi obstajala nevarnost pri opravljanju dela. Delavec ima enake pravice kot zaposleni, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca, upravičen pa je tudi do nadomestila za uporabo svojih sredstev, ki jih uporablja pri opravljanju dela na domu (Avsec in drugi, 2007, str. 19; Krašovec & Trampuš, 2010, str. 163-164; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 59-62; ZDR-1, 68. člen, 72. člen).

V tabeli 4 je razvidno število obvestil, ki jih je prejel Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju IRSD) med letoma 2012 in 2016. Eno obvestilo se lahko sicer nanaša na večje število delavcev. Kljub vsemu je moč opaziti, da se je število delavcev, ki opravljajo delo od doma, v zadnjih letih močno povečalo.

Tabela 4: Število prejetih obvestil o opravljanju dela od doma od 2012 do 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Število obvestil	150	274	554	613	494

Vir: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2017).

V tabeli 5 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri opravljanju dela na domu. Prednosti za delavca so predvsem pri prihranku časa in denarja za prevoz na delo in z dela, saj se delavec izogne jutranjim prometnim konicam. Prednost je tudi ta, da si delavec lahko sam razporedi delovni čas, kakor mu bolj ustreza. Nekateri niso jutranji tip

osebe ter zjutraj raje dlje spijo, za kar je delo od doma idealna rešitev. Več je tudi časa za družino, prihranek je tudi pri nakupu službenih oblek.

Slabosti takšnega dela se pojavljajo predvsem pri ljudeh, ki niso dobro organizirani ter nimajo samodiscipline. V domačem okolju ni nenehnega nadzora nadrejenih, v okolici je veliko motečih dejavnikov, kot so televizija, mobilni telefon, gospodinjska opravila, ki lahko onemogočajo produktivnost dela. Slabost je tudi, da ni prenosa znanja med sodelavci, izmenjave mnenj, manj je komunikacije ter socialnega stika, kar vpliva na delovno vzdušje. Slabost je tudi, da takšna oblika zaposlitve ni možna za vsa delovna mesta, saj je pri nekaterih delih obvezna prisotnost na delovnem mestu.

Za delodajalca je slabost, da delavec opravlja delo na domu ter da ima manjši nadzor nad delavci, ni prenosa znanja ter povezanosti med zaposlenimi, ki se sicer oblikuje med zaposlenimi na delovnem mestu. Delodajalec delavcu, ki opravlja delo na doma, ne potrebuje izplačati povračila stroškov za prevoz na delo in z dela. Prav tako lahko delodajalec prihrani pri prostoru, v primeru, da večji delež zaposlenih opravlja delo od doma, ima lahko delodajalec manjši prostor. Prav tako je manj bolniške odsotnosti, saj lahko v primeru manjšega prehlada zaposleni opravlja svoje delo nemoteno, v primeru opravljanja dela v prostorih delodajalca pa bi moral jemati bolniški dopust. Raziskave so pokazale, da so delavci, ki opravljajo delo na domu, bolj produktivni ter uspešni pri svojem delu.

Tabela 5: Prednosti in slabosti opravljanja dela na domu

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Prihranek časa in denarja prevoza na delo	- Organiziranost in samodisciplina
- Prilagodljiv delovni čas	- Prenos znanja
- Čas za družino	- Pripadnost podjetju
- Prihranek denarja	- Socialni stik
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Ni stroškov prevoza	- Manjši nadzor nad delavci
- Prihranek pri prostoru	- Prenos znanja
- Manj bolniške odsotnosti	- Delovno vzdušje

Vir: Lastno delo.

1.2 Zaposlitev za določen čas

V praksi, ki se pojavlja zadnjih nekaj let, se veliko zaposlitev z novim delodajalcem sklene s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Takšen način se pojavlja predvsem pri mladih iskalcih prve zaposlitve. »Za zaposlitev za določen čas velja, da je kompromis med potrebo po pospeševanju zaposlovanja in fleksibilnostjo delovne sile ter med delovno in socialno varnostjo delavcev« (Avsec in drugi, 2007, str. 15). Delojemalec in delodajalec lahko skleneta zaposlitev za določen čas le v primerih, katere določa ZDR-1, da gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje delavca, ki je začasno odsoten,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdana v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (ZDR-1, 54. člen).

V kolikor v pogodbi čas trajanja zaposlitve ni pisno določen ali je v nasprotju z zakonom, se šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Pri zaposlitvi za določen čas so omejitve tudi glede časa trajanja, pri čemer velja, da se pogodba sklene za čas, ki je potreben, da se delo, za katerega je bila pogodba sklenjena, opravi. Prav tako so omejitve glede podaljševanja pogodbe za določen čas, ki je določen na maksimalno dve leti za neprekinjeno isto delo. Ne glede na čas trajanja zaposlitve imata delavec in delodajalec enake obveznosti in pravice kot pri zaposlitvi za nedoločen čas. V primeru, da je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom, ali pa delavec ostane na delovnem mestu tudi po poteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, se šteje, da je delavec zaposlen za nedoločen čas (Avsec in drugi, 2007, str. 15; Krašovec & Trampuš, 2010, str. 168; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 24–26; Šetin Tekavc & Tekavc, 2008, str. 54–55; ZDR-1, 54. člen–63. člen).

Zaposlitev za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka, ko preteče čas, za katerega je bila pogodba sklenjena, oziroma ko preneha razlog, zaradi katerega je bila sklenjena. Delavec nima pravice do odpravnine v primeru, da ob preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalec in delavec skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec ima pravico do odpravnine v primeru, da pogodba o zaposlitvi za določen čas

preneha pred potekom časa in se o tem sporazumeta delavec in delodajalec. V tem primeru delavcu pripada odpravnina v višini povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev pred odpovedjo. V kolikor je bil delavec zaposlen pri delodajalcu manj kot eno leto, mu pripada 1/5 osnove za odmero odpravnine. Odpravnino je delodajalec dolžan plačati delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Avsec in drugi, 2007, str. 110 ZDR-1, 79. člen).

Delavcu, ki je z delodajalcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pripadajo enake pravice in obveznosti glede plačila za opravljeno delo, delovnega časa ter odsotnosti z dela po ZDR-1. V primeru, da je zaposleni sklenil delovno razmerje med koledarskim letom, mu pripada sorazmerni del letnega regresa ter števila dni dopusta. Delavcu pripada 1/12 regresa oziroma števila dni dopusta za vsak mesec zaposlitve v tistem koledarskem letu (ZDR-1, 57. člen, 65. člen, 131. člen). Delavec, ki opravlja delo za določen čas, ima po ZDoh-2 enake pravice in obveznosti kot zaposleni za nedoločen čas (ZDoh-2).

V tabeli 6 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Prednosti za delavca, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, so enake kot pri zaposlitvi za nedoločen čas, saj delavec prav tako prejme redno plačilo za delo ter povračila stroškov v zvezi z delom. Delavec je upravičen tudi do letnega dopusta in regresa za letni dopust. Prednost za delavca je tudi v primeru, ko je delavec nezadovoljen s svojim delodajalcem. V tem primeru lahko delavec, ne da bi podal odpoved, preneha z opravljanjem dela ob preteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, brez odpovednega roka. Omenjena prednost velja tudi v nasprotnem primeru, ko je delodajalec nezadovoljen z delom zaposlenega. Ob preteku časa pogodbe delodajalec z delavcem ne sklene nove pogodbe ter tako ne potrebuje podati razloga za odpoved. Omenjeno je hkrati slabost za zaposlenega, saj je le-ta ob preteku časa lahko ostal brez zaposlitve ter tudi nima pravice do odpravnine. Prav tako se delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, težje zadolžuje, saj ne izpolnjuje pogojev glede sklepanja kreditov.

Slabost za delodajalca je, da ob preteku časa podjetje zapusti dober delavec, ki sicer ne bi odšel, če bi imel zaposlitev za nedoločen čas. Delavci bodo tudi manj pripadni podjetju, v kolikor jim delodajalec nenehno podaljšuje pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Tabela 6: Prednosti in slabosti dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Redna plača	- Prekinitev dela brez odpovednega roka
- Socialna varnost	
- Plačani stroški dela	- Nezmožnost zadolževanja
- Lažja prekinitev dela	
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Lažja prekinitev dela	- Izguba dobrega zaposlenega
	- Manjša pripadnost podjetju

Vir: Lastno delo.

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas podjetjem omogočajo, da se lažje soočijo z nepričakovanimi nihanjem pri povpraševanju po delu. Omogočajo jim lažje nadomeščanje zaposlenih na počitnicah, porodniškem ali bolniškem dopustu ter zaposlovanje delavcev s specializiranimi veščinami za izvedbo določenih projektov. Svetovna banka (World Bank) poudarja pomen pogodb za določen čas, ki zagotavljajo prožnost pri zadovoljevanju povpraševanja po sezonskem delu, začasne zamenjave zaposlenih na porodniškem dopustu in zmanjševanju tveganja, povezanega ob pričetku inovativnih dejavnosti z negotovo donosnostjo naložbe. Zaposlitve za določen čas spodbujajo delodajalce, da zaposlijo neizkušene, zlasti mlade delavce in olajšajo vstop novim delavcem, ki bodo tako pridobili izkušnje in jim omogoča dostop do poklicnih mrež, ki jim bodo sčasoma pomagale najti stalna delovna mesta (Lithuanian Free Market Institute, 2018).

V tabeli 7 so podani podatki o številu zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas za zadnjih 10 let v Sloveniji. Iz tabele je razvidno, da je sprva število zaposlenih za določen čas padalo, kar je posledica svetovne krize, saj je upadalo tudi število vseh zaposlenih v delovnem razmerju. V zadnjih petih letih se je število zaposlenih za določen čas povečalo za približno 19 %. Delež zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas v primerjavi z vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju je v letu 2008 znašal 12 %, leta 2017 pa 13 %.

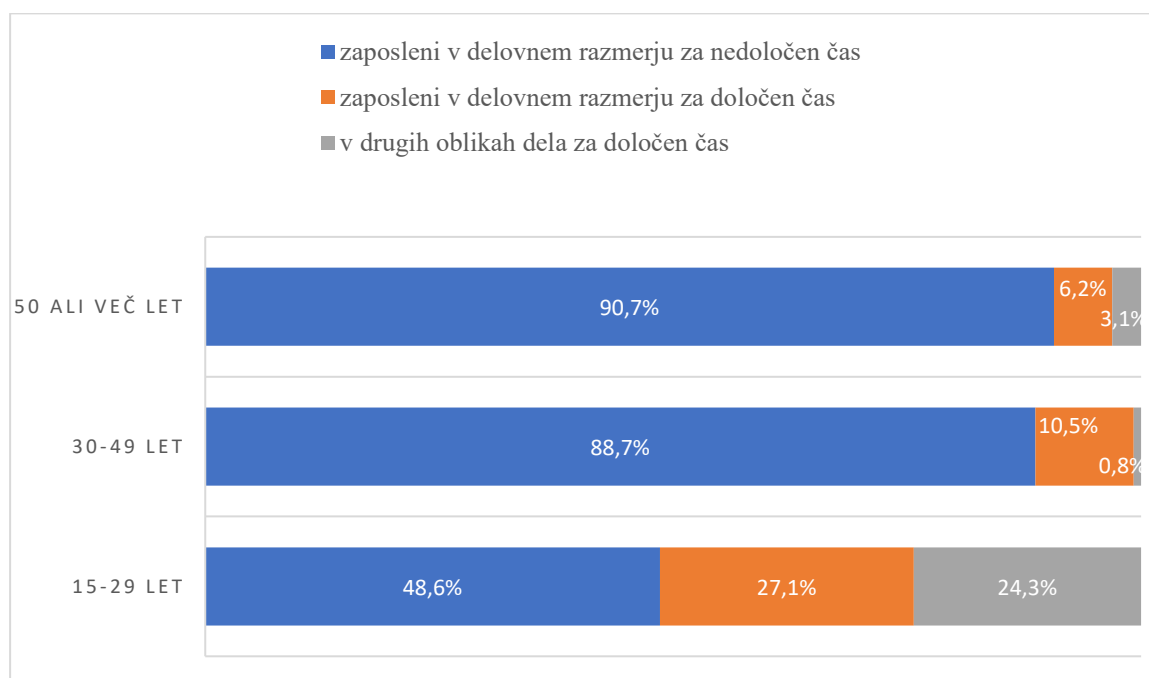
Tabela 7: Zaposleni v delovnem razmerju za določen čas v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Zaposleni v delovnem razmerju	v	805	773	750	731	736	713	710	727	744	773
Zaposleni v delovnem razmerju za določen čas	v za	99	86	89	96	95	85	89	99	94	101

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

Po podatkih statističnega urada Republike Slovenije je, kot je razvidno iz slike 1, bilo leta 2017 kar 27,1 % mladih zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas. Med druge oblike dela za določen čas je preko študentskega servisa delalo 32.000 mladih, približno 2.000 mladih je bilo samozaposlenih, 5.000 jih je delalo preko agencije, 3.000 mladih pa je bilo zaposlenih v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega, ki so sprejeli takšno obliko zaposlitve, saj ponudbe za delo s polnim delovnim časom niso prejeli.

Slika 1: Zaposleni v Sloveniji 2017.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018b).

1.3 Agencijsko delo

Ena izmed bolj fleksibilnih oblik zaposlovanja je posojanje delavcev ali delo preko agencije. Takšna oblika zaposlitve uspešnim podjetje omogoča dobro uravnavanje števila zaposlenih in načina njihove zaposlitve glede na potrebe poslovanja. Posojanje delavcev pomeni, da delodajalec pridobi delovno silo preko specializiranih agencij za zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu. Na sliki 2 je slikovno prikazana napotitev delavca preko kadrovske agencije. Agencijsko delo ureja ZDR-1 kot posebnost pogodb o zaposlitvi. Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki lahko v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljevanju uporabnik) (Krašovec & Trampuš & Trampuš, 2010, str. 33–34, str. 141–146). Pri čemer so omejitve glede napotitve delavcev k drugemu delodajalcu, saj število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. Uporabnik prav tako ne sme uporabljati dela napotenih delavcev:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,

- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev (ZDR-1, 59. člen).

Pogodba o zaposlitvi se sklene za nedoločen čas. V primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas, morajo biti upoštevani pogoji, ki veljajo za zaposlitev za določen čas, ter so naštetih v podpoglavju zaposlitev za določen čas. V primeru, da uporabnik delavca ne potrebuje več, se razmerje med delavcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo, ne prekine. Delodajalec je delavcu dolžan izplačevati nadomestilo plače do izteka pogodbe za določen čas (Avsec in drugi, 2007, str. 17; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 25–26 ZDR-1, 60. člen–63. člen).

Slika 2: Prikaz poteka dela preko specializirane agencije.



Vir: Združenje delodajalcev Slovenije (2008).

V tabeli 8 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter uporabnika pri delu preko agencije. Prednosti za delavca, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, so enake kot pri standardni zaposlitvi za nedoločen čas, saj delavec prav tako prejme redno plačilo za delo ter povračila stroškov v zvezi z delom od delodajalca, četudi ne opravlja dela pri uporabniku. Delavec je upravičen tudi do letnega dopusta in regresa za letni dopust, po dogovoru z uporabnikom ter delodajalcem za zagotavljanje dela. Prednost za delavca je tudi v primeru, ko je delavec

nezadovoljen s trenutnim uporabnikom, oziroma ko uporabnik krši obveznosti, lahko delavec odkloni opravljanje dela.

Slabost za delavca je ta, da ne pozna dobro uporabnika. Delavec je lahko nekaj časa napoten k enemu uporabniku, po opravljenem delu, kar je lahko po nekaj mesecih, pa k drugemu uporabniku. Tako lahko delavec v enem letu zamenja dva uporabnika ali tudi več. Tako se delavec srečuje z vedno novimi nadrejenimi, vsak nadrejeni pa ima lahko različen stil vodenja ter nadzora.

Uporabnik s sklenitvijo pogodbe z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev, pridobi prihranek pri času, saj izbor kandidatov za delo opravi posrednik oziroma agencija. Običajno agencija posreduje uporabniku primernejše kandidate za delo, kot če bi jih uporabnik izbiral sam. Prednost je tudi ta, da ko se pojavi potreba po dodatni delovni sili, lahko uporabnik hitreje pridobi dodatne delavce od agencije, kot če bi izbiral sam. Enako velja v primeru, ko delavcev ne potrebuje več. Podjetje lahko tudi v celoti prenese vse kadrovske naloge na agencijo: izbor, zaposlovanje, obračun plač. V nekaterih podjetjih, kjer so lastniki mednarodne družbe, imajo omejeno kvoto zaposlenih oseb, ter tako ob povečanju obsega dela potrebuje dodaten kader, ki pa ga ne more direktno zaposliti, zato se odločajo za najem preko agencij, saj predstavlja to strošek storitev in ne strošek dela.

Slabost za uporabnika pri najemu delovne sile je lahko ta, da uporabnik sam ne izbira delavcev, temveč mu jih posreduje agencija. Tako se lahko pri določenem uporabniku v kratkem času zamenja veliko število delavcev, ki do podjetja, kjer opravljajo delo, ne čutijo velike pripadnosti, lahko se pojavi tudi večje število kraj na delovnem mestu. Nezadovoljstvo se lahko pojavi tudi pri zaposlenih, ki so neposredno zaposleni pri uporabniku.

Tabela 8: Prednosti in slabosti dela preko agencij

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Zagotovljeno plačilo s strani delodajalca	- Manjša varnost zaposlitve
- Socialna varnost	- Ni možnosti napredovanja
- Plačani stroški dela	- Ni stalnosti
- Lažja prekinitvev dela	- Slabše poznavanje procesov
Prednosti za uporabnika	Slabosti za uporabnika
- Lažja prekinitvev dela	- Manjši nadzor nad delavci
- Strošek, čas izbora kadra	- Nezadovoljstvo zaposlenih
- Hitrejšje zaposlovanje	
- Nižji stroški dela in večja konkurenčnost	

Vir: Lastno delo.

V tabeli 9 je število podjetij, ki so registrirana v dejavnosti posredovanja začasne delovne sile. Iz tabele je razvidno, da se je število le-teh v zadnjih 10 letih močno povečalo, saj je rast več kot 100 %.

