

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

REFORMA IN ANALIZA TRGA DELA V SLOVENSKEM TURIZMU

Ljubljana, marec 2015

KRISTINA LOVŠIN

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Kristina Lovšin, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Reforma in analiza trga dela v slovenskem turizmu, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Mitjo Kovač in sosvetovalko izr. prof. dr. Ljubico Knežević Cvelbar.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 17. 3. 2015

Podpis avtorice: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TRG DELA	3
1.1 Stanje trga dela v Sloveniji in članicah Evropske unije.....	3
1.1.1 Ključni strateški dokumenti Evropske unije za urejanje področja trga dela	7
1.1.2 Primerjava nekaterih statističnih kazalcev med trgom dela v Sloveniji in trgom dela v ostalih državah Evropske unije	10
1.2 Trg dela v Sloveniji pred in med gospodarsko krizo	13
1.2.1 Spremembe na trgu dela v obdobju 1995–2005.....	13
1.2.2 Spremembe na trgu dela v obdobju 2008–2012.....	15
1.3 Trg dela v slovenskem turizmu	19
1.3.1 Sektor gostinske nastanitvene dejavnosti, dejavnosti strežbe jedi in pijač in dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	22
1.3.2 Opredeljeni statistični kazalci v slovenskem turizmu	24
2 OBDAVČITEV V SLOVENIJI	27
2.1 Davek na potrošnjo	28
2.2 Davek na delo	30
2.3 Davek na kapital	33
3 PRAVNA UREDITEV PRED REFORMO TRGA DELA.....	33
3.1 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti	35
3.2 Zakon o urejanju trga dela	37
3.2.1 Izvajalci ukrepov na trgu dela	39
3.2.2 Ukrepi države na trgu dela	40
3.3 Zakon o delovnih razmerjih	44
4 REFORMA TRGA DELA.....	47
4.1 Ocena stanja na trgu dela in cilji reforme trga dela	48
4.2 Pomembnejše spremembe novele Zakona o urejanju trga dela	53
4.2.1 Odprava obvezne javne objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.....	54
4.2.2 Uvedba začasnega in občasnega dela.....	55
4.2.3 Denarno nadomestilo v primeru brezposelnosti.....	56
4.3 Pomembnejše spremembe v Zakonu o delovnih razmerjih	57
4.3.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas	59
4.3.2 Ureditev agencijskega dela	61
4.3.3 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, prokuristi in vodilnimi delavci	62
4.3.4 Poenostavitev postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi	62
4.3.5 Pravice, obveznosti in odgovornosti delovnega razmerja.....	64
4.3.6 Ekonomsko odvisna oseba	65

4.4	Pot do cilja - povečanje fleksibilnosti in zmanjšanje segmentacije.....	65
5	EMPIRIČNA ANALIZA REZULTATOV V SEKTORJU GOSTINSKE NASTANITVENE DEJAVNOSTI, DEJAVNOSTI STREŽBE JEDI IN PIJAČ IN DEJAVNOSTI POTOVALNIH AGENCIJ, ORGANIZATORJEV POTOVANJ IN S POTOVANJI POVEZANIH DEJAVNOSTI.....	68
5.1	Namen in cilj empirične analize z opredelitvijo hipotez	69
5.2	Metodologija.....	69
5.3	Analiza rezultatov in glavne ugotovitve	71
5.3.1	Preverjanje raziskovalnih hipotez	72
5.3.2	Glavne ugotovitve.....	74
	SKLEP.....	75
	LITERATURA IN VIRI.....	79
	PRILOGE	

KAZALO SLIK

Slika 1:	Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih, v obdobju 2011–2014.....	4
Slika 2:	Stopnje delovne aktivnosti v izbranih državah Evropske Unije, v starostni skupini 15–64 let, za obdobje 2007–2013, vrednost v %	11
Slika 3:	Stopnje registrirane brezposelnosti v Evropski Uniji, letno povprečje za leto 2013, vrednost v %	11
Slika 4:	Stopnje dolgotrajne brezposelnosti v petih državah Evropske Unije, v obdobju 2007–2013, vrednost v %	12
Slika 5:	Stopnje registrirane in anketne brezposelnosti, vrednost v %	17
Slika 6:	Delovno aktivni v Sloveniji glede na dejavnost v letu 2012 in 2013, vrednost v %	25
Slika 7:	Delovno aktivno prebivalstvo v sektorju dejavnosti gostinstva in potovalnih dejavnosti, v mesecu decembru med leti 2005–2013, oktober 2014.....	26
Slika 8:	Povprečne neto mesečne plače v sektorju dejavnosti gostinstva in potovalnih dejavnosti, v mesecu decembru med leti 2005–2013 in oktober 2014.....	26
Slika 9:	Delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti, v starostni skupini 15–64 let, za obdobje 2000–2013, vrednost v %	49
Slika 10:	Delež začasno zaposlenih po starostnih skupinah v skupni zaposlenosti, za obdobje 2004–2013, vrednost v %	50

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Primerjava števila brezposelnih po anketi o delovni sili in registru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v tisočih	14
Tabela 2:	Deleži posameznih skupin brezposelnih (vrednost v % od povprečnega letnega števila registrirano brezposelnih).....	15
Tabela 3:	Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, vrednost v %	17

Tabela 4: Število registriranih brezposelnih v Sloveniji, leto 2014.....	18
Tabela 5: Vrste in stopnje prispevkov	32
Tabela 6: Primerjava trajanja upravičenosti pravic do prejemanja nadomestila v Zakonu za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti in Zakonu o urejanju trga dela	43
Tabela 7: Dosežena starost delavcev, kot pogoj za starostno upokojitev, v prihodnjih letih	64
Tabela 8: Vzorec anketnega vprašalnika	72
Tabela 9: Hi-kvadrat test H1	73
Tabela 10: Hi kvadrat test H2	73
Tabela 11: Hi-kvadrat test H3.....	74

UVOD

Trg dela v Sloveniji se trenutno še vedno sooča s posledicami, ki jih je prinesla gospodarska kriza, saj je prišlo do velike zaostritve stanja med iskalci zaposlitve. Če se ozremo deset let nazaj, problem brezposelnosti še ni bil tako izrazit, saj je število delovno aktivnih takrat naraščalo, v kasnejših letih ob prisotnosti gospodarske krize pa se je zgodilo ravno obratno, saj je prišlo do odpuščanj in stečajev, kar je povzročilo padec delovne aktivnosti, kateri se nadaljuje še danes. Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, je bila vrsto let prevladujoča oblika zaposlitve, ugodnosti in pričakovanja iskalcev zaposlitve pa so usmerjena ravno v to vrsto zaposlitve. Zaposleni se srečujejo s spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, kar vodi v povečanje atipičnih zaposlitev. Atipične zaposlitve Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr., v nadaljevanju ZDR-1) umešča med posebnosti pogodbe o zaposlitvi, med katere spadajo 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 in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije (v nadaljevanju ZRSZ) (2015) med atipične oblike zaposlitve uvršča tudi samozaposlovanje, delo na domu in na daljavo, rotacijo delovnega mesta in pridobitev statusa kmeta in družinskega pomočnika. Atipične zaposlitve iskalcem zaposlitve predstavljajo dva različna svetova, ki postavljata problem segmentiranosti in fleksibilnosti trga dela na vrh ureditve trga dela. Fleksibilizacija trga dela spreminja temeljne predpostavke in pojme, ki obvladujejo trg dela in področje zaposlovanja, ter povečuje raznolikost zaposlitvenih pogojev, izkušenj posameznika ter oblik zaposlitve (Ignjatovič v Glazer, Kajzer, Svetlik, & Trbanc, 2001, str. 26).

Z aprilom 2013 je slovenska delovna zakonodaja doživela spremembe, saj je v veljavo stopila Reforma trga dela (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2013b), ki spreminja dva pomembna stebra zakonodaje, in sicer Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1, v nadaljevanju ZUTD) in novi ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.). Sprememba delovne zakonodaje je bila usmerjena v zmanjšanje segmentacije in povečanje fleksibilnosti trga dela, z namenom večjega zaposlovanja za nedoločen čas, ter omejevanje zaposlovanja za določen čas, poenostavitev postopkov zaposlovanja in odpuščanja in povečanje pravne varnosti zaposlenih. Med drugimi so bili pomembni izzivi na trgu dela tudi zmanjševanje stopnje delovne aktivnosti ter vse večja brezposelnost, nizka stopnja delovne aktivnosti starejših in vse višja stopnja brezposelnosti mladih. Reforma je želela poseči tudi v mednarodno konkurenčnost, kjer je zajeta ocena o urejenosti trga dela. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) po navedbah Kresal Šoltesove (2012, str. 33) slovensko delovno zakonodajo označuje kot eno izmed najbolj togih, katero je potrebno spremeniti v smeri zmanjšanja varstva zaposlitve in

delavskih pravic, kar bo v prihodnje še povečalo trenutno gospodarsko rast ter zmanjšalo prisotnost segmentacije na trgu dela. Kot osnovni problem, Kresal Šoltesova (2012, str. 33) na trgu dela ne označuje le togosti zakonodaje, temveč neizvajanje in zlorabo v praksi le te, kar posledično vodi v prekernost, diskriminacijo, segmentacijo in kršenje človekove pravice do dela. Vzpostavitev koncepta varne prožnosti, poleg zmanjšanja segmentacije in povečanja fleksibilnosti, predstavlja osnovo reforme trga dela, saj prožen trg Kotolenko (2012, str. 9) opredeljuje kot trg z enostavnim odpuščanjem in najemanjem nove delovne sile, kateri se bo vzpostavil s sistemom socialne varnosti in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, k čemur je reforma trga dela, sprejeta aprila 2013 tudi strmela.

Namen magistrske naloge je prikazati ureditev trga dela v Sloveniji, pred in po sprejetju reforme trga dela, in sicer v ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012-ZUJF, 21/2013, 63/2013-ZIUP TDSV, 63/2013, 100/2013) in ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.). V Sloveniji je na tem področju po mnenju Pogačarja (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 7–8) delovna sila močno varovana, zakonodaja pa predstavlja togost, katera s svojo zakonodajno ureditvijo posledično ovira ustvarjanje delovnih mest in zavira gospodarski razvoj. Glede na navedeno, je bilo torej nujno, da je država posegla v zakonodajo in sprožila reformo, s katero se bo zmožnost delovanja in zaposlovanja prilagodila stanju v Evropi. Namen empirične analize je preučitev stanja trga dela v HoReCa/Ta¹ sektorju, tj. delovni intenzivni panogi, z visoko prisotnostjo delovne sile ter stroškov dela in katera predstavlja pomembno gospodarsko dejavnost s vse večjim odstotnim deležem turizma v BDP-ju Slovenije, celotnemu izvozu in izvozu storitev v plačilni bilanci Slovenije. Na podlagi predhodnih teoretičnih ugotovitev je namen potrditev oziroma zavrnitev postavljenih hipotez, katere so bile postavljene na podlagi reformnih sprememb v zadnjem letu. Predpostavljene hipoteze so naslednje:

- H1: V sektorju HoReCa/Ta je več atipičnih kot tipičnih zaposlitev pri mladih do 30 let.
- H2: Osebe z višjo izobrazbo imajo sklenjene tipične zaposlitve, medtem ko pri nižjih izobrazbenih osebah prevladujejo atipične zaposlitve.
- H3: V dejavnosti strežbe jedi in pijač je prisotnih več atipičnih zaposlitev kot v preostalih dveh dejavnostih.

Cilj magistrske naloge je prikaz glavnih sprememb in ugotovitev, da reforma o urejanju trga dela s svojimi danimi ukrepi, ki posegajo v zakonodajo, postopno uresničuje svoje cilje (poudarek na pregledu trenutnih rezultatov in učinkov reforme), z namenom zmanjšanja segmentacije in povečanja fleksibilnosti, ter da trenutna pravna ureditev v primerjavi s prejšnjo, deluje bolj sistematično in nudi več možnosti iskalcem zaposlitve.

Magistrsko delo temelji na glavnih izsledkih domače in tuje znanstvene literature, člankov,

¹ Izraz HoReCa/Ta je okrajšava, ki sestoji iz prvih dveh črk področij njenega delovanja - **H**otels, **R**estaurants, **C**afes and bars, **T**ravel Agency

zakonodajnih in drugih virov, ki urejajo področje trga dela. Delo je vsebinsko razdeljeno na teoretični in empirični del, s skupno petimi poglavji, pri čemer so določeni podatki prikazani slikovno in tabelarno. Prva štiri poglavja pokrivajo teoretični del naloge, medtem ko peto poglavje predstavlja analizo trga dela, katera je bila izvedena v HoReCa/Ta sektorju. V raziskavi je bila uporabljena metoda kvantitativnega raziskovanja, in sicer zbiranje podatkov na podlagi kvantitativne analize - spletni vprašalnik. Spletna anketa je bila zasnovana s pomočjo spletne strani Ika. Z namenom čim večjega vzorca anketirancev, je bila anketa objavljena na socialnih omrežjih, prav tako pa je bil vzpostavljen kontakt z različnimi slovenskimi podjetji, ki opravljajo svojo dejavnost v HoReCa/Ta sektorju, pri čemer so vzorec predstavljali tako zaposleni kot tudi brezposelni v obravnavanem sektorju.

1 TRG DELA

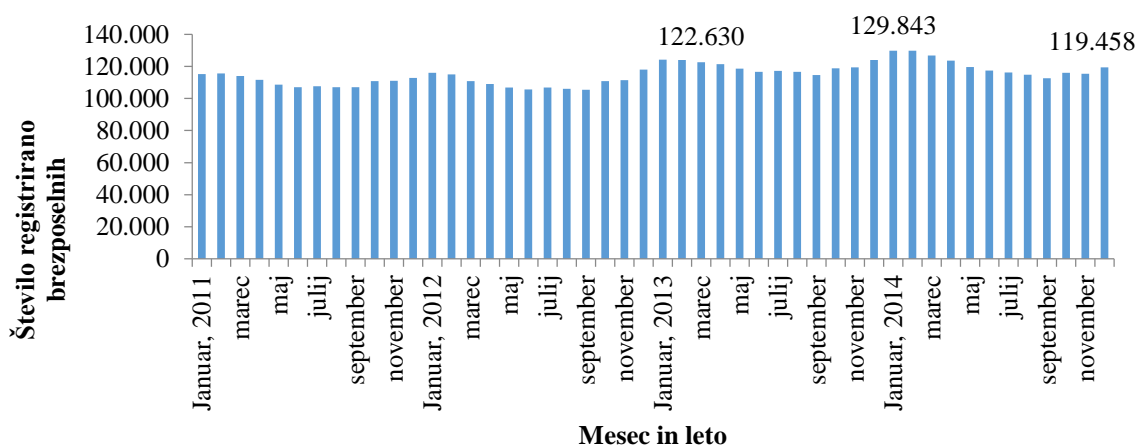
Že od leta 1991, ko se je Slovenija osamosvojila, se po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS), slovenski trg dela srečuje z različnimi obdobji, ki krojijo potek trga dela. V začetku osamosvojitve se je slovenski trg spopadal s krizo, kateremu je sledilo obdobje razcveta, od leta 2007 pa je trg zopet v obdobju gospodarske krize, katera je zajela tako evropski kot svetovni trg. V omenjenih obdobjih se je povprečna plača ves čas postopno zviševala, če primerjamo, povprečna mesečna neto plača leta 1991² je bila mnogo nižja kot današnja, v takratnem obdobju smo delali tudi veliko več, da smo si lahko privoščili enako dobrin kot danes, zmanjšalo se je tudi število delovnih ur na teden, povečala pa se je delovna doba (Brnot, Divjak, Grošelj, & Malešič, 2012, str. 6–8).

1.1 Stanje trga dela v Sloveniji in članicah Evropske unije

Stanje na trgu dela v Sloveniji, se je v drugi polovici leta 2008 začelo poslabševati, oktobra 2009 je bila dosežena 10 % brezposelnost, leto kasneje je bila presežena meja 100.000 prijavljenih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, konec januarja 2013 pa se je število registriranih brezposelnih še povečalo in tako preseglo število 120.000. Najvišje število brezposelnih je bilo doseženo januarja 2014, ko je bilo registriranih brezposelnih 129.843 oseb (Slika 1 na naslednji strani), najnovejši podatki pa kažejo, da število registriranih brezposelnih postopno upada, kljub ponovni porasti registriranih brezposelnih v mesecu decembru 2014, čemur ZRSZ (2014a) pripisuje številčnejše prijavljanje brezposelnih oseb zaradi pretoka zaposlitev za določen čas.

² Leta 1991 je povprečna mesečna neto plača na zaposlenega znašala 43 EUR, 19 let pozneje, leta 2010 pa se je le ta nominalno povečala za kar 2.144 % (realno za 79 %), in sicer na 967 EUR (Hren, Čirjakovič, Korenič, Kralj, Peceli, Repovž Grabnar, Stražišar, & Štemberger, 2012, str. 39).

Slika 1: Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih, v obdobju 2011–2014



Vir: ZRSZ, Trg dela, 2014a.

Hitro rastoča gospodarska rast stremi k spodbujanju zaposlovanja, povečuje se družbena vključenost prebivalstva in socialna varnost, povečuje se konkurenčnost gospodarstva in s tem odzivnost podjetij na trgu dela, kjer večja prožnost lajša prehode med zaposlitvami. Pomembno vlogo pri gospodarski rasti ima tudi ureditev davčnega področja, javne finance, saj država z javnimi financami pobira davke in prispevke, ter s tem prebivalstvu omogoča zagotavljanje javnih dobrin (na primer šolstvo, zdravstvo). Kljub temu, da socialna varnost v Sloveniji presega raven povprečja v Evropski uniji (v nadaljevanju EU), na trgu še vedno prevladujejo strukturna neskladja, saj imamo na eni strani velik delež nezahtevnih delovnih mest, na drugi strani pa prenizko izobrazbeno raven. Slovenija bo v prihodnjih letih potrebovala pozitivni neto migracijski tok, kateri bo zapolnil določena delovna mesta in strukturne primanjkljaje. Da bo slovensko gospodarstvo še naprej konkurenčno, bo potrebno izobraževalne programe, učinkovitost študija in dodatno usposabljanje zaposlenih še nadgrajevati in reformirati. Prestrukturirati bo potrebno tudi podjetja, da bodo začela strmeti k zaposljivosti težje zaposljivih, ter oseb s primerno izobrazbeno strukturo (Vasle, 2009).

V določenih starostnih skupinah prevladuje nizka stopnja delovne aktivnosti, le ta se najbolj izraža v starejši delovni strukturi prebivalstva, kjer se soočajo s hitrim izstopom iz trga, medtem ko imamo na drugi strani mlajšo strukturo prebivalstva, kateri po končanem študiju težje vstopijo na trg in tako postanejo težje zaposljiva kategorija oseb. Slovenski trg dela ima prav tako prenizko izobrazbeno in kvalifikacijsko raven, čeprav se le ta zadnja leta po podatkih SURS (2012) izboljšuje, delež oseb z visokošolsko izobrazbo namreč narašča, saj se mladi po končani srednji šoli vse bolj odločajo za šolanje na terciarni stopnji, medtem ko se delež oseb z osnovnošolsko izobrazbo postopno zmanjšuje. Kakovost delovnih mest po mnenju Vošnerja (2007, str. 2) v Sloveniji ni ravno najboljša, saj smo pod ravno razvitih državah, zaradi prevelikega deleža nezahtevnih delovnih mest, katera izvirajo iz nizke izobrazbene ravni na eni strani in v pomanjkanju visoko

izobrazbenega kadra na drugi. Posledično prihaja tudi do **strukturnih neskladij**, katere se odražajo na področju izobrazbe, poklica in regionalnih območij. Glavni problem je **nezadostna fleksibilnost na trgu dela**, na voljo bo moralo biti več delnih in začasnih zaposlitev, delodajalci morajo strmeti k odpiranju novih delovnih mest, iskalci pa jih morajo čim prej tudi zasesti. Skrbeti je potrebno tudi za socialno stabilnost, gospodarsko rast in socialno odgovornost podjetij, ter zagotoviti enak dostop do dela vsem iskalcem zaposlitve (Človeški kapital, delovna sila in trg dela, 2014).

Becker (1994, str. 17) izobraževanje in usposabljanje opredeljuje kot najpomembnejšo investicijo v človeški kapital, pri čemer je Becker (1962, str. 26) mnenja, da je izobraževanje, ki poteka na delovnem mestu proces in naložba podjetja, ki se usmerja v povečanje produktivnosti zaposlenih in podjetja v prihodnosti. Schultz (1972, str. 5) človeški kapital opredeljuje kot strogo gospodarski koncept delovne sile in človeških virov. Nanaša se na osebne lastnosti človeka in predstavlja obliko kapitala, ki je vir prihodnjega dobička in zadovoljstva. Blundell, Dearden, Meghir in Sianesi (1999, str. 2–3) človeški kapital predstavljajo kot pomemben dejavnik posameznika, podjetja in nacionalne gospodarske rasti. Koncept človeškega kapitala je nastal iz spoznanja, da je posameznikova odločitev oziroma odločitev podjetja, da vlaga v izobraževanje in usposabljanje, podobno kot druge vrste naložb, ki jih izvajajo posamezniki ali podjetja. Naložbe v človeški kapital podjetju sprva predstavljajo stroške, katere nato pridobijo povrnjene v prihodnosti, z načinom povečanja dohodka podjetja, višjo produktivnost zaposlenih ipd. Obstajajo tri glavne sestavine človeškega kapitala, to so zgodnje sposobnosti, kateri so osebi prirojene že vse od rojstva, lahko pa jih pridobi že v zgodnji dobi, kvalifikacije in znanja, ki jih oseba pridobi s formalnim izobraževanjem ter spretnosti, kompetence in strokovno znanje, katere se pridobi na podlagi usposabljanja za delo.

Izraz Evropski trg dela je uporabljen kot opis demografskega profila delovne sile, kot tudi ureditve regulacij na ravni EU, primarno načelo pa je usmerjeno k prostemu pretoku gibanja delavcev, ter drugih ureditev, ki oblikujejo evropski trg delovne sile. Evropski trg dela ima postavljene drugačne cilje kot nacionalni, kjer sta zaščita zaposlovanja in industrijskih odnosov ena izmed glavnih ciljev ureditve trga. Cilj vzpostavitve prostega pretoka delavcev je vzpostavljen že od davnega leta 1958, ko je v veljavo vstopila Rimska pogodba (European Commission, 1957), katere namen je bil ustanovitev Evropske gospodarske skupnosti in Evropske skupnosti za atomsko energijo, ter s tem razširitev evropskega povezovanja na splošno gospodarsko sodelovanje (Bohinc, 2012, str. 19). Vzpostavljen je bil skupni trg, kateri je strmel k odpravi trgovinskih ovir med državami članicami, hkrati pa se je s tem povečala gospodarska blaginja, zveze med narodi Evrope pa so se le še bolj oblikovale in utrjevale. Učinkovit notranji trg se odpira konkurenci in tako prispeva k ustvarjanju in dvigu notranje in zunanje konkurenčnosti EU, zagotavlja se večja možnost koriščenja blaga in storitev za potrošnike po dostopnih cenah, hkrati pa se ustvarjajo nova delovna mesta (European Commission, 2012). Notranji trg je opredeljen

kot območje, ki nima notranjih meja in na katerem so oblikovane 4 temeljne svoboščine - prost pretok blaga, oseb, storitev in kapitala. Notranji trg je bil dokončno vzpostavljen konec leta 1992. Demografski profil na evropskem trgu dela se v zadnjih letih močno spreminja. Povečuje se delež ženske delovne sile, migracije čedalje bolj oblikujejo trg, z vključitvijo novih članic pa se pretok prostega gibanja delavcev le še povečuje. Demografske spremembe so povezane tudi s starejšo delovno silo, saj je namen trga, da na trgu ostanejo čim dalj časa (Bohinc, 2012, str. 171).

Evropska komisija je v svojem poročilu Labour market developments in Europe (European Commission, 2013a, str. 9–10) prikazala stanje trga dela v EU in v evroobmočju. Vrednost BDP je po počasni rasti v letu 2011, leto kasneje postal negativen, kar se odraža v zmanjšanju porabe v zasebni potrošnji in v investicijah, ta primanjkljaj pa izravnava povečanje neto izvoza, v letu 2013 pa je končno postal pozitiven. S slabo gospodarsko rastjo in vse večjo fragmentiranostjo trgov je prišlo do rasti stopnje brezposelnosti tako v državah EU, kot v evroobmočju, trend rasti pa je vztrajal vse do leta 2012 in do prvega četrtletja 2013, ko se je stanje brezposelnosti po navedbah Evropske komisije (2013a, str. 9–10), na podlagi podatkov Statističnega urada Evropske unije (v nadaljevanju Eurostat) in letne makroekonomske baze Generalnega direktorata Evropske komisije za gospodarske in finančne zadeve (AMECO)³, stabiliziralo.

Brücker (v Secretariat of the Economic Commission for Europe Geneva, 2012, str. 109) migracije označuje kot eno izmed spornih tem v trenutni razpravi o ekonomskih in socialnih politik v Evropi. Predstavljajo dvorezni meč - na eni strani so migracije krivec za brezposelnost in vse večjo neenakost v državi, medtem ko se na drugi strani pričakuje, da bodo migracije ublažile breme hitro starajočega se prebivalstva. Prebivalstvo posamezne države ima različne poglede na migracije, saj so prebivalci evropskih držav večinoma mnenja, da migranti povzročajo brezposelnost in zlorablajo socialno državo, ter da je prenasičenost trga z migranti izredno visoka. Izid nekdanjih volitev v Avstriji, Franciji in na Danskem dokazujejo, da priseljevanje pomeni za državo bolj breme, kot pa rešitev socialnih in ekonomskih problemov. Kljub nezadovoljstvu prebivalcev, priseljevanje po podatkih Mednarodne organizacije za migracije (International organization for migration, 2010, str. 11–12) bistveno prispeva k rasti zaposlovanja v EU v zadnjem desetletju, saj so migranti predstavljali četrtno celotnega dviga zaposlenosti v zadnjih letih. Španija je v desetletnem obdobju (1994–2004) ustvarila več kot 6.000.000 delovnih mest, od teh so jih 2.000.000 zasedli migranti, na Norveškem so v obdobju 2001–2008 ustvarili 250.000 novih delovnih mest, katera so v 46 % zasedli migranti prve in druge generacije, Portugalska pa je v obdobju 2000–2008 z zaposlitvijo migrantov zaznala močno gospodarsko rast v sektorjih z najvišjo koncentracijo migrantskih delavcev, to so predvsem dela v gradbeništvu, nepremičninah, gostinstvu, gospodinjskih storitvah, kjer so ustvarili 317.500 delovnih mest. Migracije torej dolgoročno nimajo bistvenih negativnih učinkov na

³ AMECO - Annual macro-economic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs.

zaposlovanje, niti na plače, kvečjemu se ustvarjajo nova delovna mesta in ekonomije obsega. Priseljenci prispevajo k povpraševanju za blago in storitve, katere uporabljajo, ter s tem ustvarjajo dodatno povpraševanje na trgu dela. S tujo delovno silo, se zmanjšajo stroški proizvodnje, s tem se znižajo stroški blaga in storitev na konkurenčnem trgu.

1.1.1 Ključni strateški dokumenti Evropske unije za urejanje področja trga dela

Ključni strateški dokumenti, ki urejajo področje trga dela v EU so Lizbonska pogodba, Strategija Evropa 2020 in Lizbonska strategija. **Lizbonska pogodba** (Ur. l. EU C 306/1) je bila podpisana 13.12.2007, v veljavo je stopila dve leti pozneje, 1.12.2009 in spreminja Pogodbo o Evropski Uniji (1992) (Ur. l. EU C 191) in Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti (European Commission, 1957). Je pogodba, ki prinaša večjo integracijo EU, povezanost med državljani in učinkovitost njenega delovanja. V zadnjih 50 letih se je svet spremenil, vključno z njim tudi Evropa, katera se mora v spreminjajočem se globalnem svetu spopadati z novimi izzivi 21. stoletja, predvsem s podnebnimi spremembami, demografskim razvojem, globalizacijo gospodarstva, države članice pa se niso več zmožne same soočiti z omenjenimi težavami. Na podlagi omenjenih izzivov si je Lizbonska pogodba, katera z gospodarskim, političnim in družbenim razvojem strmi k utrjevanju temeljnih vrednot EU osredotočila na 4 glavne izzive (Evropska unija, 2014):

- prvi izziv se nanaša na **bolj demokratično in preglednejšo Evropo**, kjer bi Evropski parlament in nacionalni parlamenti dobili večjo vlogo in več posluha za državljane, kateri lahko pozovejo Evropsko komisijo za pripravo novih predlogov. Prav tako lizbonska pogodba prvič daje možnost, da država članica lahko izstopi iz EU,
- drugi izziv EU naredi **bolj učinkovitejšo** s poenostavljanjem metod dela, pravil glasovanja, postavi bolj stabilen in racionalnejši institucionalni okvir ter se osredotoči tudi na boljše življenje posameznikov v EU (boj proti terorizmu in kriminalu, ukrepi na področju svobode, pravic in varnosti itd.),
- tretji izziv se nanaša na **uveljavitev pravic, vrednot, svobode, varnosti in solidarnosti**, kar še dodatno poudarja pomen štirih svoboščin, pomoč med državami, povečanje varnosti in demokratičnih vrednot,
- zadnji četrti izziv pa predstavlja **vlogo Evrope na svetovnih trgih**, kar pomeni povečanje pogajalske moči, prepoznavnosti, učinkovitosti na svetovnih trgih, ter združitev zunanjepolitičnih orodij EU, ki so potrebni pri odločanju in oblikovanju novih politik.

Inštitut za trajnostni razvoj (2007, str. 19–20) navaja, da se je Lizbonska pogodba osredotočila med drugim tudi na socialno raven, s čimer hoče spodbuditi stopnje zaposlenosti, polno zaposlitev in ustrezno socialno zaščito, zavzema se za pravičnost in boj proti diskriminaciji in socialni izključenosti, visoko stopnjo izobraževanja, izboljšanje delovnega okolja in pogojev. Poudarek je tudi na zdravstvenem področju, pogodba se zavzema za varovanje zdravja in varnosti, kljub temu da se stanja položaja žensk na

različnih nivojih zaposlitve izboljšuje, Lizbonska pogodba še dodatno poudarja enakost moških in žensk ter enake obravnave pri delu na trgu in vključevanje oseb, ki so izključeni iz trga dela.

Leta 2000 se je petnajst voditelji članic EU dogovorili o novem desetletnem strateškem cilju, in sicer da gospodarstvo EU postane do leta 2010 najbolj dinamično, na znanju temelječe in predvsem konkurenčno gospodarstvo na svetu, s trajno rastjo, več delovnimi mesti in močnejšo socialno kohezijo (Kok, 2004, str. 8). To naj bi dosegla z **lizbonsko strategijo**, katera za države članice in ustanove EU predstavlja smernice izvajanja socialnih in gospodarskih reform. Da lizbonska strategija doseže svoj namen, je Evropski svet na zaključkih predsedstva o Lizbonski strategiji (Lisbon European council, 2000) podal naslednje glavne cilje:

- glavni cilj lizbonske strategije je **ustvarjanje delovnih mest**, ter sodelovanje evropske vlade in držav članic, z namenom, da se poveča stopnja zaposlenosti,
- **enotno delujoč evropski trg**, s katerim bi se opravile ovire konkurenčnosti, dostop do nacionalnih trgov pa bi bil omogočen z enakimi pogoji za vsa podjetja z registriranim sedežem v eni izmed članic,
- **večja povezanost nacionalnih finančnih trgov**,
- **ustvariti prijazno okolje za poslovanje**, brez birokracije in stroškov za ustanovitev podjetij,
- ustvarjanje takšnih delovnih mest, ki bodo z **razvojem informacijske družbe** prinesla močno rast in doprinesla delež k premiku v smeri gospodarstva,
- **skupek makroekonomskih politik**,
- na ustvarjanje in rast delovnih mest vpliva tudi vlaganje v človeške vire, zato je za rast gospodarstva ključno **izobraževanje in raziskave**.

Ker je EU zaostajala za načrtovanim planom, je marca 2005 Evropska komisija (2006, str. 6) reformirala lizbonsko strategijo, katere namen je bil dodatno povečati glavni cilj ustvarjene strategije - rast in zaposlovanje. Glavni cilji so bili usmerjeni v investiranje v razpoložljivo znanje in inovacije, ustvarjanje privlačnega in stabilnega delovnega poslovnega okolja, ter povečanje števila in kakovost prostih delovnih mest. Lizbonska strategija je v desetletnem obdobju predstavila dve poročili. Prvo se je nanašalo na oceno nacionalnih programov reform in vzpostavitev štirih stebrov - spodbujanje podjetniških zmogljivosti, vlaganje v inovacije in znanost, spopadanje z izzivi demografskih sprememb in energetskih politik ter globalizacije. Zavzeli so se tudi za mlade - vsakemu, ki zaključi izobraževanje, se v roku pol leta omogoči zaposlitev, usposabljanje ali pripravništvo. Drugo poročilo je bilo sprejeto leta 2006, katerega namen je bilo zmanjšanje administrativnih bremen in transpozicijskega deficita (Urad Vlade Republike Slovenije za komuniciranje, 2014).

Evropska komisija (2010, str. 10) strategijo Evropa 2020 predstavlja kot obnovo Lizbonske

strategije in temelji na pametni, trajnostni in vključujoči rasti, ter se tako kot Lizbonska strategija, nanaša na desetletno obdobje gospodarske rasti v EU. Poleg premagovanja krize, katera je zajela številne države EU, se strategija ukvarja tudi s pomanjkljivostmi modela gospodarske rasti in razvojem, ki temeljijo na socialni vključenosti, trajnostni naravnosti in pametnih tehnologijah. Eurostat (2013, str. 16) v svoji publikaciji Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy, katera se nanaša na glavne indikatorje strategije Evropa 2020, postavlja pet glavnih ciljev, ki jih je potrebno doseči do leta 2020, in sicer na področju izobraževanja, zaposlovanja, raziskav in inovacij, socialne ravni, na področju energije in podnebnih sprememb. Ti cilji so ključni za trg dela in so nujni za ukrepanje na evropski ravni - potrebno je zagotoviti 75 % stopnjo zaposlenosti v starosti med 20. in 64. letom starosti, vključiti se morajo tudi starejši in nizko kvalificirani delavci, ter priseljenci, 3 % celotnega BDP je potrebno nameniti raziskavam in razvoju, doseči je treba zastavljen cilj 20/20/20 na področju energetike in podnebja, kar pomeni zmanjšanje izpusta toplogrednih plinov, povečati delež obnovljivih virov in izboljšanje energetske učinkovitosti. Osredotočiti se je potrebno tudi na izboljšavo izobrazbe, z načinom zmanjšanja števila oseb, ki opustijo izobrazbo (delež mora biti pod 10 %), ter povečanjem števila mladih s terciarno izobrazbo (vsaj 40 %) in nenazadnje na zmanjšanje revščine in socialne ogroženosti (Eurostat, 2013, str. 16).

V tri prednostne vidike rasti za Evropo (pametna, trajnostna in vključujoča rast) Evropska komisija (2010, str. 5) vključuje sedem vodilnih pobud, ki skupaj z organi EU in nacionalnimi organi krepijo gospodarsko rast in zaposlovanje:

- evropska digitalna agenda, katera se nanaša na vzpostavitev enotnega digitalnega trga, kateri bo povezal storitve informacijske in komunikacijske tehnologije,
- unija inovacij, katere cilj je usmeritev v inovacije in raziskovalne politike na področju družbenih izzivov (podnebne spremembe, rabo energentov, demografske spremembe..),
- mladi in mobilnost, pri čemer je cilj izboljšanje kakovosti in delovanje visokošolskega prostora, povečanje števila tujih študentov in lažja vključitev mladih na trg delovne sile,
- Evropa, gospodarna z viri, katere namen je racionalno poslovanje z razpoložljivimi viri in premik v nizkoogljično gospodarstvo,
- gospodarska politika v času globalizacije, z namenom spodbuditve podjetništva, uporabo novih tehnoloških sredstev, razvoja novih storitev in proizvodov,
- oblikovanje novih znanj, spretnosti in delovnih mest, ki bodo prispevali k povečanju zaposlitve,
- evropski boj za zmanjšanje revščine, z namenom zmanjševanja socialne izključenosti posebnih skupin.

1.1.2 Primerjava nekaterih statističnih kazalcev med trgom dela v Sloveniji in trgom dela v ostalih državah Evropske unije

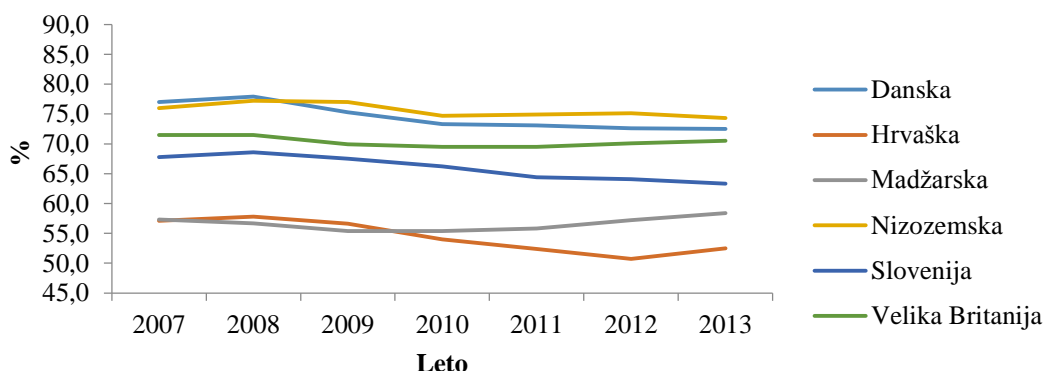
Domadenikova (1995) aktivno prebivalstvo predstavlja kot vse zaposlene, samozaposlene in brezposelne osebe, medtem ko delovno aktivno prebivalstvo zajema seštevek tako zaposlenih kot tudi samozaposlenih oseb. Svetin (2009) stopnjo delovno aktivnega prebivalstva definira kot delež med delovno aktivnim prebivalstvom v odstotkih in delovno sposobnim prebivalstvom⁴. Podatki o delovno aktivnih so zajeti na dva načina - anketni podatki pridobljeni v anketni o delovni sili in podatki pridobljeni s pomočjo registriranih virov, katere zbira ZRSZ. Po **anketnih podatkih** so delovno aktivne vse osebe, ki so pred anketiranjem v zadnjih sedmih dneh opravile katerokoli delo v zameno za plačilo, ne glede na to ali je plačilo denarno ali nedenarno, dobiček oziroma družinska blaginja. Prav tako so mednje všteti tudi vsi zaposleni ali samozaposlene osebe, katere v zadnjih sedmih dneh pred anketiranjem ni bilo na delo, zaposlene osebe, ki so trajni oziroma začasni presežek v delovni sili, pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu. Drugi način pridobivanja podatkov so **registrirani viri**, kjer podatke o zaposlenih in samozaposlenih osebah statistični urad dobi na podlagi Statističnega registra delovnega aktivnega prebivalstva.

Slika 2 prikazuje gibanje stopnje delovne aktivnosti v izbranih državah, katere podatke je Eurostat (2015a) pridobil z anketo o delovni sili EU⁵, v obdobju šestih let, in sicer med leti 2007–2013. Ugotovitve se nanašajo na Dansko in Nizozemsko, kateri imata najvišjo stopnjo delovne aktivnosti, Veliko Britanijo z okoli 70 % stopnjo delovne aktivnosti, ter Madžarsko in Hrvaško, z najnižjimi stopnjami, primerjava le teh pa je narejena s Slovenijo. Kongshoj Madsen (v Sarfati in Bonoli, 2002, str. 243–265) delovno silo na Danskem, Nizozemskem in v Veliki Britaniji označuje kot izredno mobilno, s prožnim trgom dela, ki jim daje možnost odpuščanja in zaposlovanja delavcev brez posebnih zapletenih postopkov in odpovednih rokov. V prilogi 1 so v tabeli 1 navedene stopnje delovne aktivnosti za ostale države EU. Iz danih podatkov je možno razbrati, da je finančna in gospodarska kriza vplivala na vse izbrane obravnavane države, saj se je po letu 2008 stopnja delovne aktivnosti začela postopno zniževati, leta 2011 pa se je začelo stanje nekoliko umirjati. V omenjenem šestletnem obdobju je najvišji odstotek zmanjšala utrpela Hrvaška, saj se je stopnja delovne aktivnosti zmanjšala za 6,4 odstotne točke, nič kaj niso dobri niti obeti, saj je Hrvaška po podatkih napovedi Evropske komisije (2013b, str. 66–67) še vedno globoko v primežu ekonomske krize, z visokim odstotkom brezposelnosti in padcem BDP, kar lahko vodi še v dodatno znižanje stopnje delovne aktivnosti.

⁴ Med delovno sposobno prebivalstvo se uvrščajo vse osebe starosti 15 let in več (Brnot, Divjak, Lah, Malešič, Petek, Sever, Svetin, & Žavbi, 2010).

⁵ LFS - Labour force survey.

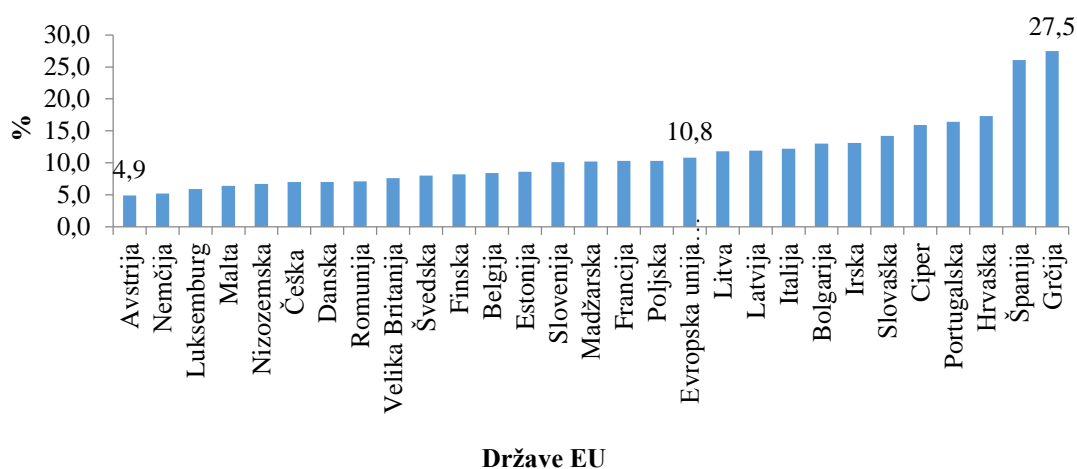
Slika 2: Stopnje delovne aktivnosti v izbranih državah Evropske Unije, v starostni skupini 15–64 let, za obdobje 2007–2013, vrednost v %



Vir: Eurostat, *Employment rates by sex, age and nationality, %, 2015a*.

Domadenikova (1995) brezposelne osebe označuje kot osebe, ki v poročevalskem tednu niso opravljale dela za plačilo in niso bile zaposlene oziroma samozaposlene. Prav tako med brezposelne osebe šteje osebe, ki so v zadnjem mesecu aktivno iskale zaposlitev in v primeru, če bi jo našle, bi jo bile pripravljene sprejeti v roku dveh tednov, ter osebe, ki so že našle zaposlitev, katero bodo po poročevalskem tednu začele opravljati. Stopnja registrirane brezposelnosti podaja odstotni delež vseh registriranih brezposelnih oseb v razmerju z aktivnim prebivalstvom, pri čemer podatke o registriranih brezposelnih predstavlja register iskalcev zaposlitve, ki ga upravlja in vzdržuje ZRSZ. Slika 3 prikazuje stopnje registrirane brezposelnosti na podlagi podatkov Eurostata (2014a), kot letno povprečje leta 2013, kjer je stopnja registrirane brezposelnosti v celotni EU znašala 10,8 %.