Tabela 9: Število podjetij v dejavnosti posredovanja začasne delovne sile med letoma 2008 in 2016.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Posredovanje začasne delovne sile	84	88	96	102	123	120	186	185	176

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

1.4 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Zakon o delovnih razmerjih v 65. členu določa tudi zaposlitev za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Po ZDR-1 je polni delovni čas določen kot delovni čas, ki traja od 36 do 40 ur na teden, pri čemer je lahko delovni čas razporejen na 4, 5 ali 6 dni na teden. Vendar pa pri sklenjeni pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ne Zakon o delovnih razmerjih ter ne Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13, v nadaljevanju ZPIZ-2) ne določata minimalnega delovnega časa. Delavec, ki je sklenil takšno pogodbo o zaposlitvi, je upravičen do enakih pogodbenih in drugih pravic, kot je pravica do letnega dopusta, povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje in obveznosti kot delavec, ki je sklenil pogodbo za polni delovni čas. Omenjenih pravic in obveznosti ni mogoče deliti, zato ima delavec enak položaj kot delavec, ki je v delovnem razmerju s polnim delovnim časom. V primeru deljivih pravic, torej pravic, ki so odvisne od dolžine dejanskega delovnega časa, jih delavec lahko uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje. Primer deljive pravice je regres za letni dopust, odmor med delovnim časom. Delavcu mora za opravljeno delo pridobiti najmanj sorazmerni del minimalne plače, ki je določa po zakonu, ter za opravljeno delo se mu šteje sorazmerni del pokojninske dobe. V tabeli 10 so prikazane pravice pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Po ZDR-1 je delavec upravičen do sklenitve pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci ter tako doseže polni delovni čas (Avsec in drugi, 2007, str. 18; Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 26, str. 56–59; ZDR-1, 65. člen–67. člen).

Tabela 10: Prikaz pravic iz zaposlitve s krajšim delovnim časom.

Obseg zaposlitve	Delovni čas v obsegu 10ur/teden	Delovni čas v obsegu 20ur/teden	Polni delovni čas, 40ur/teden
Plača	25 % min. plače	50 % min. plače	100 % min. plače
Prevoz	100 %	100 %	100 %
Prehrana	Obdavčljivo	100 %	100 %
Odmor	0 min	15 min	30 min
Regres	25 %	50 %	100 %
Letni dopust	Najmanj 20 dni		
Pokojninska doba	25 %	50 %	100 %

Vir: Lastno delo.

V tabeli 11 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Prednosti za delavca so, da ima v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z le enim delodajalcem več časa za družino ali druge dejavnosti, več časa za dodatno izobraževanje, ki ga ob rednem polnem delovnem času ne bi mogel opravljati. Prav tako se lahko delavec zaposli pri dveh različnih delodajalcih ter tako doseže polni delovni čas, s tem pa pridobi dodatno razgibanost, dinamičnost.

Slabost za delavca je predvsem manjši dohodek v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom z le enim delodajalcem. Prav tako se za delavca plačuje le sorazmerni del prispevkov ter se mu le delno upošteva delovna doba za starostno upokojitev. Zaposleni imajo tudi manjše možnosti za napredovanje ter večjo negotovost glede nadaljnje zaposlitve, saj so ob primeru presežka delovne sile le-ti običajno prvi odpuščeni.

Prednost za delodajalca je predvsem prilagodljivost zaposlitve glede na potrebo, ki jo ima. Če ima delodajalec na voljo dela le za nekaj ur dnevno, lahko zaposli delavca le za čas, ko ga resnično rabi, ter tako ne potrebuje plačevati za polno redno zaposlitev. Prav tako delavec, ki dela krajši delovni čas, manj časa porabi za osebne stvari v času službe kot zaposleni za polni delovni čas ter je tako bolj produktiven. Delavci so tudi manj odsotni z dela, saj osebne opravke opravijo v svojem prostem času, katerega imajo na razpolago bistveno več kot sicer.

Slabost za delodajalca se pojavi, ko ima delodajalec zaposlenih več delavcev za polni delovni čas, nato pa eden od delavcev prosi zaradi osebnih razlogov skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Tako bi imel delodajalec na voljo manj delavcev za enako delo, zaradi česar bi moral zaposliti dodatnega delavca. Dodatni delavec pa bi seveda pomenil dodaten strošek.

Tabela 11: Prednosti in slabosti zaposlitve s krajšim delovnim časom

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Čas za družino	- Manjši dohodek
- Čas za dodatno izobraževanje	- Prispevki
- Opravljanje več del	- Delovna doba
	- Negotova prihodnost
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Prilagodljivost	- Dodatni zaposleni
- Manjša odsotnost z dela	- Višji stroški

Vir: Lastno delo.

V tabeli 12 je prikazan delež delovno aktivnih z delovnim časom krajšim od polnega za obdobje zadnjih 10 let v Sloveniji. V obdobju desetih let je moč opaziti, da se je delež delovno aktivnih, ki imajo delovni čas krajši od polnega, povečeval. Leta 2017 je ta delež za 2 odstotni točki višji kot leta 2008.

Tabela 12: Prikaz delovno aktivnih, ki imajo polni delovni čas ali delovni čas krajši od polnega, v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v %).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Delovno aktivni s polnim delovnim časom	90,8	89,3	88,3	89,3	90,0	89,8	88,5	88,8	89,8	88,7
Delovno aktivni z delovnim časom krajšim od polnega	9,2	10,7	11,7	10,7	10,0	10,2	11,5	11,2	10,2	11,3

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

1.5 Študentsko delo

Zaposlitev dijakov in študentov delodajalcem omogoča selekcijo potencialnih kadrov ter fleksibilno delovno silo v primeru izrednih kadrovskih potreb. Namen študentskega dela je dijakom in študentom omogočiti pridobivanje delovnih izkušenj in dodatnega zaslužka v času izobraževanja. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06, v nadaljevanju ZZZPB) navaja, da študentsko delo lahko opravljajo dijaki, študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih. Za študentsko delo se šteje začasno in občasno delo dijakov in študentov pri delodajalcu, v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih navaja zakon. Poudarek pri študentskem delu je predvsem na občasnem in začasnem delu, v kolikor se študentsko delo opravlja redno dalj časa gre za delovno razmerje, katero ureja Zakon o delovnih razmerjih. Tako kot za zaposlene po ZDR-1, Zakon o minimalni plači določa minimalno plačilo za opravljeno delo zaposlenih v delovnem razmerju, velja tudi za delo dijakov in študentov Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno

uro začasnih in občasnih del. Odredba navaja najnižjo bruto urno postavko za opravljeno študentsko delo, ki od 1. 4. 2018 ne sme biti nižja od 4,73 EUR (ZUJF, 130. člen). Študentsko delo lahko opravljajo: osebe, ki imajo status dijaka ter so že dopolnile 15 let, osebe s statusom študenta ter osebe, ki imajo status udeleženca izobraževanja odraslih in niso starejše od 26 let. Osebe, ki izpolnjujejo pogoj za opravljanje študentskega dela, ne smejo biti zaposlene ali vpisane v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) (Avsec in drugi, 2007, str. 21; ZZZPB; ZDR-1, 211. člen; ZUTD, 27. člen).

Študenti in dijaki lahko občasno in začasno delo pri delodajalcu opravljajo le na podlagi napotnice, ki jo mora izdati posrednik s koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Delodajalec mora dnevno evidentirati prisotnost ter število opravljenih ur, pri čemer mora biti seštevek teh ur enak skupnemu seštevku opravljenih ur študentskega dela na napotnici. Posrednik je delodajalec, kateremu je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) s pogodbo o koncesiji podelilo pooblastilo za opravljanje strokovne naloge posredovanja začasnih in občasnih del študentom in dijakom. Koncesijska pogodba se sklene za največ koledarsko leto (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; ZZZPB).

Študentsko delo je vključeno v zdravstveno zavarovanje, v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Od opravljenega dela dijakov in študentov, prispevke in dajatve obračuna in poravna posrednik ob izvedbi plačila dijaku oziroma študentu. Na sliki 3 so prikazani prispevki in dajatve pri izvedbi plačila dijaku in študentu. Delodajalec mora na bruto znesek plačila dijaku plačati prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, koncesijsko dajatev ter dodatno koncesijsko dajatev. Skupen odstotek vseh prispevkov delodajalca je 33,74 %. Delavcu se od bruto zneska na napotnici odšteje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,50 %. Delodajalec, ki je identificiran za namene DDV, mora obračunati in plačati DDV od opravljenih storitev dijakov in študentov (ZZZPB; ZDDV-1).

Tabela 13: Informativni prikaz prispevkov in dajatev.

	Delež obremenitve	Znesek
Napotnica		100,00 €
DELODAJALEC		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85%	8,85 €
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36%	6,36 €
Prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53%	0,53 €
Koncesijska dajatev (študentske stipendije, SOS, posredniki)	16,00%	16,00 €
Dodatna koncesijska dajatev (študentski domovi)	2,00%	2,00 €
DIJAK / ŠTUDENT		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50%	15,50 €
Izplačilo študentu		84,50 €
Strošek delodajalca	33,74%	133,74 €

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (brez datuma).

Zakon o dohodnini določa, da se rezidentu, ki se stalno izobražuje ter ima status dijaka ali študenta, do dopolnjenega 26. leta starosti prizna zmanjšanje davčne osnove od prejetega dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo, na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije ali Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v znesku, ki je enak znesku splošne olajšave, in sicer znaša olajšava 3.217,12 EUR. Navedena olajšava se prizna tudi osebi, ki je starejša od 26 let, če se vpiše na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa ter za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa (Data, 2016b; Galič, 2007, str. 106–108; ZDoh-2, 111. člen, 113. člen).

V tabeli 14 je prikazano število prebivalcev Slovenije, ki je opravljajo delo preko študentskega servisa v zadnjih 10 letih. Sprva je število le-teh padalo, kar je bila posledica gospodarske krize, vendar je razlog za zmanjšanje tudi v zmanjšanju števila prebivalstva, v starostni strukturi od 15 do 26 let, ki lahko opravljajo začasno in občasno delo. V primerjavi med letoma 2017 in 2009, je leta 2017 kar 50.000 manj dijakov in študentov. Kljub temu se je delo preko študentskega servisa v zadnjih štirih letih povečalo za 7.000. V letu 2017 je v povprečju 22 % dijakov in študentov delalo preko študentskega servisa. Leta 2014 pa je ta delež znašal 16 %.

Tabela 14: Zaposleni, ki opravljajo delo preko študentskega servisa, v Sloveniji za obdobje 2008–2017 (v 000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Delo preko študentskega servisa	42	38	38	34	28	27	26	29	31	33
Sposobni za delo preko študentskega servisa	/	199	189	183	178	169	161	155	154	150

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

V tabeli 15 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri delu preko študentskega servisa. Študent oziroma dijak pridobi s študentskim delom dodaten zaslužek v času izobraževanja, ki ga lahko dodatna motivira, omogoča mu tudi manjšo odvisnost od staršev. S študentskim delom ima študent tudi večjo možnost, da bo ob končanju študija s trenutnim delodajalcem sklenil pogodbo o zaposlitvi. V primeru nezadovoljstva z delom lahko dijak ali študent nemudoma prekine delo brez odpovednega roka ali stroškov.

Slabosti, ki se pojavljajo pri študentskem delu, so predvsem izkoriščanje študentov in dijakov. Študenti pogosto opravljajo delo, ki ima vse lastnosti delovnega razmerja, delajo nepretrgoma, polni delovni čas, po navodilih delodajalca. Študent prav tako ne prejme plačanega nadomestila za letni dopust ter bolniško odsotnost.

Delodajalec, katerega dejavnost je sezonska, si lahko s študentskim delom zagotovi dodatno delovno silo v mesecih, ko je povpraševanje večje. S študentskim delom uvaja dijaka ali študenta v svoje podjetje ter s tem pridobiva potencialni kader, možnost kasnejše zaposlitve za študenta. V primeru nezadovoljstva z delom dijaka oziroma študenta lahko le-temu brez stroškov in odpovednega roka prekine opravljanje dela.

Prav tako lahko dijak ali študent kadarkoli prekine delo brez odpovednega roka ter delodajalec tako ostane brez delovne sile. Zaradi tega mora v kratkem času najti rešitev, kar lahko pomeni preobremenitev preostalih zaposlenih ali pa hitro iskanje novega kadra. Delodajalec se tako pri iskanju kadra srečuje z neizkušenostjo dijakov ali študentov, saj so le-ti mladi običajno iskalci prve zaposlitve ter nimajo praktičnega znanja.

Tabela 15: Prednosti in slabosti dela preko študentskega servisa

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Zaslužek ob izobraževanju	- Izkoriščanje študentskega dela
- Delna socialna varnost	
- Možnost kasnejše zaposlitve	
- Lažja prekinitev dela	
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Lažja prekinitev dela	- Neizkušenost kadra
- Potencialni kader	- Prekinitev dela brez odpovednega roka

Vir: Lastno delo.

1.6 Opravljanje dela samostojnih podjetnikov prek pogodb z naročnikom

V zadnjem obdobju se je pojavilo večje število primerov, ko so bili zaposleni primorani odpreti s. p., če so želeli, da jih delodajalec zaposli. Po Zakonu o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09, v nadaljevanju ZGD-1) je samostojni podjetnik ali skrajšano s. p. fizična oseba, ki opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. S. p. je potrebno vpisati v poslovni register, za opravljeno delo se naročniku izda račun. Podjetnik je za svoje obveznosti odgovoren z vsem svojim premoženjem (ZGD-1, 3. člen, 6. člen; Tičar, 2012, str. 156–183). Podjetniki, ki so po določbah o obdavčitvi dohodkov iz dejavnosti po Zakonu o dohodnini, obdavčeni na podlagi ugotovljenega dobička z upoštevanjem normiranih odhodkov, niso dolžni predložiti letnih poročil zaradi javne objave (ZGD-1, 58. člen; ZDoh-2, 41. člen). Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju IRSD) ter Finančna uprava Republike Slovenije (v nadaljevanju FURS) preverjata, ali delodajalci upoštevajo pogoje, ki veljajo za delo preko s. p.. V primeru, da delavec preko s. p. opravlja delo za samo enega naročnika, je potrebno biti pazljiv, da opravljanje dela nima elementov delovnega razmerja, ki so:

- opravljanje dela v delovnih prostorih delodajalca ter v delovnem času, ki je enak ostalim zaposlenim,
- uporaba delovne opreme in ostalih sredstev delodajalca ter za uporabo le-teh ne plačuje najemnine,
- opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

V primeru, da so izpolnjeni zgoraj naštetih elementi, gre za delovno razmerje ter bi morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi. ZGD-1 v svojem IX. delu določa višino globe v primeru prekrškov družb (ZGD-1, 685. člen–691. člen).

V primeru, da je s. p. v odvisnem razmerju do svojega naročnika, le-to ureja ZDR-1 v 213. ter 214. členu ter navaja, da za ekonomsko odvisno osebo šteje samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava opravlja delo osebno, samostojno, za plačilo in dlje časa

ter nima zaposlenih delavcev. Ekonomska odvisnost pomeni, da podjetnik najmanj 80 % svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika ter s. p. ne zaposluje delavcev. V kolikor gre za ekonomsko odvisno osebo, pravice in obveznosti, določa ZDR-1 ter ne ZGD-1. Tako lahko v primeru, da ni elementov delovnega razmerja, s. p. opravlja delo z enim naročnikom. O pogojih, pod katerimi deluje, mora ob koncu koledarskega ali poslovnega leta, obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna (Tičar, 2012, str. 83, str. 220–250; ZGD-1; ZDR-1, 213. člen, 214. člen).

S. p. je torej fizična oseba ter je tako zavezana za plačilo davka od dohodka fizičnih oseb po ZDoh-2. Po ZDoh-2 je predmet obdavčitve dohodek iz dejavnosti, pri čemer se šteje vsak dohodek, ki je dosežen z opravljanjem podjetniške, poklicne ali druge ekonomske dejavnosti (ZDoh-2, 46. člen). S. p. svojo davčno osnovo ugotavlja kot razliko med prihodki in odhodki, ki jih je dosegel z opravljanjem dejavnosti v koledarskem letu. V koliko podjetnik ugotavlja svojo davčno osnovo z dejanskimi prihodki ter odhodki, se davčna osnova obdavči po dohodninski lestvici. Prihodke in odhodke se ugotavlja po določenih ZGD-1 ter Zakonu o davku od dohodka pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09, v nadaljevanju ZDDPO-2). Podjetnik lahko ugotavlja svojo davčno osnovo za davčno leto na podlagi dejanski prihodkov in normiranih odhodkov, katere višino določa ZDoh-2. To lahko stori podjetnik, katerega prihodki iz dejavnosti v davčnem letu pred tem davčnim letom ne presegajo 50.000 EUR. Podjetniku se pri ugotavljanju davčne osnove priznajo normirani odhodki v višini 80 % prihodkov ter ne več kot 40.000 EUR (ZDoh-2, 59. člen). V kolikor podjetnik ugotavlja svojo davčno osnovo z normiranimi odhodki, mu ni potrebno voditi dvostavnega knjigovodstva. Za podjetnika, ki upošteva dejanske prihodke in normirane odhodke, velja davčna stopnja v višini 20 % (ZDoh-2, 135. člen). Zavezanec, ki ugotavlja dejanske prihodke in odhodke, lahko zmanjša davčno osnovo do višine davčne osnove, z upoštevanjem olajšav za: vlaganje v raziskave in razvoj, za zaposlovanje, zaposlovanje invalidov, donacije, investiranje ter še nekatere druge olajšave (Galič, 2007, str. 103–110; ZDoh-2, 60. –66. člen).

Po ZPIZ-2 se mora podjetnik sam vključiti v sistem obveznega zavarovanja ter vsak mesec plačevati prispevke za socialno varnost. Osnova za plačilo prispevkov za zavarovance, ki so samozaposleni, je zavarovalna osnova. Za zavarovalno osnovo se upošteva dobiček zavarovanca, ki je ugotovljen v skladu z ZDoh-2, pri čemer se dobiček samozaposlene osebe za ugotavljanje zavarovalne osnove zniža za 25 %. Ne glede na dobiček mora minimalna zavarovalna osnova znašati 60 % povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji. Samozaposleni so tudi povsem izenačeni z delavci glede pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti. (Krašovec & Trampuš, 2010, str. 68–72; Tičar, 2012, str. 156–184; ZPIZ-2, 145. člen; ZUTD).

V tabeli 16 je prikazano število samozaposlenih prebivalcev v Sloveniji med letoma 2009 in 2018. Iz tabele je razvidno, da se je v obdobju 10 let število samozaposlenih povečalo za 23 %. Razlog za takšno rast je prisila delodajalcev v odprtje s. p.-ja ter delo preko te statusne oblike. Drugi razlog je tudi ta, da se je v Sloveniji povečala želja po podjetništvu.

Tabela 16: Število samozaposlenih v Sloveniji od leta 2008 do 2016 v (000).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Samozaposleni	95	113	118	117	99	116	114	111	108	117

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

V tabeli 17 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri opravljanju dela preko samostojnega podjetnika. Delavec pri delu preko s. p. dobi višji prihodek, kot če bi prejemal plačo po pogodbi o zaposlitvi, ob predpostavki, da bi se delavec pri obeh oblikah zaposlitve dogovoril za enak bruto znesek. Delavec ima večjo fleksibilnost glede časa dela ter prav tako lahko opravlja delo za več naročnikov. Vendar pa mora kljub višjem prejemku delavec sam plačati prispevke za socialno varnost, kar sprva visoki prejemek zniža. Prav tako podjetnik plača višjo prispevno stopnjo v vseh štirih socialnih zavarovanjih, saj je prispevna stopnja za podjetnika seštevek prispevnih stopenj delavca in delodajalca. Prav tako ima delavec preko s. p. ob višjih dohodkih višjo davčno osnovo ter tudi večjo obveznost za plačilo davka. Slabost, ki jo omenja večina samostojnih podjetnikov, je tudi ta, da ni dohodka v primeru bolniške odsotnosti do 30 dni odsotnosti ali v primeru letnega dopusta.

Prednosti za delodajalca so, da delavcu ne rabi plačati regresa za letni dopust ter plačila za bolniško odsotnost oziroma zaradi praznikov dela prostih dni. Pri delu preko s. p. je potrebno biti zelo pazljiv, da ni elementov delovnega razmerja. Zelo verjetno je, da so pri delu ekonomsko odvisne osebe ali s. p.-ja, ki opravlja dejavnost le za enega naročnika, prisotni elementi delovnega razmerja. Kršenje delovnega razmerja preverjata IRSD in FURS ter posamezne kršitve tudi strogo kaznujeta.

Tabela 17: Prednosti in slabosti opravljanja dela preko samostojnega podjetnika

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Višji prejemki ob višjih prihodkih	- Višji davki ob višjih dobičkih
	- Ni plačane bolniške odsotnosti
- Večja fleksibilnost	- Ni plačanega dopusta
	- Samoplačilo prispevkov
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Ni plačila za bolniško odsotnost	- Večje tveganje
- Ni regresa	

Vir: Lastno delo.

1.7 Delo po podjetni pogodbi

Podjemno pogodbo oziroma pogodbo o delu ureja obligacijski zakonik. Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 - OZ) v 619. členu določa, da se s podjemno pogodbo podjetnik (pogodbeni delavec) zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo določene stvari, telesno delo, umsko delo ter podobno. Naročnik (delodajalec) se zavezuje, da bo

podjemniku za opravljeno delo plačal v pogodbeno določenem znesku. Podjemnikovo delo lahko naročnik nadzira ter ima tudi pravico dajati navodila glede dela. V primeru, da se podjemnik ne drži določenih pogojev oziroma ne dela, kot bi moral, ga lahko naročnik opozori na to ter mu določi rok, da svoje delo prilagodi obveznostim do naročnika. Če v določenem roku podjemnik ne izpolni zahtev, lahko naročnik odstopi od pogodbe ter zahteva povrnitev škode. Naročnik lahko kadarkoli do trenutka, ko posel ni končan odstopi od pogodbe, vendar mora podjemniku vseeno izplačati dogovorjeno plačilo (Avsec in drugi, 2007, str. 26; OZ, 619. člen–648. člen).

Dohodek iz opravljenega dela po podjemni pogodbi po ZDoh-2 sodi med dohodke iz drugega pogodbenega razmerja ter se obdavči z dohodnino. Davčna osnova od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja je vsak posamezni dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 % dohodka ter zmanjšan za prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačati delojemalec. V kolikor je delojemalec že zavarovan za polni delovni čas pri drugem delodajalcu, obračuna prispevke le za zdravstvo. Od davčne osnove se nato obračuna dohodnina po 25 %. Od dohodka se nato obračuna in plača še posebni davek na določene prejemke po stopnji 25 % (Galič, 2007, str. 67–71; Zaposlitev.info, brez datuma; ZDoh-2, 38. člen, 41. člen).

V tabeli 18 so prikazane prednosti in slabosti za delavca ter delodajalca pri opravljanju dela po podjemni pogodbi. Delavec ima večjo svobodo, samostojnost, saj ga ne zavezuje delovno razmerje. Prav tako lahko sklene pogodbo o delu z več naročniki. V primeru, da je delavec brezposeln in je prijavljen na Zavodu za zaposlovanje RS (v nadaljevanju ZRSZ), lahko po podjemni pogodbi opravlja občasna dela ter ostane prijavljen na zavodu kot brezposelna oseba. Slabost za pogodbenega delavca oziroma podjemnika je ta, da mora od prejetega dohodka sam plačati prispevke za socialno varnost. Slabost je tudi, da ne prejme nadomestila za bolniško odsotnost ali letnega dopusta, prav tako ni upravičen do regresa za letni dopust. Visoka je tudi obdavčitev dela po podjemni pogodbi.

Prednosti za naročnika oziroma delodajalca so, da delavcu ne rabi izplačati regresa za letni dopust, prav tako ne nadomestila za bolniško odsotnost ter nadomestila ob odsotnosti zaradi dopusta. Enako kot pri delu preko s. p.-ja, je potrebno biti zelo pazljiv, da ni elementov delovnega razmerja. Zelo verjetno je, da so pri podjemni pogodbi prisotni elementi delovnega razmerja. Kršenje delovnega razmerja preverjata IRSD in FURS ter kršitve zakona tudi strogo kaznujeta.

Tabela 18: Prednosti in slabosti opravljanja dela po podjemni pogodbi.

Prednosti za delavca	Slabosti za delavca
- Samostojnost	- Višji davki ob višjih dobičkih
- Večja fleksibilnost	- Samoplačilo socialnih prispevkov
- Prijavljen na ZRSZ	- Višja obdavčitev
Prednosti za delodajalca	Slabosti za delodajalca
- Ni regresa	- Večje tveganje
- Ni bolniške odsotnosti	

Vir: Lastno delo.

2 PROBLEMATIKA FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI IN PRIMERJAVA Z EVROPSKO UNIJO

2.1 Problematika fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji

Razloge o pojavu novih inovativnih, atipičnih oblik zaposlitev je moč iskati tudi v stanju na trgu dela. Standardna oblika zaposlitve za nedoločen čas vse pogosteje dobiva alternative v bolj ali manj inovativnih oblikah zaposlitve, ki so pogostejše na trgih dela z visoko stopnjo brezposelnosti. Težavo pa predstavlja dolgotrajna brezposelnost, s katero so se v preteklosti soočale države z daljšim trajanjem pravice do nadomestila za primer brezposelnosti, visoko stopnjo zaščite zaposlenih in slabšo koordinacijo v procesu pogajanj med socialnimi partnerji. Brezposelne osebe so nagnjene k sprejemanju dela izven okvirja delovnega razmerja, ob daljšanju odsotnosti z dela pa se povečuje obupanost le-teh k sprejemanju takšnih odločitev. Omenjeno je tudi potrdila raziskava, ki jo je izvedel Sindikat Mladi plus, v katero je bilo vključenih več kot 600 mladih brezposelnih, zaposlenih ter tistih, ki se še izobražujejo, starih med 18 in 30 let. Raziskava je pokazala, da si mladi najbolj želijo redno pogodbo za nedoločen čas, s čimer so razbili mit, da si mladi želijo več svobode in se ne želijo vezati z enim delodajalcem ter si tako ne želijo pogodb za nedoločen čas. Zaskrbljujoč je podatek, ki tudi potrjuje, da se z daljšanjem nezaposlenosti povečuje obupanost nezaposlenih. Raziskava je namreč pokazala, da so mladi pripravljene sprejeti tudi delo, ki bi pomenilo kršenje zakonodaje, ali pa sprejeti delo s slabšimi delovnimi pogoji. Polovica vprašanih je tudi pripravljena odpreti svoj s. p., v kolikor bi to zahtevo podal delodajalec, kot pogoj za opravljanje dela. Vendar pa, če bi lahko izbirali, bi to obliko izbrali le 4 % vprašanih (Cazes & Nesporova, 2003, str. 96; Domadenik & Koman, 2009, str. 30–32; Tičar, 2012, str. 84; Ma. La., 2018).

Delodajalci velikokrat izkoriščajo mlade zaposlene, saj je bilo v raziskavo vključenih kar tretjina mladih zaposlenih, ki so opravljali delo, za katerega niso bili plačani, 80 % jih je delalo na delovnem mestu, ki zahteva nižjo izobrazbo od pridobljene, tretjina jih čaka na zaposlitev več kot eno leto, le 10 % vprašanih pa se je v primeru kršitve na trgu dela obrnilo na katero od pristojnih institucij. Tako se po besedah predsednika Mladinskega sveta Tina

Kampla mladi vseskozi srečujejo z negotovostjo, kaj bo prineslo jutri, ali bodo še imeli službo, kaj se bo zgodilo, če zbolijo, ali si bodo lahko kupili stanovanje ter podobna vprašanja o negotovi prihodnosti (Ma. La., 2018; Valjavec, 2017).

V Sloveniji se srečujemo prav z zgoraj omenjenim problemom dolgotrajne nezaposlenosti. V tabeli 19 je razvidno, da se je v obdobju zadnjih 10 let brezposelnost sprva povečevala, v zadnjih letih pa je število brezposelnih močno padlo. V tem obdobju je število brezposelnih, ki iščejo delo manj kot 1 mesec, ostalo zelo podobno. Večje razlike so opazne pri nezaposlenih, ki so iskali zaposlitev več kot 1 mesec. V tem obdobju se je najbolj povečal delež brezposelnih, ki iščejo delo več kot 24 mesecev, kar predstavlja velik problem za slovenski trg dela. Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje se število novih brezposelnih zmanjšuje, v februarju 2018 se jih je prijavilo za 13 % manj kot pred letom. Med novoprijavljenimi je bilo 58 % brezposelnih zaradi izteka zaposlitve za določen čas, 12 % je bilo iskancev prve zaposlitve ter 12 % trajno presežnih delavcev (ZRSZ, 2018).

Tabela 19: Brezposelne osebe po trajanju iskanja dela v (000).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Manj kot 1 mesec	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
Od 1 do 5	16	25	24	26	25	25	24	22	20	20
Od 6 do 11	6	13	14	15	16	18	16	14	13	11
Od 12 do 23	9	10	19	20	22	23	22	20	18	14
24 in več mesecev	12	10	17	21	25	33	34	32	27	20
Vsi brezposelni	46	61	67	84	90	102	99	91	80	67

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2018a).

Razlog za takšno stanje je moč iskati v delovnopravni zakonodaji v Sloveniji, ki zaposlenim nudi visoko socialno zaščito, kar daje zaposlenim več varnosti, vendar pa delodajalcem povzroča visoke stroške odpuščanja ter težavnost odpuščanja. Visoke odpravnine, ki jih morajo delodajalci plačati ob odpovedi, povečujejo stroške prilagajanja zaposlitve dela, kar vodi v nižjo stopnjo ustvarjanja novih delovnih mest in zniževanje verjetnosti za brezposelne, da bi našli novo zaposlitev. Posledica tega je manj zaposlovanja, saj delodajalci postajajo previdnejši pri izbiri novih zaposlenih. Manj je tudi odpuščanja, večja pa je stopnja dolgoročne brezposelnosti, še zlasti med mladimi in starejšimi (Domadenik & Koman, 2009, str. 32–38).

Slabost visoke socialne zaščite oziroma visokih stroškov odpuščanja je tudi v primeru, ko se podjetja soočajo z upadom prodaje in slabšanjem poslovanja ter so primorana odpuščati zaposlene, visoki stroški pa pripomorejo k še hitrejšemu propadu podjetja. Svetovna banka je izdala priporočila, ki bi zmanjšala breme podjetja in povečala zaposlitvene možnosti. Eden

izmed ukrepov je preusmeritev od odpravnin k nadomestilom za brezposelne. Ukrep bi pomenil spremembo od zaščite delovnega mesta v zaščito delavca, kjer država zavaruje osnovni ekonomski obstoj delavca v procesu prehoda od starega k novemu delodajalcu. To je tudi temelj danskega modela varne fleksibilnosti (ang. flexicurity). Drugi ukrep bi bil uvajanje pogodb za čas vajeništva. Z uvedbo sistema vajeništva bi največ pridobili mladi in v več državah se je ta politika izkazala kot uspešna v boju z brezposelnostjo med mladimi. Podjetja so postala bolj motivirana, da bi zadržala zaposlene, potem ko so investirala v njihovo usposabljanje. Pogodba deluje po principu, da podjetje najame iskalca prve zaposlitve ter ga usposablja 2 leti, pri čemer mu plačuje 75 % ali 80 % zakonsko določene plače, razliko pa pokrije država. Fleksibilnejša delovnoppravna zakonodaja povečuje produktivnost. V državah, ki imajo togo ureditev, je prisotne več sive ekonomije, saj podjetja iščejo načine, da bi bila konkurenčna, zato najemajo zaposlene brez pogodb ter se izogibajo plačevanju socialnih dajatev. V tem primeru govorimo o prikritem delovnem razmerju, ki daje videz drugačnega razmerja, kot v resnici obstaja med strankama, z namenom izničiti pravno varstvo, ki ga za delovno razmerje predvideva delovna zakonodaja. Gre za poskus zatajitve ali popačenja delovnega razmerja s prikazovanjem razmerja v drugi pojavnosti pravni obliki (Domadenik & Koman, 2009, str. 43–45; Tičar, 2012, str. 97–99).

2.2 Kršitve pri posameznih oblikah zaposlovanja

Velika težava je torej tudi kršenje zakonodaje ter prepozno odkrivanje kršitev. Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) je tako pripravila priporočila, z namenom spodbuditi države k aktivnejši vlogi pri odkrivanju situacij, ki delavcem ne zagotavljajo ustrezne dostojne obravnave. Priporočila MOD, št 198, navaja vrsto pokazateljev obstoja delovnega razmerja, z namenom lažjega odkrivanja ali takšno razmerje res obstaja ali ne. Pokazatelji so (Priporočilo, točka 13): delo po navodilih in pod nadzorom druge pogodbene stranke, delo izključno ali pretežno v korist drugega, opravljanje dela osebno s strani delavca, določen čas trajanja dela in njegova kontinuiteta, opravljanje dela v specifičnem delovnem času in kraju, določenem s strani delodajalca, delo zahteva uporabo orodja ter materialov delodajalca, plačilo delavca v določenih časovnih obdobjih, upravičenost do tedenskega počitka in letnega dopusta (Tičar, 2012, str. 102–104).

2.2.1 Agencijsko delo

Vse večjo vlogo na trgu dela igrajo kadrovske agencije za posredovanje delovne sile. Takšna oblika zaposlitve delodajalcem, ki so v tem primeru uporabniki, nudi boljše odzivnost na nenadne spremembe v delovnem procesu ter več fleksibilnosti pri načrtovanju delovnega procesa. Na Zavodu za zaposlovanje je veliko prijavljenih delavcev, ki si niti ne želijo delati. Po mnenju direktorja kadrovske agencije Niton, Parazajda, morajo biti agencije inovativne ter iskati nove poti do delavcev, kar lahko pomeni tudi, da pridejo k delavcem domov. Danes naj bi delo našlo delavca ter ne obratno. Parazajd (Lokar, 2017) tudi meni, da je potrebno odpraviti stereotip, da je delo preko kadrovske agencije manjvredno ali da poteka v slabših

pogojih. Delavci so deležni enakega plačila in pogojev dela kot zaposleni v podjetju. Prav tako so kadrovske agencije prožnejše, v primeru, da je nekdo zaposlen v podjetju, ki se mu skrčijo naročila, ga lahko agencije preusmerijo na drugo delovno mesto (Bizovičar & Kolarič, 2017).

Napačno je tudi mnenje, da delavec plača agencijo. V zadnjih nekaj letih se je število agencij za posredovanje delovne sile več kot podvojilo, s tem pa je tudi naraslo število goljufij. Pojavljajo se agencije, ki to sploh niso, saj niso registrirane pri Ministrstvu za delo ter tako nimajo enakih obveznosti, ki jih nalaga zakonodaja registriranim agencijam. Nekatere delavcem zaračunavajo članarine ali provizije, kar škoduje ugledu preostalim agencijam. Tako se v javnosti ustvarja ter širi slabo mnenje o agencijah, ki posredujejo delovno silo, a takšnih agencij je malo ter mečejo slabo luč na vse. Zmotno je, da agencijo plačuje delavec. Agencije ustvarjajo dobičke od marže, ki jo zaračunajo na bruto plačo delavca, katero plača delodajalec ter vsekakor ne delavec (Kuralt, 2017).

Številni avtorji, Tičar (2012), Kuralt (2017), Lokar (2017) ter drugi, so mnenja, da za pogosto izkoriščanje delavcev ter napake pri agencijskem delu ni kriva pomanjkljiva zakonodaja, temveč neučinkovit nadzor. Tičar (2012) meni, da je neučinkovit predvsem Inšpektorat za delo, ki je kadrovsko podhranjen, in ne uspe opravljati rednih pregledov, prav tako so redne revizije legalnih agencij izjemno pomanjkljive. Lukič tudi meni, da je premalo sodelovanja med Inšpektoratom za delo, finančno upravo, policijo ter tožilstvom (Dernovšek, 2017).

2.2.2 Samostojni podjetnik

V zadnjem času je vse pogostejši razlog za odprtje s. p.-ja prisila s strani delodajalca. Podjetniki nato opravljajo delo le za enega naročnika, ki je njegov delodajalec, ter prisotni so vsi elementi delovnega razmerja. Na tovrstno prikrito delovno razmerje opozarja Inšpektorat za delo, FURS pa nadzira odvisno razmerje s strani davčnih predpisov. V primeru kršitve po ZDR-1 je delodajalec s strani inšpektorata kaznovan z globo od 3.000 do 20.000 EUR. Dodatno finančno kazen delodajalec prejme s strani FURS-a. Delodajalec je za opravljeno delo plačal izstavljeni račun s strani podjetnika, zato je sankcioniran zaradi neplačevanja prispevkov za socialno varnost ter akontacije dohodnine, katere bi moral plačevati pri izplačilu plače. Prav tako do razlike prihaja pri plačani dohodnini podjetnika državi, saj je po ZDoh-2 svojo davčno osnovo ugotavljal kot dohodek iz dejavnosti ter ne kot dohodek iz odvisnega razmerja. Število takšnih kršitev je bilo po podatkih FURS-a v letu 2016 2.825. FURS je tako samostojnim podjetnikom zaradi kršitve zakonodaje izrekel globe v skupnem znesku 4 milijone EUR (Hreščak, 2016; Sodna praksa, 2018).