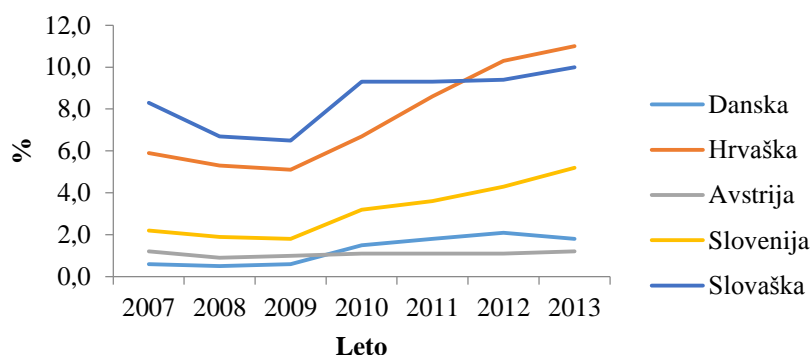
Slika 3: Stopnje registrirane brezposelnosti v Evropski Uniji, letno povprečje za leto 2013, vrednost v %



Vir: Eurostat, *Unemployment rate by sex and age groups - annual average, %, 2014a*.

Največji delež registrirane brezposelnosti so imele države, ki jih je ekonomska kriza najbolj prizadela, med njimi najbolj izstopata Grčija in Španija, kateri sta v zadnjih letih v primežu recesije in najbolj prizadeti članici v evroobmočju. V okviru brezposelnosti je potrebno upoštevati tudi dolgotrajno brezposelnost, ki vključuje brezposelne osebe, ki so brez dela že več kot eno leto. V sliki 4 je na podlagi podatkov Eurostata (2015b) prikazanih 5 držav, ki imajo najvišjo in najnižjo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti, katera je izračunana kot delež med številom dolgotrajno brezposelnih v % v razmerju z aktivnim prebivalstvom. Le ta se je po letih postopno zviševala, iz podatkov je možno razbrati, da se je med leti 2009–2013 na Hrvaškem povečala za skoraj pet odstotnih točk.

Slika 4: Stopnje dolgotrajne brezposelnosti v petih državah Evropske Unije, v obdobju 2007–2013, vrednost v %



Vir: Eurostat, Long-term unemployment by sex - annual average, %, 2015b.

Po podatkih ZRSZ (Bras, 2010, str. 15–16) je dolgotrajno brezposelnih veliko tudi oseb, ki so visoko izobraženi, vendar kljub visoki izobrazbi ne dobijo službe. V Sloveniji je veliko brezposelnih diplomantov z družboslovno izobrazbo, medtem ko tistih z naravoslovno primanjkuje. Mladi se čedalje bolj vključujejo v terciarno izobraževanje, s tem pa se izogibajo čim prejšnjemu vstopu na trg dela. Posledica tega je, da trg postane prenasičen s številom diplomantov, raven izobrazbe in potrebne izkušnje, ki jih delodajalec zahteva, pa nato niso v skladu s povpraševanjem delodajalcev, ki so prisotni na trgu dela. Acemoglu in Pishke (2002, str. 80) menita, da so kljub doseženi izobrazbi, sposobnosti in spretnosti mladih delavcev, ki komaj vstopijo na trg splošno neznane. Nekdo bo s svojo produktivnostjo in opravljenimi nalogami veliko bolj uspešen, kot nekdo, ki ima visoko izobrazbo. Zato morajo podjetja čim več vlagati v človeški kapital, saj na ta način pridobijo delavce in si hkrati zagotovijo usposobljen kader.

Najvišje stopnje brezposelnosti po podatkih Eurostata (2014d) v letu 2013 glede na izobrazbeno raven beležita Grčija in Španija (Priloga 2), kjer je število brezposelnih s sekundarno in terciarno izobrazbo najvišje, obe državi pa se tudi na splošno soočata z največjimi zaposlitvenimi ovirami, kot je bilo omenjeno v dveh odstavkih višje. Ravno nasprotno je v Nemčiji, Avstriji in na Malti, kjer je delež brezposelnih z visoko izobrazbo

najnižji. Države vzhodne Evrope pa se srečujejo z ravno obratnim primerom. Medtem ko je delež brezposelnih s sekundarno in terciarno izobrazbo pod nivojem EU in evroobmočja, Slovaška, Litva, Latvija, Bolgarija, Češka, zaznavajo velik delež brezposelnosti, preko 25 %, s predšolsko in osnovnošolsko izobrazbo, se pravi primarno.

1.2 Trg dela v Sloveniji pred in med gospodarsko krizo

1.2.1 Spremembe na trgu dela v obdobju 1995–2005

Kajzerjeva (2006, str. 12–16) ugotavlja, da na trg dela vpliva veliko dejavnikov, med drugim spremembe v gospodarstvu in gospodarski razvoj. V Sloveniji je prehod v tržno gospodarstvo povzročil preoblikovanje trga dela, celovit pregled pa dajejo indikatorji stanja trga, ter reforme, ki so vplivale na samo preoblikovanje. V obdobju 1995–2005 je prišlo do regulacij, oziroma reform na trgu dela, ki so vplivala na različna področja - ureditev delovnih razmerij, trajanje nadomestil za brezposelnost in pokojninsko reformo. Ureditev sprememb v delovnih razmerjih ureja indeks varovanja zaposlitve. V indeksu je vključenih 21 osnovnih delov delovne zakonodaje, kateri tvorijo 3 področja: zaščita redno zaposlenega delavca zoper individualne odpovedi, začasne oblike zaposlovanja in njihova ureditev ter kolektivno odpuščanje in specifičnost zahtev. Vseh 21 zbranih informacij nato oblikuje indeks, kateri ima vrednost od 0 do 6.⁶ Bajde, Dolenc in Vodopivec (2007 str. 21) so ocenili, da je v Sloveniji v začetku 90ih let indeks znašal 4 in se do leta 1998 ni ravno veliko spremenil. Po spremembah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 ZŠtip, 51/10 - odl. US in 80/10 - ZUTD, v nadaljevanju ZZZPB), pa se je indeks varovanja zaposlitve znižal na 3.1, z uveljavitvijo takratnega Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 29/92 - odl. US, 71/93, 2/94 - popr., 19/94, 38/94 - ZID, 29/95 - ZPDF, 12/99 - odl. US, 36/00 - ZPDZC, 97/01 - ZSDP, 42/02 - ZDR in 43/06 - ZkolP, v nadaljevanju ZDR), pa se je indeks še dodatno znižal na 2,7⁷. ZDR namreč močno varuje delavca, glavni razlog za znižanje indeksa pa je bil v skrajšanju odpovednih rokov in zmanjšanju odpravnin, kar je povzročilo večjo prožnost in fleksibilnost. Čas prejemanja nadomestil za brezposelnost vpliva na obnašanje brezposelnih oseb. Če je obdobje prejemanja daljše, je manjša verjetnost, da bo brezposelna oseba iskala zaposlitev, v nasprotnem primeru, da se obdobje prejemanja zniža, pa vodi k večji verjetnosti, da si bo brezposelna oseba našla zaposlitev v čim krajšem možnem času. V obdobju 1995–2005 se je časovno obdobje trajanja nadomestil nekoliko znižalo, vendar pa to znižanje ni prineslo velikih sprememb. Kot zadnja izmed sprememb v regulaciji trga dela je bila pokojninska reforma, ki je prinesla nove upokojitvene pogoje, saj se je zvišala minimalna upokojitvena starost iz 53 na 58 let. V primeru, da se je oseba upokojila pred polno upokojitveno

⁶ Višja številka odraža togo zakonodajo.

⁷ V Nemčiji indeks znaša 2.98, na Nizozemskem 2.94, v Veliki Britaniji 1.62 in v ZDA 1.17. Z danimi indeksi je delovna zakonodaja v Nemčiji in na Nizozemskem označena kot toga in nefleksibilna (OECD, 2013).

starostjo, pa se je zmanjšala tudi vrednost prejemanja pokojnine (Kajzer, 2006, str. 12–16). Stopnja delovne aktivnosti se je po izračunih Eurostata (2014a) v obdobju 1996–2005 v starostni strukturi 15–64 let povečala za 4,3 odstotne točke, vstop mladih na trg pa je bil že v tem obdobju zmanjšan, saj so se mladi vse bolj vključevali v izobraževanje, posledično pa je to prineslo tudi povišanje stopenj zaposlenosti glede na višino izobrazbe. Zaradi uveljavitve pokojninske reforme in opustitve zgodnjega upokojevanja, so v starejši starostni skupini (55–64 let) zabeležili povečanje stopenj zaposlenosti.

Gibanje brezposelnosti je v tabeli 1 prikazano na podlagi ankete o delovni sili in registra podatkov, ki ga vodi ZRSZ. V Sloveniji obstajajo velike razlike med obema vrstama virov, kar je razvidno v tabeli 1, kjer so podatki zbrani na podlagi Eurostata (2014b) in statističnega letopisa Republike Slovenije za leto 2006, ki ga je izdal SURS (2006, str. 236). Do razlik v številu med anketnimi rezultati in registru brezposelnih prihaja, ker neaktivni, ki so registrirani in ne iščejo dela, navadno postanejo pasivni, ker mislijo da ne bodo dobili zaposlitve, to pa vodi k dolgotrajni brezposelnosti, na trgu so prisotni registrirani brezposelni, ki opravljajo delo v sivi ekonomiji ali v aktivnostih kot pomagajoči družinski člani (podjetje, kmetija, obrt).

Tabela 1: Primerjava števila brezposelnih po anketi o delovni sili in registru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v tisočih

Leto	Število brezposelnih po anketi v delovni sili	Število brezposelnih po registru
1995	66	126
1996	65	124
1997	67	128
1998	72	126
1999	70	114
2000	65	104
2001	60	104
2002	61	99
2003	64	95
2004	63	90
2005	66	92

Vir: Eurostat, Unemployment by sex and age groups - annual average 2014b; SURS, Statistični letopis Republike Slovenije, 2006, str. 236, tabela 12.12.

Stopnja anketne brezposelnosti je po podatkih Eurostata (2014b) v letu 1995 znašala 7,4 %, do leta 2000 je presegala vrednost 7 %, nato pa se je spustila pod 7 % in v štiriletnem obdobju 2001–2005 nihala za 4 odstotne točke (med 6,3 % in 6,7 %). V obdobju 1998–2005 se je postopno zniževal tudi delež brezposelnih mladih, vendar je bil kljub znižanju še vedno sorazmerno visok. Problem dolgotrajne brezposelnosti se ni zmanjšal, kar je velik pokazatelj problemov na trgu in socialne povezanosti. Težave z

zaposlitvijo predstavlja starejša populacija, ter populacija z nižjo izobrazbo, kjer je delež dolgotrajne brezposelnosti najvišji.

Vse več brezposelnih starejši od 40 let, naraščajoče število dolgotrajno brezposelnih, invalidov, oseb z nižjo izobrazbo, so bili strukturni problemi registrirane brezposelnosti v desetletnem obdobju. Povečevalo se je število brezposelnih žensk, iskalcev prve zaposlitve in delež mladih med brezposelnimi s srednjo, višjo oziroma visoko izobrazbo, kar po podatkih UMAR (Kajzer, 2006, str. 20) prikazuje tabela 2.

Tabela 2: Deleži posameznih skupin brezposelnih (vrednost v % od povprečnega letnega števila registrirano brezposelnih)

Leto	Ženske	Iskalci prvi zaposlitve	Mladi do 26. leta	Brezposelni več kot eno leto	Starejši od 40 let
1995	46,7	19,7	32,2	62,1	34,1
1996	48,1	19,4	31,4	56,2	36,6
1997	48,8	18,3	29,1	57,1	40,8
1998	49,9	18,1	26,3	61,7	46,0
1999	50,6	18,7	25,8	63,7	48,5
2000	50,7	17,9	23,4	62,9	51,7
2001	50,8	18,8	24,1	58,9	50,5
2002	51,2	19,6	24	54,4	49,4
2003	52,8	23,2	26,1	48,6	44,1
2004	53,1	25,2	26,2	46,2	42,8
2005	53,8	24,3	24,2	47,3	43,6

Vir: A. Kajzer, Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005, 2006, tabela 6, str. 20.

Na gospodarsko rast in produktivnost dela ima po mnenju Kajzerjeve (2006, str. 11–32) velik vpliv tudi izobrazba, saj zaposlovanje izobraženih vpliva na večjo inovativnost. Po letu 2000 se je povečalo število prebivalstva s terciarno izobrazbo (15,7 %), kljub temu pa je bilo še vedno pod povprečjem takratnih držav EU. Kljub povečanju števila izobraženih, je bil v Sloveniji še vedno prisoten velik delež delovno aktivnih v kmetijskih in predelovalnih dejavnostih, sektorska struktura pa se je počasi začela spreminjati v korist storitvene ekonomije, saj se je postopno povečeval delež zaposlenih v poslovnih storitvah, javni upravi in izobraževanju.

1.2.2 Spremembe na trgu dela v obdobju 2008–2012

Kajzerjeva (2011, str. 13–14) v svojem delu navaja, da sta gospodarska aktivnost in mednarodna gospodarska kriza po letu 2008 močno spremenili in vplivali na stanje trga dela, saj se je v proučevanem štiriletnem obdobju položaj na trgu dela poslabšal nizko izobraženim in mladim, strukturni problemi pa se s trajanjem krize le še povečujejo. Poleg

vseh negativnih dejavnikov, Kajzerjeva slovenski trg označuje kot močno segmentiran, saj je prisotna nizka delovna stopnja aktivnosti starejše populacije, povečan je delež začasnih zaposlitev med mladimi, brezposelnost mladih pa narašča, saj ne dobijo prve zaposlitve, pri čemer izobraževanje predstavlja pomemben dejavnik, ki vpliva na stopnjo aktivnosti in zaposlenosti mladih. Po eni strani država spodbuja nadaljnje izobraževanje mladih, po drugi strani pa ambiciozni mladi strmijo k vlaganju v znanje z namenom, da bodo dosegli boljši položaj na trgu delovne sile. Ignjatovič (2006, str. 66–67) ugotavlja, da je v zadnjih letih prišlo do povečanja deleža mladih, ki po srednji šoli nadaljujejo z izobraževanjem, s tem pa narašča konkurenca med mladimi, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, kar predstavlja posledico naraščanja deleža iskalcev s fakultetno izobrazbo. Segmentiran trg s pogodbami za določen čas ustvarja prevlado nad zaposlitvami za nedoločen čas, kjer so prizadeti predvsem mladi, novi iskalci zaposlitve, ki so prisiljeni sprejeti delo za določen čas in druge načine fleksibilnega zaposlovanja. Pomembna ovira mladim je tudi pomanjkanje delovnih izkušenj, saj delodajalci mlade v večini primerov vidijo kot delovno silo, ki nima veliko delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti (Trbanc & Verša v Glazer et al., 2001, str. 341). Gospodarska kriza je zaostрила gospodarsko aktivnost, merjena je z BDP, saj se je znižala za 7,8 %, kar je Slovenijo uvrstilo v državo z največjim zmanjšanjem BDP v vseh državah EU. Kljub rahlemu povišanju BDP v letih 2010 in 2011, pa je bil v letu 2012 ponovno negativen. Velik vpliv je imela v obdobju krize tudi minimalna plača v Sloveniji⁸. V obdobju zadnjih petih let je bila rast minimalne plače višja od rasti povprečne plače, saj se je le ta zaradi ukrepov v državnem sektorju in zaradi padca gospodarske aktivnosti močno upočasnila. Z močnim znižanjem gospodarske aktivnosti v EU, v obdobju krize, je po podatkih UMAR (2013a) Slovenija zabeležila največje zvišanje minimalne plače, kar Slovenijo uvršča v zgornjo tretjino članic EU po višini zneska, višjo vrednost dosegajo le bolj razvite članice. Z dvigom minimalne plače se je zmanjšal delež zaposlenih z nizkimi prihodki, zmanjšala se je plačna neenakost, s tem pa poslabšala stroškovna konkurenčnost gospodarstva in izguba delovnih mest, katera je povzročila povečanje števila brezposelnih na trgu dela.

Kajzer, Hribernik, Perko in Selan (2013, str. 11) ugotavljajo, da se je število delovno aktivnih zaradi znižanja gospodarske aktivnosti v letu 2009 in prilagajanju trgu dela postopno zmanjševalo, na kar je vplivala tudi gospodarska situacija, v kateri se je znašla Slovenija, velik vpliv na zmanjšanje delovno aktivnih pa je imela tudi vlada, katera je leta 2009 sprejela Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09) in Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (Ur. l. RS, št. 42/09), katera sta začasno ublažila upad delovno aktivnega prebivalstva. Stopnja delovne aktivnosti je bila v obdobju pred krizo, 2000–2008, nad povprečjem EU in je naraščala, v zadnjih treh letih pa se je zniževala bolj hitro kot povprečje v EU (Tabela 3). Znižanje stopenj delovne aktivnosti je zaznamovalo predvsem mlade po koncu šolanja, saj so se zaradi manjšega povpraševanja na trgu zmanjšale možnosti zaposlitve, mladim z

⁸Po zadnjih podatkih je bila višina minimalne plače v mesecu novembru 2014 789,15 EUR (SURS, 2015b), .

začasnimi zaposlitvami, pa podjetja v večini niso podaljšala pogodb o zaposlitvi za določen čas. Stopnje delovne aktivnosti mladih so postopoma padale, najnižjo vrednost so dosegle leta 2012, na kar je vplivalo zmanjšanje študentskega dela. Glede na izobrazbeno skupino, se je stopnja delovne aktivnosti v petletnem obdobju najbolj znižala med nizko izobraženimi, med izobrazbenimi skupinami, pa prevladujejo visoko izobražene osebe, delovno aktivnih za leto 2012 znaša 84,2 % (Kajzer et al., 2013, str. 12).

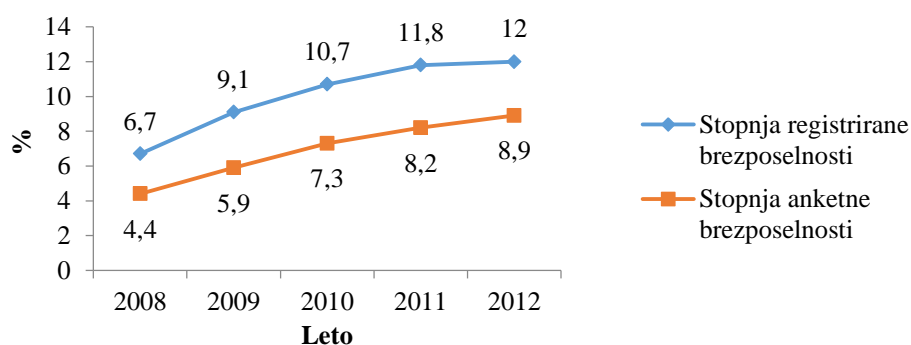
Tabela 3: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah, vrednost v %

Starostna skupina	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15–24 let	38,4	35,3	34,1	31,5	27,3	33,8
25–54 let	86,8	84,8	83,7	83,1	83,3	90,7
55–64 let	32,8	35,6	35	31,2	32,9	36,0
15–64 let	68,6	67,5	66,2	64,4	64,1	70,5
15–64 let (EU)	65,8	64,5	64,1	64,3	64,2	71,9

Vir: A. Kajzer et al., *Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008–2012*, 2013, str. 12, tabela 4; Eurostat, *Activity rates by sex, age and nationality*, 2015d.

Septembra 2008 je po zbranih podatkih ZRSZ (2014b) število registriranih brezposelnih v zadnjem desetletju doseglo najnižjo raven (59.303), to število pa še zdaleč ni bilo najnižje. V nadaljnjih letih se je postopoma zviševalo, najvišjo vrednost pa je doseglo januarja 2013, ko je bilo število registriranih brezposelnih enako 124.258 oseb, kar je bilo najvišje po letu 1999. Zviševale so se stopnje registrirano in anketno brezposelnih - v letu 2008 je bilo registriranih 6,7 % brezposelnih oseb, štiri leta kasneje se je delež povečal za 5,3 odstotne točke, na 12 % (slika 5). Od leta 2008 se povečuje tudi število registriranih brezposelnih z visoko izobrazbo, v štiriletnem obdobju se je delež po podatkih UMAR (Kajzer et al., 2013, str. 19) povečal za 134,8 %, iz česar lahko ugotovimo, da imajo mladi po zaključku terciarnega izobraževanja otežen vstop na trg in hkrati manjše možnosti za zaposlitev. Kljub temu, da se je povečalo število registriranih z visoko izobrazbo, pa ima najvišji delež brezposelnih srednjo izobrazbo.

Slika 5: Stopnje registrirane in anketne brezposelnosti, vrednost v %



Vir: A. Kajzer et al. *Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008–2012*, 2013, str. 18, tabela 8.

Kajzerjeva et al. (2013, str. 7–20) navajajo, da je kriza povzročila strukturna neskladja, ter s tem povečala delež dolgotrajno brezposelnih oseb, višje stopnje dolgotrajno brezposelnih, neskladnost med ponudbo in povpraševanjem po delu na trgu in dvig minimalne plače. Kot je bilo rečeno nekoliko višje, je zvišanje minimalne plače sovpadlo s krčenjem gospodarske aktivnosti, ter s tem poslabšanje glavnih makroekonomskih postavk (gibanje plač, gospodarska rast, gibanje zaposlenosti), ki se poleg rasti cen določajo pri minimalni plači. Dolgotrajni brezposelnosti je izpostavljena starejša populacija in osebe z nižjo izobrazbo, saj imajo pri ponovnem vstopu na trg manjše možnosti za ponovno zaposlitev. Glede na leto 2008, se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2012 povečala za 2,4 odstotne točke, znašala je 4,3 %, torej se je skorajda podvojila, več kot podvojila pa se je stopnja zelo dolgotrajne brezposelnosti, brezposelnost ki traja dve leti ali več, saj je leta 2012 znašala 2,3 %.

Najnovejši podatki kažejo, da se registrirana brezposelnost počasi zmanjšuje, v mesecu januarju 2014 je bila do sedaj najvišja, ko se je po podatkih ZRSZ (2014b) glede na leto 2013 povečala za 5.585 oseb in je tako znašala 129.843 registriranih brezposelnih oseb. Število registrirano brezposelnih je nato začelo upadati, kar je razvidno tudi v tabeli 4.

Tabela 4: Število registriranih brezposelnih v Sloveniji, leto 2014

Mesec	Število brezposelnih
Januar	129.843
Februar	129.764
Marec	126.730
April	123.636
Maj	119.670
Junij	117.352
Julij	116.199
Avgust	114.784
September	112.560
Oktober	115.901
November	115.411
December	119.458

Vir: ZRSZ, Registrirana brezposelnost, 2014b.

Največ brezposelnih oseb po podatkih ZRSZ (2014a) predstavljajo osebe z nižjo oziroma srednje poklicno izobrazbo, najmanj brezposelnih pa je oseb z višjimi stopnjami izobrazbe. Prav tako je največ brezposelnih pripadnikov moškega spola, če se ozremo v čas začetka gospodarske krize, januarja 2008 je bilo registriranih 32.382 moških, šest let kasneje je številka višja za več kot še enkrat, saj je bilo januarja 2014 registriranih 68.404 moških. Trenutno stanje zahteva spremembe v obstoječi politiki in v dodatnih aktivnostih, ki bodo

pripomogle k zmanjševanju brezposelnosti in ustvarjanju števila novih delovnih mest. Ravno s sprejetjem reform, katere je sprejela Vlada Republike Slovenije aprila 2013, lahko upamo na bolj fleksibilen in manj segmentiran trg dela, ki bo zmanjšal ovire pri zaposlovanju in ponudil več delovnih mest, ter zmanjševal razlike na delovnih mestih. Kljub nujni spremembi v zakonu in odpravi fleksibilnosti, pa je Dušan Semolič (Reforma trga dela nujna, a ne za nova delovna mesta, 2012) mnenja, da se ključni problem ne skriva le v rigidni delovno-pravni zakonodaji, katero je potrebno spremeniti, temveč tudi v nefleksibilnosti države, ki z danimi sredstvi ne zna ustvariti novih delovnih mest in spodbuditi gospodarsko rast, predvsem v smislu neizkoriščenosti danih kohezijskih sredstev. Država delovnih mest ne ustvarja, ustvarja le spodbude preko različnih mehanizmov in potrebne pogoje (stabilno davčno okolje, manjše administrativne ovire, subvencije, nižji stroški dela ipd.), ki vplivajo na nastajanje oziroma zapiranje in kakovost delovnih mest, produktivna delovna mesta pa ustvarja gospodarstvo. Za povečanje delovnih mest se mora Slovenija osredotočiti tudi na spodbujanje novih investicij (domačih in tujih) ter s tem dotok novega kapitala, ki bo omogočil spodbuditev novih kvalitetnih delovnih mest. Trg se mora usmeriti tudi v celovito izobraževanje in usposabljanje, v smislu vajeništva in pripravništva, prav tako pa se mora usmeriti na ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, kjer bodo dijaki in študenti lahko pridobivali znanje in izkušnje v času študija, kar bo pripomoglo k izboljšanju možnosti za prvo zaposlitev (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, 2014).

1.3 Trg dela v slovenskem turizmu

Planina (1991, str. 7) začetek turizma umešča v začetek 19. stoletja, v obdobje med leti 1820 in 1830, kjer je bil prosti čas značilnost višjega družbenega razreda. Prehod v množični turizem je bil dolgotrajni proces, kateri se je v razvitih deželah začel že konec 19. stoletja. Turizem je nato doživel hiter razvoj od prve svetovne vojne dalje, ko je bil uveden plačan letni dopust, ter od konca druge svetovne vojne, kjer je bila rast turizma tako izrazita, da danes turistično gospodarstvo predstavlja širši pomen besede, vključno z vsemi neturističnimi dejavnostmi, ki posredno proizvajajo tudi za potrebe turističnega sektorja.

Definicijo turizma opredeljuje več avtorjev, med njimi sta bolj poznana Hunziker in Krapf (1942, str. 21), katera sta turizem definirala kot skupen pojem pojavov in odnosov, kateri nastanejo zaradi potovanja in bivanja posameznikov, pri tem pa bivanje ne povzroči stalne naselitve in ni v povezavi s katerokoli dejavnostjo, ki omogoča pridobivanje zaslužka. Ladkin, Riley in Edith (2002, str. 11) turizem definirajo kot kompleksni sektor, sestavljen iz različnih dejavnosti in aktivnosti, ki predstavljajo del turizma - transport, namestitve, turistične agencije, turistične znamenitosti, turistični informacijski centri, turistični vodniki, izobraževalne ustanove itd. Mundt (2006, str. 3) turizem predstavlja kot občasen odhod iz stalnega, vsakodnevnega okolja, pri čemer je že vnaprej načrtovan povratek na izhodišče. Černič, Kalin, Sirše in Vidjen (2004, str. 29) pa osnovno definicijo pojma turizem po navedbah WTO in EUROSTAT interpretirajo kot »turizem združuje aktivnosti

oseb, ki potujejo in bivajo v kraju zunaj njihovega običajnega okolja več kot en dan, vendar manj kot eno leto brez presledka, in sicer zaradi preživljanja prostega časa, poslov ali drugih razlogov.«

Planina (1991, str. 14) turizem ne uvršča v gospodarsko panogo, temveč navaja, da je »turizem gospodarska dejavnost, ki temelji na mnogih panogah in dejavnostih s področja gospodarstva in negospodarstva, ki sicer na prvi pogled nimajo veze s turizmom.« Na turizem poleg gostinstva in turističnih agencij ter organizatorjev vplivajo tudi drugi neposredni in posredni vplivi gospodarskih dejavnosti, med katere uvrščamo transport, trgovino, kmetijstvo, energetiko, bančništvo itd. Pojem turističnega gospodarstva, zato Mihaličeva (2008, str. 22) interpretira na več načinov, kot sektor HoReCa/Ta, pri čemer je izraz HoReCa/Ta okrajšava, ki sestoji iz prvih dveh črk področij njenega delovanja - **H**otels, **R**estaurants, **C**afes and bars, **T**ravel Agency, kot turistično dejavnost in kot turistično gospodarstvo.

SKD, katera je bila z vladno uredbo uvedena leta 1994, Braunsberger, Hlavaty, Schlamberger in Stevanovič (2010, str. 5) predstavljajo kot slovenski statistični standard, namenjen evidentiranju, zbiranju, analiziranju in izkazovanju podatkov, ki so pomembni za prikaz značilnosti gospodarstva, spremljanje razvojnih gibanj ter strukturnih sprememb, kateri temelji na osnovi evropske klasifikacije dejavnosti NACE⁹, ki pokriva celotni spekter gospodarskih dejavnosti. Od januarja 2008, vse države EU enotno uporabljajo novo klasifikacijo dejavnosti poslovnih subjektov, in sicer NACE Rev. 2 z 21. področji in 88. oddelki, katera je nadomestila klasifikacijo NACE Rev. 1.1, katera je imela 17 področij in 62 oddelkov. Področja so označena z označbo od A do U, pri čemer se področja nadaljnjo delijo na - oddelek (dvomestna številčna oznaka), skupino (trimestna številčna oznaka), razred (štirimestna številčna oznaka) in podrazred (petmestna številčna oznaka).

Turistična dejavnost predstavlja zbirko področij, panog in skupin, v katerih turisti neposredno trošijo svoj denar. Ne predstavlja le dejavnosti sektorja HoReCa/Ta, temveč tudi ostala področja, ki so razpršena po celotni klasifikaciji dejavnosti in zato tudi težje merljiva. V turistično dejavnost po SKD vključujemo naslednja področja (Braunsberger et al., 2010, str. 220–276):

- področje H - Promet in skladiščenje, kjer je vključeno delovanje žičnic, gorskih železnic, smučarskih žičnic in vlečnic,
- področje I - Gostinstvo, ki vključuje dejavnost strežbe jedi in pijač in nastanitvene dejavnosti,
- področje N - Druge raznovrstne dejavnosti, v katere so vključene dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanja in s potovanji povezane dejavnosti, dajanje avtomobilov v najem,

⁹ Statistična klasifikacija gospodarskih dejavnosti v Evropski skupnosti.

- področje R - Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, kjer so vključene dejavnosti smučarskih centrov, obratovanje športnih objektov (plavalni bazeni, igrišča za golf, atletski stadioni, arene itd.), dejavnost marin, druge dejavnosti za prosti čas (dejavnost rekreacijskih parkov, plaž, kopališč, termalne riviere itd.), druge športne dejavnosti (dejavnost športnih šol, športni lov, gorskih vodnikov), dejavnost igralnic, dejavnost muzejev in umetniških uprizorjanj (koncerti, operne in plesne predstave),
- področje Q - Zdravstvo in socialno varstvo, kjer splošne zunaj bolnišnične zdravstvene dejavnosti predstavljajo dejavnosti zdraviliških ambulant.

Turistično gospodarstvo Mihalič in Planina (2002, str. 48) predstavljata kot širši pomen, kjer se osebna turistična potrošnja pretaka iz turističnih dejavnosti v neturistične dejavnosti. Podjetja, ki turistom prodajajo svoje blago in storitve, te proizvode ne proizvajajo sama, ampak jih kupijo kot surovine, polproizvode ali končne proizvode pri drugih podjetjih ali podjetij, ki se ne ukvarjajo s turistično dejavnostjo. Z upoštevanjem neposredne osebne potrošnje turistov in posredne vplive potrošnje, turistično gospodarstvo torej predstavlja vse proizvodne in prodajne dejavnosti, ki so potrebne, da zadovoljijo potrebe turističnih podjetij in nato zahteve turistov. Z vidika odvisnosti turizma, EU dejavnosti turizma klasificira v tri skupine. Prva skupina zajema dejavnosti, katere predstavljajo 50–100 % odvisnost od turizma, mednje uvrščamo dejavnosti organizatorjev potovanj, turistične agencije, hotele, restavracije, zdravilišča itd. Drugo skupino predstavljajo dejavnosti s 25–50 % odvisnostjo od turizma, to so železniške postaje, proizvajalci letal, ladij, avtomobilov, kmetijstvo itd., ter kot tretja skupino dejavnosti, ki so od turizma odvisne manj kot 25 %, med katere prištevamo šole, banke, gradbeništvo itd. (Mihalič & Planina, 2002, str. 49). Za potrebe posebne klasifikacije turizma, katera bi vključevala številne gospodarske aktivnosti, v celoti ali vsaj deloma tudi turistične, je Svetovna turistična organizacija (v nadaljevanju UNWTO), skupaj z Združenimi narodi (v nadaljevanju ZN), OECD in EUROSTAT-om, pristopila k izdelavi celovite metodologije satelitskih računov za turizem (v nadaljevanju SRT), kateri predstavljajo nadgradnjo nacionalnim makroekonomskih računom. Sistem SRT je bil vzpostavljen z namenom mednarodne primerjave rezultatov in letnega spremljanja prispevka turizma na državno ekonomijo. Sestavljen je iz desetih tabel - prve štiri so namenjene povpraševanju, peta in šesta ponudbi, sedma zaposlovanju, osma in deveta sta neobvezni in vsebujeta turistična vlaganja v osnovna sredstva ter skupno porabo javnih sredstev za namene turizma po nivojih in funkcijah javne uprave, zadnja deseta tabela, pa vsebuje področje nedenarnih kazalcev (Sibila Bele, 2012, str. 558). Sedma tabela, katera je namenjena prikazu zaposlenosti v turistični dejavnosti, predstavlja glavno spremenljivko opisovanja gospodarskega pomena turizma. Njeno merjenje je omejeno zaradi statističnih omejitev, zato se merjenje nanaša le na zaposlenost v turističnih dejavnostih, pri čemer sta pomembna dva kazalca njene velikosti - število delovnih mest in število zaposlenih oseb, ki imajo vsaj eno zaposlitev v turistični dejavnosti (Černič et al., 2004, str. 40).

1.3.1 Sektor gostinske nastanitvene dejavnosti, dejavnosti strežbe jedi in pijač in dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti

Na podlagi klasifikacije SKD je nastal tudi umeten sektor HoReCa/Ta, ki je namenjen potrebam raziskav v turizmu. V slovenski standardni klasifikaciji dejavnosti (v nadaljevanju SKD) združuje področje I - Gostinstvo in del v področju N - Druge raznovrstne poslovne dejavnosti (Mihalič, 2008, str. 22–23). SKD gostinstvo predstavlja kot samostojno dejavnost, katera vključuje gostinske nastanitvene dejavnosti in dejavnosti strežbe jedi in pijač, medtem ko se dejavnost turističnih in potovalnih organizacij šteje pod druge raznovrstne poslovne dejavnosti. Statistične podatke o turističnem gospodarstvu objavlja SURS, vendar pa so podatki neenotno opredeljeni, saj je v analizah pogosto zajeto samo področje gostinstva, pri čemer so izključene turistične, kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti¹⁰, kjer so turisti glavni obiskovalci in hkrati potrošniki (Braunsberger et al., 2010, str. 226, 254).

Gostinstvo zaznamuje raznolikost različnih oblik in tipov ponudnikov, pri čemer gostinstvo kot osnovna sestavina turizma presega ozko in striktno zakonsko opredelitev. Brotherton (1999, str. 166) v svojem delu navaja definicijo Cassee in Reulanda (1983), katera sta gostinstvo opredelila kot usklajenost materialnih in nematerialnih komponent - hrana, pijača, nastanitve, vzdušje, okolje in vedenje osebja, pri čemer gostinstvo obsega veliko več kot le klasično idejo o dobri pripravi hrane in pijače in zagotavljanja namestitve. Mihaličeva (2002, str. 194) gostinstvo opredeljuje kot raznovrstno dejavnost, kjer zadovoljuje potrebe dveh skupin potrošnikov. Med prve potrošnike umešča turiste in osebe izven svojega stalnega prebivališča - nerezidenti (turisti - osebe, ki prenočujejo, oziroma enodnevni obiskovalci), drugo skupino pa predstavljajo rezidenti oziroma stalni prebivalci, kateri po gostinskih storitvah povprašujejo izven svojega gospodinjstva. Na raznovrstnost dejavnosti gostinstva vplivajo tudi različna podjetja (hoteli, restavracije, bari, kavarne itd.), ki gostom nudijo hrano/pijačo/prenočevanje in vrsto drugih storitev. Knowles (1998, str. 3) kompleksnost gostinstva prikazuje v tem, da so poleg obratov, ki nudijo nočitve, hrano in pijačo, pomembni tudi drugi faktorji, ki direktno in indirektno sestavljajo in vplivajo na kakovostno gostinstvo, med katere spadajo samooskrba, prosti čas in šport, izobraževanje in usposabljanje, prireditve, dobavitelji, igralništvo in ostalo. Šuligoj (2006, str. 147) je mnenja, da gostinstvo spada k delovno intenzivnim panogam, pri čemer sodobna tehnologija v celoti še vedno ne more nadomestiti človeka.

Braunsberger et al. (2010, str. 226–229) v publikaciji Standardna klasifikacija dejavnosti v področje I - Gostinstvo, po SKD uvršča enote, ki nudijo nastanitev in/ali pripravo jedi in pijač za takojšnjo uporabo. V večini primerov enota obe dejavnosti opravlja hkrati. V gostinske nastanitvene dejavnosti je zajeto oddajanje nastanitvenih zmogljivosti turistom,

¹⁰ Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti R.

potnikom in ostalim gostom za krajši čas, ter študentom, dijakom in delavcem za daljše časovno obdobje, mednje uvrščamo hotele, penzione, gostišča, prenočišča, hotelska naselja, hotele s konferenčnimi zmogljivostmi, zdraviliščne hotele, hotele z igralnico, motele, počitniške domove in turistična naselja, turistične kmetije s sobami, oddajanje zasebnih sob gostom, planinske domove in mladinska prenočišča, avtokampe, tabore, dijaške in študentske domove, ter ostale nastanitve. V dejavnost strežbe jedi in pijač so vključeni obrati kot so restavracije, gostilne, okrepčevalnice, slaščičarne in kavarne, začasni gostinski obrati (stojnice, kioski - začasni obrati, kjer ni gostinskih sedežev), turistične kmetije brez sob, priložnostna priprava in dostava jedi (*catering*), ter obrati brez priprave hrane, kjer se gostom streže izključno s pijačo - bari, bifeji, točilnice, diskoteke, kava bari, stojnice, kioski in drugi začasni objekti. Namen gostinskih podjetij je nudenje storitev osnovne dejavnosti, katera je sestavljena iz treh različnih sklopov aktivnosti (Mihalič, 2002, str. 204):

- aktivnosti, vezane na strežbo hrane in/ali,
- aktivnosti, vezane na strežbo pijače in/ali,
- aktivnosti, vezane na prenočevanje.

Nudjenje vseh treh sklopov storitev ali pa samo storitev, vezanih na strežbo jedi in pijač (kavarna, restavracija, bar ...), je odvisno od vrste gostinskega podjetja. Poleg osnovnih storitev, imajo gostinska podjetja možnost opravljanja tudi nekaterih stranskih in pomožnih dejavnosti, vezanih na osnovno dejavnost. V primeru nastanitvenega gostinstva, je osnovna storitev hotelskega podjetja oddajanje sob in aktivnosti vezane na strežbo hrane in pijače. Stransko dejavnost predstavlja pranje perila gostov, menjava tujih valut, garažiranje avtomobilov hotelskih gostov, storitve vezane na obisk hotelskega bazena in športnih prostorov ter ostalo. Za pomožne storitve pa je značilno, da niso zaračunane neposredno gostu, saj jih lahko za hotelska podjetja opravlja neko drugo podjetje (hotelska pralnica, delavnica, vzdrževanje parkov in ostalo) (Mihalič, 2002, str. 204–207).

Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, ki po SKD spadajo v področje N, vključujejo oddelek **dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti**. Znotraj le te, dejavnost potovalnih agencij predstavlja prodajo potovanj, potovalnih aranžmajev¹¹, prevoz in namestitve posameznikom oziroma poslovnim partnerjem, dejavnost organizatorjev potovanj pa predstavlja dejavnost organiziranja in sestavljanja vseh potovalnih aranžmajev, ki jih organizatorji prodajajo sami ali posredno preko turistične agencije. Prav tako so v omenjeni oddelek vključene rezervacije in druge s potovanji povezane dejavnosti, kar predstavlja rezervacije prevozov, prehrano, nastanitev, izposojilo vozil, prodajo vstopnic za kulturne, zabavne in športne prireditve, nudenje turističnih informacij in dejavnosti turističnih vodnikov, turistična promocija in storitve, ki so v povezavi z razporejanjem nastanitev v časovnem zakupu

¹¹Potovalni aranžmaji predstavljajo nastanitev, prehrano in razne kulturne, razvedrilne in športne dejavnosti.

(Braunsberger et al., 2010, str. 254–255). Črkovna klasifikacija s šiframi kategorij sektorja HoReCa/Ta, je priložena v prilogi 3.

Tuja literatura velikokrat na trgu omenja dve različni vrsti podjetij, to so organizatorji potovanj oziroma tour operaterji in turistični agenti oziroma turistične agencije. Proizvajalci pavšalnih proizvodov so organizatorji potovanj, kateri predstavljajo velika turistična podjetja, katera iz posameznih turističnih storitev, kupljenih pri proizvajalcih, sestavljajo nove samostojne proizvode, kateri so nato posredovani končnim potrošnikom - turistom, preko posredniške mreže. Organizatorje potovanj predstavljajo tovarne turističnih podjetij, znotraj katerih delujejo turistični agenti, ki predstavljajo zastopnike in vezni člen med organizatorji in potniki/ gostinskimi podjetji in njihovimi gosti/ prevoznimi podjetji in njihovimi strankami. V praksi mnogi organizatorji potovanj delujejo tudi kot posredniki, male turistične agencije pa samostojno organizirajo potovanja. Bistveni elementi, ki opredeljujejo organizatorja potovanj so (Mihalič, 2002, str. 37):

- organizator potovanja sestavi oziroma proizvede nov, samostojni proizvod iz več storitev proizvajalcev,
- tuja ali lastna podjetja predstavljajo proizvajalce posameznih turističnih storitev,
- vloga proizvajalca pavšalnih proizvodov, kateri za proizvodnjo zaračuna pribitek na stroške sestavnih delov,
- zastopanje organizatorja potovanj je na lastno odgovornost in v lastnem imenu, tudi če gre za storitve tujih podjetij,
- prisotnost lastne prodajne mreže oziroma pooblastitev tujih podjetij- agentov.