2.2.3 Študentsko delo

Največ kršitev in izkoriščanja je moč opaziti pri študentskem delu. Velika večina delodajalcev, ki je objavilo prosto delo, želi, da dijak oziroma študent delo opravlja vseskozi, za polni delovni čas, s čimer se krši osnovno načelo, občasno in začasno delo dijakov in študentov. Vse več je sodnih obravnav omenjenih kršitev, kazni za takšne kršitve pa so visoke. Študent lahko od delodajalca zahteva pogodbo o zaposlitvi v primeru, ko študent opravlja delo, ki ima elemente delovnega razmerja. Pogodbo o zaposlitvi lahko zahteva od dne, ko je pričel z opravljanjem dela pri delodajalcu. Tako mora delodajalec študentu povrniti vse stroške za nazaj ter druge bonitete in prispevke. Veliko je tudi fiktivnih podaljševanj študentskega statusa zgolj z namenom opravljanja dela pri delodajalcu, ki ne želi redno zaposlovati. Posledica tega je večja brezposelnost pri mladih, saj mnogi delodajalci raje vzamejo mladega, ki ima študentsko napotnico, kot da bi zaposlilo diplomanta (Cigoj, 2016; Sodna praksa, 2018; Sindikat Mladi plus, 2015).

2.2.4 Delo za določen čas

Vse pogostejše so tudi kršitve pri sklenjenih pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Kot sem prikazal v magistrskem delu, se delodajalci izogibajo pogodbam o zaposlitvi za nedoločen čas ter vse več zaposlujejo za določen čas. V ZDR-1 so sicer navedeni pogoji, pod katerimi lahko delodajalec z delavcem sklene takšno obliko zaposlitve, a se v praksi vse pogosteje pojavljajo kršitve le-teh. Delodajalci tako tudi po preteku dveh let z istim delavcem ponovno sklenejo pogodbo za določen čas, pri čemer delodajalec spremeni le naziv delovnega mesta, delavec pa opravlja enako delo kot prej. Praksa je tudi taka, da delodajalec delavca odpusti za krajši čas ter nato ponovno sklene z njim pogodbo za določen čas za enako delovno mesto. Globe za takšno dejanje so sicer visoke, od 3.000 do 20.000 EUR, vendar je premalo nadzora s strani inšpektorata. Prav tako zelo malo delavcev prijavi takšne kršitve. (Sodna praksa, 2018; ZDR-1).

2.3 Generacija Y in novi trendi na trgu dela

Generacija Y oziroma milenijci je generacija rojena med 1980 in 2000, za katero velja, da je generacija, ki jo je težko upravljati. Stereotipi so, da gre za generacijo, ki je lena, vase zagledana, neosredotočena, s pomanjkanjem lojalnosti in delovne etike, navajeni so delati v skupinah (ang. team-work), nenehno iščejo nove izzive in ne marajo dolgočasja. Odraščali so v času, ko so vse potrebe hitro zadovoljene, vse jim je dano takoj. Naročiš izdelek na spletu na drugem koncu sveta, naslednji dan je že pri tebi doma. Tako se generacija, ki je navajena, da so njihove potrebe zadovoljene nemudoma, srečuje z nelagodjem in stresom, v primerih, ko le-te potrebe niso zadovoljene. Njihove potrebe običajno zaradi visokih pričakovanj niso zadovoljene, zato mladi preprosto zamenjajo službo. Sčasoma jim postaja vseeno, za koga ter kaj delajo. Želijo si le fleksibilnega dela in delovnega časa, saj želijo uživati življenje izven službe. Pomembno jim je razmerje med delom in prostim časom (ang.

work-life balance). Predvsem pa za generacijo Y velja, da so na trgu dela trenutno najbolj tehnološka generacija. Odraščali so skupaj z razvojem mobilnih telefonov in računalnikov, velika večina je prisotna na najrazličnejših socialnih omrežjih ter se povezujejo s posamezniki po celem svetu s sporočili, e-maili, klici, ter so dobri pri opravljanju več del hkrati (ang. multi-tasking) (Drevenšek, 2017; Heathfield, 2017; Maljevac, 2018; Myers & Sadaghiani, 2010; Prezelj, 2016; Sinek, 2016).

Sinek (2016) opozarja, da se je potrebno prilagajati novim generacijam, jih sprejeti take, kot so, ter ne vzgajati tako, kot so bile vzgajane prejšnje generacije. Vsaka generacija je unikatna in je rastle v različnem okolju, času. Potrebno se je prilagoditi in izkoristiti njihove prednosti, ki so nam dane. Milenijci so bolj odprti za drugačnost, imajo sposobnosti s komunikacijskimi in informacijskimi tehnologijami, dobro delajo v skupinah ter imajo drugačen pogled na težave, vidijo priložnosti z različne perspektive. Dober vodja naredi iz posameznika najboljšega vodjo ter ne vodje kot je on sam (Myers & Sadaghiani, 2010; Sinek, 2016).

Sinek tudi opozarja, da trenutno poslovno okolje ne nudi zadostne podpore tej generaciji. Na voljo imamo odlične mlade posameznike, ki so dani v poslovni svet, kateremu so bolj pomembne številke kot posameznik, bolj pomembne so jim kratkoročne koristi kot dolgoročno življenje vsakega posameznika, bolj pomembno je leto kot pa življenjska doba. Tako so mladi dani v okolje, ki jim ne pomaga graditi samozavesti, jih naučiti sodelovanja, premagati izzive in najti ravnovesje (Sinek, 2016).

Raziskavo, da bi razumeli, kaj si želi generacija Y ter kaj pričakujejo v prihodnosti, je izvedla svetovalna agencija Reputation Leaders skupaj z Manpower Group (Maljevac, 2018). V raziskavo je bilo vključenih 19.000 milenijcev ter 1.500 vodij kadrovske službe v 25 državah po celem svetu. Raziskava je pokazala, da se pri izbiri dela ter delodajalca milenijci odločajo glede na plačo, varnost ter prosti čas. Želijo si najti pravo ravnovesje med delom in prostim časom, da se družijo s prijatelji, potujejo, raziskujejo. Vendar jih večina dela več kot 40 ur na teden ter pričakujejo, da bodo delali dlje kot do 65. leta starosti. Zato se zavedajo, da se je potrebno nenehno učiti ter so pripravljeni vložiti svoj prosti čas za nadaljnjo izobraževanje, če želijo ostati zaposljivi in s tem doseči varnost pri zaposlitvi. Raziskava je še pokazala, da trenutno delajo polni delovni čas, vendar so v prihodnosti pripravljeni sprejeti tudi druge oblike zaposlitve: samozaposlitev, pogodbeno delo, polovični delovni čas, portfeljsko zaposlitev (Maljevac, 2018).

Vedno več raziskav je bilo izvedenih glede produktivnosti delavcev glede na delovni čas. Podjetja si želijo zaposliti čim manj delavcev, od katerih želijo kljub izgorelosti in velikemu absentizmu zaradi bolezni iztržiti čim več. Psihologi so mnenja, da so ljudje lahko osredotočeni na določeno opravilo le nekaj ur ter da je 8 urni delovnik predolg, saj daljši delovnik znižuje produktivnost ter zadovoljstvo delavcev. Raziskava, ki so jo izvedli v Veliki Britaniji, je pokazala, da zaposleni več kot 3 ure znotraj delovnega časa, namenijo za aktivnosti, ki niso vezane na delo, kot so: branje novic, prelet socialnih omrežij, pogovori s sodelavci, ki niso v zvezi z delom, ter druga opravila. Tako so v nekaterih evropskih državah

in tudi drugod po svetu izvedli raziskavo ter so poskusno uvedli krajše delovnike. Na Švedskem in Islandiji so z 8 urnega delovnika prešli na 6 urnega, pri čemer so bili delavci enako plačani, kot če bi delali 8 ur dnevno. V tem poskusnem obdobju se je število prošenj za bolniški dopust zmanjšalo za 10 %, zaposleni so se počutili bolj zdrave, več časa so imeli za družino, hobije ter več so se gibal. Podjetje je zaradi krajšega delovnika zaposlilo nove zaposlene, kar vpliva na zmanjšanje brezposelnosti, vendar tudi povečuje stroške podjetja. S stroškovnega vidika omenjen poskus ni najboljši, vendar se je v tem času zadovoljstvo zaposlenih bistveno povečalo (Ferlič Žgajnar, 2018; K. S., 2017; Weller, 2017).

Podoben primer krajšega delovnika je uvedlo podjetje na Novi Zelandiji, in sicer so skrajšali delovni teden s 5 dni na 4 dni, zaposleni pa so prejeli enako plačilo. Pri podjetju, kjer so izvedli raziskavo, so tako pri 240 zaposlenih opazili, da so zaposleni za četrtno izboljšali ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, bili so kreativnejši ter so se po prostih dnevih vrnili polni energije. Prav tako se učinkovitost ni zmanjšala, saj zaposleni niso jemali dolgih odmorov, niso predčasno odhajali z dela, manj je bilo pogovorov med zaposlenimi, ki niso imeli povezave z delom, krajši so bili tudi sestanki. Delavci so več časa namenili družini, gibanju ter kuhanju. Določene koristi je imelo tudi podjetje, saj so se znižali stroški elektrike, nižji so bili stroški za prevoz na in z dela zaposlenim, saj so se vozili v službo en dan manj, s čimer so prispevali tudi k čistejšemu okolju. S krajšim delovnikom se poveča zadovoljstvo zaposlenih in zmanjša stres ter izgorelost, zaradi česar je tudi manj bolniških odsotnosti. Vendar je trenutno večino podjetij v Sloveniji proti takšni uvedbi. Direktorji nekaterih večjih slovenskih podjetij menijo, da v njihovem podjetju to trenutno ni mogoče zaradi same narave dela, nekateri pa pravijo, da ni zadostnih dokazov ter ne verjamejo, da se s krajšim delovnim časom produktivnost poveča (Ferlič Žgajnar, 2018; Graham-McLay, 2018).

2.4 Primerjava fleksibilnosti zaposlovanja v Sloveniji z EU

Po podatkih raziskave o kakovosti življenja, ki jo je izvedel Eurofund (Eurofound's European Quality of Life Survey-EQLS), je življenje v Sloveniji zelo podobno povprečnemu Evropejcu. Ocena zadovoljstva z življenjem je enaka v Sloveniji kot v EU. Stopnja brezposelnosti v letu 2017 je bila za eno odstotno točko nižja kot EU-28, in je znašala 6,6 %, pri čemer je večji delež nezaposlenih žensk kot moških, kar je razvidno v tabeli 20. Delež brezposelnih mladih je leta 2017 znašal 11,2 % ter je skoraj za polovico nižji kot leta 2012. Prav tako je delež zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji nižji kot v EU-28, ter znaša 9,6 % v Sloveniji ter 18,7 % v EU. Tako v Sloveniji kot EU opravlja delo s krajšim delovnim časom več žensk kot moških.

Tabela 20: Primerjava Slovenije in EU-28.

	2012		2017	
	Slovenija	EU-28	Slovenija	EU-28
Stopnja nezaposlenosti	8,9 %	10,5 %	6,6 %	7,6 %
Stopnja nezaposlenosti - ženske	9,4 %	10,6 %	7,5 %	7,9 %
Stopnja nezaposlenosti - moški	8,4 %	10,4 %	5,8 %	7,4 %
Stopnja nezaposlenosti - mladi	20,6 %	23,3 %	11,2 %	16,8 %
Zaposleni za krajši delovni čas - Slovenija	8,5 %	18,6 %	9,6 %	18,7 %

Vir: Eurofund (2018).

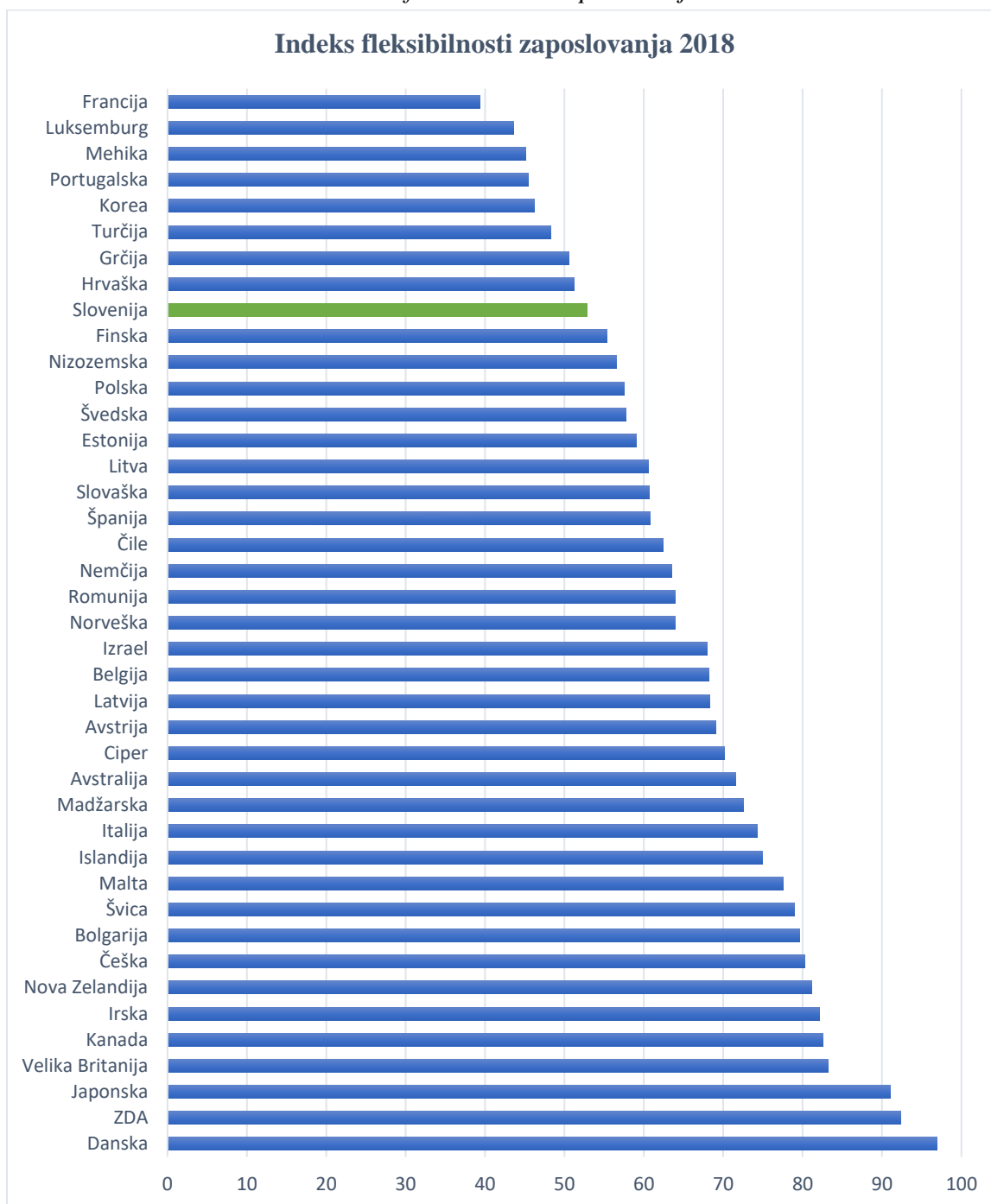
Na sliki 3 je prikazan indeks fleksibilnosti zaposlovanja v letu 2018, ki ga je izvedla Svetovna banka (ang. World Bank). Za izračun indeksa so upoštevani kazalniki zaposlovanja, delovni čas, predpisi o odpuščanju ter stroški odpuščanja. Pri zaposlovanju se upoštevajo naslednje omejitve: omejitve glede zaposlitve za določen čas, minimalna plača ter dolžina poskusne dobe. Zakonsko določene minimalne plače imajo lahko kljub sicer primarno dobrim namenom tudi neugodne učinke, in sicer lahko zmanjšujejo zaposlenost prebivalstva, zlasti pri mladih. Višji stroški dela onemogočajo vstop na trg dela mladim, nizko kvalificiranim delavcem ter delavcem brez izkušenj.

Pri delovnem času je Svetovna banka upoštevala naslednje: največje možno število delovnih dni na teden, dodatke za nadure, nočno delo ali delo med vikendi ter trajanje letnega dopusta glede na delovno dobo delavca. V panogah, kjer je značilno sezonsko nihanje, je nujen prilagodljiv delovni čas, s čimer lažje prilagajajo količino dela glede na potrebe. Pri predpisih glede odpuščanja so upoštevali: podlago za prekinitvev pogodbe o zaposlitvi, ali je potrebno obvestiti ter pridobiti dovoljenje pred odpovedjo delavca ter obveznosti glede prerazporeditve ali prekvalifikacije presežnega delavca in glede prednostnih pravil v primerih odpuščanja ali ponovne zaposlitve. Države, ki imajo fleksibilnejše predpise, omogočajo podjetjem lažje prilagajanje spremembam gospodarskih razmer. Prestroga zakonodaja onemogoča prerazporeditev delovne sile iz manj produktivnih k bolj produktivnim panogam. Odpuščeni delavci so na slabšem ne samo glede izpada dohodka, temveč tudi s poslabšanjem poklicne sposobnosti v primeru dolgotrajnega iskanja nove zaposlitve (Lithuanian Free Market Institute, 2018).

Iz slike 3 je tako razvidno, da delovna zakonodaja zagotavlja največjo fleksibilnost na Danskem, v ZDA ter na Japonskem, Slovenija pa je na 33. mestu z oceno 52,9. Razlog za to je, da te države nimajo omejitev in stroškov odpuščanja, ni zakonsko določene minimalne plače, ni omejitev glede nočnega dela, nadur in dela med vikendi. Danska ima 25 dni plačanega letnega dopusta, medtem ko ima ZDA 0 dni, ni omejitev glede trajanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, pred odpovedjo ni predpisov glede prekvalifikacije ali prerazporeditve zaposlenih.

Slovenija je od 100 možnih točk prejela 52,9 točk. Najmanj točk je prejela pri zaposlovanju, zaradi omejitve trajanja zaposlitve za določen čas na 24 mesecev ter pri pogodbah za določen čas veljajo omejitve in se ne morejo sklepati za stalne naloge. Malo točk je prejela tudi glede delovnega časa, zaradi omejitev in dodatnega plačila glede nadur in nočnega dela. Pri stroških odpuščanja je Slovenija prejela več točk, vendar veljajo določene omejitve, kot je dolg odpovedni rok ter razmeroma visoka odpravnina. Največ točk pa je Slovenija prejela glede predpisov pri odpovedih (Lithuanian Free Market Institute, 2018).

Slika 3: Indeks fleksibilnosti zaposlovanja v 2018.



Vir: Lithuanian Free Market Institute (2018).

V nadaljevanju prikazujem nekaj statističnih podatkov glede trga dela v Evropski uniji, pri čemer primerjam Slovenijo s sosednjimi državami ter s skandinavskimi državami. V tabeli 21 je prikazana stopnja brezposelnosti v zadnjih devetih letih v EU ter nekaterih izbranih državah članicah. Po podatkih Eurostata je stopnja brezposelnosti v Sloveniji leta 2017 pod povprečjem EU, vendar še vedno nismo dosegli stopnje brezposelnosti pred gospodarsko krizo. Nizka brezposelnost je bila v Nemčiji, na Norveškem ter na Danskem. Zanimiv podatek je predvsem pri Nemčiji, saj ji je stopnja brezposelnosti v opazovanem obdobju vseskozi padala.

Tabela 21: Stopnja brezposelnosti v EU.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Slovenija	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6
Danska	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	5,7
Norveška	3,3	3,7	3,4	3,3	3,8	3,6	4,5	4,8	4,2
Avstrija	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6,0	5,5
Nemčija	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8
Švedska	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4	6,9	6,7
Finska	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6
EU	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6

Vir: Eurostat (2018).

V tabeli 22 lahko vidimo, da je imela Slovenija v zadnjih devetih letih največji delež začasno zaposlenih glede na število vseh zaposlenih. Delež začasno zaposlenih je višji od povprečja EU. Visok delež delavcev za določen čas sta imeli tudi skandinavski državi, Švedska ter Finska, medtem ko sta imeli Norveška in Avstrija delež za skoraj polovico manjši. Delež je bil na Danskem od leta 2009 do leta 2015 za polovico nižji kot v Sloveniji, nato pa se je povečal za 55 odstotnih točk.

Tabela 22: Delež začasno zaposlenih v % vseh zaposlenih v posamezni državi v EU.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Slovenija	16,2	17,1	17,9	17,0	16,3	16,5	17,8	16,9	17,6
Danska	8,7	8,5	8,9	8,6	8,8	8,6	8,7	13,5	12,9
Norveška	8,8	8,0	0,2	0,2	8,9	8,7	8,6	9,4	9,3
Avstrija	9,1	9,4	9,6	9,3	9,2	9,2	9,1	9,0	9,2
Nemčija	14,2	14,4	14,3	13,8	13,4	13,1	13,1	13,2	12,9
Švedska	14,9	16,0	16,5	15,9	16,3	16,8	16,6	16,1	16,1
Finska	14,5	15,4	15,5	15,5	15,3	15,4	15,1	15,6	15,8
EU	13,4	13,7	13,9	13,7	13,5	13,9	14,0	14,2	14,4

Vir: Eurostat (2018).

Ob tem je pomemben tudi podatek, ki je prikazan v tabeli 23. Spodaj je viden delež začasno zaposlenih, ki so kot razlog za to vrsto zaposlitve navedli, da ne morejo najti redne zaposlitve. Izredno nizek delež takšnih delavcev ima Avstrija ter tudi Nemčija. Slovenija

ima delež zaposlenih, ki ne morajo najti redne zaposlitve, ter so tako zaposleni začasno, višji od povprečja EU ter je dvakrat višji kot delež na Danskem.

Tabela 23: Delež začasno zaposlenih v % vseh zaposlenih, ki ne morejo najti službe za redni čas.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Slovenija	7,8	8,9	10,2	8,6	9,1	10,8	10,6	9,7	9,4
Danska	3,8	4,0	4,1	4,4	4,5	4,6	3,5	4,9	5,2
Norveška	3,7	3,5	4,2	4,2	3,9	3,8	4,0	4,0	4,7
Avstrija	1,0	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8
Nemčija	2,2	2,4	2,4	2,1	1,9	1,7	1,6	1,9	1,9
Švedska	8,8	9,3	9,3	9,0	9,4	9,8	9,6	8,7	8,3
Finska	9,9	9,8	9,7	9,8	10,2	10,7	10,9	11,2	11,2
EU	7,0	7,5	7,4	7,3	7,3	7,6	7,7	7,8	7,8

Vir: Eurostat (2018).

V tabeli 24 je prikazan delež novozaposlenih glede na vse zaposlene v državah EU. Med novozaposlene se šteje zaposlene, ki so pri trenutnem delodajalcu 12 mesecev ali manj. V tabeli tako lahko vidimo, da ima največji delež na novo zaposlenih Danska, visok delež pa imajo tudi preostale skandinavske države, spodaj prikazani Švedska in Finska. Slovenija ima delež novozaposlenih blizu povprečja v EU ter je malo višji kot v Nemčiji.

Tabela 24: Delež novozaposlenih glede na vse zaposlene v EU.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Slovenija	13,5	12,8	12,8	13,2	12,6	10,7	14,6	13,3	16,0
Danska	23,6	22,0	22,7	22,5	23,7	24,4	24,3	26,0	25,4
Norveška	17,9	16,3	17,4	17,5	16,7	16,0	15,6	15,4	15,8
Avstrija	16,8	16,9	18,2	17,5	17,1	16,6	17,1	17,5	18,1
Nemčija	15,5	15,6	16,1	15,7	15,0	14,9	15,0	15,4	15,4
Švedska	19,2	19,9	22,2	21,3	21,0	21,7	22,3	22,9	23,7
Finska	19,6	19,4	21,9	21,5	20,7	20,3	20,0	21,6	22,6
EU	14,7	14,7	15,3	15,0	14,5	15,0	15,6	16,0	16,4

Vir: Eurostat (2018).

V tabeli 25 so podani deleži zaposlenih, ki pričakujejo, da bodo v prihodnjih šestih mesecih ostali brez zaposlitve. V Sloveniji se delež v zadnjih 10 letih ni bistveno spreminjal ter ostaja visok, saj je več kot četrtnina zaposlenih negotova glede prihodnosti svoje zaposlitve. Povprečje v EU je tudi sicer razmeroma visoko, okoli 16 %, ter se je delež takšnih povečal v zadnjih 10 letih. V tem obdobju pa imajo nizek delež Nemčija, Avstrija in Danska.

Tabela 25: Delež zaposlenih oseb, ki pričakujejo, da bodo v prihodnjih 6 mesecih ostali brez službe.

	2005	2010	2015
Slovenija	27,4	27,1	27,5
Danska	7,1	9,8	11,0
Avstrija	9,1	10,7	10,4
Nemčija	12,7	11,4	9,3
Švedska	20,4	22,6	14,9
Finska	13,2	15,7	15,4
EU	13,8	16,5	16,0

Vir: Eurostat (2018).

V tabeli 26 je viden delež zaposlenih, ki delo opravljajo na domu. V Sloveniji naj bi po podatkih Eurostata okoli petina zaposlenih delo opravljalo na domu. Delež le-teh v Sloveniji je višji od povprečja v EU. Delež je najvišji na Švedskem in Danskem, skoraj tretjina zaposlenih.

Tabela 26: Odstotek zaposlenih, ki opravljajo delo na domu (v %).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Slovenija	13,0	15,5	15,8	16,0	17,4	18,5	19,1	17,8	18,6
Danska	/	31,5	33,5	33,5	33,8	29,2	29,5	35,0	31,2
Avstrija	20,9	21,5	21,9	21,8	21,6	21,8	22,1	22,1	21,8
Nemčija	12,9	12,9	11,7	11,5	11,1	11,0	11,3	11,0	10,8
Švedska	19,8	21,9	23,8	25,8	28,2	28,7	27,7	31,1	32,8
Finska	20,0	20,1	21,5	22,2	23,7	24,6	26,3	27,2	27,5
EU	12,2	12,9	13,1	13,5	13,5	13,4	14,5	14,5	14,6

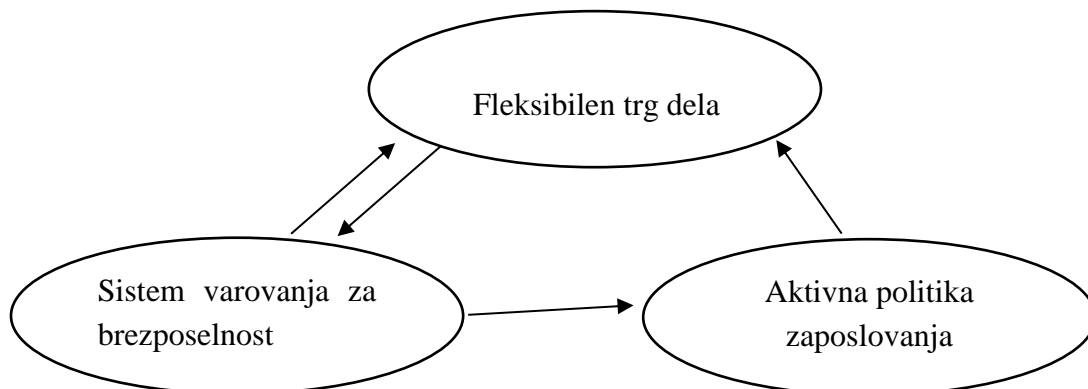
Vir: Eurostat (2018).

2.5 Danski model varne fleksibilnosti zaposlovanja

V praksi je med raziskovalci in politiki zelo popularen izraz politika varne fleksibilnosti zaposlovanja (ang. flexicurity), ki uspešno združuje sicer dve nasprotni si strategiji, krepitev varnosti na trgu dela, zaposlitve in socialne varnosti ter povečanje fleksibilnosti trga dela, organizacije dela in delovne sile. Strategija ima svoje korenine že v 60. letih prejšnjega stoletja, svojo prepoznavnost pa je doživela na začetku tega tisočletja, ko so jo začeli preučevati številni avtorji (Auer, Granssmann) ter jo poimenovali danski fenomen. Točne ali splošne definicije, kaj je varna fleksibilnost, ni, Evropska komisija pa jo je leta 2007 opredelila kot integrirano strategijo za hkratno izboljšanje prožnosti in varnosti na trgu dela. Strategija na Danskem je bila tako uspešna, da so jo začele posnemati tudi nekatere države EU, omenjena pa je tudi v strategiji EU 2020 (Jensen, 2017; Wilthagen & Tros, brez datuma).

Sistem zaposlovanja na Danskem temelji na tako imenovanem Danskem modelu varne fleksibilnosti (ang. Danish flexicurity model). Sistem udeležencem na trgu dela nudi fleksibilnost in varnost ter je predstavljen kot zlati trikotnik, ki je prikazan na sliki 4. Relativno nizka zakonodaja o zaščiti delovne sile delodajalcem omogoča fleksibilnost pri preoblikovanju delovne sile, da se delodajalci lažje prilagodijo spremembam na trgu. Delavcem je tako omogočena visoka stopnja mobilnosti med zaposlitvami ter lažji prehod iz zaposlitve v brezposelnost. Sistem varovanja za brezposelnost pa omogoča relativno visoka nadomestila za brezposelnost. Tako so brezposelni upravičeni do radodarnega nadomestila za brezposelnost, ki štiti predvsem tiste, ki imajo nizke dohodke. Tretji, zelo pomemben element, predstavlja aktivna politika zaposlovanja, katere cilj je, da zagotovi dobro delovanje trga dela, saj nezaposlenim omogoča, da pridobivajo nova znanja ter se tako lažje zaposlijo. Dobro delovanje trga dela na Danskem država zagotavlja z visokimi javnimi izdatki, okoli 4,5 % BDP-ja, za izvajanje raznih ukrepov v zvezi z nezaposlenimi ali zaposlenimi, ki iščejo delo ali se želijo izobraževati. Sistem tako skrbi, da lahko delodajalci hitro prilagajajo obseg delovne sile, hkrati pa delavcem nudi visoko stopnjo socialne varnosti (Cazes & Nesporova, 2003, str. 4–7; The Danish Agency of Labour Market and Recruitment, 2018; Dnevnik, 2006).

Slika 4: Danski zlati trikotnik varne fleksibilnosti.



Vir: The Danish Agency of Labour Market and Recruitment (brez datuma).

Sistem tako omogoča veliko fleksibilnosti pri zaposlovanju in odpuščanju delovne sile ter delavcem, ki so ostali brez zaposlitve, nudi možnost, da razširijo svoja znanja ter jim tako omogoča, da hitreje najdejo novo zaposlitev. Sistem zmanjšuje ter rešuje problem dolgotrajne brezposelnosti, ki je značilna predvsem za nizko kvalificirano delovno silo (Wilthagen & Tros, brez datuma).

Vendar so avtorji Jensen, Damijan, Janssen ter drugi mnenja, da danski model, ki ga je kot dober primer navajala Evropska komisija in je tudi vključen v strategijo EU 2020, ni primeren za vse države oziroma po mnenju avtorjev naj ne bi bil uspešen niti na Danskem. Države so si zelo različne glede kulture, politike in organiziranosti dela. Sistem je odvisen od javnih izdatkov države, ki jih nameni za aktivno politiko zaposlovanja, od moči in

urejenosti sindikatov, zakonov, ki urejajo trg dela in delovna razmerja, delovne etike prebivalstva ter drugih dejavnikov. Damijan vidi boljšo rešitev v večji udeležbi države pri podjetjih, ki se srečujejo s težavami. Namesto da bi podjetje presežne delavce odpustilo, leti pa bi v času krize težko našli novo zaposlitev, s čimer bi se povečevala brezposelnost, predvsem dolgotrajna, bi država subvencionirala določen odstotek prispevkov za socialno varnost. Podjetje bi tako obdržalo zaposlene, ki bi tako ostali na trgu dela ter jim država ne bi rabila plačevati nadomestila za brezposelnost (Damijan, 2016; Janssen, 2013; Jensen, 2017).

3 ANALIZA FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA V IZBRANEM PODJETJU V SLOVENIJI

3.1 Namen in cilj raziskave

Na izbranem podjetju bom s pomočjo podanih podatkov analiziral, katera oblika zaposlitve je za delavca in delodajalca najboljša pri posamezni višini plače. Namen analize fleksibilnih oblik zaposlovanja v izbranem podjetju je podjetjem v Sloveniji ter zaposlenim z denarnega vidika predstaviti prednosti in slabosti, ki so povezane s posamezno fleksibilno obliko zaposlitve, da bi se udeleženci na trgu dela v prihodnosti lažje odločili za izbiro oblike zaposlitve.

Pridobljeno znanje in ugotovitve iz teoretičnega dela naloge bom na praktičnem primeru na izbranem slovenskem podjetju preveril postavljeni hipotezi, in sicer da:

- so fleksibilne oblike zaposlovanja za delodajalca stroškovno učinkovitejše od standardizirane oblike dela,
- so fleksibilne oblike zaposlitve za delojemalca dohodkovno boljše od standardizirane oblike dela.

3.2 Opredelitev stroškov in prejemkov

Po ZGD-1 je gospodarska družba pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost. Za pridobitno dejavnost velja, da je vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička (ZGD-1, 3. člen). Cilj gospodarske družbe je maksimiranje dobička, kar lahko dosega s povečevanjem prihodkov ali z zmanjševanjem stroškov. Stroške po naravnih vrstah delimo na: stroški materiala, stroški storitev, stroški amortizacije ter stroški dela. Podjetje se pri opravljanju dela delavcev srečuje s stroški dela, pri najemanju delovne sile preko kadrovskega agencij, pa se pojavljajo stroški storitev. Za nas sta pri analizi fleksibilnega zaposlovanja na izbranem podjetju pomembni ti dve kategoriji stroškov, zato bom v nadaljevanju na izbranem podjetju analiziral, kako lahko podjetje doseže zmanjšanje stroškov dela oziroma storitev, da bi maksimiralo svoj dobiček. V nadaljevanju bom z

računovodskega vidika podjetja opredelil stroške dela ter stroške storitev pri opravljanju dela.

3.2.1 Stroški dela

V Slovenskih računovodskih standardih 13 (v nadaljevanju SRS 13) je opredeljeno, da so stroški dela vse oblike zaslužkov, ki jih daje organizacija zaposlenim v zameno za njihovo službovanje ter jih obravnava kot svoje stroške dela. Med stroške dela tako SRS 13 uvršča:

- plače, ki pripadajo zaposlenim, v bruto znesku,
- nadomestila plač, ki skladno z zakonom, pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo, pripadajo zaposlenim za obdobje, ko ne delajo, v bruto znesku, ki bremenijo organizacijo,
- dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlenim ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem (primer: nagrada ob dopolnjeni letni delovni dobi) (Hočevar, Iglčar & Zaman, 2002, str. 80),
- odpravnine, ki pripadajo zaposlenim, ko nehajo delati v organizaciji; in drugi dohodki, ki pripadajo zaposlenim skladno z zakonom, pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo v bruto znesku,
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od postavk od točk zgoraj in bremenijo izplačevalca (dajatve za socialno in pokojninsko zavarovanje) (Bajuk Mušič in drugi, 2016a, str. 246-247; Hočevar, Iglčar & Zaman, 2002, str. 81; Kavčič, Klobučar Mirovič & Vidic, 2007, str. 279–280; SRS 13, 2016, točka 13.3; Turk, Kavčič, Kokotec-Novak, Koželj & Odar, 2004, str. 338).

Stroški povračil zaposlenim so stroški povračil v zvezi z delom ter imajo lahko naravo stroškov plač ali pa naravo stroškov storitev. Kot primer povračila zaposlenim, ki niso neposredno v zvezi z opravljanjem dela in imajo naravo plač, so zneski za prevoz na delo in z dela ter zneski za zagotovitev prehrane med delom. Naravo storitev imajo potni stroški v zvezi s službenim potovanjem, razni dodatki za terensko delo, štipendije in šolnine, ki so v neposredni zvezi s poslovanjem podjetja (Bajuk Mušič in drugi, 2016a, str. 247; Kavčič in drugi, 2007, str. 280; SRS 13, 2016, točka 13.6).

Med stroške dela spadajo tudi obvezni prispevki za socialno varnost, ki vključujejo prispevke za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje, za zdravstveno varstvo, za starševsko varstvo ter za zaposlovanje. Delodajalec jih obračuna od bruto zneska plač, nadomestil in drugih dohodkov, ki se štejejo v osnovo. ZPIZ-2 v 144. členu določa, da je najnižja osnova za obračun prispevkov od plače in nadomestila plače 60 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS preračunane na mesec. V primeru, da podjetje zaposlenemu izplača plačo, ki je nižja od minimalne osnove za obračun prispevkov, mora podjetje prispevke obračunati od minimalne osnove. V primeru, da zaposleni prejme nižje plačilo za polni delovni čas, kot je zakonsko določena minimalna plača, mu mora delodajalec izplačati še znesek do minimalne plače. 39. člen ZPIZ-2 določa, da je delodajalec, ki je z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za dve leti oproščen plačila prispevka za

zavarovanje za primer brezposelnosti. V primeru, da sta pogodbeni stranki sklenili zaposlitev za določen čas, mora delodajalec plačevati prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega po ZUTD, za ves čas trajanja zaposlitve za določen čas (Bajuk Mušič in drugi, 2016a, str. 249; Bajuk Mušič in drugi, 2016b, str. 148–150; Data, 2016a; ZPIZ-2, 39. člen, 145. člen).