Poleg organizatorjev potovanj, proizvajalce pavšalnih proizvodov predstavljajo tudi druga turistična podjetja, med katere so uvrščeni turistični posredniki. Osnovna funkcija turističnih posrednikov je posredovanje turističnih storitev (transportne in nastanitvene storitve, pavšalne proizvode) končnim uporabnikom - turistom. Bistveni elementi turističnega posrednika so (Mihalič, 2002, str. 52):

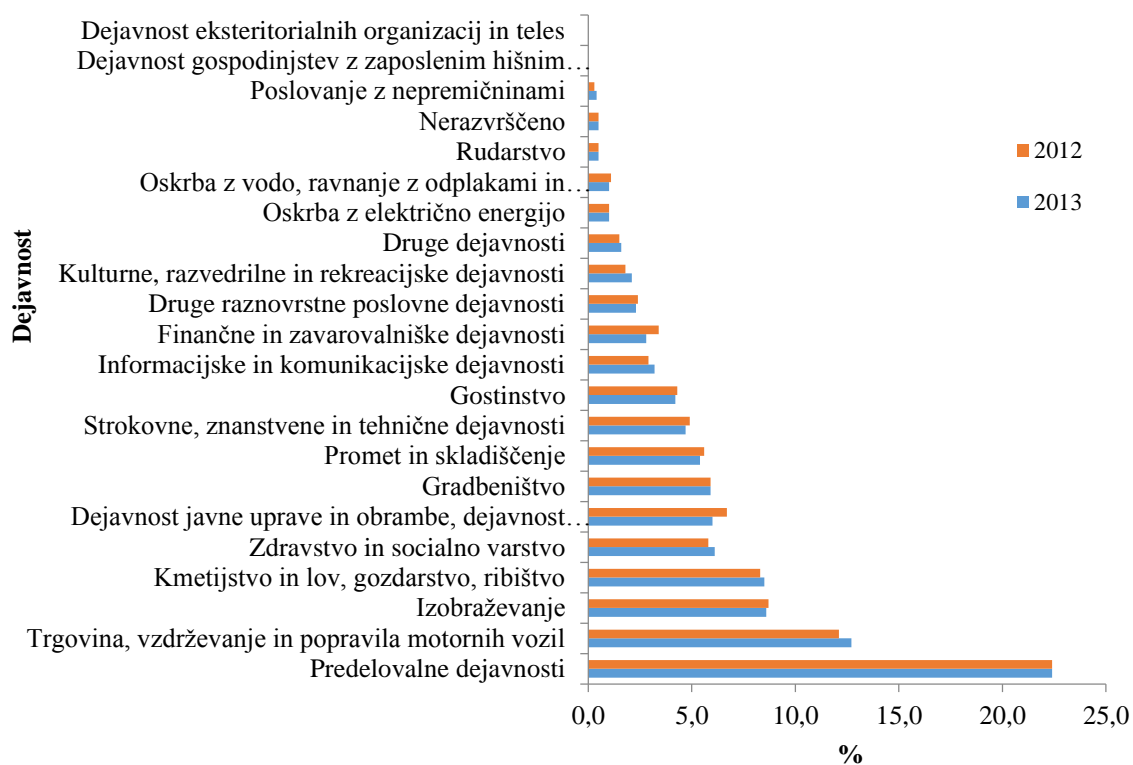
- posredovanje oziroma prodaja storitev drugih podjetij,
- vloga agenta, kateri za svoje delovanje dobi denarno sredstvo v obliki provizije,
- ni odgovoren za posredovanje storitev drugih podjetij
- lahko predstavlja samostojno podjetje, samostojni oddelek neturističnega podjetja ali drugo pravno obliko.

1.3.2 Opredeljeni statistični kazalci v slovenskem turizmu

SURS delovno aktivne razvršča po vrsti regije, SKD dejavnosti in letu, kar je prikazano v sliki 6 in česar je možno razbrati, da je največ delovno aktivnih v Sloveniji zaposlenih v predelovalni dejavnosti - v obeh letih podatek znaša 22,4 %, trgovini, vzdrževanju in

popravilu motornih vozil in izobraževanju, medtem ko gostinska dejavnost s 4,3 % v letu 2012 in 4,2 % v letu 2013 zaseda šele deseto mesto, druge raznovrstne poslovne dejavnosti pa šele trinajsto (2,4 % v letu 2012 in 2,3 % v letu 2013).

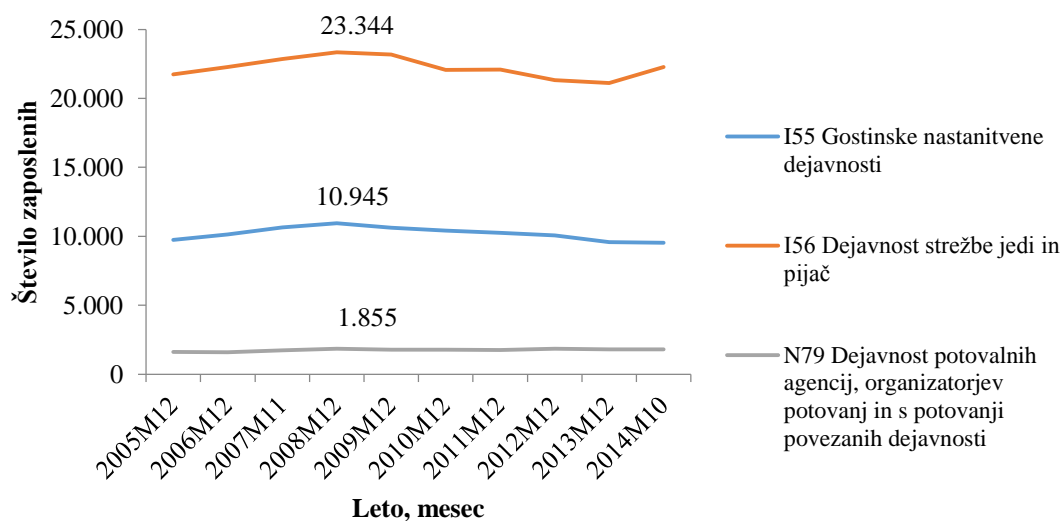
Slika 6: Delovno aktivni v Sloveniji glede na dejavnost v letu 2012 in 2013, vrednost v %



Vir: SURS, *Delovno aktivni po področjih dejavnosti, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, letno, 2014a.*

Iz slike 7 na naslednji strani je razvidno, da je bilo na področju gostinstva največ delovno aktivnih v dejavnosti strežbe jedi in pijač, kjer je bilo največ zaposlenih v letu 2008 (podatki za mesec december), gospodarska kriza pa je nato povzročila upad zaposlitve, ponovna rast je vidna šele ob koncu leta 2013 in v začetku leta 2014. Oktobrski podatki za leto 2014 razkrivajo, da zaposlenost v dejavnosti strežbe jedi in pijač počasi okreva, saj je bilo v mesecu oktobru 2014 delovno aktivnih 22.274 oseb, kar je 956 oseb več kot v enakem obdobju v letu 2013 in 1.367 oseb več kot na začetku leta - januarja 2014. V gostinskih nastanitvenih dejavnostih je v povprečju zaposleno manj ljudi kot v dejavnosti strežbe in pijač, pri čemer je bilo največ delovno aktivnih prav tako v letu 2008 (podatki za mesec december), nato se je število delovno aktivnih zmanjšalo in oktobra 2014 doseglo število 9.532 oseb, kar je 119 oseb manj kot v enakem obdobju leto poprej in 109 oseb več kot v januarju 2014. Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti obsega najnižji delež zaposlitve v sektorju HoReCa/Ta, kjer je bilo največ zaposlenih leta 2008 s 1.855 osebami (podatki za mesec december), oktobra 2014 pa je bilo v omenjeni dejavnosti zaposlenih 1.807 oseb in 32 oseb manj, kot v enakem obdobju v letu 2013, ter 44 več kot januarja 2014.

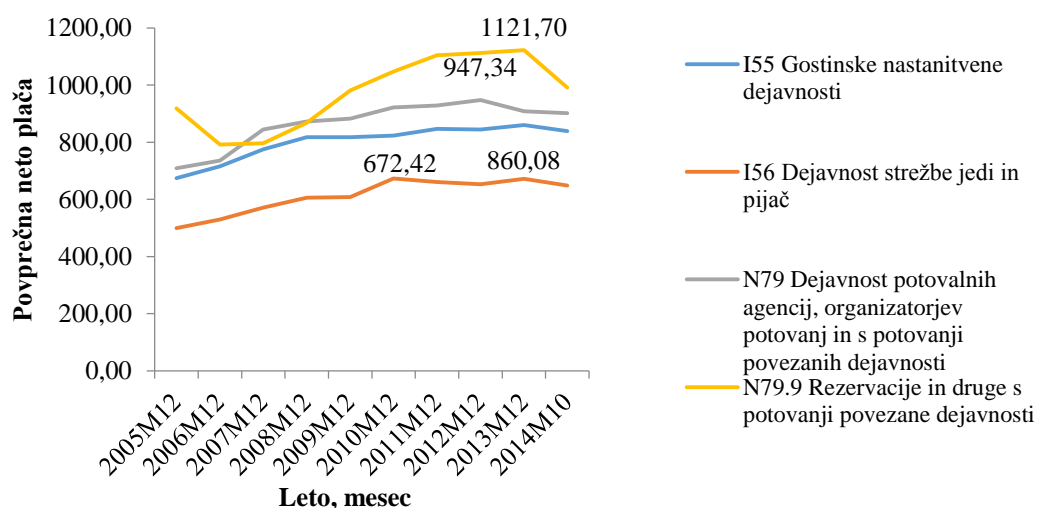
Slika 7: Delovno aktivno prebivalstvo v sektorju dejavnosti gostinstva in potovalnih dejavnosti, v mesecu decembru med leti 2005–2013, oktober 2014



Vir: SURS, Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno, 2014b.

Povprečna neto mesečna plača¹², ki je bila izplačana v mesecu decembru (slika 8), je bila najvišja leta 2013, in sicer v skupini rezervacije in druge s potovanje povezane dejavnosti. Najmanj plačano je delo v oddelku dejavnosti strežbe jedi in pijač, kjer se povprečna mesečna neto plača giblje med 500 in 700 evri.

Slika 8: Povprečne neto mesečne plače v sektorju dejavnosti gostinstva in potovalnih dejavnosti, v mesecu decembru med leti 2005–2013 in oktober 2014



Vir: SURS, Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno, 2014c.

¹² Povprečna mesečna neto plača v Sloveniji je meseca novembra 2014 znašala 1.053,77 EUR (SURS, 2015b).

2 OBDAVČITEV V SLOVENIJI

Davčni sistem zajema vse davke, subvencije, takse, dotacije in nadomestila, ki jih država prejme oziroma daje. Predstavlja celoto vseh davčnih oblik in vir javnih dohodkov v državi. Davčni sistemi se razlikujejo po državah po osnovi predmeta obdavčevanja in po deležu določenih javnih prihodkov v strukturi prihodkov javnega značaja. V razvitih državah, kjer je dohodek na posameznika višji kot v državah v razvoju, je prav tako po podatkih Eurostata (2014d) višji tudi delež davka na dohodek in premoženje. Kovač (2008, str. 18) navaja, da davčne oblasti v državah v razvoju primanjkljaj javnih prihodkov krijejo s prometnimi davki in davki na potrošnjo. Gibanje v gospodarstvu vpliva na strukturo davčnega sistema ter s tem na elastičnost prihodkov nekaterih davčnih oblik. V primeru inflacijskih razmer, se bo delež davka na dohodek povečal, prav tako bo povečanje sledilo v primeru realne rasti dohodka, kjer bo večje število davčnih zavezancev dodeljeno v razred z višjimi davčnimi stopnjami. Na davčni sistem vpliva tudi stopnja odprtosti ekonomije države, kjer države z odprtim gospodarstvom upoštevajo konkurenčnost obdavčitve, ki spodbujajo izvozne aktivnosti (Kovač, 2008, str. 17–22).

Kovač (2008, str. 30) navaja tri vrste ciljev v slovenskem davčnem sistemu - ekonomske, socialne in politične cilje. Ekonomski cilji vključujejo cilje makro in mikro razsežnosti, med katere vključujemo stimulacijo tujih vlaganj, vlaganje v razvoj nerazvitih delov države, povečevanje delovne vsebine davčnih zavezancev, pospešitev investicijskih primerov, medtem ko so makroekonomski cilji usmerjeni na odnose osnovnih makroekonomskih agregatov. Socialni cilji po mnenju Kovača strmijo k odpravljanju razlik v materialnem položaju davčnih zavezancev, medtem ko so politični cilji usmerjeni v notranjo in zunanjo gospodarsko politiko. Čampa, Kostanjevec in Pernek (2009, str. 55) cilje obdavčitve v Sloveniji opredeljuje, kot instrument ekonomske politike, ki predstavlja uspešno in operativno sredstvo namenjeno vodenju narodnega gospodarstva¹³, instrument, ki vpliva na socialno politiko v smislu zmanjševanja socialnih razlik in oblikovanja materialnega položaja prebivalcev in instrument, katerega cilj je vpliv na celotno notranjo in zunanjo gospodarsko politiko. Poleg omenjenih ciljev, je Pernek (1999, str. 120) mnenja, da z obdavčitvijo država ščiti svojo domačo proizvodnjo in pospeši razvoj posameznih gospodarskih aktivnosti.

Razvrstitev davkov poteka na več načinov, saj v teoriji in praksi poznamo več vrst davkov, kateri so posledica različnih meril, kateri predstavljajo izhodišče za nadaljnjo razvrstitev davkov. Čampa et al. (2009, str. 64) in Pernek (1999, str. 153–157) davke razvrščajo v devet različnih sklopov, kateri so materialne oziroma formalne narave, mednje je uvrščena delitev po obliki na naturalne in denarne davke, delitev po periodičnosti, delitev po načinu določanja višine davka, delitev po namenu porabe, delite davkov na osebne in objektivne, delitev glede na davčnotehnični postopek ugotavljanja in pobiranja davkov, delitev glede

¹³ Preprečevanje inflacije z višjimi davčnimi obremenitvami, pospešitev gospodarskih dejavnosti z davčnimi oprostitvami oz. olajšavami.

na način pobiranja davkov, delitev davkov na dohodek fizičnih oseb in na dohodek pravnih oseb in kot zadnjega razvrstitev davkov po davčnem predmetu. Sandford (2000, str. 5) razlikuje davke glede na posredno in neposredno plačevanje, pri čemer je odvisno ali davčni zavezanec davke plačuje neposredno ali preko tretje osebe.

Ekonomska struktura davkov, katera temelji na razvrstitvi davkov glede na delo, potrošnjo in kapital, je osnovana na enotno opredeljenih osnovnih pravilih razvrstitve in ESA-95¹⁴ klasifikaciji. Bjorgvinsson (2004, str. 5) in Štemberger (2014) navajata, da ima vsaka država članica EU vzpostavljen svoj lastni davčni sistem, ki vsebuje veliko število različnih davkov s svojimi značilnostmi in specifičnosti, ter so tako neprimerljivi z ostalimi državami. Primerljivost se doseže šele z vzpostavitvijo skupnega imenovalca, katerega se doseže v okviru nacionalnih računov. Enotna metodologija BDP po nacionalnih računih tako torej omogoča mednarodno primerljivost obremenitve z davki in prispevki posamezne države, končni indikator pa je merjen kot delež davka in prispevkov v BDP. V ta namen so davki in prispevki razdeljeni po ekonomski funkciji, in sicer na davke na potrošnjo, davke na delo in davke na kapital, kateri so razvrščeni po klasifikaciji davkov ESA-95. Dejansko oziroma efektivno povprečno davčno obremenitev posamezne funkcije izraža implicitna davčna stopnja, katera je izračunana kot razmerje seštevka davčnih prihodkov posamezne ekonomske funkcije in davčne osnove, katera je izračunana na podlagi nacionalnih računov. Izračuni, ki temeljijo na podlagi ESA-95, so torej mednarodno primerljivi (UMAR, 2014d).

2.1 Davek na potrošnjo

UMAR (2014a, str. 148) davke na potrošnjo definira kot davke na transakcije, ustvarjene med potrošniki in proizvajalci ter davke vezane na končno potrošnjo dobrin. Splošni so v primeru, da se plačujejo za vse vrste blaga in storitev, razen tistih, ki jih zakon ne vključuje, specifični davki pa se plačujejo le za dotično blago oziroma storitve, ki jih zakon izrecno navaja. Stopnje davkov na potrošnjo so določene ad valorem (odstotkovna vrednost obdavčenega blaga oziroma storitve) ali ad rem (absolutni znesek na enoto proizvoda/mersko enoto) (Rosen, 2002, str. 441). Slovenski davčni sistem temelji na eni vrsti splošnega posrednega davka, to je davek na dodano vrednost (v nadaljevanju DDV) in več vrst specifičnih posrednih davkov, med katerimi so najpomembnejše trošarine, davek na motorna vozila, okoljske dajatve, davek na promet nepremičnin, mednje pa vključujemo tudi davek od iger na srečo in davek od prometa zavarovalnih poslov. Vsi našteti davki se uvrščajo v proračun države RS, z izjemo davka na promet nepremičnin, kateri predstavlja dohodek lokalne skupnosti, kjer nepremičnina leži (Kovač, 2008, str. 34–35).

Cirman, Čok, Gabrijelčič, Kump, Prevolnik Rupel, Prezelj in Rant (2014, str. 44) DDV

¹⁴ Evropski sistem nacionalnih in regionalnih računov iz leta 1995. Konec leta 2014 je bil implementiran nov Evropski sistem nacionalnih in regionalnih računov ESA 2010, katerega bodo v prihodnje uporabljale vse članice EU.

predstavljajo kot najpomembnejši davek na potrošnjo, kateri je s 1.7.1999 zamenjal takratni davek od prometa proizvodov in storitev. Obračunava in plačuje se glede na opravljeno storitev in dobavo blaga, katero davčni zavezanec opravi na ozemlju RS v okviru opravljanja svoje dejavnosti, ter od uvoza blaga/storitev v EU iz tretjih držav. V Uradnem listu RS, št. 46/13 (2013, str. 5281) je bil dne 29.5.2013 objavljen Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2013 in 2014 (ZIPRS1213-A), kateri je v veljavo stopil 30.6.2013 in dvignil splošno davčno stopnjo iz 20 % na 22 %, medtem ko se je nižja davčna stopnja dvignila iz 8 % na 9,5 %.

Cirman et al. (2014, str. 53–55) trošarine definirajo kot davek, kateri se plačuje ob trošenju izdelkov, ter je v prvi vrsti namenjen financiranju države, v drugi vrsti pa je namen trošarin tudi uresničevanje drugih politik. Predstavlja pomembno obliko posrednih dajatev, s katero se obdavčujejo izdelki, ki jih ni moč nadomestiti z drugimi vrstami izdelka, torej nimajo substituta, prav tako pa je povpraševanje po teh izdelkih togega značaja. Trošarina zajema plačilo trošarinskih izdelkov, to so alkohol in alkoholne pijače, tobačni izdelki, energenti in električna energija, kateri preidejo v uporabo na območju RS.

SURS (2013) je izračune implicitnih davčnih stopenj¹⁵ vseh treh ekonomskih funkcij februarja 2013 objavil prvič. Implicitna davčna stopnja na potrošnjo, izračunana kot razmerje celotnih prihodkov od davkov na potrošnjo in izdatkov gospodinjstev za končno potrošnjo, zajema vse štiri komponente - DDV, alkohol, tobak, energijo ter ostalo, pri čemer DDV predstavlja najvišji delež. Implicitne davčne stopnje, katere je objavil SURS, se v prejšnjih letih niso veliko spreminjale in so bile v obdobju 2006–2011 dokaj stabilne, najvišja vrednost je bila dosežena leta 2008 (24,2 %), nato pa je le ta začela postopno padati, zadnji podatki za leto 2012 kažejo, da je bila implicitna davčna stopnja potrošnje 23,4 % Slovenija je po podatkih Eurostata (2014, str. 142) tako na devetem mestu, pri čemer ima najvišji delež vrednost DDV-ja, medtem ko ima najvišjo davčno stopnjo Danska (nad 30 %) in najnižjo Španija (pod 15 %). S 14,2 % deležem v BDP v letu 2012 je Slovenija pri davkih na potrošnjo zasedla 6. mesto med takratni EU državami, predvsem zaradi posledice povišanja trošarin v takratnem obdobju.

Ameriška ekonomista Nordhaus in Samuelson (2001, str. 336) sta v znanem delu *Economics*, v poglavju o davkih, potrošnji in varčevanju potrdila, da z dvigom davka na potrošnjo, država zmanjšuje dohodek prebivalstva in tako negativno vpliva na potrošnjo, s tem pa se zmanjšuje gospodarska aktivnost. Prav tako je mnenja, da DDV državi predstavlja socialno neupravičen davek, ki zaradi svoje regresivne narave vpliva na najšibkejši socialni sloj, ki ima že na splošno nižje dohodke, Coase (1960) pa DDV opredeljuje kot nepotrebni transakcijski strošek, ki zmanjšuje alokacijsko učinkovitost in zavira ekonomsko aktivnost. Vlada v Sloveniji z višanjem davkov potrošnje negativno

¹⁵ Dejanska povprečna davčna obremenitev potrošnje.

vpliva na slovensko gospodarstvo, s čimer najbolj ovira poslovanje malih podjetij in podjetnikov v storitvenih dejavnostih (frizerstvo, gostinstvo). S predlaganim novim dvigom DDV iz 22 % na 24 % in vse višjimi trošarinami, se obeta porast sive ekonomije, nakupovanje preko meja, zvišanje maloprodajnih cen in posledično zmanjšanje kupne moči slovenskih potrošnikov. Z dvigom DDV se povzroči breme trgovskim družbam in njihovim dobaviteljem, prav tako pa je ovirana gospodarska rast in posledično z njo nove izgube delovnih mest. Kajus in Terra (2006, str. 440) DDV predstavljata kot regresivni in asocialni davek, ki ne upošteva kupne moči in tako prizadene vse sloje, posebno tiste z najnižjimi dohodki, medtem ko Emran in Stiglitz (2007, str. 2) z vidika posledic učinkovitost davčne reforme v državah v razvoju ugotavljata, da višji DDV predstavlja negativne učinke na gospodarsko rast in zaviranje razvoja trgov, v smislu zmanjšane potrošnje gospodinjestev, predvsem v ruralnem okolju.

2.2 Davek na delo

Davki na delo predstavljajo vse davke, ki so neposredno vezani na plače, ter jih plačujejo tako delavci kot tudi delodajalci. Dolenc in Laporšek (2010, str. 15–25) sta ocenjevala značilnosti davčnega primeža ter stopnje zaposlenosti in brezposelnosti v državah EU in OECD, s poudarkom na Sloveniji, v obdobju 1999–2008, kjer sta z empirično raziskavo ugotovila, da nižji davki na delo spodbujajo delodajalce k ustvarjanju novih delovnih mest, kar pripelje do povišanja povpraševanja po delu in ponudbe dela. Z zniževanjem obdavčitve dela, EU vpliva na povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, kar se nato odraža v povečanju produktivnosti in konkurenčnosti gospodarstva. Tudi tuje študije razkrivajo podobno stanje - Rutkowski in Walewski (v Gray, Lane, & Varoudakis, 2007, str. 294–295) sta mnenja, da povečanje obdavčenja dela vpliva na zaposlovanje skupin delavcev, pri katerih je povpraševanje najbolj elastično (nizkokvalificirani delavci, mladi, starejši in ženske), skupaj z Nickellom (2003, str. 7–8) pa so mnenja, da bolj obdavčeno delo vodi v povečanje brezposelnosti in zmanjšanje ponudbe dela delovno aktivnega prebivalstva. Gora, Rohozynsky, Sinitsina in Walewski (2008) na primeru vzhodne evropske države Ukrajine ter Rusije ugotavljajo negativno povezanost davčnega primeža ter zaposlovanja, negativne učinke potrjuje tudi študija, ki so jo izvedli Anspal, Leetmaa, Paulus in Vork (2007). V osmih evropskih državah, ki so se leta 2004 priključile EU, davčni primež negativno vpliva na ponudbo delovne sile s pomanjkanjem delovnih mest in zmanjšanjem stopnje zaposlenosti.

Implicitna davčna stopnja se po podatkih Eurostata (2014, str. 142) v Sloveniji v zadnjih letih giblje med okvirno 35 % in 38 %, najvišjo vrednost je dosegla leta 2003, in sicer 37,8 %, zadnji podatki za leto 2012 pa kažejo, da je vrednost le te nekoliko upadla in znaša 35,6 %. Stopnja davčnega primeža, katera se izračuna kot seštevek dohodnine, prispevkov delodajalca in delojemalca za socialno varnost ter davka na izplačane plače v razmerju s celotnimi stroški delodajalca z zaposlenim, se med državami OECD po raziskavah Dolenca in Laporškove (2011, str. 63) močno razlikuje, kar pripisujeta predvsem razlikam v

gospodarskem razvoju, ekonomskemu in političnem sistemu, ter neenakosti v pojmovanju socialne države. Najvišji davčni primež samske osebe brez otrok s 67 % povprečne plače, v zadnjih letih dosegajo Belgija, Nemčija, Madžarska in Francija, medtem ko najnižji davčni delež pripada Novi Zelandiji in Koreji. Slovenija je po zadnjih podatkih OECD (2014) v letu 2013 zabeležila 42,3 % davčni primež¹⁶ za samsko osebo brez otrok s povprečno plačo¹⁷. Prispevki za socialno varnost predstavljajo pretežni del celotnega davčnega primeža. Odmerjeni so po enotni stopnji, neodvisno od višine dohodka zaposlenega, večina držav pa po besedah Dolenca in Laporškove (2011, str. 65) uporablja zgornjo mejo obremenitve plač s prispevki, t.i. kapica na socialne prispevke, katera se uporablja za omejitev obračunavanja prispevkov za socialno varnost (zaposlovanje, starševsko varstvo, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje) za prejemke oziroma plačo, katere presegajo določen znesek prejemkov, katera pa v Sloveniji trenutno še ni vzpostavljena.

Plača zaposlenega sestoji iz štirih glavni delov (Kuhar Puc & Galič, 2005, str. 289):

- osnovna plača,
- del plače, ki predstavlja delovno uspešnost (individualna oziroma skupinska uspešnost),
- del plače, ki predstavlja uspešnost poslovanja družbe oziroma udeležbo na čistem dobičku družbe (izplačuje se v primeru, da je le to dogovorjeno v kolektivni pogodbi),
- dodatki za posebne obremenitve in delovno dobo.

Delavcu pripadajo tudi drugi prejemki, kot so regres za letni dopust, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostna pomoč, jubilejne nagrade, ter vsi stroški, ki nastanejo v zvezi z delom (prehrana, prevoz, službeno potovanje, terenski dodatek) (Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 301). Za boljši pregled sestave plače in analizo obdavčenja v plačnem sistemu, je v prilogi 4 dodana plačilna lista anonimnega zaposlenega v podjetju storitvenega sektorja.

Prispevki za socialno varnost spadajo med tri glavne dajatve v sistemu javnih financ v Sloveniji. Sistem socialne varnosti predstavlja osnovne socialne pravice državljanov, katere pridobijo z zaposlitvijo. Te pravice so poleg Slovenije tudi v drugih demokratičnih državah urejene s prispevki, kateri se obračunajo in plačujejo od plač, ter tako prikazujejo obvezne dajatve. Zakon o prispevkih za socialno varnost (Ur. l. RS, št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00 - ZPSV-C, 97/01 - ZSDP, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 91/13 - ZZVZZ-M, 99/13 - ZSVarPre-C in 26/14 - ZSDP-1, v nadaljevanju ZPSV) v drugem členu jasno opredeljuje zavezanca plačevanja prispevkov za socialno varnost, to so zaposleni, zavarovanci in delodajalci, pri čemer se prispevke za socialno varnost plačuje iz bruto

¹⁶ Pri 67 % povprečni plači, obdavčitev samske osebe znaša 38,5 %, pri 133 % povprečni plači obdavčitev samske osebe znaša 44,5 %, medtem ko je najvišja obdavčitev samske osebe 46,1 % pri 167 % povprečni plači.

¹⁷ Povprečna bruto plača meseca novembra 2014 je znašala 1.633, 22 EUR (SURS, 2014d.).

plače in bruto nadomestil plače za čas odsotnosti z dela, razen če je z zakoni določeno drugače. Med 8. in 14. členom so določene stopnje prispevkov za socialno varnost, višina le teh je razvidna v tabeli 5. Poleg omenjenih prispevkov s strani delodajalca in zaposlenega, pa se mora poleg prispevkov plačati tudi dohodnina, katera se med letom plačuje iz dohodka in se šteje za akontacijo dohodnine. Plačilo akontacije dohodnine se obračuna kot davčni odtegljaj od plače, z namenom sprotnega pobiranja dohodnine, da zneski doplačila oziroma vračila na koncu leta niso preveliki. Na ta način, si država hkrati mesečno zagotavlja priliv k javnofinančnim prihodkom (Cirman et al., 2014, str. 34).

Tabela 5: Vrste in stopnje prispevkov

Vrsta prispevka	Višina prispevkov zaposlenega v %	Višina prispevkov delodajalca v %
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,5	8,85
Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36	6,56
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	0,53
Prispevek za zaposlovanje	0,14	0,10
Prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	/	0,06
Skupaj	22,10	16,10

Vir: ZPSV, Ur. l. RS, št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00 - ZPSV-C, 97/01 - ZSDP, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 91/13 - ZZVZZ-M, 99/13 - ZSVarPre-C in 26/14 - ZSDP-1.

Dolenc in Laporškova (2010, str. 22) sta z empirično analizo potrdila, da je za države z visokim davčnim primežom značilna nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti ter obratno, kar med drugim potrjuje tudi študija Dolenca in Vodopivca (2005, str. 1–15), pri čemer ima Slovenija v mednarodno primerljivim kontekstu visoko obdavčitev dela. Z znižanjem davkov dela se spodbudi delodajalce k ustvarjanju novih delovnih mest, ter s tem povečanje povpraševanja in ponudb dela. Z dinamiko zniževanja obdavčitve dela, država strmi k povečanju zaposlenosti, znižanju brezposelnosti, kar privede do večje produktivnosti in izboljšanja konkurenčnosti gospodarstva, predvsem s porastom tujih vlaganj. Daveri in Tabellini (1997, str. 38) navajata, da so visoki stroški dela v državah Evrope povezani z brezposelnostjo in upočasnitvijo gospodarske rasti. Stroški dela v zadnjih letih močno naraščajo, čemur pripisujeta dvig davkov na delo ter prenosu višje obdavčitve v višje plače. Z empirično raziskavo sta dokazala, da povišanje učinkovite davčne stopnje na delo za deset odstotnih točk povzroči povečanje stopnje brezposelnosti za 4 odstotne točke. OECD (2009, str. 82) spodbuja znižanje prispevkov za socialno varnost, saj davčni primež za nizke plače povečuje stroške, ki nastanejo pri delu nizkokvalificiranih delavcev in ovira vstop mladih na trg dela, s tem pa se zmanjšajo

njihove zaposlitvene možnosti. Mladi in starejši imajo po mnenju OECD nizko udeleženo na trgu dela, hkrati pa so izpostavljeni vplivu obdavčenja dela bolj, kot delavci srednje generacije. Z visoko obdavčitvijo dela se zmanjša tudi udeležba starejših delavcev, kar dodatno spodbudi pokojninski sistem za predčasno upokožitev. Višja obdavčitev dela posledično vodi k drugim oblikam zaposlitve z nižjo stopnjo obdavčitve, država pa postopno izgublja visokokvalificirane delavce, saj se povečuje tveganja bega možganov izven države.

2.3 Davek na kapital

UMAR (2014a, str. 148) med davke na kapital vključuje davke, kateri se plačujejo na kapital, na dohodke iz kapitala gospodinjestev, kamor uvrščamo rente, dividende, obresti ter druge prihodke iz lastnine, na dohodke pravnih oseb, na kapitalne dobičke, na premoženje, to so plovila, stavbe in vikendi, prav tako so v davek na kapital vključene dediščine in darila, promet nepremičnin, posebna oblika premoženjskega davka - nadomestilo za uporabo stavbnega zemljišča, deli dohodnine in prispevki za socialno varnost samozaposlenih oseb. Implicitna davčna stopnja davka na kapital je med vsemi tremi ekonomskimi funkcijami po podatkih poročila o davčnem sistemu držav EU Eurostata (2014, str. 142) najnižja, najvišjo vrednost je dosegla leta 2007 s 24,7 %, zadnji podatki kažejo, da je le ta padla pod 20 % - leta 2012 je znašala 19,6 %. Medtem ko sta davek na potrošnjo in davek na delo, vključena kot % v celotnem GDP, leta 2012 zasedla visoko šesto oziroma deseto mesto med državami članicami v EU, je davek na kapital Slovenijo uvrstil med zadnje, najmanj obdavčene države. Z nizkimi davki Slovenija tvega dohodkovno neenakost in slabšo socialno varstvo svojih državljanov, s tem pa povzroči destabilizacijo gospodarskega okolja v državi in zmanjšanje investicij podjetij.

3 PRAVNA UREDITEV PRED REFORMO TRGA DELA

Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04, 68/06, 47/13 in 47/13, v nadaljevanju URS) je bila sprejeta dne 23. 12. 1991 in predstavlja celotni pravni sistem države Slovenije. Leta 1947 je bila sicer sprejeta prva ustava, ustava Ljudske Republike Slovenije, katera je predstavljala ustavo bivše federalne enote zvezne jugoslovanske države in ne ustavo zdajšnje Republike Slovenije. Enako je bilo še z nadaljnjima dvema ustavama, kateri sta bili sprejeti leta 1963 in 1974, sprejem nove ustave leta 1991 pa je bilo temeljno konstitutivno dejanje, ki je predstavljajo nastanek nove slovenske države. Do sedaj je bila URS spremenjena šestkrat, s prvo revizijo leta 1997 je bil spremenjen 68. člen, ki se nanaša na lastninsko pravico tujcev na nepremičninah, tri leta kasneje je bil 80. členu dodan peti odstavek, ki ureja volitve poslancev državnega zbora, tretja obsežna sprememba je bila leta 2003, ko je bil prvemu poglavju dodan evropski člen, spremenjena sta bila 47. in znova 68. člen (izročitev oseb in lastninska pravica tujcev), v letu 2004 pa je prišlo do sprememb (14., 43. in 53. člen), katere so posegale na področja človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Leta 2006 je

prišlo do sedaj predzadnje, pete spremembe, spremenjeni so bili trije člani - 121., 140. in 143., kateri urejajo področje uprave in samouprave, zadnja sprememba pa je bila lansko leto, leta 2013, ko so bili spremenjeni člani št. 90., 97., 99. in 148., ki urejajo področje državne ureditve in javnih financ (Kaučič v Ustava Republike Slovenije, 2005, str. 9–10).

URS ne ureja le ustavne pravne veje, temveč ureja tudi delovanje delovnega in socialnega prava, v skladu z ustavo. Ključna ustavna temeljna načela, ki urejajo pravne ureditve delovnih, gospodarskih in socialnih razmerij (Vodovnik, 2001, str. 23–34; Ustava Republike Slovenije, 2005 str. 45–63) so:

- **Enakost in enakopravnost pred zakonom ter prepoved diskriminacije** ureja 14. člen, ki je del človekovih pravic in temeljnih svoboščin in navaja enakost vseh pred zakonom, saj so v Sloveniji vsem zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede spol, vero, jezik, narodnost, raso, politično ali drugo prepričanje, rojstvo, gmotno stanje, družbeni položaj, izobrazbo, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.
- **Ravnanje z ljudmi in kaznovanje urejata 19. in 20. člen**, ki prepovedujeta mučenje, nečloveško ali ponižujoče kaznovanje/ravnanje, prepovedano je izvajanje medicinskih ali znanstvenih poizkusov na osebah, prav tako pa je navedeno, da ima vsak posameznik pravico do osebne svobode. Te splošne prepovedi se nanašajo tudi na delovna razmerja, delodajalec ne sme poseči v delovno svobodo delava, razen če ga za to pooblašča zakon¹⁸.
- **Duševna in telesna celovitost zaposlenih**, ki je urejena v 33. in 34. členu in navaja, da ima vsak posameznik zagotovljeno pravice do zasebne lastnine in dedovanja, ter pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Delodajalec mora ravnati v delovnem procesu ravnati tako, da delavcu po njegovih individualnih lastnostih in kulturnih standardih ne povzroča telesnih ali duševnih bolečin.
- **Načelo svobode dela**, kjer je pravica do dela določena v 49. členu, je navedeno, da delo pod prisilo ni dovoljeno, saj je zagotovljena svoboda dela, pri čemer lahko vsak posameznik prosto izbere zaposlitev. Prav tako je vsakemu posamezniku vsako delovno mesto dostopno pod enakimi pogoji.
- **Načelo socialne varnosti** se odraža v 50. členu, kjer država RS ureja pokojninsko, zdravstveno, invalidsko in drugo socialno zavarovanje, prevzema skrb za njihovo delovanje, in državljanom RS daje pravico do socialne varnosti in prejemanja pokojnine, pod pogoji, ki so določeni z zakonom. V pravici do zdravstvenega varstva, URS v 51. členu dopolnjuje temelje o obveznem zdravstvenem zavarovanju in navaja, da ima vsak posameznik pod pogoji, ki jih določa zakon, pravico do zdravstvenega varstva. Invalidom so namenjene pravice 52. člena, katere se nanašajo na enakopravno vključitev invalidov v družbo, delo in izobraževanje, na ta način pa se jim zagotovi osebno dostojanstvo.

¹⁸ Na primer v primeru, če delavec povzroča nevarnost in posledično škodo.

- **V načelu trajnega izobraževanja in usposabljanja**, URS v 57. členu glede izobraževanja določa svobodno izbiro izobraževanja, z izjemo osnovnošolskega.
- **Načelo posebne odgovornosti države na področju zaposlovanja in dela**, kjer sta v okviru gospodarskih in socialnih razmerjih, delo in zaposlenost posebni družbeni dobrini in vrednoti. Urejeni sta v 66. členu, ki pravi, da je država tista, ki skrbi za zaposlovanje in nudi delovna mesta, ta določila pa predstavljajo temelj, na katerem so postavljeni predpisi, ki urejajo zaposlovanje in delovanje trga dela, kolektivna in individualna razmerja.
- **Zdravje in varnost pri delu**, kjer je v 72. členu navedeno, da sta zdravo življenjsko okolje in varnost ključnega pomena in predmet zakonskega urejanja, pri tem pa mora biti položaj zaposlenih urejen tako, da zaposlenim pri opravljanju dela zagotavlja omenjene pravice.

Ustavne določbe so dodatno opredeljene v zakonih, v katerih zakonodajalec uredi pomen pravic in obveznosti, ki se nanašajo na posamezno področje. Pravno ureditev trga dela na področju zaposlovanja ureja ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1), kateri je leta 2011 nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 - ZŠtip, 51/10 - odl. US in 80/10 – ZUTD, v nadaljevanju ZZZPB) ter ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.), ki ureja položaj, pravice in obveznosti v delovnem razmerju. K urejanju področja zaposlovanja med drugim pripomore tudi vrsta drugih pomembnih zakonov, ki se medsebojno prepletajo, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2014) navaja naslednje:

- Zakon o socialnem varstvu,
- Zakon o socialno varstvenih prejemkih,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev,
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu,
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno,
- Zakon o splošnem upravnem postopku in drugi.

3.1 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Preden je leta 2011 stopil v veljavo ZUTD, je bil ZZZPB po navedbah Dejana (1999, str. 5) temeljni zakon, ki je urejal področje trga dela in zaposlitev. Sprejet je bil 30. 1. 1991, v

kasnejših letih je bil nekajkrat noveliran¹⁹, saj so se razmere na področju zaposlovanja na slovenskem trgu v sedemletnem obdobju (1991–1998), ko so bile sprejete najobsežnejše in hkrati zadnje spremembe, bistveno spremenile. Politične in ekonomske razmere, izkušnje in zakonodaja drugih držav, so medtem vplivale na samo delovanje zakona, hkrati pa so nanj vplivale tudi izkušnje, razvoj in pot, ki so jo na tem področju že predelali kot republika v okviru bivše Socialistične federativne republike Jugoslavije. Že v prejšnjem sistemu bivše Jugoslavije je bilo poznano obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti, ki je temeljilo na solidarnosti in vzajemnosti. Prav tako so delovali uradi za zaposlovanje, kateri so se spreminjali v organiziranosti skladno s statusno zakonodajo, od leta 1974 pa je Republika Slovenija imela svoj zakon, ki je urejal organiziranost zaposlovanja in zavarovanja za čas brezposelnosti. Na ureditev zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti so vplivale tudi ratificirane konvencije Mednarodne organizacije dela, to so bile konvencije, ki so se nanašale na organizacijo službe za zaposlovanje, na politike zaposlovanja, na minimalne norme socialne varnosti in na spodbujanje zaposlovanja in varstva pred brezposelnostjo.

ZZZPB je globalno urejal dve področji, in sicer klasično zavarovanje za socialni primer in zaposlovanje. Prvo področje se je nanašalo na zavarovanje v primeru izgube zaslužka zaradi nezmožnosti zavarovane osebe, ki pa je sicer sposobna delati, da dobi primerno zaposlitev. Če je zaposleni izpolnjeval vse pogoje, ki so bili določeni z zakonom, so mu pripadale vse pravice iz zavarovanja. Drugo področje je pokrivalo zaposlovanje, kjer se je v širšem obsegu nanašalo na posredovanje dela in zaposlitve, ukrepe, ki so prispevali k pospeševanju zaposlovanja, odpiranju novih delovnih mest ter ohranjanju vseh produktivnih delovnih mest in nenazadnje tudi na dejavnosti, ki so zagotavljale razmere za svobodno izbrano in produktivno zaposlitev, strokovni in poklicni razvoj. Znotraj zaposlitev so bili prav tako zajeti ukrepi aktivne politike zaposlovanja, štipendiranja in področja študentskega dela (Dejan, 1999, str. 6).

Dejan (1999, str. 32) navaja, da je ZZZPB v 14. členu določal, da so se za primer brezposelnosti morali obvezno zavarovati delavci v delovnem razmerju. Po določbi konvencije Mednarodne organizacije dela, se lahko dajatve v primeru brezposelnosti namreč zagotovijo v obveznem ali prostovoljnem zavarovalnem sistemu oziroma v kombinaciji obeh. Prihodnji nepredviden in negotov dogodek sta osnovni značilnosti vsakega zavarovanja, za katerega se oseba zavaruje. Zavarovanec na ta dogodek nima niti ne more vplivati. Zakon o spremembah in dopolnitvah ZZZPB je na novo uvedel in definiral pojem samozaposlene osebe kot 1. samostojni podjetnik in 2. osebe, ki z edinim in glavnim poklicem samostojno opravljajo pridobitno dejavnost. Ker imajo te osebe vpliv na opravljanje svoje dejavnosti (na prenehanje in nastanek brezposelnosti), brezposelnost

¹⁹ V obdobju 1991–1998 je bil zakon noveliran štirikrat, medtem ko je bil v času od nastanka spremenjen, popravljen in dopolnjen osemnajstkrat (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 5/91, 12/92, NPB1, 12/93 - ZUPDN93, 71/93, 2/94 - popr., NPB2, 38/94, NPB3, 69/98, NPB4, 97/01 - ZSDP, 67/02, NPB5, 2/04 - ZDSS-1, NPB6, 63/04 - ZZRZI, NPB7, 79/06, NPB8, 107/06 - UPB1, NPB9, 114/06 - ZUTPG, NPB10, 59/07 - ZŠtip, NPB11).

zanje ne predstavlja nepredvidljiv in negotov dogodek. Samozaposleni so zaradi ekonomskih razlogov velikokrat prisiljeno primorani opustiti dejavnost, ki jo opravljajo. V tem primeru prenehajo poslovati proti svoji volji in v večini primerov brez svoje krivde. Po zakonu morajo prispevke za socialno varnost plačevati zaposleni, delodajalci, zavarovanci, v plačilo prispevkov pa takrat niso bile vključene osebe, ki jih je ZZZPB označil kot samozaposlene. Zato jim je ZZZPB kot zavarovanje za primer brezposelnosti ponudil v obliki prostovoljnega zavarovanja (Dejan, 1999, str. 33–34). Zavarovanec je bil po zakonu upravičen do pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, navedene so bile v 17. členu, katere so zavarovancu omogočale pridobitev denarne pomoči oziroma denarnega nadomestila, povračilo prevoznih in selitvenih stroškov ter pravice do zdravstvenega varstva in pokojninskega in invalidskega zavarovanja²⁰ (Dejan, 1999, str. 43).