Za samozaposlene, ki si morajo sami obračunati in plačati prispevke za socialno varnost, je osnova za plačilo prispevkov zavarovalna osnova. Za zavarovalno osnovo ZPIZ-2 v 145. členu določa dobiček zavarovanca, ugotovljen v skladu z ZDoh-2, v katerem se ne upošteva obračunanih prispevkov za obvezno socialno zavarovanje. Za samozaposlene se ugotovljeni dobiček za določitev zavarovalne osnove zniža za 25 %. V primeru, da dobiček zavarovanca, samozaposlenega, ne preseže 60 % povprečne letne plače zaposlenih v RS, je zavarovalna osnova 60 % povprečne letne plače zaposlenih v RS, preračunane na mesec. Ne glede na zgornje omejitve, je najvišja zavarovalna osnova za samozaposlene 3,5-kratnik povprečne letne plače zaposlenih v RS, preračunane na mesec (Bajuk Mušič in drugi, 2016a, str. 249–251; ZPIZ-2, 145. člen).

3.2.2 Stroški storitev

Stroške storitev SRS 12 opredeljuje kot stroške, ki se ne štejejo kot stroški materiala, amortizacije ali dela. Med stroške storitev med drugim sodijo tudi stroški po pogodbah o delu, pogodbah o avtorskem delu oziroma stroški storitev iz drugih pravnih razmerij, razen iz delovnega razmerja, nastali s fizičnimi osebami (Bajuk Mušič in drugi, 2016b, str. 153; Bajuk Mušič in drugi, 2016a, str. 232-234; SRS 12, 2016, točka 12.1, točka 12.18).

3.3 **Predstavitev izbranega podjetja**

Izbrano podjetje je z opravljanjem dejavnosti pričelo leta 1964. Podjetje je kvalificirano v dejavnosti stavbno mizarstvo in tesarstvo ter izdeluje naslednje končne izdelke: vrtno ute, vrtno lope, garaže CUBIE, objekte za zabojnike za smeti CUBIE, lesene fasade, vrtno lesene brisoleje, lesene vrtno ograje, pergole, lesene dvignjene gredice in korita za rože, balkonske ograje, lesene podeste in terase, senčila, lesene brunarice, lesene vrtno garniture iz masivnega lesa, izdelke za razvajanje, wooden bungalows "Pod" - leseni bungalovi, nadstreške za avto in prosti čas, prodajne stojnice, klopi za parke, lesene vrtno luči, opremo za kampiranje, stružene elemente izdelkov, police in regale iz masivnega lesa, vrtno skrinje iz lesa, lesene osvežilce zraka/wooden air fresheners, drvarnice in kotlovnice, lesene brvi - mostovi, lesene zapornice ter lesene zunanje bazene z ogrevanjem.

Vizija podjetja

Vizija podjetja je postati eno izmed vodilnih malih podjetij pri opremljanju zunanjih površin objektov. Na področju od inženiringa, proizvodnje, pa vse do izvedbe na lokaciji. Na področju končnih izdelkov želijo s svojimi inovativnimi izdelki prodreti tudi na tuje trge, predvsem na področju opreme doma ter turističnih destinacij.

Poslanstvo

Osnovno poslanstvo podjetja je zagotavljanje visokokakovostnih in inovativnih rešitev na področju lesne industrije:

- z novimi izdelki prodreti na tuje trge,
- z visoko kvaliteto kupcem zagotoviti dolgo življenjsko dobo njihovih izdelkov,
- graditi finančno močno in uspešno podjetje, ki zagotavlja nadzorovano rast podjetja,
- razvijati potenciala vsakega posameznika v podjetju,
- ohraniti čisto okolje našim zanamcem in skrbeti za prijazen odnos do okolja, v katerem delujejo.

Podjetje danes zaposluje 14 ljudi ter želi delovati po načelih vitkega podjetništva. Podjetje se zaveda pomena digitalizacije trga, spremljanja trendov v panogi ter sprejemanja novega znanja. Skupaj z zaposlenimi iščejo nove poslovne priložnosti ter ustvarjajo fleksibilen tim, ki je sposoben izpeljati projekt od ideje do realizacije.

Podjetje je imelo v letu 2017 755 tisoč EUR čistih prihodkov od prodaje ter ustvarilo za slabih 12 tisoč EUR dobička. Povprečna plača zaposlenih v podjetju je v letu 2017 brez direktorja znašala približno 1.000 EUR bruto. Za prikaz stroškovno najboljše oblike zaposlitve na izbranem podjetju oziroma za prikaz dohodkovno najboljše oblike zaposlitve za delavce, bom izbral dva primera, in sicer:

- da podjetje izplača mesečno plačo v znesku 1.000 EUR bruto,
- da podjetje izplača mesečno plačo v znesku 4.000 EUR bruto.

Izbrani znesek v prvem primeru sem izbral, ker je takšna mesečna bruto plača zaposlenih v podjetju ter želim podjetju podati informacijo, katera oblika zaposlitve delavcev bi bila najcenejša za podjetje. Znesek v drugem primeru sem izbral, ker želim preučiti, ali pri višjih plačah prihaja do spremembe glede najboljše izbire oblike zaposlitve. Za višino zneska 4.000 EUR sem izbral zaradi omejitve 50.000 EUR za samostojne podjetnike, ki ugotavljajo davčno osnovo z upoštevanjem normiranih odhodkov.

3.4 Prejemki zaposlenih za opravljeno delo

Na izbranem podjetju bom preučil, kakšen je neto prejemek zaposlenega v primeru različne oblike zaposlitve. Preučil bom neto prejemke zaposlenih, ki bi jih prejel zaposleni pri

mesečni bruto plači 1.000 EUR ter pri mesečni bruto plači 4.000 EUR. Na podlagi rezultatov bom izbral, katera oblika fleksibilne zaposlitve je z denarnega vidika najboljša za zaposlenega.

Pri preračunu prejemka zaposlenih sem upošteval sledeče predpostavke:

- da delavec dela polni delovni čas, 21 dni v mesecu,
- da delavec prejme povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 100 EUR,
- za povračilo stroškov za malico sem upošteval, da podjetje izplačuje 6,12 EUR na obrok ter da je bilo za izbrani mesec 21 delovnih dni.

Upošteval sem tudi, da podjetje izplača zakonsko določen letni regres, ki sem ga razmejil čez celo leto. Pri preračunu sem upošteval tudi, da zaposleni uveljavlja le splošno olajšavo pri izračunu osnove za dohodnino. Delavec nima olajšave za vzdrževanega člana ali invalidne osebe. Pri preračunu prejemka za delo preko s. p. ter podjemne pogodbe upoštevam, da prejemnik ni zaposlen pri drugem delodajalcu ter tako ni vključen v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaradi česar si mora prispevke obračunati in plačati sam. Pri delu s krajšim delovnim časom sem upošteval, da delavec dela 4 ure na dan, torej polovični delovni čas. Prav tako sem upošteval, da je zaposleni zaposlen za polovični delovni čas pri dveh delodajalcih ter tako doseže polni delovni čas. Pri agencijskem delu sem upošteval, da delodajalec opravi vse kadrovske storitve: poišče kandidata, poskrbi za vso administracijo, obračuna plače, obračuna vse prispevke ter nato uporabniku izstavi račun za posredovanje dela delavcev, pri čemer znaša provizija 10 % na bruto znesek.

V tabeli 27 na naslednji strani je prikazan prejemek zaposlenega ob posamezni obliki zaposlitve pri mesečni bruto plači 1.000 EUR. Pri preračunu za zaposlitev za nedoločen čas sem upošteval, da se od bruto plače odštejejo zakonsko določeni prispevki, pri določanju osnove za dohodnino pa upoštevam splošno olajšavo. Pri izračunu akontacije dohodnine sem upošteval dohodninsko lestvico za leto 2018. Neto plači sem nato prištel povračilo za prevoz ter za malico. Enake izračune sem upošteval pri zaposlitvi za določen čas, kjer sem upošteval, da ima zaposleni pogodbo za celo koledarsko leto.

Pri prejemku za delo preko agencije sem upošteval, da je delavec zaposlen pri agenciji ter je v celem letu 2018 opravljal delo pri uporabniku. Preostali izračuni so enaki kot pri zaposlitvi za določen čas. Pri prejemku za opravljanje dela na domu veljajo enaki izračuni, kot so omenjeni zgoraj, le da delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo. Pri študentskem delu sem upošteval, da se od bruto zneska odšteje prispevke ter da delavec prejme znesek v treh nakazilih, saj se sicer vsa nakazila nad 400 EUR obdavčijo s stopnjo 25 %. Pri akontaciji dohodnine pa dijak oziroma študent uveljavlja splošno olajšavo ter posebno osebno olajšavo, saj upoštevam, da dijaka noben od staršev ne prijavi kot vzdrževanega družinskega člana. Od neto plače sem nato odštel mesečno dohodnino, ki jo sicer dijak oziroma študent plača po preteku koledarskega leta, vendar sem jo zaradi namena izračuna vkalkuliral na mesečno raven.

Pri delu preko s. p. je neto znesek enak znesku na računu, ki ga podjetnik izstavi naročniku. Za izplačilo, ki podjetniku ostane konec meseca, sem upošteval, da mora podjetnik sam obračunati in plačati prispevke ter končno dohodnino, pri kateri sem upošteval normirane odhodke v višini 80 % ter naredil preračun na mesečno raven. Pri izračunu prispevkov sem upošteval, da podjetnik posluje tretje leto ter tako plačuje prispevke v polnem znesku. Sicer bi bil podjetnik v prvem letu poslovanja oproščen plačila prispevkov zavarovanca in delodajalca za ZPIZ v višini 50 %, v drugem letu pa bi bil oproščen plačila prispevka v višini 30 %. Pri podjemni pogodbi sem od bruto zneska odštel socialne prispevke, pri osnovi za dohodnino pa sem upošteval normirane odhodke v višini 10 % ter tako dobil neto izplačilo.

Iz tabele 27 je razvidno, da je neto plača najvišja pri delu preko s. p. ter nato pri študentskem delu. Razlog za tolikšno razliko je v obračunu in plačilu prispevkov, ki jih mora podjetnik sam obračunati, zaposlenim po pogodbi o zaposlitvi pa obračuna delodajalec ob obračunu plače, zaradi česar je neto plača pri takšni obliki dosti nižja. Ko upoštevam pri vseh zaposlitvah, ki imajo pravico do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela ter pravico za povračilo stroškov malice ter regres, ki je razmejen na mesečno raven, ugotavljam, da so najboljše izbire za zaposlenega: zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, delo preko agencije ter delo s krajšim delovnim časom.

Ob upoštevanju tudi vseh drugih vidikov določene oblike zaposlitve, ki jih preučujem v magistrskem delu, lahko zaključim, da je za delavca najboljša izbira, da z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec sicer prejme enak znesek kot v primeru zaposlitve za določen čas ali zaposlitve pri kadrovske agenciji, vendar prejme večje nedenarne ugodnosti ter zelo cenjeno vrednoto, varnost zaposlitve. Prednosti takšne zaposlitve so, da ima delavec zagotovljeno zaposlitev pri enem delodajalcu za nedoločen čas, kar mu daje stabilnost, varnost in udobje. Z delodajalcem in sodelavci lahko splete prijateljske vezi, kar vpliva na delovno vzdušje v podjetju, dobro počutje zaposlenih ter večjo zadovoljstvo vseh udeležencev. V primeru predčasne prekinitve s strani delodajalca velja odpovedni rok, za katerega delavec prav tako prejme plačilo, pravico pa ima tudi do dve uri izostanka od dela v tednu za primer iskanja nove službe. Prav tako mu pripada tudi odpravnina.

V tabeli 28 so prikazani prejemki, ki jih prejme zaposleni v primeru posamezne oblike zaposlitve pri 4.000 EUR mesečni bruto plači. Pri izračunu upoštevam enake predpostavke kot pri prejemkih zaposlenih 1.000 EUR bruto na mesec. Pri zaposlitvah za nedoločen čas, določen čas, delo na domu, delo s krajšim delovnim časom ter delo preko kadrovske agencije, sem upošteval zakonsko določene prispevke, splošno olajšavo ter akontacijo dohodnine po dohodninski stopnji, ki je višja kot pri bruto plači 1.000 EUR in znaša 34 %. Pri študentskem delu se od bruto prejemka odštejejo prispevki, katerih odstotek ostaja enak, ne glede na višino prejemka. Pri prejemku samostojnega podjetnika je neto prejemek enak bruto prejemku ter je tako višji od preostalih prejemkov, ki bi jih delavec prejel pri drugačni obliki zaposlitve.

Od neto plač delavcev sem pri zaposlitvah, kjer ima delavec pravico do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela ter pravico za povračilo stroškov malice ter regres, ki je razmejen na mesečno raven, prištel tudi te zneske. Pri opravljanju dela na domu delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo. Prav tako do omenjenega stroška ni upravičen dijak ali študent pri študentskem delu. Od neto plače sem odštel dohodnino, ki jo delavec plača sicer po koncu koledarskega leta, vendar sem jo za lažjo primerjavo razmejil po mesecih. Djak prav tako ni upravičen do regresa za letni dopust. Ta pravica prav tako ne pripada podjetniku ter podjemniku. Neto prejemek podjetnika sem zmanjšal za prispevke, ki jih podjetnik obračuna in plača sam, ter dohodnino, pri kateri sem upošteval normirane odhodke po stopnji 80 % ter stopnjo davka 20 %. Podjemnik od prejemka odšteje socialne prispevke in dohodnino, pri čemer upošteva 10 % normiranih stroškov ter nato obračuna dohodnino po stopnji 25 %.

Iz tabele 28 je tako razvidno, da ob višjih prejemkih na računu ostane največ delavcu, ki opravlja delo preko samostojnega podjetnika, ob upoštevanju, da podjetnik uveljavlja normirane odhodke, saj bi lahko ob upoštevanju dejanskih stroškov za ugotavljanje davčne osnove prišli do drugačnih rezultatov. Drugi največji prejemek prejme študent oziroma dijak, vendar je težko pričakovati, da bi imel dijak ali študent v času izobraževanja tako visoko urno postavko. Prav tako bi se s tem kršilo osnovno pravilo študentskega dela, ki določa, da gre za občasno in začasno delo dijakov in študentov in da delo ne traja nepretrgoma ter bi bili prisotni elementi delovnega razmerja.

Tabela 27: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve ob 1.000 EUR bruto plače.

	<i>Zaposlitev za nedoločen čas</i>	<i>Zaposlitev za določen čas</i>	<i>Delo preko kadrovske agencije</i>	<i>Delo s krajšim delovnim časom</i>	<i>Delo na domu</i>	<i>Študentsko delo</i>	<i>Delo preko s. p.</i>	<i>Delo preko podjetne pogodbe</i>
Bruto plača	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<i>Prispevki delavca</i>	221,00	221,00	221,00	221,00	221,00	155,00	355,36	218,60
<i>Splošna olajšava za doh.</i>	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	800,00 ¹	100,00
<i>Osnova za doh.</i>	503,78	503,78	503,78	503,78	503,78	469,77	200,00 ²	681,40
<i>Dohodnina</i>	80,60	80,60	80,60	80,60	80,60	75,16	40,00 ³	170,35
Neto plača	698,40	698,40	698,40	698,40	698,40	769,84	604,64	611,05
<i>Povračilo za prevoz</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	/	/	/	/
<i>Povračilo za malico</i>	128,52	128,52	128,52	128,52	128,52	/	/	/
Izplačilo	926,92	926,92	926,92	926,92	826,4	769,84	604,64	611,05
<i>Regres</i>	53,17	53,17	53,17	53,17	53,17	/	/	/

Vir: Lastno delo.

¹ V primeru s. p.-ja, ki davčno osnovo ugotavlja z upoštevanjem normiranih odhodkov, se postavka nanaša na davčno olajšavo v višini 80 % prihodkov

² Osnova za obračun davka

³ Davek od dohodka iz dejavnosti

Tabela 28: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve ob 4.000 EUR bruto plače.

	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Agencijsko delo	Delo s krajšim delovnim časom	Delo na domu	Študentsko delo	Delo preko s. p.	Delo preko podjetne pogodbe
Bruto plača	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Prispevki delavca	884,00	884,00	884,00	884,00	884,00	620,00	355,36	874,40
Splošna olajšava za doh.	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	3.200,00 ¹	400,00
Osnova za doh.	2.840,78	2.840,78	2.840,78	2.840,78	2.840,78	2.704,78	800,00 ²	2.725,60
Dohodnina	773,34	773,34	773,34	773,34	773,34	727,10	160,00 ³	681,40
Neto plača	2.342,66	2.342,66	2.342,66	2.342,66	2.342,66	2.652,90	3.484,64	2.444,20
Povračilo za prevoz	100,00	100,00	100,00	100,00	/	/	/	/
Povračilo za malico	128,52	128,52	128,52	128,52	128,52	/	/	/
Izplačilo	2.571,18	2.571,18	2.571,18	2.571,18	2.471,18	2.652,90	3.484,64	2.444,20
Regres	53,17	53,17	53,17	53,17	53,17	/	/	/

Vir: Lastno delo.

Delodajalec delavcu za opravljeno delo obračuna plačo, ki mora biti izplačana v denarju. Na plačo, ki jo prejme delavec, ko opravi svoje delo, lahko gledamo s treh različnih vidikov: socialni, ekonomski ter motivacijski. Prvi vidik je **socialni**, saj mora plačilo, ki ga delavec prejme za opravljeno delo, zagotavljati njegovo existenco ter njemu in njegovi družini omogočati dostojno življenje. Poleg osnovne plače, ki jo delavec prejme za čas, ko dela, za dejansko opravljeno delo, mu pripada tudi pravica do nadomestila plače v primeru bolezni, poroda, letnega dopusta. Drugi vidik plače je **ekonomski**. Plača za delodajalca predstavlja strošek dela, zaradi česar teži k čim nižjim plačam. Na ta način si delodajalec zniža stroške produkcije, kar mu omogoča višji dobiček ter večjo konkurenčnost. Tretji in tudi zelo pomemben vidik, ki se ga ne upošteva dovolj, je **motivacijski** vidik. Plača lahko stimulira delavca, da za boljše opravljeno delo prejme višje plačilo, za slabše pa nižje. Interes delodajalca je, da vpliva na motivacijo delavcev, saj če delavec ve, da je za delo, ki ga opravi boljše od preostalih, tudi ustrezno nagrajen, je bolj motiviran in bo svoje delo boljše opravljal (Kresal, 2000, str. 18–20).