3.2 Zakon o urejanju trga dela

OECD, kateri združuje 34 najbolj gospodarsko razvitih držav na svetu in oblikuje svetovne standarde v gospodarskih in razvojnih politikah, vsako leto izda ekonomske preglede držav, v katerem so navedena priporočila in ocene gospodarstva države in trga dela. V prejšnjih letih so bila ta priporočila ena izmed razlogov, da je prišlo do spremembe zakonodaje, saj je s 1.1.2011 v veljavo vstopil nov zakon, ki je urejal področje trga dela, to je Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1), ki je v celoti nadomestil predhodni zakon - ZZZPB. Priporočila, ocene in mnenja, katera je podal OECD (2009, str. 13–19) in so prispevala, ki uvedbi novega zakona so bila med drugim naslednja:

- Povečanje stopnje delovne aktivnosti, predvsem pri starejših prebivalcih, na način, da se reformira pokojninski sistem (zvišanje upokojitvene starosti, odpravljanje spodbud za zgodnjo upokojitvev, postopen izstop iz trga); strokovno izpopolnjevanje, večji poudarek in izboljšanje na področju izobraževanja odraslih; skrajšanje časa študija pri mladih, kar doprinese k povišanju stopnje delovne aktivnosti.
- Pri zaposlitvah za nedoločen čas, je potrebno znižati stroške zaposlovanja in odpuščanja, s tem pa se preprečijo začasne oblike zaposlitve; zaradi preveč toge zakonodaje, delodajalci namreč posežejo po pogodbah za določen čas, zato je potrebno, da pride do reforme, in s tem do povečanje števila pogodb za nedoločen čas in zmanjšanje segmentacije na trgu dela²¹.
- Potrebno je reformirati davčni sistem, ki vpliva na znižanje prispevkov, ki jih plačuje delodajalec za socialno varnost, prav tako so bila priporočila usmerjena tudi v študentska dela, kjer bi moralo priti do višje obdavčitve dela, ki bi študente »prisilila« k vstopu na trg dela in sklepanju rednih pogodb.

²⁰ Te pravice se uresničujejo po predpisih, ki urejajo dano področje, v tem primeru Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415 in 44/14 - ORZPIZ206 - ORZPIZ206).

²¹ Več v poglavju 4.

- Zaradi nefleksibilnosti institucij, ki so prisotne na trgu dela prihaja do zaviranja rasti - povečanje fleksibilnosti.
- Zmanjšanje togosti zakonodaje na področju varovanja zaposlitve (poenostavljanje postopkov odpuščanja, določitev zgornje meje izplačil odpravnine), preučitev zakonske podlage minimalne plače.
- Strokovne izobraževalne programe je potrebno spremeniti, da bodo bolj privlačni za študente in prilagojeni razmeram na trgu.
- Osredotočenje ZRSZ na svoje ključne funkcije, usmeritev v pomoč dolgotrajno brezposelnim osebam, zmanjšanje administrativnih obremenitev zaposlenih; izboljšanje evidenc o iskalcih zaposlitve in prostih delovnih mestih.
- Reforma zavarovanja za primer brezposelnosti, z namenom zajetja v zavarovanje več mladih delavcev in oseb s kratko in neredno delovno dobo (znižanje zahtev glede minimalne zavarovalne dobe, podaljšanje prejemanja denarnega nadomestila za osebe, ki imajo do 5 let zavarovalne dobe).

Toga zakonodaja, nefleksibilnost in segmentacija trga, zastarel sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, izboljšanje delovanja ZSRZ, to so le eni izmed razlogov, ki so strmeli k nujni spremembi zakonodaji in uvedbi novega zakona ZUTD.

ZUTD po navedbah Kresal Šoltesove (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 355) »celovito ureja **področje zaposlovanja in ukrepe aktivne politike zaposlovanja (APZ) ter sistem zavarovanja za primer brezposelnosti**. Ureja tudi izvajalce, pogoje in postopke za uveljavljanje pravic in storitev po tem zakonu, način financiranja in nadzor ter pogoje za delovanje agencij za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. Zakon ureja tudi organizacijo in pristojnosti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki izvaja dejavnosti na trgu dela kot nacionalna javna služba zaposlovanja.« Zakon je bil sprejet 28.9.2010, v veljavo je vstopil 1.1.2011, nekatere določbe pa so se začele uporabljati z enoletnim zamikom, dne 1.1.2012. Kot je bilo omenjeno, je zakon nadomestil prejšnji ZZZPB, kljub temu pa so v ZUTD ostale določene odločbe, katere je sprejel že ZZZPB, to so odločbe, ki jih najdemo v drugem poglavju ZZZPB in se nanašajo na člene o posredovanju zaposlitve in posredovanju dela. Prve spremembe je zakon doživel v juniju 2012, ko je v veljavo stopil Zakon za uravnoteženje javnih financ (Ur. l. RS, št. 40/12, 96/12 - ZPIZ-2, 104/12 - ZIPRS1314, 105/12, 25/13 - odl. US, 46/13 - ZIPRS1314-A, 56/13 - ZŠtip-1, 63/13 - ZOsn-I, 63/13 - ZJAKRS-A, 99/13 - ZUPJS-C, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415 in 101/13 – ZdavNepr, v nadaljevanju ZUJF), kateri je urejal področja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Prejemnikom denarnega nadomestila za brezposelnost je ukinil pravico do prejemanja »bolniške«, prav tako je znižal višino prejemanja denarnega nadomestila za brezposelnost, od enega leta dalje (iz 60 % na 50 %), hkrati pa se je zmanjšal tudi najvišji znesek prejemanja denarnega

nadomestila. Naslednja sprememba zakona (ZUTD-A)²² je bila sprejeta 5.3.2013, novela je v veljavo vstopila 12.4.2013, istočasno z uveljavilo nove delovne zakonodaje (ZDR-1)²³.

ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1) vsebuje 13 poglavij, ki vsebujejo 195. členov, ki urejajo delovanje trga. Prvo poglavje se nanaša na uvodne odločbe, katere predstavljajo vsebino, namene in cilje zakona, katere so naloge Republike Slovenije na trgu dela, opredeli pojme povezane z danim zakonom, definira državljanke EU in javno objavo prostih delovnih mest na ZRSZ. V drugem poglavju so opredeljene brezposelne osebe in iskalce zaposlitve, kjer novo predstavlja nova definicija brezposelne osebe, drugačna kot je bila navedena v ZZZPB, v tretjem poglavju so predstavljeni ukrepi države na področju trga dela (podpoglavje 3.3), četrto poglavje se nanaša na izvajalce ukrepov, kateri so ravno tako predstavljeni v podpoglavju 3.2.1 in vključujejo ZRSZ, koncesionarje in javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije. Peto poglavje se nanaša na fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, šesto pa na postopke, kako pride do veljave ukrepov, navedenih v poglavju tri. V sedmem poglavju so natančno določene evidence, katere vodi ZRSZ, vpis oseb v evidence in vse v povezavi z obdelavo evidenčnih podatkov. Financiranje ukrepov na trgu dela in izvajalcev, ki izvajajo ukrepe je urejeno v osmem poglavju, deveto poglavje ureja spremljanje, poročanje in vrednotenje ukrepov, deseto in enajsto pa obsegata dve novosti. Deseto poglavje se nanaša na nadzor, ki ga izvajajo institucije na trgu dela, enajsto poglavje obravnava odločbe o zagotavljanju dela delavcev drugemu uporabniku. Zadnji dve poglavji obsegata kazenske določbe ter prehodne in končne odločbe.

3.2.1 Izvajalci ukrepov na trgu dela

Ključna ustanova na trgu dela za izvajanje ukrepov je ZRSZ, ki predstavlja samostojno pravno osebo, ima status javnega zavoda in deluje enotno na območju Republike Slovenije. S svojimi človeškimi viri sledi viziji, da brezposelna oseba čim hitreje najde zaposlitev in vstopi na organizirani trg dela, medtem ko delodajalcu na drugi strani omogoča čim hitrejšo zapolnitev delovnih mest, ki so na voljo, z delovno silo s katero ZRSZ razpolaga. Temeljne dejavnosti zavoda so posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje (prijave in objave potreb po delavcih), izvajanje vseživljenjske karijerne orientacije, zagotavljanje pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, vključevanje brezposelnih v aktivne politike zaposlovanja, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, izdelava strokovnih gradiv s področja dejavnosti s katerimi se ukvarja Zavod in informiranje o trgu dela (ZRSZ, 2013, str. 4, 6).

Pri svojem delu se ZRSZ ravna po zakonih, predpisih in pravilnikih, med katerimi glavno vlogo predstavljata ZUTD in ZUJF poleg obeh, pa se pri opravljanju dejavnosti na področju zaposlovanja in drugih področij ZRSZ (2014c) nanaša še na ostale zakonodajne

²² ZUTD-A (Ur. l. RS, št. 21/13).

²³ ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.).

vire, to so Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah, Pravilnik o načinu sporočanja podatkov o prostem delovnem mestu ali vrsti dela ZRSZ, javni objavi ter postopku posredovanja zaposlitve, Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, Pravilnik o izvajanju in sofinanciranju programov javnih del, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o zaposlovanju in delu tujcev, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, šolska zakonodaja, predpisi o delovnih razmerjih, predpisi o socialnem varstvu in zakonodaja EU.

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije je drugi izvajalec na trgu dela, s poslanstvom izvajanja štipendijske politike in dodeljevanje sredstev za vlaganja v človeške vire za čim višjo zaposljivost, prenos znanja, konkurenčnost in povezavo izobraževalnega sistema s potrebami, ki jih zahteva trg dela. Dejavnosti sklada so porazdeljene na tri področja, Programi Ad future, Programi na osnovi Zakona o štipendiranju in Programi za razvoj kadrov, ki so sofinancirani iz Evropskega socialnega sklada. V okviru delovnih razmerij so pomembni zadnji programi, ki temeljijo na enotnih regijskih štipendijskih shemah, praktičnega usposabljanja vajencev, dijakov in študentov za delo, zmanjševanja izobrazbenega primanjkljaja, usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, delovanje kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, tako kot ZRSZ pa je tudi sklad ključni v programu vseživljenjske karijerne orientacije za podjetja in zaposlene (Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije, 2014).

Kot tretji izvajalci so koncesionarji, to so domači in tuji pravni subjekti, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji in, ki imajo pravico pridobiti koncesijo za opravljanje storitev, katera je ključnega pomena za trg dela (vseživljenjska karierna orientacija, posredovanje zaposlitve), pri tem pa jim koncesijo na podlagi javnega razpisa dodeli ministrstvo, pristojno za delo.

3.2.2 Ukrepi države na trgu dela

Ukrepe države na trgu dela predstavlja Kresal Šoltesova (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 363–364) v 15. členu ZUTD:

- storitvi za trg dela, to sta vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve,
- aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ),
- zavarovanje za primer brezposelnosti,
- pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti.

Prva dva ukrepa izvajajo izvajalci kot javno službo, medtem ko druga dva ukrepa izvaja ZRSZ kot javno pooblastilo. Pri tem je pomembno, da izvajalci ne kršijo 15. člena ZUTD,

kjer je v drugem odstavku podano, da izvajalci ukrepov od upravičencev ne smejo zahtevati plačila.

Kot je bilo omenjeno, storitvi za trg dela predstavljata vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve, katere Kresal Šoltesova (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 363–364) predstavlja v ZUTD od 16. do vključno 27. člena. Vseživljenjska karierna orientacija zajema aktivnosti, ki so ključnega pomena za trg, pomembno je informiranje o trgu dela, saj nudi različne oblike informiranja o izobraževanju, zaposlovanju, usposabljanju, finančnih pomoči in drugih področij, pomembnih za trg dela, karierno svetovanje, vodenje kariere in učenje veščin vodenja kariere. Z navedenimi aktivnostmi se posamezniku²⁴ razvijajo sposobnosti, kompetence in interesi, ki so ključnega pomena za načrtovanje, izbiro poklica in vodenje poklicne poti. Posredovanje zaposlitve vključuje brezposelne osebe in iskalce zaposlitve z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve nudi iskanje ustrezne in primerne zaposlitve, usmeritev iskalca zaposlitve k delodajalcu in nazadnje dodelitev ustreznega in primerne delavca delodajalcu. V primeru, da delodajalec ne izpolnjuje delovne zakonodaje, krši pravice delavca, zavod in ostali izvajalci storitev niso dolžni posredovati delavca delodajalcu. Zavodu prav tako ni potrebno objaviti prostega delovnega mesta, če delo ni v skladu z zakonodajo oziroma se delo ne izvaja pri delodajalcu, ki je predlagal prosto delovno mesto.

Drugi ukrep je APZ, ki jo obravnava ZUTD od 28. do vključno 53. člena. Glavni namen ukrepov Kresal Šoltesova (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 397) opredeljuje kot povečanje zaposlenosti in večja zaposljivost oseb, zmanjšanje brezposelnosti, povečanje konkurenčnosti in večja prožnost delodajalcev, pri čemur se ukrepi APZ po 29. členu nanašajo na:

- usposabljanje in izobraževanje,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- spodbude za zaposlovanje,
- ustvarjanje delovnih mest,
- spodbujanje samozaposlovanja.

Med glavne strateške cilje programa APZ, Klužer (2006, str. 63) umešča znižanje brezposelnosti in dvig zaposlenosti, zmanjšanje strukturne brezposelnosti (dvig izobrazbe in usposobljenosti), večja prilagodljivost in konkurenčnost zaposlenih, zmanjšanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečanje prehoda v zaposlitev, spodbujanje novih zaposlitev in okrepitev socialne vključenosti.

²⁴ Aktivnosti so namenjene tudi učencem, dijakom, študentom in njihovim staršem.

Ukrepi niso fiksne narave, saj seznam ukrepov ni zaključen, ker lahko na trgu pride do neskladij, pri čemer mora ministrstvo, pristojno za delo pripraviti dodatne ukrepe, da odpravi vsa neskladja. V APZ se imajo pravico in dolžnost vključiti brezposelne osebe in iskalci zaposlitve, pri čemer se jim po 37. členu ZUTD lahko povrnejo stroški, ki nastanejo v času vključenosti v APZ, to so dodatek za aktivnost, prevoz in za dodatne stroške izobraževanja, česar zakon podrobneje ne ureja, temveč za to pooblastuje podzakonski akt. Kot je bilo omenjeno že zgoraj, APZ izvaja ZRSZ kot javno službo, hkrati pa aktivnosti lahko izvajajo tudi zunanji izvajalci, ki so vpisani v register zunanjih izvajalcev. V register se lahko vpišejo pravne in fizične osebe, ki imajo registrirano dejavnost v Sloveniji ali v kateri drugi državi EU, Evropske gospodarske skupnosti ali v Švicarski konfederaciji, pri tem pa morajo izpolnjevati 40. člen ZUTD, ki navaja pogoje za vpis v register. Izbor bodočih delodajalcev, ki bodo vključeni v APZ program, se javno povabi in objavi na izvajalčevih spletnih straneh. V ukrepe APZ so vključena tudi javna dela, v katera je brezposelna oseba lahko vključena največ eno leto, lahko pa se izjemoma ponovno vključi, vendar zopet največ za eno leto, pri istem delodajalcu kot prej. Z delodajalcem (izvajalcem javnega dela) sklene pogodbo o zaposlitvi, kjer so navedene vse posebnosti opravljanja javnega dela (višina plačila za delo, letni dopust, prenehanje pogodbe itd.) (Kresal Šoltes v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 364–367).

Tretji in četrti ukrep opredeljuje zavarovanje za primer brezposelnosti in zagotavljanje pravic iz omenjenega zavarovanja. Ukrep prav tako izvaja ZRSZ, vendar v tem primeru kot javno pooblastilo. Kot je bilo že rečeno v točki 3.1. v nekdanjem ZZZPB, tudi ZUTD zavarovanje za brezposelnost opredeljuje kot zagotavljanje pravic zavarovanim osebam za čas, ko so postale brezposelne brez svoje krivde oziroma volje. Po zakonu ločimo obvezno in prostovoljno zavarovanje. Obvezno zavarovanje je po zakonu predpisano za vse osebe v delovnem razmerju, za samozaposlene, poslovodne osebe v osebni ali enoosebni družbi, imenovane ali izvoljene nosilce javne funkcije v primeru, da za to prejemajo plačilo, ter za druge osebe, ki jih navaja 54. člen ZUTD. Podlaga za obvezno zavarovanje je pravno razmerje, v katerem je zavarovanje vzpostavljeno od začetka do konca trajanja razmerja. V obvezno zavarovanje se lahko prostovoljno vključijo tudi drugi posamezniki, ki so navedeni v 57. členu ZUTD, v tem primeru se vzpostavi prostovoljno zavarovanje, ki je vzpostavljeno na podlagi pogodbe o prostovoljnem zavarovanju med zavodom in posameznikom. Kot je bilo navedeno že v predhodnem zakonu ZZZPB, kateri je v 17. členu navajal pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, tudi naslednik ZZZPB, ZUTD v 58. členu navaja pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja, to so pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, pravica do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja in pravica do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po izteku pravice do denarnega nadomestila, ne vključuje pa denarne pomoči, kot jo je nekdanji ZZZPB. Prav tako v primerjavi med zakonoma prihaja do razlik v pridobitvi pravic iz zavarovanja, kjer je lahko v nekdanjem ZZZPB brezposelna oseba uveljavljala pravice, če je bila skupna dolžina trajanja razmerja vsaj 12 mesecev v

zadnjih 18 mesecih, preden je prišlo do nastanka brezposelnosti, ZUTD pa navaja, da pravice iz naslova zavarovanja iz brezposelnosti po novem zakonu pripadajo osebi, ki je bila pred nastopom brezposelnosti zavarovana vsaj 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih.²⁵ Razlike so tudi v trajanju denarnega nadomestila, kar je razvidno v tabeli 6. Razlike so tudi v višini prejemanja, kjer je bilo v ZZZPB v prvem trimesečju določeno 70 % osnove povprečne mesečne plače²⁶, v ZUTD je določeno 80 %, v nadaljnjih devetih mesecih po ZUTD 60 % (v ZZZPB v vseh naslednjih mesecih 60 %), po izteku devetih mesecih pa se po ZUTD v nadaljnjih mesecih prejema 50 % osnove povprečne mesečne plače. Brezposelna oseba, ki ji po izteku denarnega nadomestila do starostne upokojitve manjka eno leto ali manj je po zakonu ZUTD upravičena do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Kresal Šoltes v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 367–370).

Tabela 6: Primerjava trajanja upravičenosti pravic do prejemanja nadomestila v Zakonu za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti in Zakonu o urejanju trga dela

ZZZPB	ZUTD
Pravica do prejemanja nadomestila traja najdlje:	Spremembe
• 3 mesece, za zavarovalno dobo od 1–5 let	ZUTD uvedel spremembo v zavarovalni dobi, in sicer od 9 mesecev do pet let
• 6 mesecev, za zavarovalno dobo od 5–15 let	ni prišlo do sprememb
• 9 mesecev, za zavarovalno dobo od 15–25 let	ni prišlo do sprememb
• 12 mesecev za zavarovalno dobo nad 25 let	ni prišlo do sprememb
• 18 mesecev, za zavarovance starejše od 50 let in zavarovalno dobo nad 25 let	Sprememba v višini mesecev, v ZUTD je navedeno 19 mesečno prejemanje nadomestila
• 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in zavarovalno dobo nad 25 let	Sprememba v višini mesecev, tudi tu je ZUTD dodal dodatni mesec prejemanja nadomestila (25 mesecev)

Vir: V. Dejan, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti: neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti, 1999, str. 75; ZDR-1; ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1).

²⁵ Po uvedbi novele ZUTD-A, pravice iz naslova zavarovanja brezposelnosti lahko pripadajo osebi mlajši od 30 let, čeprav je bila zavarovana za manj kot 9 mesecev, vendar ne manj kot 6 mesecev v zadnjih 24 mesecih.

²⁶ Po ZZZPB je bila osnova povprečna mesečna plača, plača v zadnjih treh mesecih, po ZUTD pa v zadnjih osmih.

3.3 Zakon o delovnih razmerjih

Med opravljanjem dela ljudje prihajajo v stik z naravo, njenimi materijami, delovnimi sredstvi in predmeti dela, najpomembnejše pa je, da se ustvari stik med ljudmi, ki privede do določenih razmerij. Kot predmet prava, so bili v preteklosti obravnavni v vseh zgodovinskih formacijah dela in razmerja, vendar so v takratnih časih zadostovali samo predpisi zasebnega prava. Potreba po pravnem urejanju razmerja je nastopila v kapitalizmu, s pojavom meznega delavca in posledično ureditve meznega dela. Delavski razredi so se organizirali v sindikate, z namenom bolj enakopravnega nastopa proti delodajalskem razredu, za zagotovitev določenih pravic, kot so omejitve delovnega časa, varstvo pri delu, letni dopust ipd. S tem se je pojavilo delovno pravo, posebna pravna panoga, s katero je država posegla na področje razmerij med delodajalci in delavci, da se ohranja socialno ravnotežje. Po ustanovitvi Mednarodne organizacije dela, je bila mednarodna zakonodaja osnova za razvoj, obstoj in oblikovanje nacionalnih zakonodaj, saj se je mednarodna zakonodaja izoblikovala veliko prej, kot nacionalne. Norme mednarodne zakonodaje so oblikovale posebno, samostojno pravno vejo - delovno pravo, ki zajema in ureja pravice in dolžnosti delavcev in funkcije tistih institucij in organizacij, ki so soudeleženi in se ukvarjajo z delovnimi razmerji (Mežnar, 2007, str. 9).

Mežnar (2007, str. 19) delovno razmerje opredeljuje kot »pogodbena razmerje posebne vrste, kjer morata obe pogodbeni stranki - delavec in delodajalec - spoštovati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske norme in druge heteronomne predpise in kolektivne pogodbe, kar pomeni, da je svoboda pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in urejanju delovnih razmerij omejena z zakonskimi predpisi in kolektivnimi pogodbami. Zato so postopki v zvezi z urejanjem delovnih razmerij formalni in jih ni mogoče izvajati mimo sprejetih pravnih virov.« Delovnopravna zakonodaja pa v Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06 - ZZZPB-F, 103/07, 45/08 - ZArbit in 21/13 - ZDR-1), v 4. členu delovno razmerje opredeljuje 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. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenik strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.«

Tradicionalni opredelilni elementi, ki predstavljajo bistvene značilnosti pogodbe o zaposlitvi in s pomočjo katerih identificiramo klasično tradicionalno delovno razmerje, Tičar (2012, str. 22–35) navaja osebno delo, nepretrgano opravljanje dela, odplačnost in vezanost na navodila in nadzor delodajalca. Osebno delo predstavlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, kjer delo opravlja oseba, ki je po presoji delodajalca najbolj primerna in usposobljena. Zato je izbira kandidata zelo pomembna, delodajalec mora nameniti posebno pozornost pri izbiri delavca, saj se pogodba sklepa za daljše, nedoločeno obdobje, kjer mora biti vzpostavljeno medsebojno zaupanje. Gre za t.i. specifično razmerje *intuitu personae*, kjer je medsebojno zaupanje pogodbenih strank glavna značilnost pogodbe.

Drugi opredelilni element je nepretrgano opravljanje dela, kjer delavec s svojo vključenostjo v delovnem procesu opravlja delo brez vnaprej določenega časa o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi se delavec zaveže, da bo delo opravljal za dlje časa in ne samo kot enkratno delovno aktivnost. Posledično se je zaradi tega elementa v delovni zakonodaji uvedlo pravilo sklepanja pogodb za nedoločen čas, čeprav se pomen sklepanja pogodb za nedoločen čas v praksi čedalje bolj zmanjšuje, saj se vse bolj povečuje število atipičnih oblik dela. Kljub porastu atipičnih oblik dela, pa te oblike same po sebi ne vplivajo na nepretrgano opravljanje dela. Odplačnost se nanaša na delo za plačilo, s katerim posameznik sebi in svoji družini zagotavlja obstoj. S sklenitvijo delovnega razmerja, je delavec pod okriljem javnopravne zaščite, s čimer se ne more odpovedati plačilu za delo, niti ne more opravljati dela brez plačila, »pro bono«. Četrty opredelilni element je vezanost na navodila in nadzor delodajalca in predstavlja najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja. Glede na to, da delodajalec na trgu dela povprašuje po ljudeh, ki bodo opravljali delo v njegovem procesu, je delavec, ki se zaposli pri delodajalcu, v podrejenem položaju. Podrejenost se kaže v delu po navodilih delodajalca in nadzoru, ki ga delodajalec nad zaposlenim vrši. Položaj delavca je izjemno raznolik, saj se lahko kriteriji oziroma testi pri posameznih delavcih oziroma skupinah delavcev razlikujejo po vrsti in intenzivnosti. Delavci niso vedno v enakem podrejenem položaju, delavec v proizvodnji ali pa delavec v vodstveni strukturi nista v enakem položaju nasproti delodajalcu, kljub temu da sta oba podrejena. Kresalova in Kresal Šoltesova (1994, str. 49–56) kot bistvena elementa delovnega razmerja navajata določanje trajanja delovnega časa ter pravico do plače. Delovni čas opredeljujeta kot omejeno časovno obdobje, v katerem delavec opravlja svoje delo. Poleg klasičnega delovnega razmerja s polnim delovnim časom so prisotne tudi fleksibilne oblike delovnega časa. Področje urejanja plač predstavlja pomemben element, pri čemer pogodba zavezuje obe pogodbeni stranki, ki sta dolžni izpolniti svoje obveznosti. V pogodbi je določena pravica delavca do izplačila višine plače, ki mu pripada in, ki se mora izplačati najmanj enkrat mesečno. Država določi tudi višino minimalne plače, ki predstavlja individualni znesek, ki varuje socialno in materialno varnost delavca. Kresalova (2009, str. 44) pogodbo o zaposlitvi opredeljuje kot dvostransko, trajajočo in odplačno pogodbo, z osebnim opravljanjem dela in odvisnostjo ter podrejenostjo delavca. Stranki pogodbe sta delavec in delodajalec, pri čemer delavec opravlja delo za drugega za plačilo. Pogodba o zaposlitvi predstavlja trajajočo pogodbo, ki traja v času in se uresničuje z izpolnitvijo obveznosti delavca in delodajalca, s katero je delavec zavezan, da bo za delodajalca osebno opravljal dogovorjeno delo.

ZDR predstavlja temelj urejanja individualnih delovnih razmerij, to je delovno razmerje, ki se vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, iz katerega izhajajo pravice in obveznosti. ZDR je bil sprejet 24. aprila 2002, v veljavo je vstopil 1. januarja 2003. Nadomestil je dva do takrat veljavna zakona, ki sta urejala delovnopravno področje, in sicer Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 71/93; ZDR90) in Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, št.

60/89, 42/90; ZTPDR). Zakon je do sedaj največjo spremembo doživel prejšnje leto, ko je 12. 4. 2013 hkrati z novelo ZUTD v veljavo stopil nov ZDR (v nadaljevanju ZDR-1). Sprejetje ZDR-1 je bil ključni korak k reformi trga dela, glavni cilj pa je bil tako kot pri noveli ZUTD-A zmanjšanje segmentacije trga dela in povečanje prožnosti delovnih razmerij, z načinom zniževanja stroškov in bolj enostavnim postopkom odpuščanja in zaposlovanja. Namen ZDR je urejanje samo individualnih delovnih razmerij in ne več kolektivnih, saj ta razmerja samostojno ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/06 in 45/08 - ZArbit). ZDR v prvi vrsti ureja pogodbe o zaposlitvi, temelj vsakega delovnega razmerja. Urejeno je v drugem poglavju, ki je najobsežnejše in zajema vse značilnosti pogodbe o zaposlitvi. Zakon poudarja, da je delo možno opravljati samo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, kadar so prisotni elementi delovnega razmerja, katere navaja 4. člen ZDR. Omejeni so enostranski posegi v delovnopравни položaj delavca, saj se lahko sestavine pogodbe o zaposlitvi (med njimi plača, opis delovnega mesta, obseg in razporeditev delovnega časa) spremenijo samo s soglasjem volje tako delodajalca kot tudi delavca, v tem primeru se spremeni oziroma sestavi nova pogodba o zaposlitvi. Prav tako je v ZDR urejena pogodbeno narava delovnega razmerja, kjer varstvo zaposlitve delavca predstavlja eno izmed temeljnih načel delovnega prava in uveljavljenih mednarodnih standardov, kjer lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi samo v primeru, če obstaja utemeljen razlog za odpoved. Pogodbe za svoje delovanje zahtevajo določena načela in pravila, pogodba o zaposlitvi, katera predstavlja pogodbo delovnega prava tako uporablja načela in pravila heteronomnega in avtonomnega²⁷ delovnega prava, ki se uporabljajo, ko se porajajo vprašanja glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi, njene vsebine, veljavnosti, prenehanje pogodbe in ostala vprašanja (Kresal Šoltes v Zakon o delovnih razmerjih, 2002, str. 31–33).

V prvem poglavju ZDR-1 (Weber v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 28–41) so navedene splošne določbe, drugo poglavje je najobsežnejše in opredeljuje pogodbo o zaposlitvi in vse sestavine povezane z njo. Predstavljene so oblike pogodbe, definirane stranke v pogodbi, pravice in obveznosti, ki jih imajo stranke ob sklepanju pogodbe, vsebina pogodbe, obveznosti pogodbenih strank in ostali pomembni deli, ki so bistveni v pogodbi o zaposlitvi. Tretje poglavje obravnava pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kar med drugim vključuje plačilo za delo, delovni čas, odmori in počitke, nočno delo, letni dopust, pripravništva, odsotnost z dela, izobraževanje in ostale pravice, obveznosti in odgovornosti, ki morajo biti v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Četrto poglavje se ukvarja z varstvom delavcev, ki spadajo v posebno kategorijo, v kateri so zajete ženske in nosečnice, delavci, ki uveljavijo starševstvo, mladoletne osebe pod 18. letom starosti, ki opravljajo delo, invalidi in starejše osebe. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja so predstavljene v petem poglavju, šesto

²⁷ Pri delovnopravnih predpisih ločimo heteronomne in avtonomne pravne vire. Prve oblikuje država, to so zakoni in podzakonski predpisi, druge pa oblikujejo gospodarske in negospodarske organizacije, lokalne skupnosti in predstavljajo kolektivne pogodbe, participativne dogovore itd.

se nanaša na delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, kjer mora delodajalec v skladu s predpisi sindikatu zagotoviti pogoje za opravljanje sindikalnih dejavnosti. Posebne določbe so zajete v sedmem poglavju in se nanašajo na opravljanje dela v tujini, delo otrok, ki so mlajši od 15 let, vajence, dijake in študente. Osmo poglavje obravnava inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem določb ZDR, podzakonskih aktov, splošnih aktov delodajalca in kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na delovno razmerje, predzadnje deveto poglavje ureja kazenske določbe, deseto pa se zaključí s predhodnimi in končnimi določbami.

4 REFORMA TRGA DELA

Že vrsto let je trg dela v Sloveniji po oceni tako domačih kot tujih institucij (OECD, Evropska komisija, UMAR) v Sloveniji ocenjen kot nefleksibilen oziroma je zaznamovan kot nezmožen se prilagajati makroekonomskemu položaju razmer na trgu dela, skupaj z obremenjenostjo z visokimi stroški dela in togostjo trga dela, pa takšen trg slovensko gospodarstvo vodi v slabšo konkurenčnost. Vlada RS je junija 2012 v uvodu dokumenta Izhodišča za reformo trga dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012) zapisala, da so socialni partnerji imeli izredno zahtevno nalogo, po njihovih besedah celo eno izmed najtežjih v zgodovini socialnega dialoga v RS. Socialni partnerji so namreč pred seboj imeli celovito reformo trga dela, s katero je bilo potrebno strmeti k pospeševanju gospodarske rasti. Reforma trga dela ni predstavljala samo spremembo ZDR, kot je bilo zaznati tekom priprave, temveč je pomenila hkratno spremembo in ureditev vseh oblik dela, ki se pojavljajo na trgu dela, ob hkratni prilagoditvi sistema socialne varnosti (zavarovanje za primer brezposelnosti) in APZ.

V naslednjem polletnem obdobju se je reforma po mnenju Pogačarja (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 7–8) izkazala kot izredno zahtevno. Prišlo je do diametralnih nasprotij dosega ciljev, in sicer si je vlada kot predlagatelj reforme zadala cilj odprave segmentacije na trgu dela in s tem zmanjšanje deleža začasnih, atipičnih oblik dela, delodajalska stran je s predlogom reforme strmela k večji fleksibilnosti in posledično k nižjim stroškom dela, sindikalna stran, kot tretji akter, pa si je prizadevala za večjo pravno varnost zaposlenih. Zahtevnost pogajanj je bila zelo visoka, vendar pa so socialni partnerji uspeli doseči minimalno stopnjo soglasja glede sprememb novega ZDR. Predstavljeni koncept Izhodišč za reformo trga dela, se bistveno razlikuje od ZDR-1, posledično zaradi dolgotrajnih pogajanj, ki so potekala med socialnimi partnerji. Kljub dolgotrajnim pogajanjem, je bilo pomembno, da vlada kot predlagatelj ni odstopila od svojih lastnih predlogov in je uspešno uskladila ZDR-1 med socialnimi partnerji, glede na pretekle izkušnje v letih 2010 in 2011, ko ni prišlo do uspešne uskladitve med obema stranema. Glede na pozitivne izkušnje sodelovanja obeh strani, je uskladitev pomenila velik korak k modernemu trgu dela, posamezne rešitve pa predstavljajo pomembno ravnovesje med sicer nasprotujočimi si cilji med socialnimi partnerji.

Reforma trga dela je bila sprejeta na seji Državnega zbora RS, 5. 3. 2013, sestavljata jo novi Zakon o delovnih razmerah (ZDR-1) in novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Oba zakona sta bila sprejeta z družbenim ter političnim soglasjem in soglasjem socialnih partnerjev, kateri so imeli pri pogajanjih in oblikovanjih končnih rešitev pomembno vlogo. Trg dela, pokojninski sistem in sistem socialnega varstva, kateri predstavljajo tri stebre moderne socialne države in so med seboj vedno povezani, prepleteni in potekajo hkrati, so s sprejemom obeh zakonov v Državnem zboru RS dočakali konec dolgotrajne reforme, ki je vključevala vse tri stebre (Plešnik & Pogačar, 2013, str. 6).

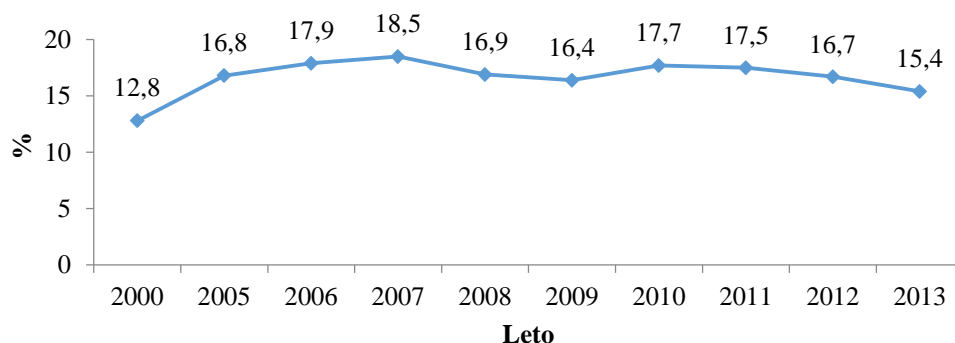
4.1 Ocena stanja na trgu dela in cilji reforme trga dela

Kot je bilo že omenjeno, visoki stroški dela (obdavčitev), nefleksibilnost in togost delovno-pravne zakonodaje po ocenah OECD (2013b, str. 5) zaznamujeta delovanje slovenskega trga dela. V zadnjih letih delodajalci poleg standardne, tipične pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas posegajo po atipičnih zaposlitvah, med katere uvrščamo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo z agencijo, pogodbo za delo na domu, pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del in pogodbo o zaposlitvi s poslovnimi osebami, prokuristi in vodilnimi delavci (Senčur Peček, 2013a, str. 926). Kajzer et al. (2013, str. 13) atipične oblike zaposlitve predstavljajo kot bolj prožnejše in cenejše oblike dela, zato se čedalje več delodajalcev, zaradi pritiska globalne konkurence, zateka k začasnim oblikam delovne aktivnosti. Delodajalci se z atipičnimi zaposlitvami hitreje prilagodijo strukturnim spremembam in obsegu povpraševanja, izogibajo se nekaterim stroškom dela, prav tako pa zmanjšujejo vlaganje v izobraževanje in razvoj kadrov. Razlika v položaju števila zaposlenih s pogodbami za nedoločen čas in pogodbami za določen čas je označena z izrazom segmentacija na trgu dela oziroma dualizem, do katere prihaja zaradi visoke stopnje varovanja rednih zaposlitev in fleksibilnosti uporabe začasnih zaposlitev in predstavlja enega izmed ključnih ciljev ureditve trga dela. Velik problem predstavlja tudi študentsko delo, ki je postalo oblika trajnega in rednega opravljanja dela, ki ni niti časovno niti vsebinsko omejeno. Predstavlja nelegalno konkurenco rednim zaposlitvam, z izjemno prožnostjo zaposlovanja in nizko stopnjo obdavčitve (Senčur Peček, 2013a, str. 933).

Egon Zakrajšek, eden izmed vodilnih uslužbencev ameriške centralne banke (FED), je v intervjuju za MMC RTV Slovenija (Kolednik, 2012), navedel ostro oceno stanja trga v Sloveniji: »V Sloveniji obstaja nekakšen dualni sistem trga dela. Na eni strani imaš zelo zaščitene uslužbence, ki so v sindikatih in imajo veliko privilegijev ter glede na trzne razmere visoke plače. Ta trg dela je ogromen in popolnoma nefleksibilen. Na drugi strani pa so večinoma mladi ljudje, ki delajo po pogodbah in ki delajo v najbolj brutalnem tržnem sistemu dela, kar si ga lahko kdo predstavlja.« Z ostro kritiko je opozoril na glavni problem, ki je prisoten na trgu dela v Sloveniji, razlike v položaju delavcev, ki so zaposleni za določen čas in nedoločen čas. Najnovejše poročilo o razvoju, ki ga je izdal UMAR (2014a,

str. 165) v poglavju o trgu dela in socialni državi, potrjuje zgornji citat, saj kljub temu, da se število začasnih zaposlitev v zadnjih letih zmanjšuje, je število začasnih zaposlitev še vedno visoko, kar prikazuje slika 9, hkrati pa Senčur Peček (2013a, str. 926) navaja, da je v Sloveniji več kot 80 % vseh novo sklenjenih pogodb o zaposlitvi sklenjenih za določen čas.

Slika 9: Delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti, v starostni skupini 15–64 let, za obdobje 2000–2013, vrednost v %

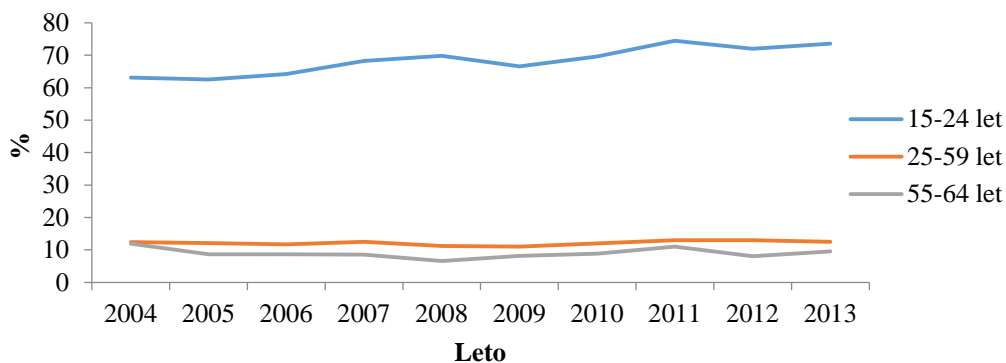


Vir: UMAR, Poročilo o razvoju, 2014a, str. 165.

Zmanjšanje deleža začasnih zaposlitev v letu 2013 UMAR (2014a, str. 164) pripisuje novemu ZDR-1, ki je nekoliko zmanjšal varovanje zaposlitev za nedoločen čas, kar bo lahko v prihodnje vplivalo tudi na nadaljnje zmanjšanje števila začasnih zaposlitev. Glavna vzroka, ki vplivata na naraščanje zaposlovanja v začasnih oblikah sta po mnenju (Pogačar in Plešnik 2013, str. 7) dva, in sicer zakonodaja za sklepanje pogodb za določen čas dopušča širok razpon razlogov za sklepanje omenjenih pogodb, hkrati pa nižje pravice, ki jih prinašajo pogodbe za določen čas, zmanjšujejo stroške dela, drugi vzrok pa sta nefleksibilnost in višji stroški dela pri pogodbah za nedoločen čas. Pogodbe za nedoločen čas delavcem nudijo visoko stopnjo varovanja zaposlitve in socialne varnosti, z vidika delodajalca, pa v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, nastanejo precejšnji stroški. Tako prihaja do razlik med zaposlovanjem v začasnih pogodbah in pogodbah za nedoločen čas, kjer je razpon socialnih razlik zlasti med mladimi, manj zaščitenimi delavci in starejšimi, bolj zaščitenimi generacijami.

Na trgu dela je torej varovanje zaposlitve za nedoločen čas urejeno manj fleksibilno, kar po podatkih UMAR (2013b, str. 162) povečuje pogostost uporabe začasnih zaposlitev predvsem med mladimi (15–24 let), kjer je delež začasnih zaposlitev najvišji, s tem pa Slovenija dosega najvišji delež med državami EU. Delež mladih z začasno zaposlitvijo je po podatkih Eurostata (2014d) v Sloveniji letu 2012 % znašal 72 %, leta 2013 pa je delež zopet nekoliko narasel, in sicer za 1,6 odstotne točke (Slika 10).

Slika 10: Delež začasno zaposlenih po starostnih skupinah v skupni zaposlenosti, za obdobje 2004–2013, vrednost v %



Vir: Eurostat, *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age, 2015e*.

Kljub temu, se je nekoliko zmanjšal obseg študentskega dela, ki pa je še vedno najpogostejša oblika začasne zaposlitve med mladimi, kjer študentsko delo po podatkih UMAR (2013b, str. 165) predstavlja 55,7 % vseh začasnih zaposlitev v starostni skupini 15–24 let, skupno število delovno aktivnih v dani starostni skupini pa znaša 36,5 %. Med leti 2008–2012, obdobju gospodarske krize, se je prav tako povečalo število začasnih zaposlitev med visoko izobraženimi, s terciarno izobrazbo, osebam z nižjo izobrazbo pa se je število začasnih zaposlitev zmanjšalo, kar kaže, da je vstop diplomantov na trg dela otežen.

Fleksibilnost zaposlovanja s pomanjkanjem prostih delovnih mest, ovira zaposlitev iskalcem prve zaposlitve, zaposlenim, ki si želijo sprememb in menjavo delovnega mesta, brezposelnim in vsem tistim, ki so neaktivni. Pomanjkanje prostih delovnih mest, s tem postavlja fleksibilnost zaposlovanja in sam trg delovne sile kot pomemben korak k izboljšanju in reformiranju stanja na trgu delovne sile. Z različnostjo ukrepov, ki strmiijo k izboljšanju pogojev na trgu delovne sile, je težko definirati fleksibilnost trga delovne sile. Ignjatovič (v Glazer et al., 2001, str. 27) fleksibilnost označuje kot »spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja (zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile in spadajo v delovno pogodbo), in številnih razsežnosti samega trga delovne sile (osnovnih pogojev in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetja v celoti, plač, prostorske in poklicne mobilnosti delovne sile ter oblik in dolžine trajanja zaposlitve oziroma delovnega procesa). Gre v bistvu za povečanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika.« Delež oblik zaposlovanja, kateri predstavlja tri najpogostejše oblike zaposlovanja (delo s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in samozaposlitev) predstavlja osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga delovne sile.

Fleksibilnost trga dela ponazarja zelo širok pojem, saj ga lahko proučujemo z različnih

ravni in vidikov. Po Monastririotisu (2003, str. 6–7) se fleksibilnost trga dela prvič deli na številčno in funkcionalno fleksibilnost, kot drugič pa na notranjo in zunanjo:

- notranja številčna fleksibilnost je osredotočena na prilagodljivost uporabljenega vložka dela v podjetju (prilagodljivost delovnega časa - krajše izmene, nadure, delovni čas, dopust in odmori),
- zunanja številčna fleksibilnost predstavlja ravno nasprotno, in sicer prilagodljivost vložka dela s trga dela (povezana je z začasnimi in delnimi zaposlitvami, povečano fleksibilnostjo plač in pravili o najemanju in odpuščanju),
- notranja funkcionalna fleksibilnost predstavlja sposobnost podjetja, da z učinkovitostjo poslovanja, proizvodnje in organizacije dela (zmanjšanje razmejitev med delovnimi mesti, vključevanje zaposlenih, usposobljenost delavcev za opravljanje dela na različnih delovnih mestih) zagotovi prilagoditev sprememb v tehnologiji in povpraševanju,
- zunanja funkcionalna fleksibilnost predstavlja sposobnost podjetja, da določene dele proizvodnje potekajo izven podjetja, preko pogodb s podizvajalci.

Monastririotis (2003, str. 8) v svojem delu empirični vidik in fleksibilnost trga dela povezuje s tremi področji, kjer tržne sile (proizvodnja, stroški dela in ponudba dela) delujejo svobodno. V okviru proizvodnje je možno prilagoditi vložek dela in vsebino dela, pri stroških dela se lahko prilagodi raven plač in druge stroške, ki so povezani z delom, ponudba dela pa lahko omogoča fleksibilno mobilnost delovne sile in prilagodljivost v pridobivanju novih veščin in znanj. Fleksibilnost trga prav tako opredeljuje tudi Nickell (1997, str. 55–74), kjer izpostavlja tri glavne vidike fleksibilnosti trga dela. To so varovanje zaposlitve, politika trga dela in standardni dela. Za merilo varovanja zaposlitve Nickell (1997, str. 61) uporablja OECD-jev indeks varovanja zaposlitve, pri katerem ugotavlja, da imajo države južne in celinske Evrope najbolj nefleksibilno, togo zakonodajo, hkrati pa imajo države južne Evrope najvišjo stopnjo samozaposlitve v OECD, s tem pa samozaposlitve najverjetneje predstavljajo najbolj fleksibilno obliko zaposlitve med vsemi pogodbami. Ureditev trga se najpogosteje povezuje ravno z varovanjem zaposlitve, zato je uvedba koncepta prožne varnosti naslednji cilj reforme in vključuje dva ključna elementa, to sta varovanje zaposlitve in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Namen varovanja zaposlitve je zmanjšanje možnosti odpuščanja in s tem zmanjšanje števila brezposelnih oseb, namen zavarovanja ob brezposelnosti pa je zagotavljanje socialne varnosti delavca, ko izgubi zaposlitev. **Varovanje zaposlitve** je ključnega pomena oblikovanja razmerij med mobilnostjo in stabilnostjo. Za konkurenčnost in rast produktivnosti ima mobilnost v zaposlitev in iz nje velik pomen, na produktivnost pa vpliva stabilnost zaposlitve. Z varovanjem zaposlitve se zmanjšuje tveganje za primer brezposelnosti, delodajalcu pa omogoča, da racionalno prilagaja število zaposlenih glede na potrebe in razmere trga in delovnega procesa. Varovanje zaposlitve in trajanje brezposelnosti sta medsebojno povezana, z visoko stopnjo zaščite varovanja zaposlitve je v

obdobju krize odpuščenih manj delavcev, hkrati pa so odpuščeni delavci dalj časa brezposelni. To pomeni, da mora biti koncept varne prožnosti urejen tako, da mora biti socialna varnost v primeru izgube zaposlitve zagotovljena z ustreznimi pravicami, izhajajoče iz zavarovanja za primer brezposelnosti, ne pa z visoko stopnjo varovanja zaposlitve (Plešnik & Pogačar, 2013, str. 8). Indeks varovanja zaposlitve, ki so ga razvili strokovnjaki OECD, prikazuje mednarodno primerjavo urejenosti trga med državami, kateri je bil bolj podrobno predstavljen v podpoglavju 1.2.1. Slovenija je v letu 2008 po podatkih OECD (2013b) imela skupno vrednost indeksa glede na vsa tri podindekse, 2,76, kar jo uvršča med države z nefleksibilno ureditvijo trga in večjim varovanjem zaposlitve. **Zavarovanje za primer brezposelnosti** je v letih 2008–2012 doživel že ogromno sprememb, največjo s sprejetjem ZUTD, kot je bilo opisano v poglavju 3. Glavni namen po besedah Kajzerjeve (Apohal Vučković, Hribernik, Kajzer, Perko, & Tršelič Selan, 2013, str. 29–31) je povečanje varnosti iskancev zaposlitve, in sicer v okviru uvajanja koncepta varne prožnosti, spremembe pa je prinesel tudi na področju APZ. Spremembe v zavarovanju za primer brezposelnosti so povzročile širjenje kroga obveznih zavarovancev in oseb, ki se želijo prostovoljno zavarovati za primer brezposelnosti, hkrati pa se je povečal krog upravičencev, ki jim pripada denarno nadomestilo za čas brezposelnosti. Eden izmed glavnih ciljev reforme v primeru zavarovanja za brezposelnost je bil ureditev pogojev, ki bi mladim pod 30. letom omogočil pridobitev denarnega nadomestila, ter ureditev področij denarnega nadomestila, to je pridobitev in izgubo pravice prejemanja denarnega nadomestila.

Reforma strmi tudi k zvišanju stopenj zaposlenosti starejše populacije (55–64 let), kjer je staranje delovne sile posledica staranja prebivalstva, kar bo v prihodnosti glede na napovedane demografske trende vodilo v pomanjkanje delovne sile. Kljub povečanju stopnje delovne aktivnosti med starejšo populacijo v letu 2009 (35,6 %) in 2010 (35 %), se je leto kasneje po podatkih Eurostata (2014c) močno zmanjšala, in sicer na 31,2 %. Takšen padec je možno povezati s povečanjem starejših brezposelnih konec leta 2010, do česar je najverjetneje prišlo zaradi napovedane pokojninske reforme in sprememb v regulaciji trga dela ter zmanjšanjem obsegom neformalne aktivnosti starejših. Zgodnji izstop iz trga dela - upokojevanje in vpliv delovnopravne zakonodaje, ki v funkciji varovanja starejših delavcev zmanjšuje njihovo zaposljivost, kar pripelje do strukturne brezposelnosti, v kateri so prizadeti ravno starejši, Pogačar (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 18) predstavlja kot glavni posledici nizke stopnje delovne aktivnosti starejše populacije.

Nacionalni strateški dokumenti Republike Slovenije, dokumenti, sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji, priporočila OECD in Sveta EU, predstavljajo ocene stanja in usmeritve, ki jih želijo cilji reforme trga dela doseči. Celovita reforma trga dela je usmerjena v koncept varne prožnosti, katere prvovrstni namen je zmanjšanje števila brezposelnih, povečanje števila delovnih mest, zmanjšanje razlik v dveh strogo ločenih svetovih - pogodbe za določen čas in nedoločen čas, hitrejša prilagajanje potrebam trga

dela, povečanje konkurenčnosti na račun izboljšanj poslovnega okolja podjetij, zastavljene cilje pa uresničuje z naslednjimi 53. ukrepi, ki so bolj natančno predstavljeni v prilogi 4 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2013b):

- 12 ukrepov se nanaša na bolj enostavne postopke pri sklenitvi oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zmanjšanje administrativnih ovir,
- 9 ukrepov opredeljuje znižanje stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas,
- 8 ukrepov se nanaša na povečanje pravne varnosti zaposlenih in s tem preprečevanje zlorab,
- 17 ukrepov se nanaša na povečanje fleksibilnosti trga dela in povečanje notranje fleksibilnosti,
- in zadnjih 7 ukrepov, kateri opredeljujejo finančne destimulacije delodajalcev, z namenom čim manj zaposlitev za določen čas.

4.2 Pomembnejše spremembe novele Zakona o urejanju trga dela

Pomembnejše spremembe, ki jih je prinesla novela zakona ZUTD so naslednje, natančneje so predstavljene v nadaljevanju (Kresal Šoltes v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 356):

- delodajalcem zasebnega sektorja je novela odpravila obvezno prijavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela pri ZRSZ,
- prijava delavca kot iskalca zaposlitve je možna že v času odpovednega roka,
- uvaja se nova atipična oblika dela, in sicer začasno ali občasno delo upokojujencev,
- spremembe pogojev pridobitve in izgube pravice denarnega nadomestila.

Po novem lahko pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti pridobi brezposelna oseba, mlajša od 30 let, če je bila zavarovana najmanj 6 mesecev v zadnjih 24 mesecih pred nastankom brezposelnosti. V tem primeru lahko brezposelna oseba uveljavlja pravico do prejemanja denarnega nadomestila, v trajanju 2 mesecev, kar doslej ni bilo mogoče (13. člen novele, 7 odstavek). Mlajšim od 30 let, osnovo za odmero pravice denarnega nadomestila ureja 14. člen novele, kjer osnovo predstavlja mesečna plača, prejeta v petih mesecih pred mesecem nastanka brezposelnosti, medtem ko osnovo denarnega nadomestila v drugih primerih predstavlja povprečna mesečna plača zavarovanca, katero je zaslužil v zadnjih 8. mesecih pred mesecem nastanka brezposelnosti. Do sprememb je prišlo tudi v osnovi za odmero pravice, kjer novela v 61. členu ZUTD dodaja nov, šesti odstavek, kjer davčni organ ugotavlja osnovo za odmero denarnega nadomestila iz podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, katere morajo zavezanci posredovati na predpisanih REK obrazcih. Novosti so tudi v razlogih, ki so ključni za odklonitev pravice denarnega nadomestila. 16. člen novele namreč navaja, da po novem delavec nima pravice do prejemanja

denarnega nadomestila, v primeru, da odkloni ustrezno zaposlitev pri drugem delodajalcu, katero sta mu ponudila zavod ali delodajalec (UKAZ o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), Ur. l. RS, št. 21/2013 in ZUTD, Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012-ZUJF, 21/2013, 63/2013-ZIUPTDSV, 63/2013, 100/2013). Spremembe posegajo tudi na delovanje izvajalcev ukrepov APZ na trgu dela, kjer se je število le teh razširilo. Novela ZUTD-A (Ur. l. RS, št. 21/2013) v 5. in 20. členu dodaja poleg ZRSZ, koncesionarjev in Javnega sklada Republike Slovenije, nove izvajalce ukrepov, to je Ministrstvo pristojno za delo, konfederacije ali zveze sindikatov, ter združenja delodajalcev, kateri so reprezentativni na območju države. Spodbujanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, nova zakonska ureditev ureja z oprostitvijo plačila prispevkov delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti, za dvoletno obdobje, v primeru sklenitve nove pogodbe za nedoločen čas, v primeru sklenitve pogodbe za določen čas, pa mora delodajalec plačevati prispevek v višini petkratnika zneska, ki je določen v zakonu. Ostale novosti so s področja izbire zunanjih izvajalcev ukrepov APZ, katere navaja novela med 5–10. členom, ureja se področje javnih del, kjer se lahko brezposelna oseba po preteku enega leta opravljanja javnih del ponovno vključi, vendar pri istem izvajalcu najdlje še za eno leto, do preoblikovanja pride tudi v pridobivanju podatkov in povezovanju evidenc, v evidencah in poročanju agencij za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku in kazenske odločbe. Iskalci zaposlitve, s statusom brezposelne osebe, se lahko vpišejo v evidenco oseb, ki so vključene v program APZ, osebno ali elektronsko, pri tem pa novela dodaja nov odstavek v 131. členu ZUTD, kjer navaja, da se lahko v evidenco iskalcev zaposlitve prijavi delavec najkasneje v treh delovnih dneh²⁸, ki je prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, pri tem pa mu delodajalec ni ponudil nove pogodbe o zaposlitvi (Kresal Šoltes v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 357)

4.2.1 Odprava obvezne javne objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje

Z ukinitvijo obveznosti prijave in objave prostega delovnega mesta pri ZRSZ obema stranema, tako delodajalcem kot tudi iskalcem zaposlitve prinaša svoje ugodnosti. Iskalci zaposlitve imajo tako bolj jasno sliko razpoložljivih delovnih mest. V preteklosti so namreč delodajalci morali ZRSZ poslati prijavo prostega delovnega mesta za vsako pristo delovno mesto, ki je bilo na voljo. Da pristo delovno mesto dejansko sploh ni bilo pristo, kandidati niso mogli vedeti. Delodajalci pa so po zakonu ZDR in ZUTD morali pristo delovno mesto objaviti, kljub temu, da so že imeli kandidata, ki bo zasedel pristo delovno mesto, ne glede na dani razpis. Zato je ZRSZ uvedel posebno rubriko, »Delodajalci želijo samo javno objavo«, kjer delodajalci objavijo pristo delovno mesto, vendar pa ne želijo širšega iskanja kandidatov. S sprejetjem reforme in odpravo obvezne prijave prostega

²⁸ Po vročeni odpovedi.

delovnega mesta, z zavodom sodelujejo le tisti delodajalci, ki želijo imeti javno objavo preko zavoda, ali, ki želijo, da je zavod tisti, ki jim najde in posreduje ustreznega kandidata izmed vsemi brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve. Iskalec zaposlitve ima tako na voljo realna delovna mesta, ki so mu dostopna in, ki nimajo že vnaprej zbranih kandidatov (Senčur Peček, 2013b, str. 416).

Krašovec (2013, str. 119) povezavo med zakonoma ZUTD in ZDR-1 prikazuje v poglavju ZDR-1 o pravicah in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, kjer je delodajalčeva dolžnost, da prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objavi²⁹, hkrati pa se za javno objavo šteje tudi objava s strani ZRSZ. Prvi odstavek 25. člena ZDR-1 se tako skupno uporablja s 7. členom ZUTD, kjer po sprejetju novele ZUTD-A delodajalec po novem ni več obvezan, da prosto delovno mesto javno objavi preko ZRSZ - ZRSZ lahko to stori le na željo delodajalca. Delodajalec ima na ta način pravico, da se sam odloči, na kakšen način bo prosto delovno mesto objavil (spletna stran, lokalni časopis, oglasna deska itd.). To določilo velja samo za zasebni sektor, medtem ko mora javni sektor in gospodarske družbe, ki so v večinski lasti države, prosto delovno mesto še vedno objaviti na ZRSZ, razen seveda v primerih, ko javna objava izjemoma ni obvezna, kar je razvidno v 26. členu ZDR-1.

ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1) v 7. členu jasno navaja, da v primeru, ko prosto delovno mesto ni v skladu s predpisi o delovnem razmerju, predpisi o zaposlovanju na črno oziroma da prosto delovno mesto ni na voljo pri delodajalcu, zavod ni zavezan do javne objave prostega delovnega mesta.

4.2.2 Uvedba začasnega in občasnega dela

Začasno oziroma občasno delo predstavlja novo obliko atipične zaposlitve, katero uvaja novela ZUTD-A (Ur. l. RS, št. 21/2013). Podpoglavje je umeščeno v tretje poglavje, to je poglavje o ukrepih na trgu dela, v obsegu od člena 27a do 27g. Skupaj s kazenskimi odločbami, se je podpoglavje o začasnem in občasnem delu začelo uporabljati nekaj mesecev kasneje, kot ostale odločbe, in sicer s 1. 7. 2013. Tako kot vsa delovna razmerja, se tudi začasno in občasno delo opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega oziroma občasnega dela, kot posebno pogodbeno razmerje. Upravičenec je po zakonu oseba, ki ima na območju Republike Slovenije status upokojene osebe, pri tem pa je treba paziti, da ne gre za osebo, katera je po zakonu, ki ureja invalidsko in pokojninsko zavarovanje, pridobila pravico do dela predčasne ali starostne pokojnine, katera se izplača zavarovani osebi, ki ostane v zavarovanju, in sicer v višini sorazmernega skrajšanja ur opravljanja dela. V določbah ZDR-1 so navedene obveznosti delodajalca, katere se uporabljajo tudi v tovrstnem pogodbenem razmerju - prepoved diskriminacije, spolno nadlegovanje in drugo trpinčenje, enako obravnavo ne glede na spol, določila o delovnem

²⁹ V 26. člen ZDR-1 so navedene izjeme, ko javna objava ni potrebna.

času, odmorih in počitkih, odškodninski odgovornosti in uporabo predpisov, ki se navezujejo na področje varnosti in zdravja pri delu. V primeru, da pride do morebitnega spora med delodajalcem in upravičencem, o sporu odloča delovno sodišče.

Zakon omejuje število opravljenih ur, in sicer največ 60 ur v koledarskem mesecu, pri čemer se neizkoriščene ure ne morejo prenesti v naslednji mesec. Višina urne postavke se usklajuje z rastjo minimalne plače Republike Slovenije, le ta pa ne sme biti nižja od 4,20 EUR, dohodek v koledarskem letu pa ne sme presegati 6.300 EUR. Upravičenec lahko delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, pri čemer ne sme preseči števila razpoložljivih ur. Odstopanje v številu ur pride glede na število zaposlenih v podjetju, in sicer ko delodajalec zaposluje od enega do največ deset delavcev, pri čemer je število ur začasnega in občasnega dela omejeno na 100 ur v koledarskem mesecu, v primeru zaposlovanja več kot 100 delavcev, pa je število delovnih ur omejenih na 1050. Ministrstvo za delo lahko na podlagi vloge delodajalca poveča število razpoložljivih ur, vendar ne več kot 1500 ur v dotičnem koledarskem mesecu. Delodajalec število opravljenih ur vodi v dnevni evidenci prihoda in odhoda, kjer je prikazano dejansko število opravljenih ur. Dohodek se upravičencu zagotovi najkasneje do 18. v naslednjem mesecu, v primeru nižjega števila opravljenih ur, manj kot deset v koledarskem mesecu, lahko delodajalec izvede plačilo za oba meseca skupaj, najkasneje do 18. v naslednjem mesecu. V proračunski sklad ministrstva, pristojnega za delo, se iztekajo dajatve v višini 25 %, katere mora delodajalec obračunati od dohodkov iz opravljanja začasnega oziroma občasnega dela. (UKAZ o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), Ur. l. RS, št. 21/2013).

4.2.3 Denarno nadomestilo v primeru brezposelnosti

V okviru pravice do prejemanja denarnega nadomestila ni prišlo do sprememb, po zakonu je upravičenec do prejemanja denarnega nadomestila še vedno brezposelna oseba, ki je izpolnila minimalno zavarovalno dobo pred nastankom brezposelnosti in pogoja, da delovno razmerje ni prenehalo po volji in krivdi delavca. ZUJF (Ur. l. RS, št. 40/12, 96/12 - ZPIZ-2, 104/12 - ZIPRS1314, 105/12, 25/13 - odl. US, 46/13 - ZIPRS1314-A, 56/13 - ZŠtip-1, 63/13 - ZOsn-I, 63/13 - ZJAKRS-A, 99/13 - ZUPJS-C, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415 in 101/13 - ZDavNepr) kateri je predhodno v 91. členu že znižal višino prejemanja nadomestila, novela glede višine denarnega nadomestila ne uvaja sprememb.

Novela ZUTD-A (UKAZ o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), Ur. l. RS, št. 21/2013) v 13. členu, na novo ureja pridobitev denarnega nadomestila osebam mlajšim od 30 let, kjer se razlikuje dolžina zavarovanja z drugimi zavarovanci, saj mora biti zavarovanec, mlajši od 30 let, pred nastopom brezposelnosti zavarovan najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih. Trajanje pravice prejemanja denarnega nadomestila je v tem primeru omejena na dva meseca, višina

nadomestila pa je izračunana na podlagi povprečja petmesečnih plač. V primeru, da je bila oseba, ki ima manj kot 30 let, pred nastopom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev, ji pripada višina in trajanje denarnega nadomestila v enakem sorazmerju, kot drugim zavarovancem. Omilitev tega pogoja, mladim ponuja dostop do pravic iz zavarovanja, kjer največji delež predstavljajo atipične zaposlitve dela.

Druga novost se nanaša na položaj delavca, kateremu je delodajalec prekinil pogodbo o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, hkrati pa mu ni ponudil možnosti sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/2013) v 91. členu določa, da mora delodajalec, v primeru da delavcu ne ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, zavodu za zaposlovanje ob pričetku teka odpovednega roka sporočiti odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca. Delavec se lahko tako že v času teka odpovednega roka prijavi na zavod, kot iskalec zaposlitve, s tem pa se vključi v aktivnosti, ki mu lahko omogočijo novo zaposlitev. Na novo je uveden tudi drugi odstavek 131. člena ZUTD (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1), kjer se mora delavec, v evidenco iskalcev zaposlitve, prijaviti najkasneje v treh delovnih dneh, ko mu je bila vročena odpoved. Delavcu v primeru aktivnega iskanja zaposlitve, v času trajanja odpovednega roka, pripada pravica do odsotnosti z dela, en dan na teden zaradi vključevanja v ukrepe na trgu dela. V tem času, je delavec po zakonu ZDR-1 (137. člen), upravičen do prejemanja nadomestila plače v višini 70 % osnove. Po uveljavitvi denarnega nadomestila, se bo delavcu za čas odsotnosti z dela, sorazmerno skrajšalo trajanje prejemanja denarnega nadomestila. Znesek, ki ustreza skrajšanju denarnega nadomestila, prejme delodajalec, ki predstavlja strošek delavčeve bruto plače, katero je delodajalec izplačeval, ko je bil delavec upravičeno odsoten z dela. Delodajalec tako dobi povrnjeno delno nadomestilo plače, katero je prejel delavec v času odpovednega roka, ko je iskal zaposlitev. Novela ZUTD-A (UKAZ o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), Ur. l. RS, št. 21/2013), ki je spremenila 63. člen navaja, da v primeru, ko delodajalec po odpovedi redne pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, delavcu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in za ustrezno delo, ta pa ponudbo odkloni, delavec ni upravičen do prejemanja denarnega nadomestila. Enako je tudi v primeru, če delavec v času odpovednega roka odkloni novo zaposlitev za nedoločen čas, ki mu jo ponudi delodajalec ali zavod pri drugemu delodajalcu.

4.3 Pomembnejše spremembe v Zakonu o delovnih razmerjih

Prve, pomembnejše spremembe v ZDR-1 predstavljajo pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, kjer je prišlo do sprememb v objavi prostega delovnega mesta oziroma dela, kar ureja tudi novela ZUTD-A v 7. členu. Skrajšuje se rok za prijavo delavca na prosto delovno mesto, iz petih na tri delovne dni, kot je bilo rečeno, pa se ohranja obveznost javne objave prostega delovnega mesta. Uvaja se enoten način urejanja obveščanja delavca o prostem delovnem mestu s strani delodajalca. Ohranjajo se vse

obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, kot nova obvezna sestavina, pa se pri pogodbi za določen čas zahteva razlog, ki je privedel do sklenitve pogodbe za določen čas. Med drugim se ureja tudi pogodba o zaposlitvi za delo na domu, kjer z delno spremenjenim 68. členom ZDR-1 (Krašovec, 2013, str. 298) navaja, da bo po dogovoru z delodajalcem, delavec opravljal določen del delovnega časa na sedežu podjetja delodajalca, del delovnega časa pa bo opravljal doma. Večjo prožnost v podjetju zagotavlja sprememba 33. člena ZDR-1 (Krašovec, 2013, str. 150), ki posega v pogodbeno naravo delovnega razmerja. Delodajalec lahko začasno odredi opravljanje drugega dela med trajanjem delovnega razmerja, zaradi različnega namena, primera in pogoja³⁰, ki določujejo možnost opravljanja drugega dela. Enostranska odreditev je dopustna s kolektivno pogodbo oziroma zakonsko, znotraj določenih omejitev. V drugih primerih, mora delodajalec delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi.

Kresal in Senčur Peček (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 64) navajata, da se na novo ureja tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu, kjer je dolžnost delodajalca zagotoviti tako delovno mesto, da delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju oziroma trpinčenju, in sicer s strani delodajalca in sodelavcev. Delodajalec mora tako sprejeti različne ukrepe, s katerimi bo delavcu na delovnem mestu zagotovil ustrezno zaščito. Zakon uvaja pisno obveščanje delavcev o postavljenih ukrepih s strani delodajalca, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenih oglasnih mestih v prostorih delodajalca (47. člen ZDR-1). V opredelitvi nočnega dela, je ukinjeno soglasje za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, kjer soglasje za delo ni več potrebno. Tako za delavce in delavke, ne glede na dejavnost, ki jo opravljajo, velja varstvo, ki ga določa ZDR-1 v določbah nočnega dela v 153. členu. Nekatere kategorije delavcev, to so nosečnice, starši, ženske (pri opravljanju podzemnih del), delavci mlajši od 18 let, invalidi in starejši delavci, so v zakonu posebej urejeni, z novim zakonom pa do večji sprememb v omenjenih kategorijah ni prišlo, ureja se le ureditev varstva delavcev zaradi starševstva in nosečnosti.

Slovenska zakonodaja med drugim varuje tudi pravice delavcev, pri prenosu dela ali celote podjetja iz delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika. Krašovec (2013, str. 325–331) namreč navaja, da se uvajajo nove spremembe, in sicer lahko delavec, v primeru poslabšanja delovnih razmer v roku dveh let zaradi prenosa podjetja, odpove pogodbo o zaposlitvi, delovna doba in pravice, ki se navezujejo na delovno dobo se upošteva pri obeh - delodajalcu prenosniku in prevzemniku. Z novim petim in šestim odstavkom 75. člena ZDR-1 (Krašovec, 2013, str. 323), se preprečujejo zlorab pravic delavcev. V preteklosti so namreč delodajalci prenosniki ustanavljali hčerinska podjetja z

³⁰ Namen: ohranjanje zaposlitve, zagotovitev, da delovni proces poteka nemoteno.

Primer: začasno povečanje obsega dela drugega dela, nadomeščanje začasnega odsotnega delavca itd.

Pogoj: delo se opravlja največ tri mesece, višina plače je enaka delu, ki ga začasno opravlja, razen v primeru, če je bolj ugodno, da delavcu pripada plača, ki jo je prejemal prej, ko je opravljal svoje delo itd.

minimalnim kapitalnim vložkom, t.i. slamnata podjetja, nanje prenesli podjetje in v zvezi z njim posle, dejavnosti in delavce. Ko je hčerinska družba (delodajalec prevzemnik) šla v stečaj in prenehala delovati, ni bilo na razpolago dovolj sredstev, ki bi poplačala terjatve delavcev. Tako zakon po novem uvaja odgovornost delodajalca prenosnika, kateri mora plačati terjatve prenesenih delavcev, ki so jim bile odpovedne pogodbe pri delodajalcu prevzemniku zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja delodajalca prevzemnika, v obdobju dveh let od prenosa podjetja. Ureja se tudi subsidiarna in solidarna odgovornost pri plačilu terjatev.

4.3.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Glavne spremembe v ZDR-1 predstavljajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, s ciljem zmanjšanja obsega zaposlovanja za določen čas in zmanjšanje številnih zlorab in kršitev pravic delavcev, ki prihajajo pri zaposlitvah za določen čas. Med vsemi prostimi delovnimi mesti, ki jih objavlja ZRSZ, število zaposlitev za določen čas, po podatkih analize trga, ki jo je izvedlo Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport (2013, str. 14), narašča, saj se je delež prostih delovnih mest, ki nudijo zaposlitev za določen čas, med leti 2009–2011 gibal med 78,1 % in 81,7 %. Zaradi visokih deležev zaposlitev za določen čas, je zakonodaja v ZDR-1 uvedla spremembe in novosti, ki bodo prispevale k povečanju števila zaposlitev za nedoločen čas in manjši segmentaciji trga dela. Te novosti so:

- Temeljno načelo ZDR je kljub spremembi zakona še vedno, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklenjena izjemoma, ko so prisotni objektivni razlogi oziroma tako določa zakonska ureditev in pod pogoji, navedenimi v 54. členu ZDR-1, saj je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas temelj delovnih razmerij. Cilj dopustnih razlogov sklenitev pogodb za določen čas imajo namen preprečitve zlorab v praksi, predvsem veriženje pogodb in zaporedno sklepanje le teh. Odstopanje prihaja v kolektivnih pogodbah, kjer drugi odstavek 54. člena ZDR-1 določa, da lahko manjši delodajalec s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti sklepa pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ne glede na omejitve in razlog, ki jih navaja prvi odstavek 54. člena ZDR-1. Vse druge omejitve (na primer časovna), pa veljajo za vse enako, tudi za manjše delodajalce.
- Na novo se uvaja dodaten razlog, ki dovoljuje sklepanje pogodbe za določen čas, to je predaja dela, ko delavca, ki je opravljal neko določeno delo, na delovnem mestu zamenja drugi delavec. Predaja dela tako obsega predajo vseh potrebnih dokumentov, posredovanje opisa dela in zagotavljanje potrebnih informacij za nadaljnji nemoten potek dela, pri tem pa pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko traja največ en mesec, kar je tudi smiselno, saj predaja dela navadno zahteva kratko časovno obdobje (54. in 55. člen ZDR-1).
- Kot je bilo omenjeno že nekoliko višje, je ena izmed obveznih sestavin v pogodbah o zaposlitvi za določen čas tudi opredelitev razloga, ki je pripeljal do sklenitve pogodbe za določen čas (31. člen ZDR-1).

- Omejuje se število sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, kjer je določeno da delodajalec po 55. členu ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/2013) »ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za **isto delo**, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti³¹, [...].« V prejšnjem zakonu se je člen nanašal tako na isto delo kot na istega delavca, medtem ko ZDR-1 določa samo isto delo. Pri tem se isto delo opredeljuje kot delo na delovnem mestu oziroma vrsta dela, ki se opravlja po določeni sklenjeni pogodbi za določen čas.
- S ciljem zmanjšanja segmentacije, delavcu po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pripada pravica do odpravnine, kar dosedanja ureditev pogodb za določen čas ni poznala. V primeru, da delavec začasno nadomešča odsotnega delavca, zaključi opravljanje sezonskega dela in se aktivno vključi v ukrepe APZ, delavec ni upravičen do prejemanja odpravnine. Osnovo za višino prejemanja odpravnine predstavlja povprečna mesečna plača delavca³², ki opravlja delo za polni delovni čas, v obdobju zadnjih treh mesecev pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Hkrati so v primeru pripadanja odpravnine tudi izjeme, ko delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, kar je navedeno v sedmem odstavku 79. člena ZDR-1, prav tako ta isti odstavek navaja, da v primeru, ko delavec po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu neprekinjeno nadaljuje delo s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se mu v tem primeru »odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri temu delodajalcu.«
- Pomembne novosti se med drugim nanašajo tudi na sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas s prokuristom, vodilnim delavcem in agencijskimi delavci, kar urejajo 54., 60. in 74. člen ZDR-1.
- Ureja se tudi hkratna veljava dveh pogodb o zaposlitvi, kjer lahko delavec, ki že opravlja delo za nedoločen čas, po dogovoru z delodajalcem, sklene pogodbo za določen čas, zaradi različnih razlogov, pri tem pa bodo delavcu v tem času mirovale vse pravice, odgovornosti in obveznosti, navedene v pogodbi za nedoločen čas. Po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pravice, odgovornosti in obveznosti iz pogodbe za nedoločen čas, zopet stopijo v veljavo. Delavec ima torej hkrati z istim delodajalcem sklenjeni dve pogodbi o zaposlitvi (49. člen ZDR-1).
- Prenehanje potrebe po delu delavca ne sme predstavljati razloga za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V tem primeru mora delodajalec delavcu izplačati nadomestilo plače, v skladu z 138. členom, in sicer do izteka pogodbe za določen čas (60. člen ZDR-1).
- Povezava med novelo ZUTD in ZDR-1 je vidna tudi v pogodbah za zaposlitev za določen čas, kjer ZUTD-A, v 39. členu novele določa, da v primeru zaposlitve za določen čas, delodajalec delavcu plačuje petkratno višino prispevka delodajalca za

³¹ Dveletna časovna omejitev ne velja, če se pogodba sklene z namenom nadomeščanja začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca/osebe brez državljanstva, poslovodno osebo, prokurista, vodilnega delavca, voljenega in imenovanega funkcionarja, projektno delo, ki je časovno daljše od dveh let in v primerih, ki jih določa zakon (Plešnik in Pogačar, 2013, str. 80).

³² Glej 108. člen ZDR-1.

zavarovanje za primer brezposelnosti, medtem ko je delodajalec v primeru sklenitve pogodbe za zaposlitve za nedoločen čas, opuščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za obdobje dveh let.

4.3.2 Ureditev agencijskega dela

Kresal in Senčur Peček (v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 82) navajata, da sedanja prenova ureja tudi agencijsko delo, ki tako kot zaposlitve za določen čas povzroča segmentacijo trga dela. V preteklosti so bile vidni primeri zlorab agencijskega dela, v smislu slabšega delovnopravnega položaja agencijskih delavcev, nižje plačilo za delo, oviran dostop do različnih ugodnosti, ki so bili zagotovljeni delavcem preko podjetja uporabnika in nenazadnje praviloma so vsi zaposleni imeli sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar je predstavljalo čas posamezne napotitve podjetju uporabniku. Dogajalo se je tudi, da so določeni delavci neprekinjeno opravljali isto delo več let, izmenično so bili zaposleni nekaj časa v podjetju, kjer so opravljali delo, nekaj časa pa preko zaposlitvene agencije, ki so jih pošiljali na isto delo k temu istemu podjetju. Zgodilo se je tudi, da je bil delavec izmenično zaposlen preko dveh oziroma več agencij, le te pa so ga izmenično pošiljale na delo istemu podjetju na isto delovno mesto. Po novem se določajo kvote o številu napotenih agencijskih delavcev k podjetju uporabniku, kjer število napotenih delavcev ne sme presežati 25 % števila zaposlenih, ki opravljajo delo pri uporabniku. Omejitev ne velja za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prav tako pa se je omenjena sprememba začela uporabljati šele z 12. 4. 2014, ko je določba stopila v veljavo (59. člen ZDR-1). ZDR-1 prav tako v 60. členu določa, da kot za preostale delavce, tudi za agencijske velja, da se z delavcem sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, izjemoma za določen čas, pri upoštevanju pogojev iz prvega odstavka 59. člena ZDR-1 in časovne omejitve v drugem in četrtem odstavku 55. člena ZDR-1. Črta se dosedanji 59. člen ZDR, ki je opredeljeval časovno omejitev opravljanja dela pri uporabniku, saj so nova pravila zaposlovanja za določen čas urejena v 60. členu ZDR-1.

Do razlik prihaja v prejemanju nadomestila, ki pripada agencijskemu delavcu, glede na to ali je bil agencijski delavec zaposlen za določen oziroma nedoločen čas:

- V skladu z 60. in 138. členom ZDR-1, predčasno prenehanje potrebe po delu oziroma presežek delavca pri uporabniku ne sme predstavljati vzrok za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Agencija mora tako delavcu izplačati nadomestilo plače, v višini 80 % - začasni presežek, do izteka pogodbe za določen čas.
- V primeru sklenjene pogodbe za nedoločen čas, pa 61. člen ZDR-1 določa, da se o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, agencija in delavec dogovorita ob sklenitvi pogodbe za nedoločen čas, le to pa ne more biti nižje od 70 % minimalne plače.

ZDR-1 posebno definira odgovornost uporabnika, njegovo spoštovanje predpisov in kolektivnih pogodb, splošnih aktov o odmorih in počitkih, delovnem času in zdravju v 62. členu ZDR-1, poudarja se načelo enake obravnave agencijskih delavcev, obveznost pisnega obveščanja o pogojih dela in pravicah ter obveznostih delavca pri uporabniku, subsidiarno odgovornost izplačila plač, postavljajo se omejitve pri napotovanju agencijskih delavcev, kjer delodajalec uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih agencijskih delavcev pod določenimi omejitvami, navedenimi v 59. členu ZDR-1. Na novo se uvaja tudi obveščanje o razlogih za uporaba dela napotenih delavcev, njihovo število, in sicer enkrat letno svetu delavcev ali delavskemu zaupniku.

4.3.3 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, prokuristi in vodilnimi delavci

Novosti so prav tako v pogodbi o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi, kjer lahko poslovodna oseba, kot edini lastnik družbe/ustanovitelj zavoda, sklene pogodbo o zaposlitvi. S tem se izrecno prizna položaj delavca, kljub temu, da ni vidnih temeljnih elementov delovnega razmerja, kljub temu, pa se poslovodna oseba lahko na ta način vključi v sistem socialnega zavarovanja kot zaposlena oseba (73. člen ZDR-1). Novost, ki se uvaja v zvezi s prokuristi je, da se lahko s prokuristi sklene pogodba za določen čas, z razliko, da lahko pogodba o zaposlitvi traja več kot dve leti.

Vodilni delavci so po zakonu osebe, ki vodijo organizacijsko enoto ali poslovno področje, imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov oziroma sprejemanje organizacijskih in samostojnih kadrovske odločitve. Zakon za njih postavlja določitve o dopustnih sklenitvah pogodb o zaposlitvi za določen čas in ureja prenehanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, sklenjene z vodilnim delavcem (Kresal in Senčur Peček v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe), 2013, str. 91). Tudi tu je sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas navedeno le izjemoma³³. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, do katere je prišlo brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve in ker po poteku mandata ni bil zopet imenovan - javni sektor, vodilnemu delavcu pripadajo pravice odpovedi iz poslovnega razloga, kar je določeno v 74. členu ZDR-1.

4.3.4 Poenostavitev postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Poleg fleksibilnih oblik, je bila ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi eno najbolj izpostavljenih vprašanj, saj so bili cilji reforme trga dela med drugim ravno poenostavitev postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi, razbremenitev delodajalcev glede stroškov in obveznosti pri odpuščanju ter bolj enostavno prilagajanje delovne sile delovnemu procesu in potrebam delodajalca, zato novi zakon uvaja številne spremembe. Poenostavljajo se postopkovne zahteve odpovedi pogodbe s strani delodajalca, na naslednje načine:

³³ Glej 74. člen ZDR-1.

- ukinjena je odločba o pisnem obvestilu odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga (83. člen ZDR in 85. člen ZDR-1),
- v primeru odpovedi iz krivdnega razloga, se v novem zakonu še vedno ohranja obveznost predhodnega pisnega opozorila, pri čemer pa ima delodajalec možnost poslati omenjeno besedilo preko elektronske pošte (85. člen ZDR-1),
- v primeru odpovedi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti in izredne odpovedi se mora delavcu še vedno omogočiti zagovor, delavca pa ni več potrebno formalno pisno obvestiti na zagovor, saj je le to z novim zakonom ukinjeno. Delodajalec lahko po novem delavca pred zagovorom pisno obvesti le preko elektronske pošte (85. člen ZDR),
- ukinja se institut zadržanja učinkovanja odpovedi (85. člen ZDR),
- 86. člen ZDR-1 poleg ureditve vloge sindikata, po novem ureja še sodelovanje sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, v primeru da delavec ni član sindikata,
- na novo se uvaja del vsebine o odpovedi pogodbe, kjer mora delodajalec v odpovedi podati in pisno obrazložiti dejanski razlog, ki je privedel k odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prav tako se na novo določajo obveznosti delodajalca ob odpovedi, kjer mora delodajalec delavcu pisno podati obvestilo o pravnem varstvu in pravicah, ki mu pripadajo iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obvezni prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve (87. člen ZDR-1),
- poenostavlja se postopek vročanja odpovedi, kjer se redna ali izredna odpoved vroča osebno v prostorih delodajalca, s priporočeno pošiljko s povratnico in z objavo na oglasnem mestu, dostopno delavcu, v prostorih delodajalca (88. člen ZDR-1).

Spreminjajo se tudi člani v zvezi z odpovedjo pogodbe in ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. Uveden je nov razlog za redno odpoved, in sicer neuspešno opravljeno poskusno delo, s sedemdnevnim odpovednim rokom (89. člen ZDR-1). V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga pa se ukinja rok v katerem mora delodajalec podati odpoved. Če delodajalec poda delavcu odpoved pogodbe zaradi nesposobnosti in krivdnega razloga, mora delodajalec najkasneje v šestih mesecih, od dneva nastanka utemeljenega razloga, podati odpoved pogodbe (89. člen ZDR-1). Ukinja se obveznost delodajalca, da v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, delavcu za ohranitev delovnega mesta ponudi drugo zaposlitev, prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo (88. člen ZDR). To sedaj predstavlja le možnost, da se delodajalec ob ponudbi nove pogodbe o zaposlitvi delavcu, izogne plačila odpravnine. Če je delavcu dana sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrežno zaposlitev in je delavec ne sprejme, v tem primeru ni upravičen do prejetja odpravnine, kar ureja 91. člen ZDR-1. Ureja se tudi vzpostavitev subsidiarne in solidarne odgovornosti prejšnjega delodajalca, kateri je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi in hkrati ponudil zaposlitev pri drugemu delodajalcu. Delavec je to pogodbo sprejel, delodajalec pa se je na ta način ognil odpravnini. Zato se z vzpostavitvijo omenjene odgovornosti uvaja dodatno varstvo, ki varuje pred možnimi zlorabami (88 in 91. člen ZDR-1).

Med drugimi pomembnimi spremembami velja omeniti tudi odpovedne roke³⁴ pogodb o zaposlitvi, ki so se skrajšali, predvsem tistim, ki so zaposleni že daljši čas, na časovni okvir odpovednega roka pa vpliva tudi razlog, ki je pripeljal do odpovedi pogodbe. Znižuje se tudi višina odpravnine, pri čemer se ohranja enaka lestvica, razpon let delovne dobe in s tem višina odpravnine, pa je nekoliko širši (94. člen ZDR-1). Posebno varstvo pred odpovedjo, ki varuje ranljive skupine delavcev, po novem varstvo ne zagotavlja varstva vsem starejšim delavcem, ampak tistim, ki so dopolnili 58 let oziroma tistemu delavcu, ki do vključitve v starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe. Starost delavca se bo po 226. členu ZDR-1 postopno dvigovala od uveljavitve zakona, pa vse do leta 2017, kar je razvidno v tabeli 7.

Tabela 7: Dosežena starost delavcev, kot pogoj za starostno upokožitev, v prihodnjih letih

Leto/spol	2013	2014	2015	2016	2017
Moški	55 let	55 let	56 let	57 let	58 let
Ženske	54 let in 4 mesece	55 let	56 let	57 let	58 let

Vir: D. Krašovec, Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela, 2013, str. 459.