Ob upoštevanju zgoraj predstavljene pomembnosti plače za delavca lahko povzamem, da bi delavec izbral zaposlitev, ki mu v danih okoliščinah ponuja najvišje prejemke. Ob nižjih dohodkih, kot je prikazan primer ob mesečni bruto plači 1.000 EUR, bi delavec izbral zaposlitev za nedoločen ali določen čas, ki bi jo sklenil z delodajalcem ali kadrovske agencije. Ob višjih dohodkih pa bi se delavec najverjetneje odločil drugače ter bi izbral odprtje samostojnega podjetja ter preko tega opravljal delo pri naročniku.

3.5 Prejemki zaposlenih ob enakem strošku podjetja

Na izbranem podjetju sem preučil, kakšen je neto prejemek zaposlenega v primeru različne oblike zaposlitve ob enakem strošku podjetja. Preučil sem neto prejemke zaposlenih, ki bi jih prejeli zaposleni ob enakem mesečnem strošku za podjetje 1.500 EUR oziroma v drugem primeru 4.500 EUR. Izračun sem naredil za primer, ko se podjetje odloči, da bo za zaposlenega na mesec namenilo 1.500 EUR ali v drugem primeru 4.500 EUR ter bi bilo podjetju vseeno, kakšno pogodbo sklene z zaposlenim. Na podlagi rezultatov sem izbral, katera oblika zaposlitve je z dohodkovnega vidika najboljša za zaposlenega.

Iz tabele 29 ter 30 je razvidno, da je ob fiksnem strošku podjetja, ki ga nameni za opravljanje dela delavca, je za delavca najboljša izbira delo preko s. p.. Vendar je pri izbiri potrebno upoštevati, da pri s. p. podjetnik ne prejme nadomestila za prevoz na delo in z dela, nadomestila za bolniško odsotnost ter za letni dopust. Če upoštevamo, da delavec na leto koristi 20 dni dopusta ter je v koledarskem letu zaradi bolezni odsoten 5 delovnih dni, potem je za delavca najboljša izbira, da z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi.

Tabela 29: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve, ob 1.500 EUR strošku plače podjetja.

	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Delo preko kadrovske agencije	Delo s krajšim delovnim časom	Delo na domu	Študentsko delo	Delo preko s. p.	Delo preko podjetne pogodbe
Strošek plače	1.500	1.500	1.50	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
Bruto plača	1.095,16	1.095,16	965,96	1.095,16	1.181,29	1.062,60	1.500,00	1.116,24
Prispevki delavca	242,03	242,03	213,00	242,03	261,07	164,70	355,36	244,01
Splošna olajšava za doh.	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	1.200,00 ¹	111,62
Osnova za doh.	577,91	577,91	477,26	577,91	645,00	622,68	300,00 ²	760,61
Dohodnina	92,47	92,47	76,36	92,47	103,20	55,59	60,00 ³	190,15
Neto plača	760,66	760,66	676,12	760,66	817,02	842,31	1.084,64	682,08
Povračilo za prevoz	100,00	100,00	100,00	100,00	/	/	/	/
Povračilo za malico	128,52	128,52	128,52	128,52	128,52	/	/	/
Izplačilo	989,18	989,18	904,64	989,18	945,54	842,31	1.084,64	682,08
Regres	53,17	53,17	53,17	53,17	53,17	/	/	/

Vir: Lastno delo

Tabela 30: Prikaz prejemkov zaposlenih ob posamezni obliki zaposlitve, ob 4.500 EUR stroška plače podjetja.

	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Delo preko kadrovske agencije	Delo s krajšim delovnim časom	Delo na domu	Študentsko delo	Delo preko s. p.	Delo preko podjetne pogodbe
Strošek plače	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500
Bruto plača	3.679,14	3.679,14	3.291,54	3.679,14	3.765,27	3.187,81	4.500	3.348,71
Prispevki delavca	813,09	813,09	727,43	813,09	832,12	494,11	355,36	732,03
Splošna olajšava za doh.	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	275,22	3.600,00 ¹	334,87
Osnova za doh.	2.590,83	2.590,83	2.288,89	2.590,83	2.657,93	2.143,26	900,00 ²	2.281,81
Dohodnina	688,35	688,35	585,69	688,35	711,16	536,18	180,00 ³	570,45
Neto plača	2.177,70	2.177,70	1.978,42	2.177,70	2.221,98	2.465,18	3.764,99	2.046,23
Povračilo za prevoz	100,00	100,00	100,00	100,00	/	/	/	/
Povračilo za malico	128,52	128,52	128,52	128,52	128,52	/	/	/
Izplačilo	2.406,22	2.406,22	2.206,94	2.406,22	2.350,50	2.465,18	3.764,99	2.046,23
Regres	53,17	53,17	53,17	53,17	53,17	/	/	/

Vir: Lastno delo

3.6 Stroški podjetja pri opravljanju dela delavcev

Na izbranem podjetju bom preučil, kakšni so stroški dela v primeru različne oblike zaposlitve delavcev. Preučil bom višino stroška, ki ga ima podjetje pri plačilu plače delavcu 1.000 EUR bruto mesečno ter pri izplačilu plače mesečno 4.000 EUR bruto. Na podlagi rezultatov bom izbral, katera oblika fleksibilne zaposlitve je stroškovno najbolj učinkovita za podjetje.

Pri preračunu prejemka zaposlenih sem upošteval sledeče predpostavke: - da delavec dela polni delovni čas, 21 dni v mesecu, - da delavec prejme povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 100 EUR, - za povračilo stroškov za malico sem upošteval, da podjetje izplačuje 6,12 EUR na obrok ter da je bilo za izbrani mesec 21 delovnih dni. Upošteval sem tudi, da podjetje izplača zakonsko določen letni regres, ki sem ga razmejil čez celo leto. Pri delu s krajšim delovnim časom sem upošteval, da delavec dela 4 ure na dan, torej polovični delovni čas, zaradi česar mora podjetje zaposliti dva delavca, da doseže polni delovni čas. Pri agencijskem delu sem upošteval, da delodajalec opravi vse kadrovske storitve: poišče kandidata, poskrbi za vso administracijo, obračuna plače, obračuna vse prispevke ter nato uporabniku izstavi račun za posredovanje dela delavcev, pri čemer znaša provizija 10 % na bruto znesek.

V tabeli 31 na naslednji strani je prikazan strošek podjetja, ki ga ima podjetje ob zaposlitvi delavcev z različnimi oblikami zaposlitve ter mesečnem plačilu za opravljeno delo 1.000 EUR bruto. Pri pogodbah o zaposlitvi, ki jih ureja zakon o delovnih razmerjih, mora delodajalec na bruto znesek obračunati prispevke ter povračilo stroškov za malico ter prevoz na delo in z dela. Pri delu s krajšim delovnim časom sem upošteval, da podjetje zaposluje dva delavca ter s tem doseže polno zapolnitev delovnega mesta, zaradi česar je strošek za malico ter prevoz dvakraten.

Podjetje pri plačilu podjetniku za opravljeno delo izplača znesek na računu, ki je enak strošku, ki ga ima podjetje, medtem ko mora pri plačilu podjemniku ter dijaku plačati še prispevke za zdravstveno zavarovanje ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Pri podjemni pogodbi mora podjetje plačati še poseben davek v višini 25 %. Pri plačilu študentom podjetje obračuna prispevke delodajalca ter koncesijsko dajatev. Na končni znesek je podjetje obvezano k plačilu davka na dodano vrednost.

Iz tabele 31 je viden rezultat, da ima podjetje pri plačilu mesečne plače zaposlenemu v višini 1.000 EUR bruto najnižje stroške pri sklenitvi pogodbe s samostojnim podjetnikom. Omejitev pri tej zaposlitvi je, da delavec dela ne more vseskozi opravljati pri enem izvajalcu. V primeru, da podjetje potrebuje zaposlenega za polni delovni čas, je druga najcenejša oblika zaposlitev z opravljanjem dela na domu. Vendar so tudi pri tej zaposlitvi določene omejitve, saj takšna oblika dela ni možna pri vseh vrstah del. Takšno obliko zaposlitve bi priporočal izbranemu podjetju za zaposlitev osebe v trženju, če potrebuje osebo za polni delovni čas. Oseba, ki bo zadolžena za oglaševanje, lahko opravlja delo na domu, saj ni nujno potrebna

fizična prisotnost v podjetju, delo z oddaljenim dostopom omogoča tudi informacijska tehnologija. V primeru, da podjetje osebo potrebuje manj kot za polni delovni čas, bi predlagal zaposlitev preko s. p.-ja. Takšna oblika zaposlitve pa ni možna v primeru zaposlitve za opravljanje proizvodnih del, na izbranem podjetju v primeru mizarских del, če bi podjetnik opravljal delo v prostorih delodajalca.

V tem primeru lahko podjetje sklene podjemno pogodbo, s katero se podjemnik zaveže, da bo v določenem roku opravil delo po navodilih naročnika. Takšno pogodbo bi izbranemu podjetju svetoval v primeru, ko podjetje prejme večje naročilo, ki ga ne bi uspeli izvesti z danimi zaposlenimi, delavcev pa po opravljenem delu ne bi več potrebovali. V tem primeru podjetje plača pogodbeno določen znesek, v katerem obračuna prispevke delodajalca, kar predstavlja celoten znesek. Delodajalec delavcu ne rabi izplačati povračila za malico, potnih stroškov, regresa ter nadomestila za primere bolniške odsotnosti. Po opravljenem delu ali ob prekinitvi sodelovanja delodajalec tudi ni dolžan plačati odpravnine.

V kolikor podjetje potrebuje zaposlenega dalj časa ter želi vzpostaviti dolgoročno vez, kjer bi imeli obe pogodbeni stranki dolgoročne koristi, bi podjetju predlagal zaposlitev za nedoločen čas. Podjetje sicer ne bi imelo najnižjih stroškov, vendar pa bi lahko pridobilo dodatne ugodnosti. Novi zaposleni bi z novimi znanji ter inovativnostjo podjetju lahko prinesel nove, stroškovno bolj učinkovite načine dela, ali pa bi podjetju zagotovil nove stranke. Potencialnih možnosti je torej veliko, katere lahko odtehtajo sprva višje stroške dela.

V tabeli 32 na naslednji strani sem tako kot za prejemke zaposlenih naredil tudi izračun stroškov, ki jih ima podjetje pri plačilu mesečne bruto plače 4.000 EUR. Zanimalo me je predvsem, ali prihaja do spremembe glede najcenejše oblike zaposlitve za delodajalca, ob višjih izplačilih bruto plač zaposlenim.

Iz tabele 32 lahko vidimo, da je za podjetje še vedno stroškovno najbolj učinkovita izbira zaposlitev delavca preko samostojnega podjetnika. Enako je druga najcenejša izbira za opravljanje dela na domu, sledi zaposlitev za nedoločen oziroma določen čas. Do večje spremembe prihaja pri podjemni pogodbi zaradi cedularne obdavčitve posebnega davka, saj so višji zneski obdavčeni več.

Tabela 31: Prikaz stroškov podjetja ob posamezni obliki zaposlitve ob izplačilu 1.000 EUR bruto plače zaposlenemu.

	<i>Zaposlitev za nedoločen čas</i>	<i>Zaposlitev za določen čas</i>	<i>Agencijsko delo</i>	<i>Delo s krajšim delovnim časom</i>	<i>Delo na domu</i>	<i>Študentsko delo</i>	<i>Delo preko s. p.</i>	<i>Delo preko podjetne pogodbe</i>
Bruto plača	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<i>Prispevki delodajalca</i>	161,00	161,00	161,00	161,00	161,00	337,40	/	343,80
<i>Povračilo materialnih stroškov</i>	228,52	228,52	228,52	457,04	128,52	/	/	/
<i>Davek na dodano vrednost</i>	/	/	/	/	/	74,23	/	/
<i>Strošek delodajalca</i>	1.389,52	1.389,52	1.528,47	1.618,04	1.289,52	1.411,63	1.000,00	1.343,80

Vir: Lastno delo.

Tabela 32: Prikaz stroškov podjetja ob posamezni obliki zaposlitve ob izplačilu 4.000 EUR bruto plače zaposlenemu.

	<i>Zaposlitev za nedoločen čas</i>	<i>Zaposlitev za določen čas</i>	<i>Agencijsko delo</i>	<i>Delo s krajšim delovnim časom</i>	<i>Delo na domu</i>	<i>Študentsko delo</i>	<i>Delo preko s. p.</i>	<i>Delo preko podjetne pogodbe</i>
<i>Bruto plača</i>	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
<i>Prispevki delodajalca</i>	644,00	644,00	644,00	644,00	644,00	1.349,60	/	1.375,20
<i>Povračilo materialnih stroškov</i>	228,52	228,52	228,52	457,04	128,52	/	/	/
<i>Davek na dodano vrednost</i>	/	/	/	/	/	296,91	/	/
<i>Strošek delodajalca</i>	4.872,52	4.872,52	5.359,77	5.101,04	4.772,52	5.646,51	4.000,00	5.375,20

Vir: Lastno delo.

3.7 Ugotovitve in predlog podjetju o obliki zaposlitve delavca

Na podlagi zgornjih izračunov ugotavljam, da je za delavca pri nižjih dohodkih najboljša izbira zaposlitev za nedoločen čas. Ta zaposlitev nudi tudi največjo varnost za delavca. Delavec ima zagotovljeno plačilo, zdravstveno zavarovanje, pokojninsko dobo, nadomestilo za bolniško odsotnost, regres za letni dopust ter odpravnino v primeru redne odpovedi s strani delodajalca. Če si zaposleni želi več svobode, bolj prilagodljiv urnik dela, ali pa se ne želi zavezati k enemu podjetju dolgoročno, bi predlagal zaposlitev za določen čas, v primeru fleksibilnejšega urnika ter večje svobode pa opravljanje dela na domu.

Pri večjih dohodkih na mesečni ravni je za delavca najboljša izbira, da opravlja delo preko samostojnega podjetnika. Vendar je pri tej izbiri potrebno poudariti, da delavec ne prejme nadomestila v primeru bolniške odsotnosti ter nima plačanega letnega dopusta. Prav tako ne dobi povrnjenega stroška za prevoz na delo ter za malico. Poudaril bi tudi, da sem za izračun upošteval, da delavec dela vse dni v mesecu ter sem njegov mesečni zaslužek prenesel na letno raven. V primeru, da delavec v letu koristi 20 delovnih dni dopusta ter je v letu bolniško odsoten 5 dni, bi bila razlika med dohodki v koledarskem letu med s. p. in redno zaposlitvijo manjša za 50 %.

Za podjetje je pri nižjih mesečnih bruto plačah, okoli 1.000 EUR, najboljša izbira, da delavca zaposli preko samostojnega podjetnika. V primeru, da podjetje potrebuje zaposlenega za delovno mesto, kjer ni nujna fizična prisotnost v podjetju ter je delo možno opravljati s pomočjo informacijske tehnologije, je druga najboljša izbira redna zaposlitev delavca, ki bo delo opravljal na domu. Vendar je pri tej obliki prav tako sklenjena pogodba o zaposlitvi, pri kateri je delodajalec dolžan delavcu plačati regres, nadomestilo za bolniško odsotnost in dopust ter druge ugodnosti, ki jih ima delavec in jih navaja ZDR-1. Izplačilo le-teh obveznosti za delodajalca predstavljajo visok strošek. V primeru bolniške odsotnosti delavca mora delodajalec za čas njegove odsotnosti zagotoviti nadomeščanje, kar podjetju prinese nove stroške, zaposlitev novega zaposlenega za čas nadomeščanja ter tudi izgubo časa, ki ga porabi za iskanje novega kadra, selekcijo kadra ter uvajanje na delovno mesto. Zaradi omenjenega bi podjetju svetoval zaposlitev delavcev preko kadrovske agencije. V tabeli 29 je sicer vidno, da je zaposlitev delavca preko agencije dražje, kot katera druga oblika, vendar bi imelo podjetje pri tej izbiri naslednje prednosti:

- izbor kandidatov ter prvo selekcijo lahko opravi agencija, s čimer ima podjetje prihranek časa ter običajno agencija delodajalcu posreduje primernejše kandidate, kot če bi izbiral sam,
- agencija lahko opravi celoten postopek izbora kandidata, uredi vso dokumentacijo, zdravniške preglede, prijavo v zavarovanja,
- ob neustreznem delavcu, ki ne izpolnjuje pričakovanj uporabnika, ga lahko le-ta zamenja za ustreznjšega delavca, ki ga prav tako zagotovi agencija,

- podjetje lahko prepusti celotno kadrovsko funkcijo agenciji, kar pomeni, da podjetje ne potrebuje zaposlovati kadrovnikov ter prenese aktivnosti na agencijo, obračun plač, izbor novega kadra, s čimer podjetje zniža stroške dela ter čas, ki ga lahko nameni za druge dejavnosti.

Pri višjih izplačilih mesečnih bruto plač je za podjetje prav tako najboljša izbira, da zaposli delavca preko samostojnega podjetnika ali pa da delavec opravlja delo na domu. Ob omenjenih predlogih je treba upoštevati, da samostojni podjetnik pri delodajalcu ne sme opravljati celotnega delovnega časa ter v njegovih prostorih, saj če gre za elemente delovnega razmerja, ga lahko doleti visoka kazen. Delo na domu ni primerno za opravljanje vseh del, na primer mizarstva, saj delavec najverjetneje nima na voljo enake delovne opreme, kot jo ima delodajalec.

SKLEP

Podjetja, ki nastopajo na trgu dela v vlogi povpraševalca po delu, s ciljem obstati na trgu, iščejo poti in načine, kako določen gospodarski rezultat doseči s čim nižjim vložkom oziroma kako za določeno ceno od posameznega ponudnika dela dobiti maksimalen učinek. Tradicionalne oblike dela, ki temeljijo na delovnem razmerju, čedalje bolj izgubljajo na pomenu ter jih vse pogosteje nadomeščajo nove, civilnopravne oblike dela. Slednje sicer na eni strani pomenijo nižji strošek za naročnika dela, na drugi strani pa vse bolj negotov in vse manj varen položaj ponudnikov dela.

Slabost atipičnih oblik dela je predvsem neenakost položaja v sistemu socialne varnosti z delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Izvzem iz zdravstvenega in pokojninskega varstva ter varstva za brezposelnost predstavlja za delavca velik minus. Tega minusa pa delavec ne občuti le danes ali jutri, temveč predvsem ob koncu delovne dobe, ko se posameznik želi upokojiti ter ugotovi, da pokojnina ni tako visoka, kot bi si jo zaslužil.