Posebna varstva so deležni tudi starši, obdobje varstva je opredeljeno bolj natančno in ožje, in sicer delavka, ki doji otroka do dopolnjenega enega leta starosti je upravičena pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, da ne bi prišlo do zlorab pa se prav tako starševski dopust po novem izrablja v strnjenem nizu, kot polna odsotnost z dela in še en mesec po izrabi omenjenega dopusta (112. člen - 115. člen ZDR-1).

4.3.5 Pravice, obveznosti in odgovornosti delovnega razmerja

Urejajo in spreminjajo se odločbe glede plačila za delo, kjer so poglavitne spremembe v povračilu stroškov v zvezi z delom (130. člen ZDR-1), kjer je delavec upravičen do povračila prevoznih stroškov zaradi preselitve, le če se sporazume z delodajalcem oziroma je tako določeno v kolektivni pogodbi. Ureja se tudi pravica o odpravnini pri upokožitvi (132. člen ZDR-1), prav tako so spremembe v plačilnem dnevu glede načina obveščanja delavcev (134. člen ZDR-1), kraja in načina izplačila plače (135. člen ZDR-1). Pri tem mora delodajalec delavcu ob vsakokratnem izplačilu predložiti pisni obračun o plači (Priloga 4) do konca izplačilnega dne, na podlagi katerega lahko delavec predlaga sodno izvršbo. Prav tako mora delodajalec pisno obvestiti delavca o plačilnem dnevu in morebitni spremembi plačilnega dne, na vidnem mestu, na primer oglasna deska, poslovni prostori ali preko informacijske tehnologije. Določba, ki ureja nadomestila plače, v primeru, če delodajalec ne izplača plač in nadomestil plač v pogodbeno dogovorjenem roku, ZZZS delavcu izplača neizplačano nadomestilo plače, izplačano v breme zdravstvenega zavarovanja (137. člen ZDR-1). Ena izmed pomembnih sprememb je uvedba instituta

³⁴ Odpovedne roke glede na dobo zaposlitve bolj obširno prikazuje Krašovec (2013, str. 452–453).

začasnega čakanja na delo, ki ureja začasno nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V primeru, da delodajalec ne more zagotoviti dela delavcem, lahko delavca pošlje na čakanje dela domov, s tem pa se delavcu ohrani zaposlitev (138. člen ZDR-1).

Nekoliko je spremenjena pravica o letnem dopustu in izrabi le tega, kjer po novem delavec dobi pravico do letnega dopusta takoj, ko sklene delovno razmerje, prej pa mu je ta pravica pripadala šele po preteku šestmesečnega delovnega razmerja (159. člen ZDR-1). Delodajalec lahko delavca napoti na izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, ki je potrebno zaradi delovnega procesa in ohranitve zaposlitve, pri tem pa stroške po novem v celoti krije delodajalec (170. člen ZDR-1).

4.3.6 Ekonomsko odvisna oseba

Slovensko delovno pravo pojem ekonomsko odvisnih oseb uvaja v ZDR-1, v posebnih odločbah, in sicer v 213. in 214. členu. Ekonomsko odvisna oseba predstavlja samozaposleno osebo, ki za plačilo samostojno in osebno opravlja delo več časa in ne zaposluje delavcev, pri tem pa letno pridobi najmanj 80 % dohodkov od istega naročnika. Ekonomsko odvisne osebe imajo omejeno delovno pravno varstvo, saj to niso delavci, kljub temu pa tako kot za druge v delovnem razmerju, tudi za njih veljajo odločbe ZDR-1, ki so zajete v pravnem varstvu.

4.4 Pot do cilja - povečanje fleksibilnosti in zmanjšanje segmentacije

Ukrepi, ki so posegli na **fleksibilnost trga dela** in so bili usmerjeni na zunanjo (na trgu dela) in notranjo (pri delodajalcu) fleksibilnost, so imeli vpliv tako na zaposlene, kot tudi na delodajalce. Toga in zaščitna delovna zakonodaja je delodajalcem onemogočala sklenitev pogodb za nedoločen čas. Administrativne ovire, ki so vključevale odpovedne roke, posvetovanja s sindikati, plačilo odpravnine, posebno varstvo socialno šibkih, so delodajalce odvrčale od sklenitve pogodb za nedoločen čas. Fleksibilne oblike zaposlovanja so jim tako nudile hitrejšo prilagoditev finančnemu položaju podjetja in trenutnim razmeram na trgu, saj so se s ponudbo pogodbe za določen čas, izognili plačevanju stroškov dela in s tem pravicam, ki delavcu pripadajo. S sprejetjem reforme se fleksibilnost zaposlovanja za določen čas omejuje, saj so sedaj potrebni ključni razlogi zakaj želi podjetje zaposliti delavca za določen čas, hkrati pa se s sprejetimi ukrepi povečuje fleksibilnost zaposlitev za nedoločen čas, saj rešitve novega zakona glede obveznosti delodajalca v postopku sklenitve in odpovedi pogodbe o zaposlitvi prispevajo k zmanjševanju ovir delodajalcem, ki zaposlijo delavca za nedoločen čas.

Z zagotavljanjem večje prožnosti na trgu dela je bilo tako ključno znižanje administrativnih in časovnih obremenitev podjetja, kjer je prišlo do poenostavitve sklepanja in odpovedi pogodb o zaposlitvi, prijave prostega delovnega mesta in poenostavitve postopkovnih, formalnih zadev glede disciplinske odgovornosti. V okviru

večje fleksibilnosti se je zakonodaja prilagodila tudi lažjemu vstopu na trg dela, kjer ima velik vpliv staranje delovne sile in visoka brezposelnost mladih, kjer se mlajši z določenimi ukrepi lažje vključijo na trg dela, pri čemer ima velik vpliv ZRSZ, kot je bilo obrazloženo v programih spodbujanja zaposlovanja. Glede na to, da je bil eden izmed ukrepov tudi prilagoditev zakonodaje staranju delovne sile, se z uvedbo začasnih in občasnih del za upokoјence in brezposelnim omogoča omenjenim ciljnim skupinam lažji vstop na trg dela in ostajanje v zaposlitvi, trg dela pa je na ta način tudi bolj fleksibilen. Brezposelne osebe ostanejo v delovnih aktivnostih, omenjeno delo pa lahko kasneje vodi tudi v redno zaposlitev. Na ta način se namreč delodajalcu nudi možnost, da delavca resnično spozna in ugotovi, ali je primeren za delovno mesto (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2013b). Upokoјencem začasno oziroma občasno delo omogoča ponoven vstop na trg dela, s čimer se ohranja njihovo družbeno in individualno udeјstvovanje in delovanje, prav tako pa se jim omogoča tudi dodatni zasluęek. Za spodbujanje zaposlitve starejših, od 1.7.2013 dalje Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2 (Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415 in 44/14 - ORZPIZ206 - ORZPIZ206) v 156. členu uvaja možnost delne oprostitve plačila prispevkov za starejše zaposlene s strani delodajalca. Delno oprostitve lahko uveljavljajo zavezanci za plačilo prispevkov delodajalca, to so delodajalci in izplačevalci nadomestil, v višini 30 % za zaposlene, ki so v delovnem razmerju in so dopolnili 60 let in v višini 50 % za zaposlene, ki so v delovnem razmerju in izpolnjujejo starostni pogoj, ki jim omogoča pridobitev pravic do predčasne pokojnine (ZRSZ, 2013). Fleksibilnost trga se je z reformo povečala tudi z uvedbo vključitve delavca v ukrepe APZ že tekom odpovednega roka, kjer lahko delavec pridobi nova znanja in kompetence, kar mu daje motiviranost in čimprejšnjo ponovno vključenost na trg dela. Za doseganje notranje fleksibilnosti, je ZDR-1 posegel v pogodbeno naravo delovnega razmerja, z možnostjo opravljanja dodatnega drugega dela z razporejanjem delavcev na druga delovna mesta, s čimer se omogoča še večja notranja fleksibilnost, delodajalec namreč ohranja nemoten potek dela v primeru nemotenega delovnega procesa, delavcu pa se na ta način ohrani zaposlitev. Med drugim, je bilo povečanje fleksibilnosti usmerjeno tudi k odpravi objave prostega delovnega mesta pri zavodu, z uvedbo instituta začasnega čakanja na delo in odpravo zakonske obveznosti pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, kjer delodajalec ni več dolęan preveriti, ali lahko delavca zaposli pod spremenjeni pogoji in mu s tem ponudi novo pogodbo o zaposlitvi. Z možnostjo bolj proęnejšega organiziranja dela je bilo uvedeno začasno opravljanje drugega dela delavca, poenostavlja se poskusno delo, prav tako pa z bolj jasno opredelitvijo statusa vodilnega delavca, podjetjem prinaša bolj hiter odziv na dogajanje na trgu dela in lažje notranje reorganiziranje (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2013b).

Eichhorst, Konle-Seidl, Koslowski in Marx (2010, str. 7) so mnenja, da je deregulacija trga dela predstavljala pomembno vlogo na trgu oblikovanja storitvenega sektorja in hkrati večjo heterogenost na trgu dela, predvsem v zadnjih dveh oziroma treh desetletjih, kjer je bila deregulacija usmerjena k fleksibilnim, atipičnim oblikam zaposlovanja. Z atipičnimi

oblikami zaposlovanja so se z zmanjševanjem ovir, s katerim se srečujejo delodajalci pri zaposlovanju, ustvarila nova delovna mesta, na drugi strani pa se je tako vzpostavil segment vstopnih mest, ki so delovala kot odskočna deska k rednim zaposlitvam. Svetlik (v Belovič, 2010) opozarja, da je slovenski trg razslojen na dva trga, na prvem trgu so prisotni zaposleni za nedoločen čas, ki s tolikšno zaščito pogodbe škodijo že sami sebi, na drugi strani pa je prilagodljiv segment, ki se čedalje bolj širi in nima primerljivih pravic.

Zmanjšanje **segmentacije**, kot drugi glavni izziv reforme trga dela, prinaša zaposlovanju za nedoločen čas nove razsežnosti, medtem ko atipične zaposlitve z določenimi spremembami v zakonu postajajo čedalje manj privlačne za delodajalce. Z vpeljavo enotne pogodbe za nedoločen čas in zmanjšanjem stroškov pri pogodbah za nedoločen čas, so tako pogodbe za določen čas postale manj zanimive za delodajalce. Z uvedbo petkratne višine plačevanja prispevka zavarovanja za primer brezposelnosti, se zmanjšuje interes delodajalca za zaposlitev za določen čas, hkrati pa se povečuje interes zaposlitev za nedoločen čas, kjer je delodajalec v roku dveh let upravičen plačila prispevka. Z namenom zmanjšanja razlik med zaposlenimi za določen in nedoločen čas in prisilo delodajalcev, da delavcu ponudijo pogodbo za nedoločen čas, je tudi uvedba odpravnin zaposlenim za določen čas, katera je v prejšnji zakonodaji pripadala le zaposlenim za nedoločen čas. Z vzpostavitvijo razlogov za sklenitev pogodbe in časovno omejitvijo, je bil storjen velik premik k omejevanju veriženja pogodb za določen čas.

S ciljem povečanja zaposlenosti in zmanjšanja segmentacije je vlada dosegla s fleksibilnostjo pogodb za nedoločen čas in zmanjšanjem stroškov le teh, ter finančno destimulacijo pri pogodbah za določen čas. Odprava segmentacije na trgu dela je ključnega pomena za mlajše iskalce zaposlitve in tiste, ki so brezposelni in ponovno iščejo zaposlitev. Tem skupinam oseb je pogodba o zaposlitvi praktično nedostopna, predvsem kadar gre za zaposlitev za nedoločen čas. Zato ZRSZ v okviru programov spodbujanja zaposlovanja omogoča subvencije ali delno povračilo stroškov za zaposlitev brezposelnih na več načinov, in sicer:

- **Davčna olajšava za zaposlovanje brezposelnih**, do katere so upravičeni delodajalci, ki so zavezanci po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (Ur. l. RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09 - ZDavP-2B, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13 in 50/14, v nadaljevanju ZDDPO-2) ali Zakonu o dohodnini (Ur. l. RS, št. 13/11 - UPB, 9/12 - odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 - ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 - odl. US, 96/13, 29/14 - odl. US in 50/14, v nadaljevanju ZDoh-2). V primeru, da so zavezanci po ZDDPO-2, delodajalci uveljavljajo olajšavo kot znižanje davčne osnove, in sicer v višini 45 % plače (v primeru zavezanca ZDoh-2 45 % izplačane plače) novozaposlene osebe, za obdobje prvih 24 mesecev zaposlitve osebe, s tem, da mora delodajalec delavcu nujno ponuditi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Delodajalci lahko olajšavo uveljavljajo tudi v primeru, če povečajo skupno število zaposlenih v davčnem obdobju, obdobju v katerem na novo zaposlijo brezposelno osebo in za katero

uveljavljajo davčno olajšavo.

- **Zaposli me**, kjer je program omogočal pridobitev subvencije v višini 5.000 EUR, in sicer v primeru, da je delodajalec zaposlil dolgotrajno brezposelno osebo, osebo brez dokončane srednješolske izobrazbe, mlajše od 30 let in brezposelne vsaj 6 mesecev, starejše od 50 let in brezposelne vsaj 3 mesece, iskalce prve zaposlitve, ki so bili brezposelni vsaj 6 mesecev in imeli pridobljeno izobrazbo manj kot 2 leti, invalidi in pripadniki Romov, pri čemer pa so morali zaposlitev ohraniti najmanj eno leto. Program je bil za delodajalce časovno omejen, saj je bilo javno povabilo odprto le do 28.11. 2014 (ZRSZ, 2014d). V letu 2013 je do konca oktobra 2013 prav tako potekal program z imenom Zaposli.me, kjer se je javno povabilo delodajalcem odvijalo z namenom spodbuditev zaposlovanja brezposelnih in osebam, ki se težje zaposlijo. Delodajalec in ZRSZ, sta sklenila pogodbo o izvedbi projekta, na podlagi katere je Zavod bil zavezan, da bo delodajalcu izplačal subvencijo za zaposlitev. Primer pogodbe o vključitvi v program Zaposli.me, je priložen v prilogi 6.
- **Vračilo prispevkov delodajalca za prvo zaposlitev**, kjer na podlagi ZPIZ-2 delodajalec dobi možnost uveljavljana vračila prispevkov za prvo zaposlitev mladih do 26. leta in mater, ki imajo otroka, starosti do treh let. Delodajalec ima od 1.7.2013 možnost z omenjenimi iskalci zaposlitve skleniti pogodbo za nedoločen čas in jo ohraniti najmanj 2 leti neprekinjeno, s pogojem, da te osebe niso imele predhodno že sklenjene pogodbe za nedoločen čas. Vračilo prispevkov delodajalca znaša v prvem letu zaposlitve 50 % in 30 % v drugem letu zaposlitve (157. člen ZPIZ-2).
- **Oprostitev plačila prispevkov za zaposlitev mladih**, pri čemer so bili delodajalci, ki so z mladimi brezposelnimi do 30 let (najmanj 3 mesece neprekinjeno prijavljeni v evidenci brezposelnih) v obdobju 1. 11. 2013 - 31. 12. 2014 sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, po Zakonu o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (Ur. l. RS, št. 63/2013) upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za zaposlitev mladih v prvih 24. mesecih zaposlitve.

5 EMPIRIČNA ANALIZA REZULTATOV V SEKTORJU GOSTINSKE NASTANITVENE DEJAVNOSTI, DEJAVNOSTI STREŽBE JEDI IN PIJAČ IN DEJAVNOSTI POTOVALNIH AGENCIJ, ORGANIZATORJEV POTOVANJ IN S POTOVANJI POVEZANIH DEJAVNOSTI

Peto poglavje je namenjeno predstavitvi raziskave trga dela HoReCa/Ta sektorju, namen katere je ugotoviti trenutno stanje na trgu delovne sile v omenjenem sektorju. V začetku sta predstavljena namen in cilj raziskave ter hipoteze, sledi podrobna razčlenitev metodologije raziskave, potrditev oziroma zavrnitev hipotez z glavnimi ugotovitvami, ter nazadnje predstavitev glavnih ugotovitev.

5.1 Namen in cilj empirične analize z opredelitvijo hipotez

Glavni namen empirične raziskave je preučitev trenutnega trga dela v sektorju HoReCa/Ta - ali je omenjeni trg segmentiran - ali prevladujejo predvsem zaposlitve za določen čas? Kako študentsko delo vpliva na zaposlitev? Ali Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje dobro opravlja svoje delo in daje možnost iskalcem zaposlitve vključitev v programe APZ ipd. Cilj empirične analize je potrditev oziroma zavrnitev hipotez, na podlagi katerih bo ocenjeno stanje na trgu dela omenjenem sektorju, ter pogled trenutnega stanja trga dela skozi oči anketirancev. Rezultati ankete in mnenja, ki jih bodo imeli anketiranci, bodo podala glavne zaključke in predloge o ustreznosti trenutne reforme in nadaljnjih morebitnih izboljšavah le te.

Hipoteze predstavljajo eno izmed najpomembnejših faz, ki jih raziskovalni proces vsebuje, pri čemer s predpostavitev statistične analize ugotovimo povezanost med pojavi. Ne predstavlja cilj, ki ga želimo na vsak način doseči, ampak sredstvo, ki pripomore, da bo cilj dosežen. Pred raziskavo so bile postavljene tri hipoteze, za preverjanje le teh pa so bile uporabljene kontingenčne tabele, znotraj tega pa za ugotavljanje statistične značilnosti posameznih hipotez hi kvadrat test.

- H1: V sektorju HoReCa/Ta je več atipičnih kot tipičnih zaposlitev pri mladih do 30 let.**
- H2: Osebe z višjo izobrazbo imajo sklenjene tipične zaposlitve, medtem ko pri nižjih izobrazbenih osebah prevladujejo atipične zaposlitve.**
- H3: V dejavnosti strežbe jedi in pijač je prisotnih več atipičnih zaposlitev kot v preostalih dveh dejavnostih.**

5.2 Metodologija

V raziskavi je bila uporabljena metoda kvantitativnega raziskovanja, in sicer zbiranje podatkov na podlagi kvantitativne analize - spletni vprašalnik. Cohen, Manion in Morrison (2000, str. 245) vprašalnik interpretirajo kot razširjen in uporaben instrument, namenjen zbiranju podatkov za raziskavo, kateri zagotavlja strukturirane, v veliko primerov številčne podatke, katere se lahko pridobi brez prisotnosti raziskovalca in katere je preprosto analizirati. Vprašalnike razvrščajo kot strukturirani, semi-strukturirani in nestrukturirani, pri čemer strukturiran vprašalnik predstavlja vzorec zaprtih, že vnaprej danih odgovorov, semi-strukturiran kombinacijo odprtih in zaprtih odgovorov, nestrukturiran pa vsebuje odprte odgovore, kjer lahko anketiranci prosto napišejo svoje odgovore. Harvey Russell (2013, str. 216) loči 4 različne metode vprašalnikov: osebni anketa, poštna anketa, telefonski vprašalnik, ter spletni oziroma »online« vprašalniki.

Pojav spletnih vprašalnikov Hoffmann in Szolnoki (2013, str. 57–66) umeščata v začetek 90ih let, pri čemer so spletni vprašalniki zaradi svoje hitrosti in nizkih stroškov postopno

začeli nadomeščati telefonsko anketiranje in osebne ankete. Pri tem poudarjata, da so glavne prednosti spletnih vprašalnikov nizki stroški in hitrost, fleksibilnost, interaktivnost in vizualna podoba, ki spodbudi anketirance k reševanju, brez prisotnosti anketarjev. Kot negativne lastnosti pa navajata nenatančne odgovore, nereprezentativnost vzorca in možnost pristranskosti odgovorov. Vzorci, ki se uporabljajo za velike nacionalne in mednarodne telefonske in osebne ankete se namreč štejejo kot reprezentativni za splošno populacijo, medtem ko so spletni vzorci obravnavani reprezentativno le za populacijske podskupine. Bavdavž in Ograjenškova (v Bregar, Ograjenšek, & Bavdaž, 2005, str. 86, 90–92) sta prav tako mnenja, da je spletni vprašalnik primeren zaradi svoje hitrosti, saj je na voljo vsakemu v kateremkoli času, velikost vzorca je lahko izredno velika, zbrani podatki so lahko tako kvalitativne kot tudi kvantitativne narave, ker je uporaba socialnih omrežij izredno razširjenja, je možnost velikega števila vzorcev izredno visoka. Kljub temu so prisotne različne ovire, kot so nepravilno izpolnjeni vprašalniki, nerazumljivo oblikovana vprašanja, pojav vzorčnih in nevzorčnih napak, nereprezentativnost vzorca ipd. Tudi Aghaizu, Atherton, Hay, Kerry in Oakeshott (2010, str. 583), kateri so na podlagi raziskave primerjali odzivnost poštnih in spletnih vprašalnikov ugotavljajo, da spletni vprašalniki zajamejo velik vzorec anketirancev, prisotni so nižji administrativni oziroma ničelni poštni stroški, hitra odzivnost anketirancev, boljša kakovost podatkov, odgovori so shranjeni na strežnik in se ne morejo izbrisati oziroma izgubiti tako kot je to možno pri poštnih vprašalnikih. Savage in Waldman (2008, str. 369) dodajata tudi krajši čas med izvajanjem ankete in analizo podatkov oziroma možnost takojšnje analize podatkov. Glavne negativnosti predstavljajo omejen internetni dostop pri osebah brez računalnikov, tehnični problemi vprašalnika, nepravilni naslovi spletne pošte pri razpošiljanju vprašalnika in nereprezentativnost vzorca glede na vrsto vzorčenja (vzorčenje po principu snežne kepe, Hoffman & Szolnoki, 2013, str. 64). Fricker, Galesic, Tourangeau in Yan (2005, str. 370–392) ter Aadland, Anatchkova, Grandjean, Nelson & Taylor (2009, str. 5), so z raziskavami naredili primerjavo med telefonskim in spletnim vprašalnikom. Rezultati raziskave so prikazali, da je bil odziv anketirancev preko telefonskega vprašalnika veliko večji kot preko spletnega, Beck, Yan in Wang (2009, str. 377–381) pa hkrati dodajajo, da ima spletna raziskava večjo stopnjo pristranskosti v primerjavi z običajnimi telefonskimi anketami, zato v prihodnosti še ni primerna za zamenjavo telefonske ankete. V primerjavi spletnega vprašalnika z osebnim anketiranjem, pa so Duffy, Smith, Terhanian in Bremer (2005, str. 615–639) prišli do ugotovitev, da je v primeru panelnih raziskav³⁵, veliko bolj primerno spletno anketiranje, sploh v primeru osebnih vprašanj, saj lahko v prisotnosti anketarja v občutljivih vprašanjih pride do socialne pristranskosti odgovorov.

Za odločitev uporabe spletnega vprašalnika v empirični analizi so prispevale ravno omenjene študije, razlogi za odločitev so bili predvsem hitra obdelava podatkov, z možnostjo takojšnje nadaljnje analize, trajanje spletnega vprašalnika ni bilo časovno omejeno, anketiranci pa so imeli možnost velike raznolikosti in interaktivnosti vprašanj. V

³⁵ Raziskave z istim vzorcem ljudi, ki je reprezentativen v določeni populaciji in redno vključen v različne oblike anketiranja.

anketi so bili uporabljeni vsi trije tipi anketnih vprašanj, in sicer odprti, zaprti in pol odprti tip. V anketi so sodelovali posamezniki, katerim je bila anketa posredovana s pomočjo socialnih omrežij in preko elektronske pošte, ter naključno izbrana podjetja v Sloveniji, ki se ukvarjajo z dejavnostjo strežbe jedi in pijač, gostinsko namestitveno dejavnostjo oziroma dejavnostjo potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti. Anketni vprašalnik je bil razdeljen na tri sklope vprašanj - splošna demografska vprašanja, namenjena vsem anketirancem, vprašanja namenjena osebam, glede na trenutni položaj zaposlitve in splošna vprašanja namenjena vsem anketirancem.

5.3 Analiza rezultatov in glavne ugotovitve

Anketni vprašalnik, priložen v prilogi 7, je bil javno objavljen v obdobju med 11. 10. - 21. 10. 2014 s pomočjo internetne strani IKA, s spletnim naslovom <https://www.ika.si/a/47523> in je vseboval 30 vprašanj o stanju trga dela v HoReCa/Ta sektorju. Razdeljen je bil na tri dele - del vprašalnika je bil namenjen anketiranim osebam glede na trenutni status zaposlitve, drugi del je bil namenjen samo brezposelnim osebam, določena vprašanja, pa so bila namenjena vsem anketiranim osebam ne glede na status zaposlitve, kar je razvidno tudi iz priloge 7. Ciljno skupino so predstavljali vsi zaposleni in brezposelni, ki so trenutno zaposleni oziroma iščejo zaposlitev v HoReCa/Ta sektorju. Z namenom pridobitve čim večjega števila vzorca anketirancev, je bil anketni vprašalnik objavljen na socialnem spletnem omrežju Facebook ter posredovan preko elektronske pošte naključno izbranim podjetjem, ki opravljajo dejavnost v HoReCa/Ta sektorju. Pred izvedbo anketnega vprašalnika je obstajala možnost zajetja manjšega kroga anketirancev, vendar pa je bil končni status višji od pričakovanega, saj je bilo ustreznih anket, primernih za obdelavo 111, kar je razvidno tudi v tabeli 8. Anketo je v celoti končalo 77 oseb, delno izpolnjenih, vendar še vedno primernih za obdelavo pa je bilo 34 anketnih vprašalnikov, kar skupaj znese 111 rešenih anketnih vprašalnikov.

Demografski vzorec predstavlja 41 % moških in 59 % žensk, iz česar je možno ugotoviti, da je bil delež žensk, ki so bile pripravljene sodelovati v anketi višji, kot delež moških. Največji delež so v vzorcu predstavljale osebe v starostnem razredu od 26 do 35 let, najmanj anketiranih pa je imelo starost od 41 do 45 let. Največ anketiranih, skupno 43 % celotnega vzorca, je imelo srednješolsko in visoko strokovno izobrazbo, le ena oseba je imela osnovnošolsko izobrazbo, nihče izmed anketiranih pa ni imel doktorske izobrazbe. Izmed 111. anketiranih, je trenutno v delovnem razmerju 98 oseb, pri čemer zaposlenost za nedoločen čas s polnim delovnim časom predstavlja najvišji delež anketiranih oseb v HoReCa/Ta sektorju, saj ima stalno zaposlitev kar 52 anketiranih oseb. Na drugem mestu so samozaposleni, le teh je 16, na tretjem pa trenutno brezposelni, z 9. anketiranimi osebami. Preostala struktura je bolj natančno predstavljena v prilogi 8, slika 21. Iz vzorca celotnega HoReCa/Ta sektorja, je bilo največ odgovorov s strani dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti, skupno 36 % vseh anketiranih oseb, sledi gostinska nastanitvena dejavnost s 34 %, najnižji delež sodelovanja

v anketnem vprašalniku pa je bilo zaznati v dejavnosti streže jedi in pijač - 30 %. Bolj obširna analiza anketnega vprašalnika je zaradi velikega števila podatkov umeščena v prilogo 8.

Tabela 8: Vzorec anketnega vprašalnika

Kumulativni status	Frekvenca	Stopnja (v %)
Klik na nagovor	203	100
Klik na anketo	140	69
Začel izpolnjevati	111	55
Delno izpolnjena anketa	111	55
Izpolnjena anketa	77	38

5.3.1 Preverjanje raziskovalnih hipotez

Hi kvadrat test se uporablja za preverjanje hipotez o povezanosti dveh ali več nominalnih spremenljivk. V nadaljevanju je pri prvi hipotezi ena od spremenljivk ordinalnega tipa, medtem ko so pri ostalih dveh hipotezah spremenljivke nominalne. Ne glede na to, je bil tudi v primeru prve hipoteze uporabljen hi kvadrat test, saj je druga spremenljivka nominalna. Hi kvadrat test temelji na razliki med empiričnim in teoretičnimi frekvenca. Slednje so frekvence, kakršne bi bile v tabeli, če ne bi bilo povezanosti med spremenljivkama. Kadar je razlika med empiričnimi in teoretičnimi frekvenca zadosti velika, sta spremenljivki povezani.

H1: V sektorju HoReCa/Ta je več atipičnih kot tipičnih zaposlitev pri mladih do 30 let

Prvo hipotezo sestavljata dve spremenljivki in sicer starost (Vprašanje št. 2) ter trenutni položaj zaposlitve (Vprašanje št. 4). Atipične oblike zaposlitve v spremenljivki trenutni položaj zaposlitve v vseh predpostavljanih hipotezah predstavljajo samozaposlen/a, zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom, zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom, sem v rednem izobraževanju in hkrati opravljam delo s posredovanjem študentskih servisov, zaposlitev po pogodbi in občasna zaposlitev.

Iz kontingenčne tabele v prilogi 9 (Hipoteza 1) je možno ugotoviti, da so mladi do 30. leta bolj nagnjeni k atipičnim oblikam zaposlitve, saj jih je več kot tistih, ki imajo redne oblike zaposlitve. V starostni dobi nad 30 let je prisotno nižje število atipičnih zaposlitev, saj prevladuje stalna zaposlitev za nedoločen čas. Za ugotavljanje statistične značilnosti je bil opravljen hi kvadrat test, pri čemer znaša sig. 0,000 (sig.<0,05), kar pomeni, da so podatki statistično značilni in jih je možno posplošiti na celotno populacijo ne le na vzorec. Opremljena hipoteza je potrjena - mladi v sektorju HoReCa/Ta do 30. leta starosti imajo več atipičnih kot tipičnih zaposlitev.

Tabela 9: Hi-kvadrat test H1

Test za preizkušanje hipotez	Vrednost	Stopinje prostosti	Stopnja značilnosti (dvostranska)
Pearsonov hi kvadrat	44,970 ^a	10	,000
Verjetnostni izračun	49,824	10	,000
Linearna združitev	3,424	1	,064
Število veljavnih enot	111		

H2: Osebe z višjo izobrazbo imajo sklenjeno tipično zaposlitev, medtem ko pri nižjih izobrazbenih osebah prevladujejo atipične zaposlitve

Drugo hipotezo sestavljata dve spremenljivki, in sicer dokončana izobrazba (Vprašanje št. 3) in spremenljivka trenutni položaj zaposlitve (Vprašanje št. 4). Obe spremenljivki sta nominalni. Osebe z višjo izobrazbo so predstavljale osebe višje, visoke in univerzitetne izobrazbe, magisterija in doktorata, medtem ko so nižjo izobrazbo predstavljale osnovna šola ali manj, poklicna in srednja šola ter gimnazija.

Iz kontingenčne tabele v prilogi 9 (Hipoteza 2) je razvidno, da izobrazba ne vpliva na vrsto zaposlitve, kajti tudi tisti, ki imajo atipično vrsto zaposlitev oziroma so brezposelni imajo višjo izobrazbo. Dejstvo pa je, da je največ anketirancev zaposlenih stalno s polnim delovnim časom tako z nizko kot tudi z višjo izobrazbo. Za ugotavljanje statistične značilnosti, je bil uporabljen hi kvadrat test, ki pove, da znaša sig. 0,007 (sig.<0,05), kar pomeni, da so podatki statistično značilni - hipoteza je potrjena.

Tabela 10: Hi kvadrat test H2

Test za preizkušanje hipotez	Vrednost	Stopinje prostosti	Stopnja značilnosti (dvostranska)
Pearsonov hi kvadrat	102,591 ^a	70	,007
Verjetnostni izračun	70,786	70	,451
Število veljavnih enot	111		

H3: V dejavnosti strežbe jedi in pijač je prisotnih več atipičnih zaposlitev kot v preostalih dveh dejavnostih

Tretja hipoteza je sestavljena iz dveh spremenljivk, in sicer trenutni položaj zaposlitve (Vprašanje št. 4) in iz spremenljivke izberite dejavnost, ki jo trenutno opravljate (Vprašanje št. 5).

Iz kontingenčne tabele v prilogi 9 (Hipoteza 3) je razvidno, da je največ tipičnih zaposlitev v sektorju gostinske nastanitvene dejavnosti in v sektorju dejavnosti potovalnih agencij.

Največ atipičnih zaposlitev je prisotnih v sektorju strežbe jedi in pijače. Za ugotavljanje statistične značilnosti je bil tudi tu uporabljen hi kvadrat test, ki pove, da znaša sig. 0,178 (sig.>0,05), kar pomeni, da podatki niso statistično značilni - hipoteza ni potrjena.

Tabela 11: Hi-kvadrat test H3

Test za preizkušanje hipotez	Vrednost	Stopinje prostosti	Stopnja značilnosti (dvostranska)
Pearsonov hi kvadrat	23,346 ^a	18	,178
Verjetnostni izračun	26,573	18	,087
Število veljavnih enot	98		

5.3.2 Glavne ugotovitve

Rezultati empirične analize kažejo na manj izrazito segmentiranost trga dela v HoReCa/Ta sektorju, saj je stalno zaposlenih 48 % vseh anketirancev, medtem ko ima drugo obliko zaposlitve (zaposlitev za določen čas s polnim/krajšim delovnim časom, študentsko delo, zaposlitev po pogodbi, občasna zaposlitev) sklenjeno le 22 % vseh anketirancev. K drugim oblikam zaposlitve, so po preveritvi in potrditvi hipotez nagnjeni mladi do 30. leta starosti, zlasti zaradi bolj enostavnega postopka opravljanja študentskega dela, davčne in stroškovne ugodnosti, delodajalčeve prožnosti in močnega varovanja zaposlitve za nedoločen čas. V prihodnje bo potrebno predvsem znižati razpršenost študentskega dela in mladim diplomantom omogočiti vstop na trg dela. Visoka stopnja obdavčenosti dela tudi po mnenju anketiranih oseb vodi v sklepanje drugih oblik zaposlitve, med katerimi je najbolj izrazito študentsko delo, zaposlitev za določen čas, sodelovanje na podlagi samozaposlitve in podjetne pogodbe. Država mora v prihodnje znižati višino obdavčenosti dela, da bo redna zaposlitev delodajalcu davčno bolj ugodna kot trenutne atipične zaposlitve, obdavčenost le teh pa je potrebno dvigniti in tako v prihodnje omejiti porast drugih oblik zaposlovanja. Reformni ukrepi, katere je sprejela vlada aprila 2013, so imeli vpliv tudi na zaposlovanje v HoReCa/Ta sektorju, kjer je kar 68 % anketiranih oseb potrdilo povečanje zaposlovanja zaradi reformnih sprememb v podjetju, kjer so zaposleni. Zmanjšanje administrativnih ovir in znižanje stroškov pogodb za nedoločen čas, je v anketiranem vzorcu zmanjšalo število pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj so jih delno nadomestile pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Sprejetih finančnih spodbud s strani ZRSZ, katere strmijo k zmanjšanju brezposelnosti in lažji vključitvi na trg dela, je bilo bolj malo - le 23 %, kljub temu pa se je na račun omenjenih finančnih spodbud povečalo število zaposlitev v HoReCa/Ta sektorju. Država naj v prihodnje redno nudi delodajalcem finančne spodbude, na podlagi katerih bodo iskanci zaposlitve imeli boljše možnosti za vključitev na trg dela. Po mnenju anketiranih oseb, so glavne spremembe delovno-pravne zakonodaje, ki vplivajo na zaposlovanje predvsem znižanje stroškov zaposlitev za nedoločen čas in bolj enostavni postopki pri sklenitvi oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zmanjšanje administrativnih ovir, kar posledično vodi v znižanje

transakcijskih stroškov in povečanje ekonomske aktivnosti. V veliki meri je za trenutno stanje na trgu kriva država, saj s svojo zakonodajo omejuje povečanje zaposlitev za nedoločen čas, vse več mladih zaradi omejenega vstopa na trg odhaja v tujino, prisotnost študentskega dela kot takega predstavlja nezmožnost države pri urejanju trga, z dvigom starosti upokojitve pa se s podaljšanjem možnosti dela starejših, mladim ovira dostop do delovnega mesta. V prihodnje se bo ZRSZ moral bolj približati potrebam in ciljem iskalcev zaposlitev, saj v odgovorih brezposelnih ni možno razbrati pretiranega sodelovanja brezposelnih anketiranih oseb z ZRSZ, prav tako pol anketiranih brezposelnih oseb ni vključenih v program APZ, katerega namen je pridobitev nove zaposlitve, usposabljanja in samozaposlovanja.

SKLEP

Novi ZDR-1 in spremenjen ZUTD-A sta skupaj predstavljala formalno podlago za spremembe na trgu dela, saj je le ta že vrsto let ocenjen kot nefleksibilen oziroma nezmožen se prilagajati razmeram na trgu dela, kar vodi k slabši konkurenčnosti slovenskega gospodarstva in k višji stopnji brezposelnosti. Spremembe v obeh zakonih so bile namenjene vzpostavitvi sistema varne prožnosti, z namenom večjega varstva pravic delavcev, poenostavitvijo postopkov odpuščanja delavcev, učinkovit nadzor in sodno varstvo ter nižji stroški dela. Cilji sprememb so bili tudi zmanjšanje segmentacije, povečanje delovnopравниh varstva ter preprečevanje zlorab in povečanje vloge kolektivnih pogajanj. Poleg omenjenih zakonov, naj bi na reševanje problemov na trgu vplivala tudi druga zakonodaja - na povečanje stopnje aktivnosti zaposlenih naj bi delovala sprejeta pokojninska reforma v skladu z novelo ZUTD-A, katera je uvedla možnost občasnega in začasnega dela upokojujencev. Starejši imajo na ta način zopet omogočen vstop na trg dela, hkrati pa se jim ohranja družbeno in individualno udejstvovanje.

Vlada je aprila 2014 izdala Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 (Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije, 2014), pri čemer je bil namen analize ugotoviti ali se sprejete spremembe v tako kratkem času že odražajo na gibanjih na trgu dela. Hkrati so želeli oceniti tudi, ali bo spremenjena regulacija dosegla vse zastavljene cilje. Delovno skupino, katero je imenovala vlada septembra 2013 sestavljajo predstavniki UMAR, MDDSZ, ZRSZ, IRSD³⁶ ter drugi, kateri so vzpostavili nabor kazalnikov, ki predstavljajo učinke sprememb v regulaciji na trgu dela. Za ocenjevanje učinkov so glavne vire podatkov za analizo predstavljali podatki ankete o delovni sili, katere izvaja SURS četrtletno, podatki ZRSZ o registrirani brezposelnosti in tokov brezposelnosti, podatki iz registra delovno aktivnega prebivalstva (mesečni podatki o delovno aktivnih), podatki IRSD o ugotovljenih kršitvah v delovnih razmerjih in podatki DURS o uveljavljanju oprostitev prispevkov na podlagi ZPIZ-2 in ZIUPTDSV. Na učinke pa imajo vpliv tudi gospodarske razmere, pri čemer se lahko

³⁶ Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

kratkoročni in dolgoročni učinki razlikujejo, zato je bilo potrebno pri ocenjevanju učinkov reforme upoštevati, da se je v letu 2013 nadaljeval upad gospodarske aktivnosti, poslabšale pa so se tudi razmere na trgu dela.

Delovna skupina (Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije, 2014, str. 9–18) je na podlagi analize učinkov ocenila, da imajo sprejete spremembe pozitivne, vendar skromne učinke na zaposlenost. Stopnja brezposelnosti se je po podatkih ZRSZ v letu 2013 povečala na 10,1 %, kar je za 1,2 odstotni točki več kot leto poprej, v letu 2014 pa je od marca dalje UMAR (2014b, str. 13) zaznal postopno zmanjševanje registrirano brezposelnih. Delež novih zaposlitev za nedoločen čas v skupnem številu vseh novih zaposlitev, se je v obdobju april-december 2013 v primerjavi z letom 2012 povečal, medtem ko se je delež zaposlitev za določen čas nekoliko znižal glede na leto 2012. Kljub nekoliko nižji vrednosti zaposlitev za določen čas, pa so le te v letu 2013 še vedno predstavljaje najvišji delež pri novih zaposlitvah - le teh je bilo skupno sklenjenih 72,3 %. Zadnji četrtletni in letni podatki za leto 2014, ki jih je objavil SURS (2015a) razkrivajo, da se število zaposlitev za določen čas od leta 2012 do danes postopno zmanjšuje, kar posledično vodi k povečanju števila drugih oblik zaposlitve, kar stroškovno komponento uvršča kot pomembno odločitev za izbiro oblike dela. K zmanjšanju segmentacije je prispevala tudi omejitev veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, uvedba odpravnin, poenostavitev postopkov in zmanjšanje stroškov odpovedi.

Večja fleksibilnost je po uveljavitvi reforme razvidna v spremembi kolektivnih pogodb, ki predstavlja zmanjšanje stroškov dela in numeričnem odrazu znižanja indeksa varovanja zaposlitve. Indeks varovanja zaposlitve redno zaposlenega zoper individualno odpoved se je znižal iz 2,39 na 1,99 in s tem postal bolj fleksibilen kot v povprečju OECD. Prav tako se je znižal indeks ureditve začasnih zaposlitev (iz 2,50 na 2,13), kateri je sedaj nad povprečjem OECD. Ureditev kolektivnega odpuščanja se ni spremenila³⁷. Novo zaposlovanje je bilo večje kot v enakem obdobju leta 2012, saj je bilo obdobju od aprila do decembra 2013 sklenjenih za 4,3 % več novih zaposlitev, v letu 2014 pa kar 13,7 % več zaposlitev brezposelnih oseb, k čemur je pripomogla tudi povečana gospodarska aktivnost. Bruto domači proizvod se je namreč po podatkih UMAR (2014c, str. 5) v prvih devetih mesecih prejšnjega leta glede na isto obdobje v letu 2013, povečal za 2,7 %, kar med drugim vpliva tudi na izboljšanje razmer na trgu dela. Sklenjenih je bilo manj pogodb za določen čas, medtem ko je bilo pogodb za nedoločen čas sklenjenih več, na kar je vplivalo tudi manjše varovanje zaposlitve za nedoločen čas in bolj fleksibilna delovnopravna ureditev. Število novo sklenjenih pogodb za določen čas se je zmanjšalo v mlajši starostni skupini, hkrati pa se je število pogodb za nedoločen čas povečalo. Povečanje relokacije zaposlenih in s tem tokov iz zaposlitve v brezposelnost in obratno ter povečanje število novo sklenjenih pogodb o zaposlitvi, kažejo na povečanje fleksibilnosti zaposlovanja. K fleksibilnosti zaposlovanja je doprinesla tudi sprememba kolektivnih pogodb, ki

³⁷ Indeks varovanja redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved se je zmanjšal iz 2,67 na 2,39.

predstavlja zmanjšanje stroškov dela in hkrati povečanje fleksibilnosti zaposlovanja.

Namen reforme je bil zagotoviti tudi delovnopravno varstvo zaposlenih, in sicer na področju, kjer vsakdanja praksa pokaže pomanjkljivosti v sistemu. V drugem in tretjem četrtletju 2013 se je povečalo število kršitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, po mnenju Delovne skupine (Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije, 2014, str. 31–34) le to predstavlja posledico lažjega nadzora vsebine in časovne omejitve pogodbe za določen čas. V okviru agencijskega dela, se je povečalo število zaposlitev za nedoločen čas, v letu 2012 je bilo razmerje med zaposlitvami v agencijskem delu manj uravnoteženo - 88 % zaposlitev so predstavljale zaposlitve za določen čas, preostalih 12 % pa zaposlitve za določen čas. Leto kasneje, po reformi, je bilo razmerje bolj uravnoteženo - 48 % delavcev je imelo sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, preostalih 52 % pa za določen čas.