Dobra stran zaposlovanja z atipičnimi oblikami je možnost alternative stanju brezposelnosti, saj le-te oblike lahko predstavljajo edino možnost aktivne vloge posameznika na trgu dela. V času krize se je število brezposelnih v Sloveniji močno povečalo in delavci so vse dalj časa ostajali doma. Začeli so iskati rešitve, da bi pričeli ponovno delati, kar so jim omogočale civilnopravne oblike dela. Posamezniki so ohranjali upanje, da jim bo atipična oblika zaposlitve ponudila možnost, da se bodo v prihodnosti pri delodajalcu zaposlili v obliki delovnega razmerja.

Težava Slovenije je predvsem neupoštevanje zakonodaje. Zakoni jasno in dobro opredeljujejo delovno razmerje ter obveznosti in pravice, ki izhajajo iz takšnega razmerja, vendar je kljub vsemu veliko kršitev in izkoriščanja s strani delodajalcev. Svoje delo bi morali bolje opravljati inšpektorati ter davčni organi. Morale bi se vzpostaviti boljše kontrole, ki bi se izvajale pogosteje, še posebej v panogah in podjetjih, kjer je tveganje za pojav kršitev visoko. Z razvojem tehnologije, ki je vse boljša, naprednejša in tudi

pametnejša, bi lahko razvili sistem, ki bi avtomatsko opozarjal na možne kršitve. Takšen primer bi bilo moč vpeljati pri študentskih servisih. Podjetje konec meseca študentskemu servisu posreduje podatke o študentu, opravljeno število ur ter urno postavko. Sistem bi tako lahko na podlagi vnesenega števila ur, ki bi v določenem obdobju presegel maksimalno določeno število ur, opozarjal, da študent opravlja delo nepretrgoma za polni delovni čas ter je možna prisotnost elementa delovnega razmerja.

Država bi morala z različnimi ukrepi spodbujati delodajalce k zaposlovanju delavcev z delovnim razmerjem. Spodbude za zaposlovanje mlade, neizkušene delovne sile, z znižanjem obveznosti za plačevanje prispevkov. Tako bi se mladi po končanem študiju lažje in hitreje zaposlili ter začeli pridobivati izkušnje. S tem bi se zmanjšalo število odhodov mladih v tujino, ali iskanje poti, kako priti do študentskega statusa ter še naprej opravljati študentsko delo, ki ima vse elemente delovnega razmerja. Država bi z zniževanjem prispevkov pomagala tudi podjetjem, ki se srečujejo s težavami in imajo namen odpuščati. Zaposleni bi tako obdržal zaposlitev in stik z delom, znanjem, državi pa ne bi bilo treba plačevati nadomestila za brezposelnost. S tem bi država preprečila dolgoročno brezposelnost, ki se pojavlja, ko so nezaposleni zaradi visokih nadomestil za brezposelnost demotivirani k iskanju zaposlitve ter raje ostajajo doma.

Podjetja se bodo morala prilagajati tudi novim generacijam, generaciji Y in Z, ki bosta igrali vse pomembnejšo vlogo na trgu dela. Raziskave kažejo, da če imajo možnost izbire, si mladi želijo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Zavedajo se, da so civilne pogodbe običajno sklenjene za sezonska dela, z omejenim časom trajanja. Ob poteku časa, za katerega so bile sklenjene, pa nimajo pravice do nadomestila za brezposelnost. Zavedajo se tudi, da jim takšne pogodbe ne nudijo varnosti, negotovi so glede prihodnosti, glede zaposlitve ter tudi glede reševanja stanovanjskega problema. Mladi dalj časa ostajajo doma, saj jim kratkoročne zaposlitve ne omogočajo zadolževanja pri bankah ter možnosti nakupa stanovanja. Tako se mladi tudi redkeje ali pozneje odločajo za ustvarjanje družine, kar vodi v staranje prebivalstva in pomanjkanje delovne sile.

Delodajalci izkoriščajo atipične oblike zaposlitve, saj v njih delavci vidijo zlasti prednosti v večji možnosti za zaposlitev in priložnosti za zaslužek, ki je lahko višji. Delodajalci pa se ne zavedajo, da se negativne strani atipičnih oblik zaposlitev nanašajo na izgubo dolgoročnega občutka varnosti, ki ga je zaposlenim dajalo delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za delodajalce predstavlja večja prožnost trga dela možnost hitrega prilagajanja tržnim spremembam z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih in s tem doseganja večje konkurenčnosti, negativna stran pa je vse pogostejše odpuščanje zaposlenih. Mnogi delodajalci so na odpuščanje delavcev precej neobčutljivi, vendar se lahko pri vse pogostejši fluktuaciji delovne sile pojavijo določene negativne posledice tudi za podjetje. Z izgubo zaupanja zaposlenih se spremeni tudi splošno mnenje v javnosti o podjetju in v prihodnosti se lahko zgodi, da bo podjetje zaradi nezaupanja delavcev imelo določene težave pri pridobivanju visoko usposobljenih delavcev ali drugih strokovnjakov (Ignjatović, Kramberger, 2000).

Najti je potrebno pravo razmerje med učinkovitostjo trga dela ter ustrezno zaščito delavcev. Ekstremno rigidna politika zaposlovanja zmanjšuje stopnjo sodelovanja delovne sile, povečuje brezposelnost ter premešča delavce v neformalno gospodarstvo. Fleksibilnejša zakonodaja spodbuja ustvarjanje novih delovnih mest ter je ključna za rast in razvoj novih podjetij. Fleksibilnejše gospodarstvo se lažje prilagaja ekonomskim šokom, poslovnim ciklom ter dolgoročnim strukturnim premikom v gospodarstvu. Gospodarstva, kjer je zaščita delavcev visoka, se ne morejo hitro odzvati na pretrese na trgu.

LITERATURA IN VIRI

1. Avsec, T., Čuček, V., Faganelj, M., Mlakar, S., Molka, A. & Ravnikar, T. (2007). *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
2. Bajuk Mušič, A., Čižman, M., Hieng, R., Koželj, S., Odar, M., Prusnik, M. & Zupančič V. (2016a). *Slovenski računovodski standardi (2016), z dodanimi Pravili skrbnega računovodenja*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
3. Bajuk Mušič, A., Čižman, M., Hieng, R., Koželj, S., Odar, M., Prusnik, M. & Zupančič V. (2016b). *Slovenski računovodski standardi (2016) v praksi, z dodanimi Pravili skrbnega računovodenja*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
4. Belovič, M. (2015). Zgled: kako zaposlovati za nedoločen čas. *Delo*. Pridobljeno 1. avgusta 2018 iz <https://www.delo.si/gospodarstvo/trg-dela/zgled-zaposlovanje-za-nedolocen-cas.html>
5. Bizovičar, M. & Kolarič, S. (2017, 9. marec). Zaposleni prek agencije niso na slabšem. *Delo*. Pridobljeno 29. avgusta 2018 iz <https://www.delo.si/gospodarstvo/kariera/zaposleni-prek-agencije-niso-na-slabsem.html>
6. Cazes, S. & Nesporova, A. (2003). *Labour markets in transition; Balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
7. Dakić, L. (2018). 9 možnosti, kako lahko plačate zunanjemu sodelavcu in koliko vas to stane. *Finance*, 153, 2–3.
8. Cigoj, J. (2016). *Kdaj lahko študent zahteva pogodbo o zaposlitvi*. Pridobljeno 30. avgusta 2018 iz <https://www.delo.si/znanje/izobrazevanje/pravo-za-vse-kdaj-ima-student-pravico-zahtevati-pogodbo-o-zaposlitvi-za-nedolocen-cas.html>
9. Damijan, J. (2016). *Konec magije fleksibilne varnosti na trgu dela*. Objava na blogu. Pridobljeno 10. septembra 2018 iz <https://damijan.org/2016/12/20/konec-magije-fleksibilne-varnosti-na-trgu-dela/>
10. Data d. o. o. (2016a). *Kaj so stroški dela in kaj stroški povračil?* Pridobljeno 15. junija 2018 iz <https://data.si/blog/2016/09/29/kaj-so-stroski-dela-in-kaj-stroski-povracil/>
11. Data d. o. o. (2016b). *Ali lahko študent zahteva plačano malico in prevoz?* Pridobljeno 15. junija 2018 iz <https://data.si/blog/2016/08/02/ali-lahko-student-zahteva-placano-malico-in-prevoz/>

12. Dernovšek, I. (2017, 13. marec). *Vse več agencijskih delavcev in vse več dobičkov agencij*. Pridobljeno 21. avgusta 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042765438>
13. Dnevnik. (2006). *Nekdanji minister Janez Drobnič je govoril o skandinavskem oziroma danskem modelu, po katerem naj bi se zgledovali tudi pri nas. Vendar danski model deluje v drugačnih okoliščinah. Koliko se lahko, če se sploh lahko, zgledujemo po danskem modelu?* Dnevnik. Pridobljeno 20. avgusta 2018 iz <https://www.dnevnik.si/217000>
14. Dnevnik. (2012). Delo od doma ima prednosti in slabosti. Dnevnik. Pridobljeno 20. avgusta 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042482911>
15. Domadenik, P. & Koman, M. (2009). *Togost stroškov dela pri prilagajanju gospodarskim gibanjem*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
16. Drevenšek, S. (2017, 17. december). *Že zaposlujete milenijce?* Svet kapitala. Pridobljeno 1. septembra 2018 iz https://svetkapitala.delo.si/ikonomija/ze-zaposlujete-milenijce-4371?meta_refresh=true
17. Employment flexibility index 2018. (2018). *Lithuanian Free Market Institute*. Pridobljeno 25. avgusta 2018 iz https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2017/12/Employment-Flexibility-Index-2018_-LFMI.pdf
18. Eurofund. (2017, 18. oktober). *Living and working in Slovenia*. Pridobljeno 15. septembra 2018 iz <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia#working-time>
19. Eurofund. (2018, 3. avgust). *Living and working in Slovenia*. Pridobljeno 15. septembra 2018 iz <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/country/slovenia?section=2>
20. Eurostat. (2017). *Plače in stroški dela*. Pridobljeno 10. junija 2018 iz http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/sl
21. Ferlič Žgajnar, B. (2018, 8. september). *Plačan za pet dni, delaš le štiri*. Delo, str. 6.
22. Flexicurity. (2018). *The Danish Agency of Labour Market and Recruitment*. Pridobljeno 15. septembra 2018 iz <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/>
23. Galič, J. (2007). *Obdavčitev plač in drugih dohodkov iz zaposlitve po novi davčni zakonodaji*. Ljubljana: Legat.
24. Graham-McLay, C. (2018, 19. julij). *A 4-Day Workweek? A Test Run Shows a Surprising Result*. Pridobljeno 17. septembra 2018 iz <https://www.nytimes.com/2018/07/19/world/asia/four-day-workweek-new-zealand.html>
25. Heathfield, S. M. (2017, 8. november). *Employee management*. Pridobljeno 17. septembra 2018 iz <https://www.thebalancecareers.com/tips-for-managing-millennials-1918678>
26. Hočevar, M., Igličar, S. & Zaman, M. (2002). *Osnove računovodstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
27. Hreščak, A. (2016, avgust). *Prikrita delovna razmerja: Furs znova preganja »samostojne podjetnike«*. Dnevnik. Pridobljeno 10. septembra 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042748499>

28. Ignjatovič, M. & Kramberger, A. (2000). *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*. Radenci: Statistični dnevi.
29. Janssen, R. (2013). *Flexicurity: The Model That Never Was*. Pridobljeno 15. septembra 2018 iz <https://www.socialeurope.eu/flexicurity-model-never>
30. Jensen, P. H. (2017). Danish flexicurity: preconditions and future prospects. *Industrial Relations Journal*, 48(3), 218–230.
31. Kavčič, S., Klobučar Mirovič, N. & Vidic, D. (2007). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
32. Krašovec, D., Trampuš, L. & Trampuš, S. (2010). *Novosti na področju delovnih razmerij 2010/2011*. Ljubljana: Primath.
33. Kresal, B. (2000). *Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal*. Lesce: Orisis.
34. Kruhar Puc, R. & Galič, J. (2005). *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Ljubljana: Legat.
35. Kuralt, Š. (2017, 10. marec). Delo prek agencije ali 'agencije' v tujini. *Delo*. Pridobljeno 25. avgusta 2018 iz <https://www.delo.si/gospodarstvo/kariera/delo-prek-agencije-ali-agencije-v-tujini.html>
36. K. S. (2017, 5. januar). Švedska opaža pozitivne rezultate poskusnega šesturnega delovnika. *Rtvslo*. Pridobljeno 15. avgusta 2018 iz <https://www.rtvslo.si/svet/svedska-opaza-pozitivne-rezultate-poskusnega-sesturnega-delovnika/411703>
37. Lithuanian Free Market Institute. (2018). Employment Flexibility Index 2018. Pridobljeno 20. septembra 2018 iz https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2017/12/Employment-Flexibility-Index-2018_LFMI.pdf
38. Lokar, S. (2017, 20. maj). Dela je toliko, da agencije želijo priti k delavcem domov. *Dnevnik*. Pridobljeno 29. avgusta 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042772531>
39. Ma. La. (2018). Mladi si najbolj želijo rednih zaposlitev za nedoločen čas. *Rtvslo MMC*. Pridobljeno 1. avgusta 2018 iz <https://www.rtvslo.si/slovenija/mladi-si-najbolj-zelijo-rednih-zaposlitev-za-nedolocen-cas/453475>
40. Maljevac, S. (2018, 9. avgust). *Bodo milenijci res delali do konca svojega življenja?* Pridobljeno 5. septembra 2018 iz <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/bodo-milenijci-res-delali-do-konca-svojega-zivljenja>
41. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2018). *Minimalna plača*. Pridobljeno 28. avgusta 2018 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/
42. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (brez datuma). *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Pridobljeno 20. junija 2018. iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/

43. Moja zaposlitev. (2016). *Oblike dela in zaposlovanja*. Pridobljeno 20. junija 2018 iz <https://www.mojazaposlitev.si/novice/delodajalci/Oblike-dela-in-zaposlovanja-945.php>
44. Myers, K. K. & Sadaghiani, K. (2010, 5. marec). *Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance*. Springer. Pridobljeno 17. septembra 2018 iz <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10869-010-9172-7.pdf>
45. Primožič, K. & Zunec, L. (2013, 18. julij). *Zakaj zaposlovati preko kadrovske agencije?* Pridobljeno 20. avgusta 2018 iz <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/zakaj-zaposlovati-preko-kadrovske-agencije>
46. Prezelj, M. (2016). Je generacija milenijcev muhasta ali le poskuša preživeti v začaranem krogu nespodbudnega okolja? *Siolnet*. Pridobljeno 24. julija 2018 iz <https://siol.net/novice/slovenija/je-generacija-milenijcev-muhasta-ali-le-poskusa-prezivet-v-zacaranem-krogu-nespodbudnega-okolja-421903>
47. Računovodja. (brez datuma). *Študentsko delo*. Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://www.racunovodja.com/Izracuni/2015/StudentskoDelo>
48. Računovodja. (2018). Informativni izračuni plače 2018. Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://www.racunovodja.com/izracuni/place2018/>
49. Statistični urad Republike Slovenije. (2018a). Plače in stroški dela. Pridobljeno 10. junija 2018 iz <http://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15>
50. Statistični urad Republike Slovenije. (2018b). *Povprečne mesečne plače v Sloveniji za februar 2018*. Pridobljeno 15. junija 2018 iz <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7367>
51. Sicherl, P. (2003). *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Households, Work and Flexibility.
52. Sinek, S. (brez datuma). *Millennials*. Pridobljeno 15. avgusta 2018 iz <https://startwithwhy.com/library/millennials/>
53. Setnikar, N. (2016). *Odgovor strokovnjaka: Različne oblike dela. Mladi podjetnik*. Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/odgovor-strokovnjaka-razlicne-oblike-dela>
54. Sodna praksa. (2018). *Sodbe*. Pridobljeno 1. avgusta 2018 iz <http://www.sodnapraksa.si/search.php>
55. Šetinec Tekavc, M. & Tekavc, J. (2008). *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
56. Tičar, L. (2012). *Nove oblike dela; Kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* Ljubljana: Pravna fakulteta.
57. Turk, I., Kavčič, S., Kokotec-Novak, M., Koželj, S. & Odar, M. (2004). *Finančno računovodstvo; splošni del*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
58. Valjavec, U. (junij, 2017). Revni mladi si želijo dejavnejše inšpekcije. *Rtvslo*. Pridobljeno 10. septembra 2018 iz <https://www.rtvsllo.si/slovenija/revni-mladi-si-zelijo-dejavnejse-inspekcije/424173>

59. Voucherland. (brez datuma). *How Many Productive Hours in a Work Day? Just 2 Hours, 23 Minutes...* Pridobljeno 20. avgusta 2018 iz <https://www.vouchercloud.com/resources/office-worker-productivity>
60. Wilthagen, C. & Tros, F. (brez datuma). *The Concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets.* Pridobljeno 15. septembra 2018 iz <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>
61. Weller, C. (2017, 27. september). *Research suggests there's a case for the 3-hour workday.* Pridobljeno 10. septembra 2018 iz <https://www.businessinsider.com.au/8-hour-workday-may-be-5-hours-too-long-research-suggests-2017-9?r=US&IR=T>
62. Zaposlen. (brez datuma). *Delavcu najbolj prijazne oblike zaposlitve.* Pridobljeno 1. avgusta 2018 iz <http://www.zaposlen.com/delavcu-najbolj-prijazne-oblike-zaposlitve.html>
63. Zaposlitev. (brez datuma). *Različni načini zaposlitve- delo za kakšno ceno?* Pridobljeno 20. julija 2018 iz <https://www.zaposlitev.info/kariera/razlicni-nacini-zaposlitve-delo-za-kaksno-ceno/>
64. Zaposlenost, delovna aktivnost. (2017). *Vlada Republike Slovenije.* Pridobljeno 29. avgusta 2018 iz http://www.vlada.si/teme_in_projekti/strategija_dolgozive_druzbe/zaposlenost_delovna_aktivnost/
65. ZRSZ. (2018, februar). *Obvestilo za javnost. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.* Pridobljeno 14. septembra 2018 iz https://www.ess.gov.si/_files/10921/Trg_dela_februar_2018.pdf
66. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (brez datuma). *Prvi odziv ZSSS na priporočila OECD.* Pridobljeno 31. avgusta 2018 iz <https://www.zsss.si/prvi-odziv-zsss-na-priporocila-oecd/>
67. Žlogar, M. (2017). *Težava Slovenije ni višina stroškov dela, ampak njihovo razmerje do dodane vrednosti.* Pridobljeno 15. junija 2018 iz <https://siol.net/posel-danes/osebne-finance/tezava-slovenije-ni-visina-stroskov-dela-ampak-njihovo-razmerje-do-dodane-vrednosti-439>