Raziskava trga dela v HoReCa/Ta sektorju potrjuje glavne ugotovitve delovne skupine, saj se je v omenjenem sektorju v zadnjem letu od sprejetja reforme povečalo število zaposlitev, prav tako pa se je povečalo število pogodb za nedoločen čas, katere so nadomestile pogodbe za določen čas. Finančne spodbude zaposlovanja so dosegle svoj namen, saj so delodajalci sprejeli predvsem davčne olajšave in oprostitve plačila prispevkov za mlade, ter tako mladim omogočili vstop na trg dela in prispevali k zmanjšanju deleža brezposelnosti mladih. Visoka obdavčenost dela v Sloveniji, katera je bila podrobno predstavljena v drugem poglavju, vodi v druge oblike dela, kar potrjuje tudi OECD (2009, str. 82) v poglavju o obdavčenosti, enak rezultat pa prikazujejo tudi rezultati anketiranih oseb v empirični analizi. Zaradi visoke obdavčenosti dela se delodajalci v HoReCa/Ta sektorju poslužujejo drugih oblik dela, z nižjo stopnjo obdavčitve, prisotno je predvsem študentsko delo, ki predstavlja poceni, fleksibilno in lažje odpustljivo delovno silo, po drugi strani pa študentsko delo onemogoča vstop mladim diplomantom na trg delovne sile. Nova zakonodaja je vzpostavila razmerje med ustrezno varnostjo delavcev ter učinkovitejšo prilagoditev razmeram na trgu dela. Z bistvenimi ukrepi je sledila k zmanjšanju razdrobljenosti trga, poenostavitvi administrativnih postopkov ter ovir, povečanju notranje fleksibilnosti in fleksibilnosti trga dela, ter vzpostavila bolj prožno varnost zaposlenih. Obdobje od sprejetja reforme je ocenjeno kot relativno kratko, saj so omenjeni učinki kratkoročnega značaja, kjer spremembe niso odvisne zgolj od regulacij na trgu. Učinke na trgu dela bo treba spremljati daljše obdobje, ter po končanem obdobju izvesti tudi anketo med delodajalci in delavci. V prihodnje bo vlada morala izvesti analizo, zakaj trenutno obstoječa ureditev na določenih področjih še ne prinaša rezultatov in ali obstaja način poenostavitve izvedbe.

Na podlagi teoretičnega in izvedenega empiričnega dela, so zaključni normativni predlogi za bolj urejen trg dela v Sloveniji in HoReCa/Ta sektorju naslednji:

- Ureditev pokojninske reforme - znižanje starostne meje upokojevanja, na podlagi katerih se bodo sprostila delovna mesta in omogočila mladim vstop na trg dela.

- Znižanje obdavčenosti dela rednih zaposlitev, katera bo delodajalcem davčno bolj ugodna, kar bo posledično doprineslo več zaposlitev in zmanjšanje števila brezposelnih.
- Tekom študija je s strani države potrebno študentom omogočiti plačljivo delovno prakso, katera bi nadomestila študentsko delo. Študent tako dobi veljavne izkušnje in kasnejšo zaposlitev, s tem načinom pa se zmanjša porast atipičnih zaposlitev, predvsem študentskega dela in nelojalne konkurence iskalcem zaposlitve.
- Ukinitve določenih oblik atipičnih zaposlitev oziroma dvig obdavčitve atipičnih zaposlitev nad obdavčenostjo rednih zaposlitev, saj prihaja do izkoriščanja le teh - bolj poostren inšpekcijski nadzor.
- Uvedba subvencij za delovna mesta, ki jih je težko zapolniti in ki iskalcem zaposlitve niso najbolj privlačna. Subvencije za zaposlitev, katere so odražale porast v zaposlitvi mladih, morajo biti na trgu delodajalcev na voljo nenehno, saj glede na trenutno stanje mladih iskalcev zaposlitve, mladim finančne spodbude predstavljajo možnost vključitve na trg dela.
- Poostren nadzor in omejitev izjem, ki vodijo v razsežnost atipičnih zaposlitev. Podjetja namreč določene predpostavke izkoriščajo v svoj prid, kjer izjeme sklenitve pogodbe niso utemeljene - še dodatno zmanjšanje veriženja pogodb.
- Zmanjšanje oziroma ukinitve števila študentskih organizacij in prenos njihovega posredovanja dela na druge institucije - na primer ZRSZ. Potreben je inšpekcijski pregled vseh dosedanjih študentskih servisov, pregled vseh pogodb ter ugotoviti njihovo veljavnost, nepravilnost in možnost zlorabe le teh.
- Z vidika mladih je potrebno spremeniti tudi izobraževalne programe (hkrati tudi uvedba šolnin) in dati prednost poklicnim in strokovnim programom, po katerih trg dela povprašuje.
- Zmanjšanje strukturnih izobrazbenih neskladij - prisotnost tipičnih zaposlitev tudi pri manj izobrazbenih zaposlenih.
- Boljša povezava med ZRSZ in brezposelnimi - večja pomoč pri iskanju zaposlitve s strani ZRSZ - na razpolago naj bo čim več delavnic in tečajev, ki omogočajo pridobitev dodatnega znanja, obveščanje iskalcev zaposlitev o primernih delovnih mestih glede na njihovo izobrazbo in izkušnje.
- Večji poudarek APZ, predvsem s povečanjem kakovosti zaposlitev, izboljšanje strategije zaposlovanja, izboljšanje programov in pomoči za iskalce zaposlitve.
- Priznavanje neformalno pridobljenih kompetenc in delovnih izkušenj.

Slovenija je z reformo trga dela storila velik premik v delovno-pravni zakonodaji, vendar pa sprejeta reforma odraža le nekaj potrebnih sprememb, ki trg dela odziva na spremembe povpraševanja. V prihodnje bodo potrebne ne le spremembe, ki urejajo delovna razmerja, vendar tudi spremembe politike obdavčitve dela in oblikovanja plač, da bo trg dela deloval v dobrobit vsem.

LITERATURA IN VIRI

1. Aadland, D., Anatchkova, B., Grandjean, D. B., Nelson, M. N., & Taylor, A. P. (2009). Mode effects and other potential biases in panel-based internet surveys: final report. Najdeno 23. septembra 2014 na spletnem naslovu [http://yosemite.epa.gov/ee/epa/eerm.nsf/cf39f0d6770458fc8525769a006aba5a/2531d0e680234928852575c500667a9c/\\$FILE/EE-0519-01.pdf](http://yosemite.epa.gov/ee/epa/eerm.nsf/cf39f0d6770458fc8525769a006aba5a/2531d0e680234928852575c500667a9c/$FILE/EE-0519-01.pdf)
2. Aghaizu, A., Atherton, H., Hay, P., Kerry, S., & Oakeshott, P. (2010). Use of an online questionnaire for follow-up of young female students recruited to a randomised controlled trial of chlamydia screening. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(7), 580–584.
3. Anspal, S., Leetmaa, R., Paulus, A., & Vork, A. (2007). *Tax-benefit systems in the new member states and their impact on labour supply and employment*. Working paper 26/2007. Tallin: Praxis center for policy studies.
4. Apohal Vučković, L., Hribernik, M., Kajzer, A., Perko, M., & Tršelič Selan, A. (2013). *Spremembe stanja in reforme na trgu dela v obdobju krize*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
5. Bajde, A., Dolenc, P., & Vodopivec, M. (2007). *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management Koper.
6. Beck, H. K., Yan, F. A., & Wang, Q. M. (2009). A comparison of web-based and telephone surveys for assessing traffic safety concerns, beliefs, and behaviors. *Journal of safety research*, 40(5), 377–381.
7. Becker, G. (1994). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago press.
8. Becker, S. G. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
9. Belovič, M. (2010, 22. november). Trg dela ne sme delovati »dualistično«, zato je reforma nujna. Najdeno 26. marca 2014 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/trg-dela-ne-sme-delovati-dualisticno-zato-je-reforma-nujna.html>
10. Bjorgvinsson, J. (2004). The government finance statistics manual 2001 and its relationship with the European system of accounts 1995. Najdeno 4. septembra 2014 na spletnem naslovu <https://www.imf.org/external/pubs/ft/gfs/manual/gfsesa.pdf>
11. Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human capital investment: The returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal studies*. 20(1), 1–23.
12. Bohinc, R. (2012). *Pravo in politike Evropske unije: povzetki pogodb in sodne prakse*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Bras, K. (2010). *Dolgotrajno brezposelne osebe na ZZRS*. Ljubljana: Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije.
14. Braunsberger, F., Hlavaty, M., Schlamberger, N., & Stevanovič, S. (2010). *Standardna klasifikacija dejavnosti 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

15. Bregar, L., Ograjenšek, I., & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
16. Brnot, N., Divjak, M., Grošelj, S., & Malešič, K. (2012). Metodološka pojasnila. Najdeno 18. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-MP.htm
17. Brnot, N., Divjak, M., Lah, L., Malešič, K., Petek, D., Sever, M., Svetin, I., & Žavbi, M. (2010). *Od pripravništva do upokojitve*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
18. Brotherton, B. (1999). Towards a definitive view of the nature of hospitality and hospitality management. *International journal of contemporary hospitality management*, 11(4), 165–173.
19. Cirman, A., Čok, M., Gabrijelčič, I., Kump, N., Prevolnik Rupel, V., Prezelj, T., & Rant, V. (2014). *Javne finance v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Coase, R. H. (1960). The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*. Chicago, 3(1), 1–44.
21. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. London; New York: RoutledgeFalmer.
22. Čampa, M., Kostanjevec B., & Pernek, F. (2009). *Davčno pravo in javne finance*. Novo mesto: Fakulteta za poslovne in upravne vede.
23. Černič, I., Kalin, J., Sirše, J., & Vidjen, T. (2004). *Satelitski računi za turizem v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za gospodarstvo.
24. *Človeški kapital, delovna sila in trg dela*. Najdeno 4. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf>
25. Daveri, F., & Tabellini, G. (1997, november). Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries. *IGIER Working Paper*. Najdeno 16. septembra 2014 na spletnem naslovu <http://ssrn.com/abstract=52787>
26. Dejan, V. (1999). *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti: neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik
27. Dolenc, P., & Laporšek, S. (2010). Obdavčitev dela in rast zaposlenosti: Slovenija v mednarodnem kontekstu. *Naše gospodarstvo*, 57(1–2), 15–25.
28. Dolenc, P., & Laporšek, S. (2011). Obdavčitev dela in zaposlenost v državah OECD in Sloveniji. *Družboslovne razprave*, 27(67), 59–75.
29. Dolenc, P., & Vodopivec, M. (2005). *Tax wedge on labor: Slovenia vs. EU and OECD countries*. Macroeconomics and Macroeconomic Policies - Alternatives to the Orthodoxy: Workshop. Berlin: Hans Bökler.
30. Domadenik, I. (1995). *Kako merimo brezposelnost v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.
31. Duffy, B., Smith, K., Terhanian, G., Bremer, J. (2005). Comparing data from online and face-to-face surveys. *International Journal of Market Research*, 47(6), 615–639.
32. Eichhorst, W., Konle-Seidl, R., Koslowski, A., Marx, P. (2010). Quantity over Quality? A European comparison of the changing nature of transitions between non-

- employment and employment. IZA Discussion Paper (5285). Najdeno 14. septembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/46006/1/663166683.pdf>
33. Emran, S. M., & Stiglitz, J. (2007, julij). Equity and efficiency in tax reform in developing countries. Najdeno 9. septembra 2014 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1001269
 34. European Commission. (1957, marec). The treaty of Rome. Najdeno 14. aprila 2014 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf
 35. European commission. (2010, 3. marec). *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels: European commission.
 36. European Commission. (2012, 17. april). Liberalisation. Najdeno 16. aprila 2014 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/competition/liberalisation/overview_en.html
 37. European Commission. (2013a). *Labour market developments in Europe 2013*. Brussels: European Commission.
 38. European Commission. (2013b). *European economics forecast, autumn 2013*. Brussels: European Commission.
 39. Eurostat. (2013). *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
 40. Eurostat. (2014a). Unemployment rate by sex and age groups - annual average (%). Najdeno 6. februarja 2014 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en
 41. Eurostat. (2014b). Unemployment by sex and age groups - annual average. Najdeno 12. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
 42. Eurostat. (2014c). Employment rate of older workers. Najdeno 5. marca 2014 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1>
 43. Eurostat. (2014d). *Taxation trends in the European Union. Data for the EU Member states, Iceland and Norway. Statistical books*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
 44. Eurostat. (2015a). Employment rates by sex, age and nationality (%). Najdeno 14. januarja 2015 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en
 45. Eurostat. (2015b). Long-term unemployment by sex - annual average (%). Najdeno 14. januarja 2015 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en
 46. Eurostat. (2015c). Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education. Najdeno 5. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00066&plugin=1>
 47. Eurostat. (2015d). Activity rates by sex, age and nationality. Najdeno 14. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTable>

Action. do

48. Eurostat. (2015e). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age. Najdeno 20. septembra 2014 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan
49. Evropska komisija. (2006). *Rast in delovna mesta - nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
50. Evropska unija. (2014). Lizbonska pogodba - Evropa gre v 21. stoletje. Najdeno 5. februarja 2014 na spletnem naslovu http://europa.eu/lisbon_treaty/index_sl.htm
51. Fricker, S., Galesic M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An Experimental Comparison of Web and Telephone Surveys. *Public opinion Quarterly*, 69(3), 370–392.
52. Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije. (2012). Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF) – predlog za obravnavo. Najdeno 13. marca 2014 na spletnem naslovu <http://images.24ur.com/media/document//61023053.pdf>
53. Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije. (2014, 23. april). Poročilo DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji na trgu dela 2013. Najdeno 24. junija 2014 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/delo_vlade/gradiva_v_obravnavi/gradivo_v_obravnavi/?tx_govpapers_pi1%5Bsingle%5D=%2FMANDAT13%2FVLADNAGRADIVA.NSF%2F18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54%2F71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67%3FOpenDocument&cHash=cea38be7fd7556d1d8366dbc980eeb0e
54. Glazer, J., Kajzer, A., Svetlik, I., & Trbanc, M. (2001). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
55. Gora, M., Rohozynsky, O., Sinitsina, I., & Walewski, M. (2009). *Social security driven tax wedge and its effect on employment and shadow employment*. Case network studies and analyses, No. 398. Warsaw: Center for social and economic research.
56. Gray, C., Lane, T., & Varoudakis, A. (2007). *Fiscal policy and economic growth: Lessons for eastern Europe and central Asia*. Washington: World Bank.
57. Hoffmann, D., & Szolnoki, G. (2013). Online, face-to face and telephone surveys - comparing different sampling methods in wine consumer research. *Wine, economics and policy*, 2(2), 57–66.
58. Hren, K., Čirjaković, J., Korenič, R., Kralj, A., Peceli, S., Repovž Grabnar, I., Stražišar, N., & Štemberger, P. (2012). *Sloveniji za 20. rojstni dan - slovenski statistiki*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
59. Hunziker, W., & Krapf, K. (1942). *Grundriss der allgemeinen Fremdenverkehrslehre*. Zurich: Polygraphischer Verlag.
60. Ignjatovič, M. (2006). Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija*, 40(4), 66–69.
61. Inštitut za trajnostni razvoj. (2007). *Lizbonska pogodba, 10 razumljivih povzetkov*. Ljubljana: Inštitut za trajnostni razvoj.
62. International organization for migration. (2010). *Migration, employment and labour*

- market integration policies in the european union*. Belgium: IOM.
63. Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije. (2014). O skladu. Najdeno 18. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.sklad-kadri.si/si/info/o-skladu>
 64. Kajus, J., & Terra, B. (2006). *A guide to the European VAT directives. Introduction to European VAT and other indirect taxes*. Amsterdam: IBFD.
 65. Kajzer, A. (2006). *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
 66. Kajzer, A. (2011). Vpliv gospodarske krize na trg dela v Sloveniji in izzivi za politiko trga dela. *IB Revija*, 45(4), 13–21.
 67. Kajzer, A., Hribernik, M., Perko, M., & Selan, A. T. (2013). *Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008–2012*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
 68. Klužer, F. (2006). *Reforme trga dela* (strokovno gradivo). Ljubljana: Planet GV.
 69. Knowles, T. (1998). *Hospitality management*. London: Longman.
 70. Kok, W. (2004). *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities.
 71. Kolednik, A. (2012, 7. marec). Zakrajšek: Pajdaški kapitalizem vodi Slovenijo v popolni grški propad. Najdeno 5. marca 2014 na spletnem naslovu <http://www.rtv slo.si/gospodarstvo/zakrajsek-pajdaski-kapitalizem-vodi-slovenijo-v-popolni-grski-propad/278271>
 72. Kotolenko, Z. (2012). Spremembe na področju Zakona o urejanju trga dela in študentskega dela: izhodišča za pripravo sprememb in pogloblitve rešitve. *HRM*, 10(48), 9–12.
 73. Kovač, M. (2008). *Davki od A do Ž - Celovit pregled obdavčitve v Republiki Sloveniji in njihova obrazložitev z veljavno zakonodajo*. Ljubljana: Primath.
 74. Krašovec, D. (2013). *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013*. Ljubljana: Založba reforma.
 75. Kresal, B. (2009). *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
 76. Kresal, B., & Kresal Šoltes, K. (1994). *Predpisi o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Slovenska založba.
 77. Kresal, B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček, D., Pogačar, P., & Weber, N. (2013). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) z novelo ZUTD-A (vidne spremembe)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
 78. Kuhar Puc, R., & Galič, J. (2005). *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Lesce: Legat.
 79. Ladkin, A., Riley, M., & Edith, S. (2002). *Tourism employment: analysis and planning*. Clevedon: Channel View Publications.
 80. Lisbon European council. (2000, 23. in 24. marec). Presidency conclusions. Najdeno 11. februarja 2014 na spletnem naslovu http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm

81. Lizbonska pogodba. Uradni list Evropske Unije C 306/1. Najdeno 18. septembra 2014 na spletnem naslovu https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/sl_lisbon_treaty.pdf
82. Mihalič, T. (2002). *Poslovanje in ekonomika turističnih podjetij*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
83. Mihalič, T. (2008). *Turizem: ekonomski vidiki*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
84. Mihalič, T., & Planina, J. (2002). *Ekonomika turizma*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
85. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2012). *Izhodišča za reformo trga dela*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
86. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2013a). ZDR-1 podrobnejše. Najdeno 13. marca 2014 na spletnem naslovu www.mddsz.gov.si/uploads/media/ZDR_1_-_podrobnejse.doc
87. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2013b). Reforma trga dela. Najdeno 22. januarja 2014 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/reforma_trga_dela/
88. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2014). Veljavni predpisi. Najdeno 13. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/
89. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. (2014, marec). *Program ukrepov za rast gospodarstva in nova delovna mesta*. Ljubljana: Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo.
90. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. (2013). Trg dela in razpis za vpis. Najdeno 14. marca 2014 na spletnem naslovu [http://www.mfdps.si/Files/Knjiznica/Analiza %20trg %20dela_razpis %202014_1.pdf](http://www.mfdps.si/Files/Knjiznica/Analiza%20trg%20dela_razpis%202014_1.pdf)
91. Monastiriotis, V. (2013). *A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*. London: Royal Holloway college, University of London.
92. Mundt, W. J. (2006). *Tourismus / von Jörn W. Mundt*. München. Dunaj: R. Oldenbourg.
93. Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of economic perspective*, 11(3), 55–74.
94. Nickell, S. (2003). Employment and taxes. *CESifo Working Papers series, No. 1109*. Najdeno 9. septembra 2014 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=489443
95. Nordhaus, W., & Samuelson, P. (2001). *Economics*. Boston: McGraw-Hill.
96. Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. (2009). *Economic Surveys: Slovenia 2009: (Slovenian version)*. Slovenia: Government Office for Development and European Affairs.
97. Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. (2013a). Employment protection. Najdeno 15. aprila 2014 na spletnem naslovu www.oecd.org/employment/protection
98. Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. (2013b).

- Economy Surveys: Slovenia 2013*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
99. Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. (2014). Average personal income tax and social security contribution rates on gross labour income. Najdeno 4. septembra 2014 na spletnem naslovu http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TABLE_I4
 100. Pernek, F. (1999). *Finančno pravo in javne finance*. Maribor: Pravna fakulteta.
 101. Planina, J. (1991). *Ekonomika turizma, 1.del*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Borisa Kidriča.
 102. Plešnik, T., & Pogačar, P. (2013). *Novi zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): primerjalni pregled starega in novega ZDR z uvodnimi pojasnili in komentarji sprememb*. Ljubljana: Planet GV.
 103. *Reforma trga dela nujna, a ne za nova delovna mesta*. (2012, 18. maj). Najdeno 16. aprila 2014 na spletnem naslovu <http://www.24ur.com/novice/slovenija/zsss-reforma-trga-dela-nujna-a-ne-za-nova-delovna-mesta.html>
 104. Rosen, H. (2002). *Public finance*. New York: McGraw-hill higher education.
 105. Sandford, C. T. (2000). *Why tax systems differ: a comparative study of the political economy of taxation*. Bath: Fiscal Publications.
 106. Sarfati, H., & Bonoli, G. (2002). *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks ?* Aldershot, Burlington: Ashgate.
 107. Savage J. S., & Waldman, M. D. (2008). Learning and fatigue during choice experiments: a comparison of online and mail survey modes. *Journal of applied econometrics*, 23(3), 351–371.
 108. Schultz, W. T. (1972). *Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities)*. New York: National Bureau of Economic Research.
 109. Secretariat of the Economic Commission for Europe Geneva. (2002). *Economic survey of Europe*. New York: United Nations.
 110. Senčur Peček, D. (2013a). Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo*, 39(6/7), 921–944.
 111. Senčur Peček, D. (2013b). Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1. *Podjetje in delo*, 39(3/4), 414–415.
 112. Sibila Bele, S. (2012). *Leksikon turizma*. Maribor: Multidisciplinarni raziskovani inštitut.
 113. Slovenija. (2005). *Ustava Republike Slovenije / uvodno pojasnilo Igor Kaučič*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
 114. Statistični urad Republike Slovenije. (2006). *Statistični letopis Republike Slovenije 2006*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 115. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2012, 12. junij). Strukturni podatki delovno aktivnega prebivalstva. Najdeno 11. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4766
 116. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2013, 28. februar). Implicitne davčne

- stopnje. Najdeno 2. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5319
117. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2014a). Delovno aktivni po področjih dejavnosti, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, letno. Najdeno 12. septembra 2014 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762105S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2
 118. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2014b). Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno. Najdeno 12. septembra 2014 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700921S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2
 119. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2014c). Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno. Najdeno 12. septembra 2014 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701011S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2
 120. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2015a). Aktivno prebivalstvo po Anketi o delovni sili - letni podatki. Najdeno 28. januarja 2015 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/02_07621_akt_preb_ADS_letno.asp
 121. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2015b). Povprečne mesečne plače, Slovenija, november 2014 – začasni podatki. Najdeno 28. januarja 2015 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6764
 122. Svetin, I. (2009). Metodološka pojasnila. Najdeno 6. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm
 123. Štemberger, P. (2014). Implicitne davčne stopnje. Najdeno 3. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci_%202012/prispevki/Stemberger_prispevek.pdf
 124. Šuligoj, M. (2006). Delovni pogoji v gostinski dejavnosti. *Organizacija: revija za management, informatiko in kadre*, 39(2), 146–153.
 125. Tičar, L. (2012). *Nove oblike dela - kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* Ljubljana: Pravna fakulteta.
 126. Treaty on European Union. (1992, 29. julij). Official journal of the European communities, No. C 191, (1992/C 191/01-1). Najdeno 18. septembra 2014 na spletnem naslovu https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/maastricht_en.pdf
 127. UKAZ o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). *Uradni list RS*, št. 21/2013.
 128. Urad Vlade Republike Slovenije za komuniciranje. (2014). Lizbonska strategija. Najdeno 6. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/si/strategija-evropa-2020/lizbonska-strategija>
 129. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2013a). Minimalna plača v

- Sloveniji v obdobju krize. Najdeno 16. aprila 2014 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/sporocila_za_javnost/2013/april/Minimalna_placa_v_Sloveniji_v_obdobju_krize.pdf
130. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2013b). *Poročilo o razvoju 2013*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
 131. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2014a). *Poročilo o razvoju 2014*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
 132. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2014b). *Pregled uresničevanja jesenske napovedi gospodarske aktivnosti*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
 133. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2014c). *Ekonomsko ogledalo*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
 134. Urad za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2014d). *Ekonomska struktura davkov in prispevkov*. Najdeno 6. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/SRS/3/ML/ekonomska%20struktura%20davkov%20in%20prispevkov.pdf
 135. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 33/91-I, 42/97, NPB1, 66/00, NPB2, 24/03, NPB3, 69/04, NPB4, 69/04, NPB5, 69/04, NPB6, 68/06, NPB7, 47/13, NPB8, 47/13 in NPB9.
 136. Vasle, B. (2009, 24. julij). Oživitvev gospodarske rasti s strukturnimi reformami. Najdeno 11. aprila 2014 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/index.php?cHash=19f8c1b980&id=78&tx_ttnews%5Btt_news%5D=979
 137. Vodovnik, Z. (2001). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.
 138. Vošner, M. (2007). Staranje delovne sile - nov izziv za strokovne delavce. Najdeno 16. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/KONFERENCE/5_Konferenca/BVD_-_5_konferenca_IRSD__18_4_2007_.pdf
 139. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2). *Uradni list RS*, št. 117/2006, 90/2007, 56/2008, 76/2008, 92/2008, 5/2009, 96/2009, 110/2009-ZDavP-2B (1/2010 popr.), 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 94/2012, 81/2013.
 140. Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP). (2009). *Uradni list RS*, št. 42/09.
 141. Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ). *Uradni list RS* št. 5/09, 40/09, NPB1, 57/09 in NPB2.
 142. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS* št. 117/06, 56/08, NPB1, 76/08, NPB2, 5/09, NPB3, 96/09, NPB4, 110/09 - ZDavP-2B, NPB5, 43/10, NPB6, 59/11, NPB7, 24/12, NPB8, 30/12, NPB9, 94/12, NPB10, 81/13, NPB11, 50/14 in NPB12.
 143. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06 - ZZZPB-F, NPB1, 103/07, NPB2, 45/08 - ZArbit, NPB3 in 21/13 - ZDR-1.
 144. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS* št. 21/13 in 78/13 - popr.
 145. Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS* št. 117/06, 10/08, NPB1, 78/08, NPB2,

- 125/08, NPB3, 20/09, NPB4, 10/10, NPB5, 13/10, NPB6, 28/10 - UPB1, NPB7, 43/10, NPB8, 51/10 - UPB2, NPB9, 106/10, NPB10, 9/11 - ZUKD-1, NPB11, 13/11 - UPB3, NPB12, 9/12 - odl. US, NPB13, 24/12, NPB14.
146. Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZIUPTDSV). *Uradni list RS*, št. 63/13.
147. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). *Uradni list RS* št. 43/06, 45/08 - ZArbit in NPB1.
148. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS* št. 96/12, 39/13, NPB1, 99/13 - ZSVarPre-C, NPB2, 101/13 - ZIPRS1415, NPB3 in 44/14 - ORZPIZ206 - ORZPIZ206.
149. Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). *Uradni list RS* št. 5/96, 18/96 - ZDavP, NPB1, 34/96, NPB2, 87/97 - ZDavP-A, NPB3, 3/98, NPB4, 7/98 - odl. US, NPB5, 106/99 - ZPIZ-1, NPB6, 81/00 - ZPSV-C, NPB7, 97/01 - ZSDP, NPB8, 97/01, NPB9, 62/10 - odl. US, NPB10, 40/12 - ZUJF, NPB11, 96/12 - ZPIZ-2.
150. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS* št. 80/10, 40/12 - ZUJF, NPB1, 21/13, NPB2, 63/13, NPB3, 100/13, NPB4, 32/14 - ZPDZC-1 in NPB5.
151. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 5/91, 12/92, NPB1, 12/93 - ZUPDN93, 71/93, 2/94 - popr., NPB2, 38/94, NPB3, 69/98, NPB4, 97/01 - ZSDP, 67/02, NPB5, 2/04 - ZDSS-1, NPB6, 63/04 - ZZRZI, NPB7, 79/06, NPB8, 107/06 - UPB1, NPB9, 114/06 - ZUTPG, NPB10, 59/07 - ZŠtip, NPB11
152. Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). *Uradni list RS* št. 40/12, 96/12 - ZPIZ-2, NPB1, 104/12 - ZIPRS1314, NPB2, 105/12, NPB3, 25/13 - odl. US, NPB4, 46/13 - ZIPRS1314-A, NPB5, 56/13 - ZŠtip-1, NPB6, 63/13 - ZOsn-I, NPB7, 63/13 - ZJAKRS-A, NPB8, 99/13 - ZUPJS-C, NPB9, 99/13 - ZSVarPre-C, NPB.
153. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2013). Oprostitev plačila prispevkov za starejše zaposlene. Najdeno 11. junija 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/oprostitev_placila_prispevkov_za_starejse
154. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2014a). Trg dela. Najdeno 11. aprila 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela
155. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2014b). Registrirana brezposelnost. Najdeno 11. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost
156. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2014c). Zakonodaja. Najdeno 11. februarja 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev/zakonodaja
157. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2014d). Zaposli me. Najdeno 21. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/razpisi?aid=939
158. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ. (2015). Spleti svojo kariero. Najdeno 25. januarja 2015 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/iskalci_

zaposlitve/pomoc_pri_iskanju_zaposlitve/samostojno_vodenje_kariere/eprirocnik_spl
eti_svojo_kariero

159. Zbornica varnosti in zdravja pri delu. (2014). Reforma trga dela. Najdeno 21. januarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.zbornica-vzd.si/media/Pogacar%20-%20Reforma%20trga%20dela.pdf>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Stopnje delovne aktivnosti v državah Evropske Unije, 2007–2013.....	1
Priloga 2: Stopnje brezposelnosti glede na stopnjo izobrazbe, za leto 2013.....	2
Priloga 3: Standardna klasifikacija dejavnosti v sektorju gostinske nastanitvene dejavnosti, dejavnosti strežbe jedi in pijač in s potovanji povezane dejavnosti...	3
Priloga 4: Pisni obračun plače.....	5
Priloga 5: Ukrepi reforme trga dela.....	6
Priloga 6: Pogodba o vključitvi v program Zaposli.me	8
Priloga 7: Anketni vprašalnik.....	11
Priloga 8: Analiza anketnega vprašalnika	19
Priloga 9: Statistična analiza - preverjanje hipotez	38

Priloga 1: Stopnje delovne aktivnosti v državah Evropske Unije, 2007–2013

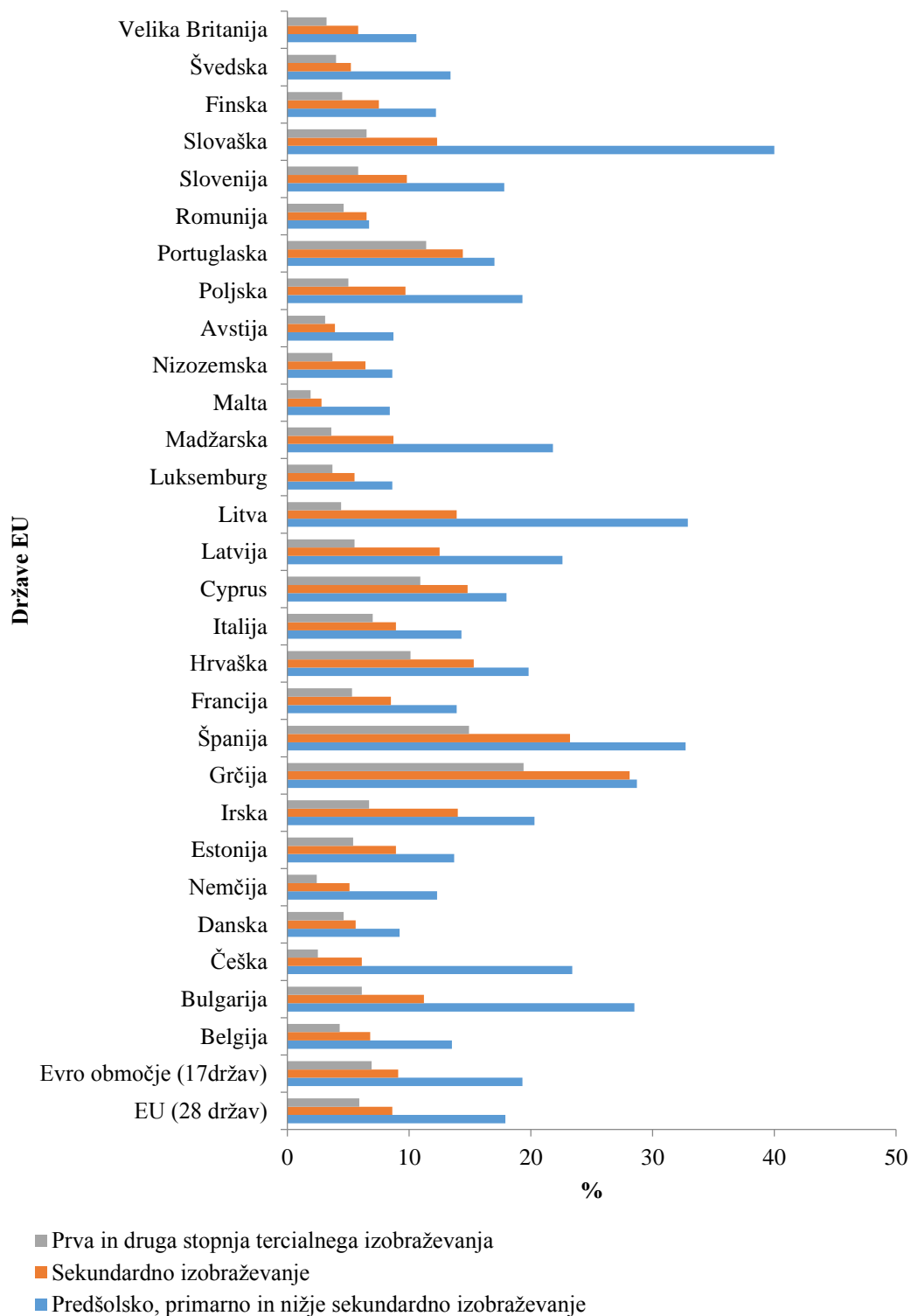
Tabela 1: Stopnje delovne aktivnosti v državah Evropske unije, v starostni skupini 15–64 let, za obdobje 2007–2013

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	65.3	65.7	64.5	64.0	64.1	64.1	64.1
Evro območje (18) držav	65.5	65.9	64.5	64.1	64.2	63.8	63.5
Belgija	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9	61.8	61.8
Bolgarija	61.7	64.0	62.6	59.7	58.4	58.8	59.5
Češka	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7	66.5	67.7
Danska	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1	72.6	72.5
Nemčija	69.0	70.1	70.3	71.1	72.5	72.8	73.5
Estonija	69.4	69.8	63.5	61.0	65.1	67.1	68.5
Irska	69.2	67.6	61.9	59.6	58.9	58.8	60.5
Grčija	60.9	61.4	60.8	59.1	55.1	50.8	48.8
Španija	65.6	64.3	59.8	58.6	57.7	55.4	54.8
Francija	64.3	64.8	64.0	63.9	63.9	63.9	64.1
Hrvaška	57.1	57.8	56.6	54.0	52.4	50.7	52.5
Italija	58.7	58.7	57.5	56.9	56.9	56.8	55.6
Ciper	71.0	70.9	69.0	68.9	67.6	64.6	61.7
Latvija	68.3	68.6	60.9	59.3	60.8	63.0	65.0
Litva	64.9	64.3	60.1	57.6	60.2	62.0	63.7
Luksemburg	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6	65.8	65.7
Madžarska	57.3	56.7	55.4	55.4	55.8	57.2	58.4
Malta	54.6	55.3	55.0	56.1	57.6	59.0	60.8
Nizozemska	76.0	77.2	77.0	74.7	74.9	75.1	74.3
Avstrija	71.4	72.1	71.6	71.7	72.1	72.5	72.3
Poljska	57.0	59.2	59.3	58.9	59.3	59.7	60.0
Portugalska	67.8	68.2	66.3	65.6	64.2	61.8	60.6
Romunija	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5	59.5	59.7
Slovenija	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4	64.1	63.3
Slovaška	60.7	62.3	60.2	58.8	59.3	59.7	59.9
Finska	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0	69.4	68.9
Švedska	74.2	74.3	72.2	72.1	73.6	73.8	74.4
Velika Britanija	71.5	71.5	69.9	69.5	69.5	70.1	70.5

Vir: Eurostat, *Employment rates by sex, age and nationality (%)*, 2015a.

Priloga 2: Stopnje brezposelnosti glede na stopnjo izobrazbe, za leto 2013

Slika 1: Stopnje brezposelnosti glede na stopnjo izobrazbe, v starostni skupini med 25–64 let, za leto 2013, vrednost v %



Vir: Eurostat, *Unemployment rates of the population aged 25–64 by level of education, 2015c.*

Priloga 3: Standardna klasifikacija dejavnosti v sektorju gostinske dejavnosti in potovalnih dejavnosti

Tabela 2: Standardna klasifikacija dejavnosti v sektorju gostinske dejavnosti in potovalnih dejavnosti

I	GOSTINSTVO
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti
I55.1	Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
I55.10	Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
I55.100	Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
I55.2	Dejavnost počitniških domov in podobnih nastanitvenih obratov za kratkotrajno bivanje
I55.20	Dejavnost počitniških domov in podobnih nastanitvenih obratov za kratkotrajno bivanje
I55.201	Počitniški domovi in letovišča
I55.202	Turistične kmetije s sobami
I55.203	Oddajanje zasebnih sob gostom
I55.204	Planinski domovi in mladinska prenočišča
I55.209	Druge nastanitve za krajši čas
I55.3	Dejavnost avtokampov, taborov
I55.30	Dejavnost avtokampov, taborov
I55.300	Dejavnost avtokampov, taborov
I55.9	Dejavnost dijaških in študentskih domov ter druge nastanitve
I55.90	Dejavnost dijaških in študentskih domov ter druge nastanitve
I55.900	Dejavnost dijaških in študentskih domov ter druge nastanitve
I56	Dejavnost strežbe jedi in pijač
I56.1	Dejavnost restavracij in druga strežba jedi
I56.10	Dejavnost restavracij in druga strežba jedi
I56.101	Restavracije in gostilne
I56.102	Okrepčevalnice in podobni obrati
I56.103	Slaščičarne in kavarne
I56.104	Začasni gostinski obrati
I56.105	Turistične kmetije brez sob
I56.2	Priložnostna priprava in dostava jedi ter druga oskrba z jedmi
I56.21	Priložnostna priprava in dostava jedi

nadaljevanje

I	GOSTINSTVO
I56.210	Priložnostna priprava in dostava jedi
I56.29	Druga oskrba z jedmi
I56.290	Druga oskrba z jedmi
I56.3	Strežba pijač
I56.30	Strežba pijač
I56.300	Strežba pijač
N	DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti
N79.1	Dejavnost potovalnih agencij in organizatorjev potovanj
N79.11	Dejavnost potovalnih agencij
N79.110	Dejavnost potovalnih agencij
N79.12	Dejavnost organizatorjev potovanj
N79.120	Dejavnost organizatorjev potovanj
N79.9	Rezervacije in druge s potovanji povezane dejavnosti
N79.90	Rezervacije in druge s potovanji povezane dejavnosti
N79.900	Rezervacije in druge s potovanji povezane dejavnosti

Vir: F. Braunsberger et al., Standardna klasifikacija dejavnosti 2008, 2010, str. 226–229, 254–255.

Priloga 4: Pisni obračun plače³⁸

Slika 2: Pisni obračun plače

Obračun plače za: 02/1/2014 Plača februar 2014				
Šifra zaposlenega: 0000004				
Davčna številka		EMŠO:30		
Osnove zaposlenega:				
Osnovna bruto plača		900,00000		
Osnova za boleznine iz leta 2012		6,44		
Delovna doba na dan 28.02.2014: 4 let 1 mesecev 0 dni				
Vrsta obračuna	Št. enot	Na enoto	%	Znesek
001 Redno delo	160,00	5,62500		900,00
005 Delovna doba			2,00	18,00
013 Stimulacija				409,90
BRUTO	PLAČA	160,00 ur		EUR 1.327,90
PRISPEVKI			%	PLAČA
	OSNOVA			1.327,90
	Zdravstveno zavarovanje iz		6,36	84,45
	ZPIZ iz plač		15,50	205,82
	Prispevek za zaposlovanje iz		0,14	1,86
	Starševsko varstvo iz plač		0,10	1,33
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10	293,46
DOHODNINA	SPLOŠNA OLAJŠAVA			-275,22
	OSNOVA ZA DOHODNINO			759,22
	DOHODNINA I			106,95
	DOHODNINA II		27,00	24,51
	SKUPAJ DOHODNINA			131,46
NETO				EUR 902,98
POVRAČILA STROŠKOV IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI				
051 Prevoz na delo				103,00
052 Prehrana	20,00	6,12		122,40
	SKUPAJ POVRAČILA STROŠKOV IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI			225,40
IZPLAČILO				EUR 1.128,38
	NLB	TRR 02022		1.128,38
PRISPEVKI NA PLAČE				
	SKUPAJ PRISPEVKI NA PLAČE		16,10	213,80
STROŠEK PLAČE : BRUTO PLAČA + POVRAČILA STROŠKOV + DAJATVE NA PLAČO				1.767,10
SKUPAJ DOHODNINA, PRISPEVKI IZ IN NA PLAČE				638,72

³⁸ Ker nisem lastnica listine obračuna plače, sta zaposleni in podjetje navedena kot anonimni osebi.

Priloga 5: Ukrepi reforme trga dela

Postopki sklepanja in prenehanja pogodb o zaposlitvi in zmanjšanje administrativnih ovir so usmerjeni k poenostavitvi obveznosti delodajalca v zvezi s postopkom sklepanja in odpovedi pogodbe, s čimer se bodo zmanjšale ovire delodajalcev v primeru zaposlitve za nedoločen čas, hkrati pa bo delavcu še vedno zagotovljeno ustrezno pravno varstvo. V smislu poenostavitve sklenitve pogodbe o zaposlitvi, se reforma osredotoča na spremembo v prijavi na prosto delovno mesto in postopek izbire kandidata. Poenostavitve v prenehanju pogodb o zaposlitvi so usmerjene k bolj enostavni izvedbi zagovora, opuščanju obveščanja delavca o nameravani odpovedi in obveznosti ponujanja druge ustrezne zaposlitve s strani delodajalca delavcu, poenostavlja se zakonska opredelitev vsebinske obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ureja se vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vključitev delavcev v ustrezne ukrepe ZRSZ v času odpovednega roka, poenostavlja se definicijo kolektivnih presežkov, ureja se varstvo posebnih kategorij, odpoved v času poskusnega dela in denarno povračilo. Zmanjšanje administrativnih ovir predstavlja spremembe v obveščanju neizbranega kandidata, poenostavitev obveznosti delodajalca, ki jih prinaša sklepanje in odpoved pogodbe o zaposlitvi, ukinitve soglasja za nočno delo žensk in poenostavitev disciplinskega postopka (Zbornica varnosti in zdravja pri delu, 2014).

Poleg ukrepov, ki se nanašajo na sklepanje in odpoved pogodbe o zaposlitvi, so predvideni tudi ukrepi, ki se nanašajo na zunanjo in notranjo fleksibilnost. Za povečanje zunanje fleksibilnosti se ukrepi nanašajo na uveljavitev dodatnih razlogov za sklenitev pogodbe za določen čas in možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za posameznika, ki predstavlja edinega lastnika enoosebne družbe. V okviru notranje fleksibilnosti, se ukrepi osredotočajo na ureditev možnosti opravljanja drugega dela in konkurenčne klavzule, ZDR pa naj bi na novo uvedel institut začasnega čakanja na delo (Zbornica varnosti in zdravja pri delu, 2014).

Za zmanjšanje stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas je postavljenih 9 ukrepov, in sicer, krajši odpovedni roki, povračilo nadomestila plače v času odpovednega roka za čas vključitve v storitve ZRSZ, zmanjšanje višine odpravnine³⁹, ureditev pravice do odpravnine ob upokojitvi in pravice do povračila povečanih stroškov prevoza na in z dela, ureditev dodatka za delovno dobo in uveljavljanje načelo sorazmernosti pri odmeri letnega dopusta in regresa, delavki, ki doji otrok, pa se uveljavlja časovna omejitev odmora za dojenje. Tako kot pri notranji fleksibilnosti, se tudi tu uvaja institut začasnega čakanja na dela (Plešnik & Pogačar, 2013, str. 10).

Za zmanjševanje uporabe pogodb za določen čas se uporablja destimulacija delodajalcev, v smislu omejevanja sklenitve ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in s

³⁹ V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov/razloga nesposobnosti.

tem preprečevanje veriženja pogodb, z namenom zmanjšanja segmentacije se kot nova rešitev predlaga pravica do odpravnine tudi v primeru prenehanja pogodbe za določen čas in opravičenost od plačevanja prispevka delodajalca za primer brezposelnosti, prav tako pa se urejajo kvote z agencijsko delo pri uporabniku (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2013a).

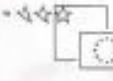
Namen nove delovne zakonodaje je tudi povečanje pravne varnosti zaposlenih, predvsem na področjih, kjer je v preteklosti prihajalo do zlorab. S tem namenom, se reforma osredotoča na ureditev navedbe razloga, zakaj se sklepa pogodba za določen čas, kot pri cilju zmanjšanju pogodb za določen čas, se tudi tu uvaja pravica do odpravnine, v primeru da pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, postavlja se zgornja omejitev števila napotenih delavcev in odgovornost uporabnika, zagotavlja se bolj učinkovito varstvo pravic v primeru prenosa podjetja ali dela podjetja na delodajalca prevzemnika. Med drugim ukrepi strmijo tudi k uveljavitvi pravic do odpravnine, v primeru, da je poskusno delo neuspešno opravljeno, povračilo stroškov volonterskemu pripravniku in stroškov izobraževanja, vzpostavlja se nova pravna podlaga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer s strani delavca, uveljavlja se pisni obračun plače, ki predstavlja verodostojno listino, možnost delavca, da lahko izplačilo nadomestila plače sam uveljavi pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije in nazadnje, da ekonomsko odvisno osebam, kljub temu, da niso delavci, pripada določen obseg varstva (Plešnik & Pogačar, 2013, str. 11).


ZDR in ZUTD sta tesno povezana in glede na dejstvo, da se reforma trga dela postavlja kot celoto za cel trg, je bila potrebna sprememba tudi nekaterih določb ZUTD. Novela veljavnega ZUTD strmi k uvedbi načela fleksibilne varnosti, medgeneracijske solidarnosti in načelu enake možnosti pri dostopu do dela. S tem se uvajajo poglobitve rešitve v predlogu novele, ki so naslednje (Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije, 2012) z:

- ukinitve obvezne prijave prostega delovnega mesta na ZRSZ,
- možnost opravljanja začasnega in občasnega dela brezposelnih in upokojencev,
- olajšava in poenostavitev postopkov izbora izvajalcev v program APZ,
- skrajšanje časa in znižanje odstotka prejemanja denarnega nadomestila,
- spremembe v pravici do prejemanja denarnega nadomestila,
- prijava iskalca zaposlitve na zavodu v času odpovednega roka,
- na podlagi pisnega sporazuma delodajalca in delavca, se predlaga uveljavitev možnosti pridobitve pravice do denarnega nadomestila,
- bolj enostaven postopek za pridobivanje podatkov za odmero denarnega nadomestila.

Priloga 6: Pogodba o vključitvi v program Zaposli.me⁴⁰

Slika 3: Pogodba o vključitvi v program Zaposli.me

 *Naložba v vašo prihodnost*
OPRACIO DELNO FINANCIJA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad


Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE,
Območna služba Ljubljana, Parmova ulica 32, Ljubljana,
matična številka iz PRS: 5300410000,
davčna številka: 16669762,
TRR: 01100-6030264217 (v nadaljnjem besedilu: Zavod),
ki ga po pooblastilu generalne direktorice mag. Zlatke SRDOČ MAJER zastopa: Direktorica območne službe
Barbara Vrtačnik

in

Podatki udeleženca

na podlagi določil Zakona o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/10), Zakona o javnih financah (Ur. l. RS, št. 11/11-JPB4), Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2011 in 2012 (Ur. l. RS, št. 96/10, 4/11, 22/12 in 37/12), Rebalansa proračuna Republike Slovenije za leto 2012 (Ur. l. RS, 37/12), Uredbe o postopku, merilih in načinih dodeljevanja sredstev za spodbujanje razvojnih programov in prednostnih nalog (Ur. l. RS, št. 56/11), Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 Evropskega socialnega sklada v okviru 2. razvojne prioritete »Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih«, 2.1. prednostne usmeritve »Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih« v okviru programa »Zaposli.me«, Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013 (sprejet na 98. redni seji Vlade RS, 23. 11. 2006), Načrta izvedbe ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2012 (sprejetega na Vladi RS, 8.12.2011), Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 5/07, 85/08, 25/09 in 20/12)), Pravilnika o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah (Ur.l. RS, št. 106/10), javnega povabila »Zaposli.me / Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb« objavljenega na spletnih straneh ZRSZ dne 21.6.2012, ter 29. člena Statuta Zavoda RS za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 34/08 in 58/11)

skleneta naslednjo

POGODBO O VKLJUČITVI V PROGRAM »ZAPOSILI.ME«
(v nadaljnjem besedilu: program)

1. člen
(predmet pogodbe)

Predmet te pogodbe je določitev medsebojnih pravic in obveznosti med Zavodom in udeležencem pri vključitvi udeleženca v projekt, ki obsega subvencionirano zaposlitev pri nosilcu projekta (v nadaljnjem besedilu: delodajalcu) [REDACTED] LJUBLJANA, katerega ponudba je bila sprejeta na javnem povabilu za izvedbo projekta v okviru programa »Zaposli.me / spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb« (v nadaljevanju: »Zaposli.me«), objavljenem na spletnih straneh Zavoda dne 21.6.2012.

Na podlagi pogodbe o izvedbi projekta v okviru programa »Zaposli.me«, sklenjene med delodajalcem in Zavodom, bo Zavod za udeleženca delodajalcu izplačal subvencijo za zaposlitev.

2. člen
(trajanje aktivnosti)

Subvencionirana zaposlitev udeleženca se prične z dnem njegove zaposlitve pri delodajalcu. Zaposlitev se dokazuje s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in udeležencem, ki mora biti sklenjena za določen čas najmanj 12 mesecev neprekinjeno, s polnim delovnim časom 40 ur tedensko oziroma sorazmerno krajšim,

⁴⁰ Ker nisem lastnica pogodbe o vključitvi v program Zaposli.me, sta zaposleni in podjetje navedena kot anonimni osebi.

skladno z odločbo o invalidnosti (podatke o obstoju zaposlitve tj. prijavi/odjavi v pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje pridobi Zavod iz uradnih evidenc po uradni dolžnosti).

Aktivnosti, ki so premet te pogodbe, se zaključijo najpozneje po 12 mesecih od dneva nastopa zaposlitve udeleženca pri delodajalcu.

3. člen (vrednost pogodbe)

Skupna vrednost pogodbe je odvisna od upravičenih stroškov iz 4. člena te pogodbe, okvirna vrednost pogodbe je 5.000,00 EUR.

4. člen (upravičeni stroški)

Subvencija za zaposlitev udeleženca se izplača delodajalcu, ki zaposli udeleženca in sicer v skladu s pogodbo, sklenjeno med delodajalcem in Zavodom. Vrednost subvencije za zaposlitev udeleženca za polni delovni čas za obdobje 12 mesecev neprekinjeno, znaša 5.000,00 EUR, oz. sorazmerno manj za zaposlitev invalida v skladu z odločbo o invalidnosti.

5. člen (obveznosti pogodbenih strank)

Udeleženec prevzema naslednje obveznosti:

1. da ne bo odklonil sklenitve pogodbe o zaposlitvi za obdobje najmanj 12 mesecev s polnim delovnim časom 40 ur tedensko oziroma sorazmerno krajšim, skladno z odločbo o invalidnosti;
2. da bo Zavodu takoj pisno sporočil kakršnokoli kršitev pogodbe s strani delodajalca;
3. da bo Zavodu in Inšpektoratu RS za delo takoj pisno ali ustno na zapisnik sporočil kakršnokoli kršitev predpisov, vezanih na zagotavljanje varnih in zdravih pogojev za delo;
4. da po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi z delodajalcem ne bo odpovedal, niti se ne bo sporazumel o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, oziroma da bo o nastanku utemeljenih objektivnih razlogov, zaradi katerih mu je delo onemogočeno ali so bile kršene pravice iz pogodbe o zaposlitvi, obvezno obvestil pristojni inšpektorat in o tem najkasneje v osmih (8) dneh obvestil Zavod;
5. da delodajalcu ne bo podal povoda za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali za redno odpoved iz krivdnih razlogov.

6. člen

Subvencija za zaposlitev, ki se po 4. členu te pogodbe izplača delodajalcu, Zavod izplača delodajalcu na način in v rokih, določenih s pogodbo med njima.

Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Program »Zaposli.me« se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 - 2013, 2. razvojne prioritete »Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih«, 2.1. prednostne usmeritve »Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih«. Projekt bo v višini 85 % upravičenih stroškov sofinanciran iz sredstev Evropske unije iz proračunske postavke 6849, 15 % sredstev za upravičene stroške pa se bo zagotovilo kot slovenske udeležbe in sicer iz proračunske postavke 6998 iz proračuna Republike Slovenije.

7. člen (spremljanje izvedbe)

Pogodbeni stranki soglašata, da imajo Zavod in pristojni organi Republike Slovenije in Evropske komisije ali od njih pooblaščenici izvajalci, pravico tehničnega, administrativnega in finančnega spremljanja izvajanja aktivnosti ter nadzora nad namensko porabo dodeljenih sredstev.

Udeleženec:

- soglaša, da se osebni in drugi podatki iz te pogodbe lahko uporabijo za namene dokazovanja in preverjanja upravičenih stroškov izvedbe projekta v okviru programa in evalvacijske ter raziskovalne namene;
- se zavezuje, da bo sodeloval v vseh postopkih nadzora ter dovolil vpogled v vso dokumentacijo, vezano na njegovo zaposlitev.

8. člen
(neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti)

V primeru, da pride do prekinitve subvencionirane zaposlitve po krivdi ali volji udeleženca, le-ta z dnem prekinitve zaradi kršitve obveznosti, sprejetih s pogodbo o vključitvi, izgubi status osebe, vodene v evidenci oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja in se šest mesecev po dokončnosti odločbe o prenehanju vođenja v evidenci, ne more ponovno prijaviti na Zavodu.

Določilo prejšnjega odstavka ne velja v primeru, če udeleženec z drugim delodajalcem sklene:

- pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali
- pogodbo o zaposlitvi za enako ali daljše obdobje, kot je določeno s to pogodbo o vključitvi v program »Zaposli.me«, novo delo pa udeležencu predstavlja ustrezen zaposlitev, kar se presoja po določbah zakona, ki ureja trg dela

pri čemer mora udeleženec predložiti Zavodu kopijo nove pogodbe o zaposlitvi.

Prehodne in končne določbe

9. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da bosta morebitne spore, ki bi nastali v zvezi z izvajanjem te pogodbe, reševali sporazumno. V primeru, da sporazum ni možen, bo spore reševalo pristojno sodišče v Ljubljani.

10. člen

Vse morebitne spremembe in dopolnitve te pogodbe stranki določita s pisnim aneksom k tej pogodbi.

11. člen

Pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.

Ta pogodba je napisana v dveh (2) enakih izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbeni stranka po en (1) izvod.

Pogodbo pripravil: Jože Puc

Številka : 11060-895/2013-0400-2-1992

Datum : 30.8.2013

Udeleženec:

Podpis udeleženca

Zavod RS za zaposlovanje
Barbara Vrtačnik
Direktorica območne službe

Lutociuž



Datum podpisa pogodbe:

4.9.2013

Datum podpisa pogodbe:

30.8.2013

Priloga 7: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni,

sem Kristina Lovšin, študentka podiplomskega študija na Ekonomski fakulteti, smer turizem. Trenutno zaključujem magistrsko delo z naslovom Reforma in analiza trga dela v slovenskem turizmu, s katerim želim analizirati trg delovne sile v Sloveniji v HoReCa/Ta sektorju. HoReCa/Ta sektor sestoji iz dejavnosti strežbe jedi in pijač, gostinske nastanitvene dejavnosti in dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti. Vprašalnik je anonimen in razdeljen na tri dele - splošni del, del namenjen zaposlenim in del namenjen brezposelnim, ki so v preteklosti opravljali delo v eni izmed predhodno naštetih dejavnosti.

Z aprilom 2013 je slovenska delovna zakonodaja doživela spremembe, saj je v veljavo stopila Reforma trga dela, ki spreminja dva pomembna stebra zakonodaje, in sicer Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1) in novi Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013). Sprememba delovne zakonodaje je bila usmerjena v zmanjšanje segmentacije in povečanje fleksibilnosti trga dela, z namenom večjega zaposlovanja za nedoločen čas ter omejevanje zaposlovanja za določen čas, poenostavitev postopkov zaposlovanja in odpuščanja in povečanje pravne varnosti zaposlenih.

Hvala za vaš čas in željo sodelovati v raziskavi.

Kristina Lovšin

Q1 - Spol

- Moški
- Ženski

Q2 - Starost

- Do 25 let
- Od 26 do 30 let
- Od 31 do 35 let
- Od 36 do 40 let
- Od 41 do 45 let
- Od 46 do 50 let
- Nad 50 let

Q3 - Dokončana izobrazba

- Osnovna šola ali manj
- Poklicna šola

- Srednja šola
- Gimnazija
- Višja šola
- Visoka strokovna šola
- Univerzitetna izobrazba
- Magisterij
- Doktorat

Q4 - Trenutni položaj zaposlitve

- Nezaposlen/a
- Samozaposlen/a
- Stalno zaposlen/a s polnim delovnim časom
- Stalno zaposlen/a s krajšim delovnim časom
- Zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom
- Zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom
- Pripravnik/ica
- Sem v rednem izobraževanju in hkrati opravljam delo s posredovanjem študentskih servisov
- Zaposlitev po pogodbi
- Občasna zaposlitev
- Drugo:

IF (1) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q5 - Izberite dejavnost, ki jo trenutno opravljate

- Dejavnost strežbe jedi in pijač
- Gostinska nastanitvena dejavnost
- Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti

IF (2) Q4 = [5, 6]

Q6 - Glavni razlog zaposlitve za določen čas:

- Pripravištvu oziroma usposabljanje
- Ne morem najti stalne zaposlitve
- Ne želim stalne zaposlitve
- Trenutno se še izobražujem/šolam
- Poskusna/uvajalna doba
- Izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas
- Nadomeščanje začasno odsotnega delavca
- Začasno povečan obseg dela
- Opravljanje sezonskega dela
- Drugo:

Q7 - Označite, katera oblika zaposlitve je predstavljala vašo prvo zaposlitev.

- Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom
- Zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom
- Zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom
- Zaposlitev za določen čas s krajšim delovnim časom
- Samozaposlitev
- Podjema pogodba
- Avtorska pogodba
- Občasna zaposlitev
- Sem iskalec/iskalka prve zaposlitve
- Trenutno sem v rednem izobraževanju (dijak/študent/absolvent)
- Še nikoli nisem bil/a zaposlen/a
- Drugo:

IF (4) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q8 - So v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu zaposlili nove sodelavce?

- Da
- Ne

IF (5) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q9 - So v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu pogodbe za nedoločen čas nadomestile pogodbe za določen čas?

- Da
- Ne

IF (6) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q10 - Ste opazili, da se je v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu povečala uporaba drugih oblik dela med katere uvrščamo - začasno/občasno delo upokoencev, zaposlitev na podlagi podjemne/avtorske pogodbe/pogodbe s samostojni podjetnikom, študentsko delo, sklenitev pogodbe za zaposlitev za določen čas itd.?

- Da
- Ne

IF (7) Q10 = [1]

Q11 - So v tem primeru delodajalci drugo obliko dela uporabili z namenom, da nadomestijo zaposlenega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas?

- Da
- Ne

IF (8) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q12 - Je podjetje, v katerem ste zaposleni, v zadnjem letu sprejelo finančne spodbude s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, z namenom spodbude zaposlovanja?

- Da
- Ne

IF (9) Q12 = [1]

Q13 - Označite vrsto finančne spodbude, sprejete v zadnjem letu.

Možnih je več odgovorov

- Subvencioniranje zaposlovanja težje zaposljivih
- Vračilo prispevkov delodajalca za prvo zaposlitev za mlade do 26 let oziroma matere, ki skrbijo za otroka do 3. leta starosti
- Oprostitev plačila prispevkov delodajalca za mlade v starosti do 30 let
- Oprostitev plačila prispevkov delodajalca za starejše nad 60 let in za zaposlene v delovnem razmerju, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev pravice do predčasne upokojitve
- Davčna olajšava za zaposlovanje brezposelnih mlajših od 26 let ali starejših od 55 let
- Davčne olajšava za zaposlovanje invalidov
- Povračilo stroškov praktičnega usposabljanja
- Drugo:

IF (10) Q12 = [1]

Q14 - Ali se je zaradi omenjenih finančnih spodbud povečalo število zaposlitev v vašem podjetju v zadnjem letu?

- Da
- Ne

Q15 - Vaše mnenje o obdavčenosti dela v Sloveniji:

- Obdavčitev dela v Sloveniji je previsoka
- Obdavčitev dela v Sloveniji je prenizka
- Obdavčitev dela v Sloveniji je primerna

IF (11) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q16 - Ali se podjetje v katerem ste zaposleni zaradi visoke obdavčenosti dela v Sloveniji, namesto redne zaposlitve, poslužuje drugih oblik zaposlovanja (začasno/občasno delo upokojencev, zaposlitev na podlagi podjemne/avtorske pogodbe/pogodbe s samostojni podjetnikom, študentsko delo, sklenitev pogodbe za zaposlitev za določen čas itd.)?

- Da
- Ne

IF (12) Q16 = [1]

Q17 - Katere druge oblike zaposlovanja se poslužujejo?

Možnih je več odgovorov

- Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom
- Pogodba z agencijo
- Pogodba za delo na domu
- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del
- Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, prokuristi ali vodilnimi delavci
- Študentsko delo
- Pogodba s samostojnim podjetnikom
- Začasno/občasno delo upokoјencev
- Podjemna pogodba
- Avtorska pogodba
- Drugo:

IF (13) Q4 = [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Q18 - Menite, da so spremembe delovno-pravne zakonodaje v zadnjem letu vplivale na zaposlovanje v podjetju, kjer ste zaposleni?

- Da
- Ne

Q19 - Kateri dejavniki menite, da vplivajo na zaposlovanje novih delavcev?

Razvrstite jih po pomembnosti, pri čemer je najbolj pomemben dejavnik označen z 1, najmanj pomemben s 7.

Trenutne gospodarske razmere	
Stroški dela	
Obdavčitev dela	
Enostavni postopki zaposlovanja in odpuščanja	
Ukrepi aktivne politike zaposlovanja (ukrepi in programi s strani ZRSZ, ki urejajo trg dela)	
Delovnopravna varnost	
Fleksibilnost trga dela (sposobnost prilagajanja trga dela v povpraševanju oziroma ponudbi)	

Q20 - Katere spremembe delovno-pravne zakonodaje bi imele največji vpliv na zaposlovanje, če bi bili lastnik podjetja?

Možnih je več odgovorov

- Bolj enostavni postopki pri sklenitvi oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zmanjšanje administrativnih ovir
- Znižanje stroškov zaposlitev za nedoločen čas (na primer. krajši odpovedni roki,

- pravica do odpravnine pri upokojitvi, dodatek za delovno dobo itd.)
- Povečanje pravne varnosti zaposlenih in s tem preprečevanje zlorab (na primer. navedba razlogov zaposlitve za določen čas, pravica do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pisni obračun plače, povračilo stroškov izobraževanja itd.)
 - Povečanje fleksibilnosti trga dela in povečanje notranje fleksibilnosti (na primer. vpeljava dodatnih razlogov, zakaj pride do sklenitve pogodbe za določen čas, možnost opravljanja drugega dela, napotitev delavca na čakanje dela doma itd.)
 - Finančne destimulacije delodajalcev z namenom čim manj zaposlitev za določen čas (na primer. v primeru zaposlovanja za določen čas uvedba odpravnine, v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas plačilo prispevka za primer brezposelnosti v višini petkratnika običajnega prispevka itd.)
 - Nič od naštetega
 - Drugo:

IF (14) Q4 = [1]

Q21 - V kateri dejavnosti ste bili nazadnje zaposleni?

- Dejavnost strežbe jedi in pijač
- Gostinska nastanitvena dejavnost
- Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti

IF (15) Q4 = [1]

Q22 - Koliko časa ste že brezposelni?

- Do 3 mesece
- 4-6 mesecev
- 7-12 mesecev
- 1-2 leti
- Več kot 2 leti

IF (16) Q4 = [1]

Q23 - Ali trenutno iščete zaposlitev?

- Da
- Ne

IF (17) Q4 = [1]

Q24 - Ste iskalec prve zaposlitve?

- Da
- Ne

IF (18) Q4 = [1]

Q25 - Glavni razlogi za vašo brezposelnost:

Možnih je več odgovorov

- Neustrezna izobrazba
- Previsoka izobrazba
- Prenizka izobrazba
- Premalo delovnih izkušenj
- Prva zaposlitev
- Iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas
- Prenehanje študentskega statusa
- Podjetje ne posluje več
- Premalo ponudb na trgu, ki ustrezajo moji vrsti in stopnji izobrazbe
- Ne iščem aktivno zaposlitve
- Prostovoljno prenehanje delovnega razmerja
- Drugo:

IF (19) Q4 = [1]

Q26 - Ste prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na ZRSZ?

- Da
- Ne

IF (20) Q4 = [1]

Q27 - Menite, da ZRSZ iskalcem dela nudi dovolj informacij in pomoči pri iskanju dela?

- Da
- Ne, prosim argumentirajte:

IF (21) Q4 = [1]

Q28 - Koliko ponudb ste do sedaj že dobili za delo s strani ZRSZ?

- Nobene
- 1-3
- 4-7
- 8-10
- Več kot 10

IF (22) Q4 = [1]

Q29 - Ali poznate in ste vključeni v program aktivne politike zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ?

- Da, poznam in sem vključen/a v program
- Da, poznam, vendar nisem vključen/a v program
- Ne poznam, niti nisem vključen/a v program

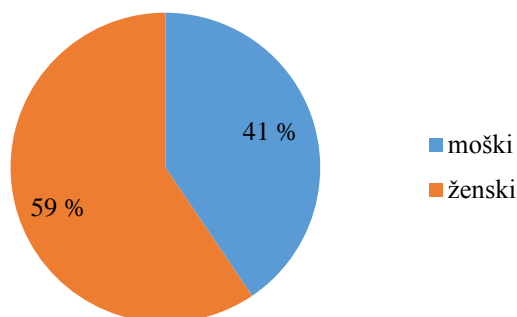
Q30 - Zadnje vprašanje je odprtega tipa, saj želim spoznati vaš pogled na trg delovne sile v Sloveniji. Stalnih in dolgoročnih zaposlitev, kot jih poznajo naši starši in, ki jih opravljajo že vrsto let, tako rekoč celo življenje, bo v prihodnosti zelo malo. S togo delovno-pravno zakonodajo, katera je še vedno prisotna na trgu dela v Sloveniji, se namreč zmanjšuje število razpoložljivih delovnih mest, z dosegom večje fleksibilnosti na trgu dela, pa je vlada z uveljavitvijo Reforme trga dela želela na trgu dela ustvariti večjo varnost zaposlitve in več delovnih mest. Kakšno je vaše trenutno in prihodnje mnenje o trgu delovne sile v Sloveniji, glede na zgornje trditve?

Priloga 8: Analiza anketnega vprašalnika

Splošna demografska vprašanja so bila umeščena na začetku anketnega vprašalnika. Del vprašalnika, namenjen anketiranim osebam glede na trenutni status zaposlitve, je bil najboljšežnejši v celotnem vprašalniku in je zajemal 26 vprašanj. Prične se s petim vprašanjem, ko se zaključi splošni demografski del in konča s tridesetim vprašanjem. Del, namenjen samo brezposelnim osebam se prične z enaindvajsetim vprašanjem in zaključi z devetindvajsetim. Vprašanja, ki so bila namenjena vsem anketirancem, ne glede na trenutni položaj zaposlitve so označena z zvezdico (*).

Vprašanje št. 1*: Spol. n=111

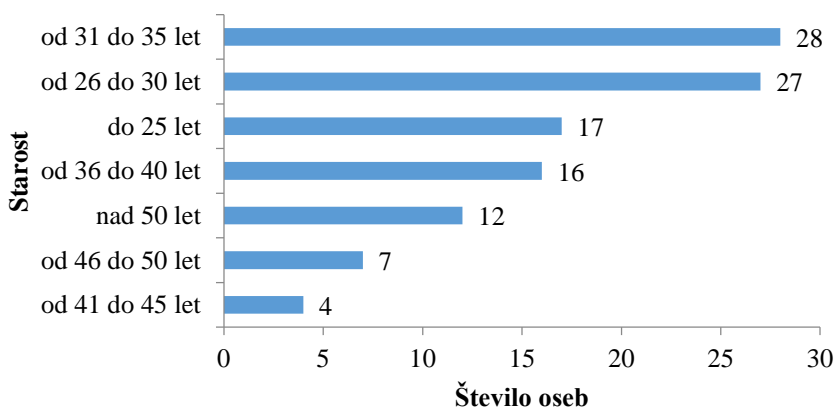
Slika 4: Struktura po spolu



Vprašanje št. 2*: Starost. n=111

Največ anketiranih oseb je v starostni skupini od 26 do 35 let, najmanj pa med 41. in 45. letom.

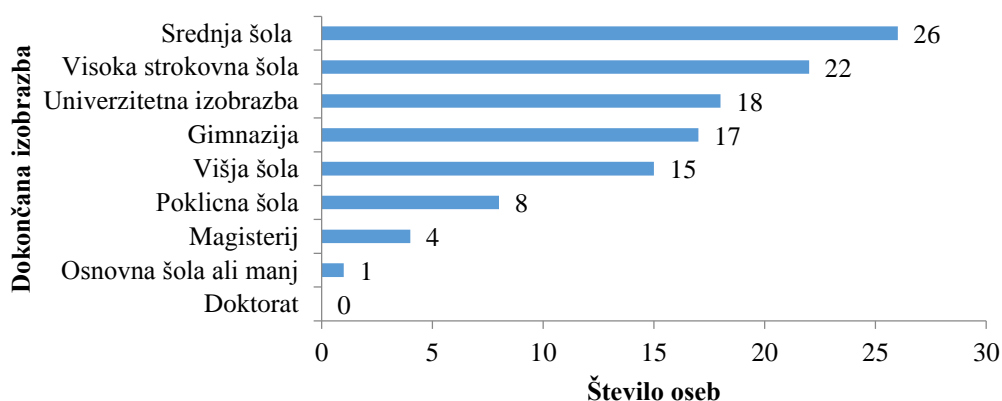
Slika 5: Starostna struktura



Vprašanje št. 3*: Dokončana izobrazba. n= 111

Srednješolska izobrazba predstavlja najbolj pogosto dokončano vrsto izobrazbe, sledi ji visoka strokovna šola in univerzitetna izobrazba, medtem ko nihče izmed anketiranih oseb nima doktorske izobrazbe.

Slika 6: Dokončana izobrazba



Vprašanje št. 4*: Trenutni položaj zaposlitve. n=111

Največji delež zaposlenih anketiranih oseb (47 %) predstavljajo stalno zaposleni s polnim delovnim časom. Dve anketirani osebi sta pod drugo navedli, da sta v trenutnem podjetju lastnika družbe in prokurista, tretja anketirana oseba ima upokojski status, četrta anketirana oseba pa je direktor in hkratni lastnik podjetja s trenutnim statusom nezaposlenosti.

Slika 7: Trenutni položaj zaposlitve



Vprašanje št. 5: Izberite dejavnost, ki jo trenutno opravljate. n=98

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim. V dejavnosti strežbe jedi in pijač je zaposlenih 30 % anketiranih oseb, v gostinski nastanitveni dejavnosti 34 % anketiranih oseb, v dejavnosti potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti pa 36 % anketiranih oseb.

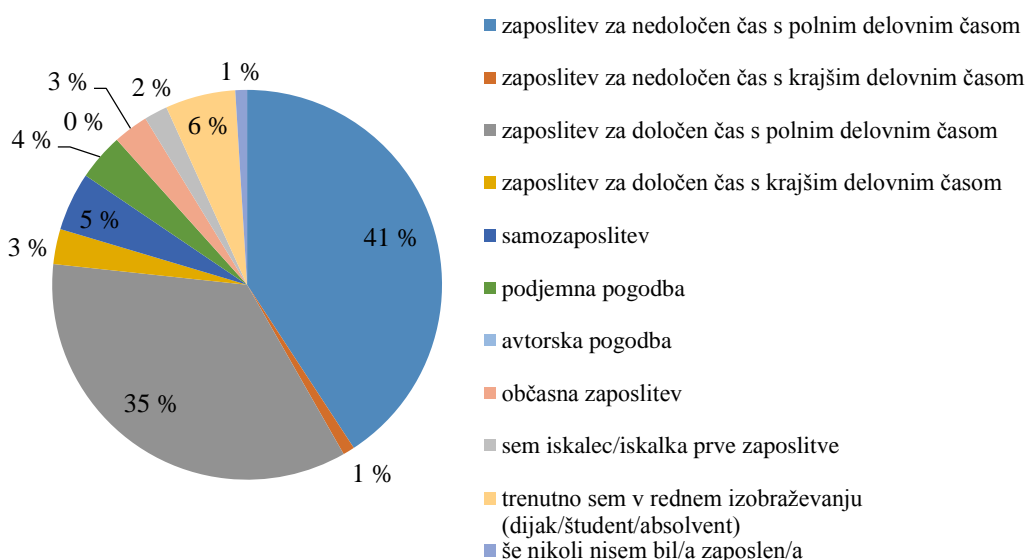
Vprašanje št. 6: Glavni razlog zaposlitve za določen čas. n=11

Vprašanje je bilo namenjeno samo anketiranim osebam, ki so v 4. vprašanju označile trenutni položaj zaposlitve kot a) zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom oziroma b) zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom. Omenjeno vprašanje ni podalo dejanskih odgovorov, saj so tri anketirane osebe na vprašalniku označile drugo, niso pa podale razloga zaposlitve za določen čas. Glavni razlogi zaposlitve za določen čas so predstavljali odgovori, da anketirani ne morejo najti stalne zaposlitve, trenutno opravljajo poskusno oziroma uvajalno delo, začasno povečan obseg dela in nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

Vprašanje št. 7*: Označite, katera oblika zaposlitve je predstavljala vašo prvo zaposlitev. n=105

Kot je razvidno in slike 20, je prvo obliko zaposlitve 40 % anketiranim osebam predstavljala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, na drugem mestu pa je zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom, katero je označilo 34 % anketiranih oseb.

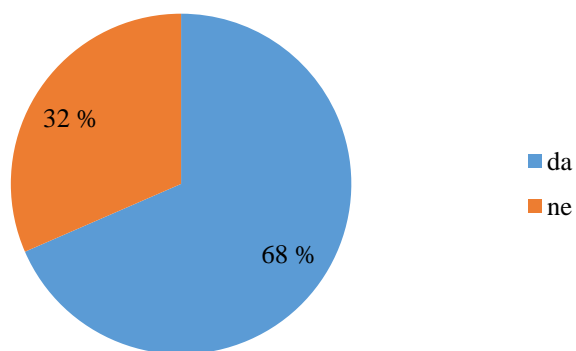
Slika 8: Prva oblika zaposlitve



Vprašanje št. 8: So v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu zaposlili nove sodelavce n=92

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

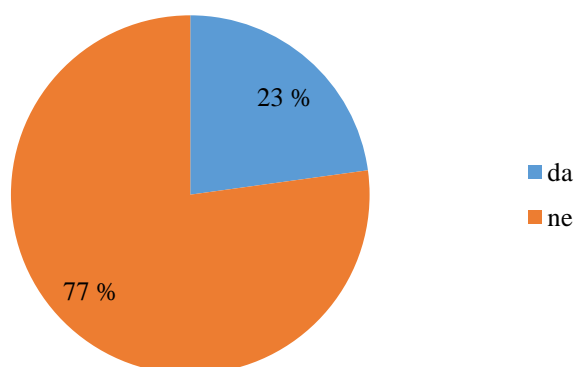
Slika 9: Zaposlovanje novih sodelavcev



Vprašanje št. 9: So v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu pogodbe za nedoločen čas nadomestile pogodbe za določen čas? n=92

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

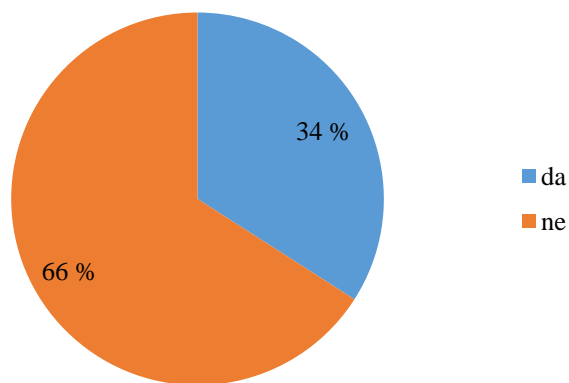
Slika 10: Nadomestitev pogodb za določen čas



Vprašanje št. 10: Ste opazili, da se je v podjetju, kjer ste zaposleni, v zadnjem letu povečala uporaba drugih oblik dela med katere uvrščamo - začasno/občasno delo upokoencev, zaposlitev na podlagi podjemne/avtorske pogodbe/pogodbe s samostojni podjetnikom, študentsko delo, sklenitev pogodbe za zaposlitev za določen čas itd.? n=91

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

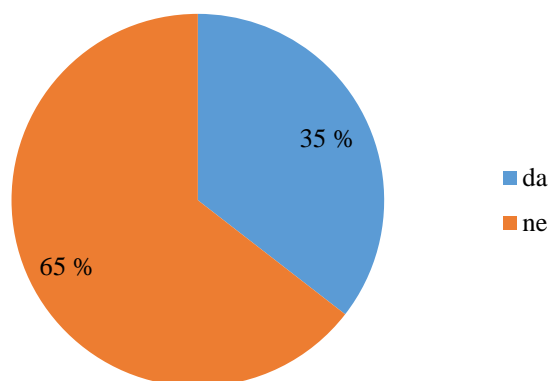
Slika 11: Povečanje uporabe drugih oblik dela



Vprašanje št. 11: So v tem primeru delodajalci drugo obliko dela uporabili z namenom, da nadomestijo zaposlenega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas? n=31

Vprašanje so izpolnile anketirane osebe, ki so v desetem vprašanju označile odgovor da.

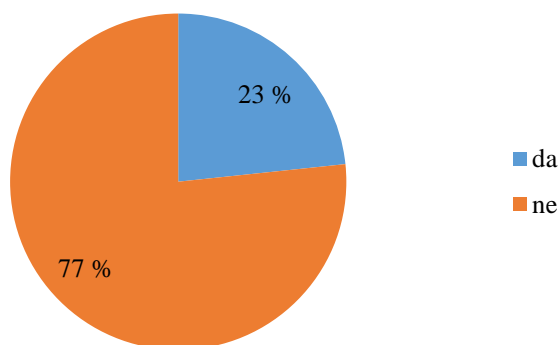
Slika 12: Namen uporabe drugih oblik dela



Vprašanje št. 12: Je podjetje, v katerem ste zaposleni, v zadnjem letu sprejelo finančne spodbude s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, z namenom spodbude zaposlovanja? n=90

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

Slika 13: Sprejem finančnih spodbud



Vprašanje št. 13: Označite vrsto finančne spodbude, sprejete v zadnjem letu. n=21

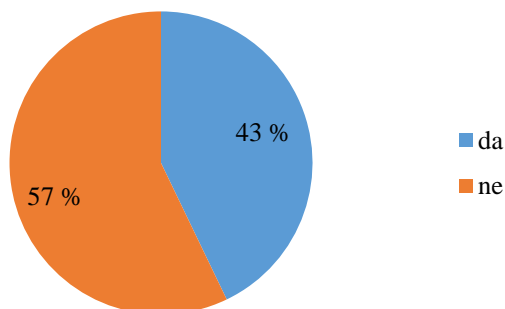
Vprašanje so izpolnile anketirane osebe, ki so v dvanajstem vprašanju označile odgovor da. Najbolj pogosta oblika finančne spodbude, katero so sprejela podjetja v preteklem letu je oprostitev plačila prispevkov delodajalca z mlade v starosti do 30 let. Pod drugo so anketirane osebe dodale javna dela, povrnitev stroškov za usposabljanje na delovnem mestu, medtem ko dve anketirani osebi nista točno vedeli, kakšno vrsto finančne spodbude je v zadnjem letu sprejelo podjetje.

Tabela 3: Vrsta finančnih spodbud

Vrsta finančne spodbude	Frekvence	%
Subvencioniranje zaposlovanja težje zaposljivih	3	12
Vračilo prispevkov delodajalca za prvo zaposlitev za mlade do 26 let oziroma matere, ki skrbijo za otroka do 3. leta starosti	3	12
Oprostitev plačila prispevkov delodajalca za mlade v starosti do 30 let	6	23
Oprostitev plačila prispevkov delodajalca za starejše nad 60 let in za zaposlene v delovnem razmerju, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev pravice do predčasne upokojitve	0	0
Davčna olajšava za zaposlovanje brezposelnih mlajših od 26 let ali starejših od 55 let	5	19
Davčne olajšava za zaposlovanje invalidov	0	0
Povračilo stroškov praktičnega usposabljanja	4	15
Drugo	5	19

Vprašanje št. 14: Ali se je zaradi omenjenih finančnih spodbud povečalo število zaposlitev v vašem podjetju v zadnjem letu? n=21

Vprašanje so izpolnile le anketirane osebe, ki so v dvanajstem vprašanju označile odgovor da.



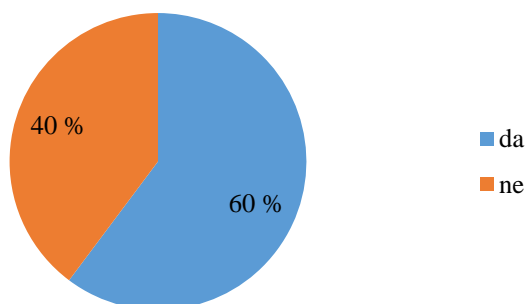
Vprašanje št. 15*: Vaše mnenje o obdavčenosti dela v Sloveniji. n=101

Kar 91 % vseh anketiranih oseb je bilo mnenja, da je obdavčitev dela v Sloveniji previsoka, 7 % jih je bilo mnenja, da je obdavčitev dela v Sloveniji primerna, preostala 2 % pa prenizka.

Vprašanje št. 16: Ali se podjetje v katerem ste zaposleni zaradi visoke obdavčenosti dela v Sloveniji, namesto redne zaposlitve, poslužuje drugih oblik zaposlovanja (začasno/občasno delo upokojencev, zaposlitev na podlagi podjemne/avtorske pogodbe/pogodbe s samostojni podjetnikom, študentsko delo, sklenitev pogodbe za zaposlitev za določen čas itd.)?n=88

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

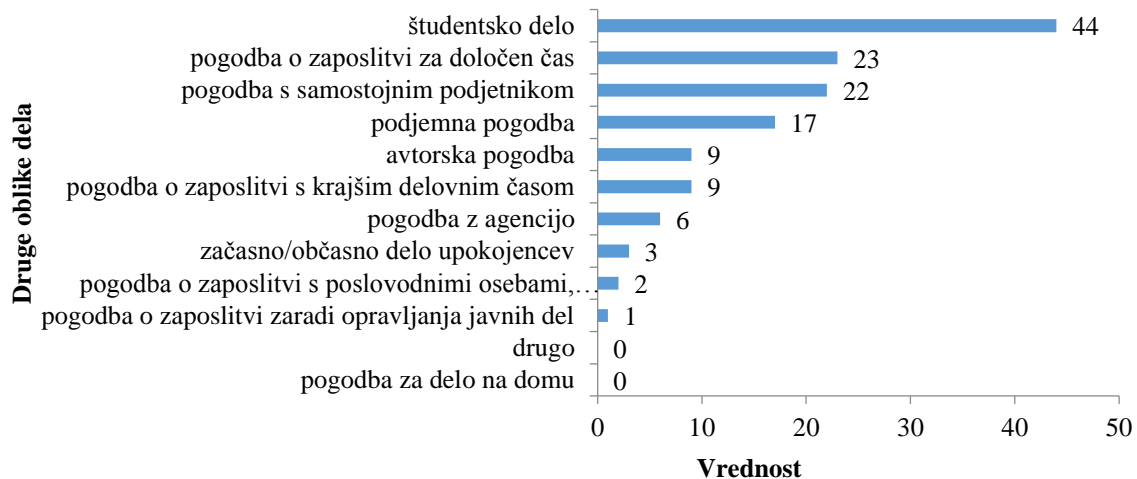
Slika 15: Obdavčitev dela in druge oblike dela



Vprašanje št. 17: Katere druge oblike zaposlovanja se poslužujejo? n=53

Vprašanje so izpolnile anketirane osebe, ki so v šestnajstem vprašanju označile odgovor da.

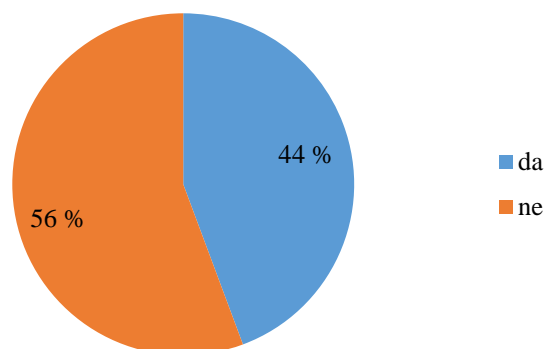
Slika 16: Obdavčitev dela in vrste drugih oblik dela



Vprašanje št. 18: Menite, da so spremembe delovno-pravne zakonodaje v zadnjem letu vplivale na zaposlovanje v podjetju, kjer ste zaposleni? n=88

Vprašanje je bilo namenjeno vsem anketiranim osebam, razen brezposelnim.

Slika 17: Vpliv sprememb delovno-pravne zakonodaje



Vprašanje št. 19*: Kateri dejavniki menite, da vplivajo na zaposlovanje novih delavcev? Razvrstite jih po pomembnosti, pri čemer je najbolj pomemben dejavnik označen z 1, najmanj pomemben s 7. n=78

Anketirane osebe so imele na voljo sedem različnih odgovorov, in sicer:

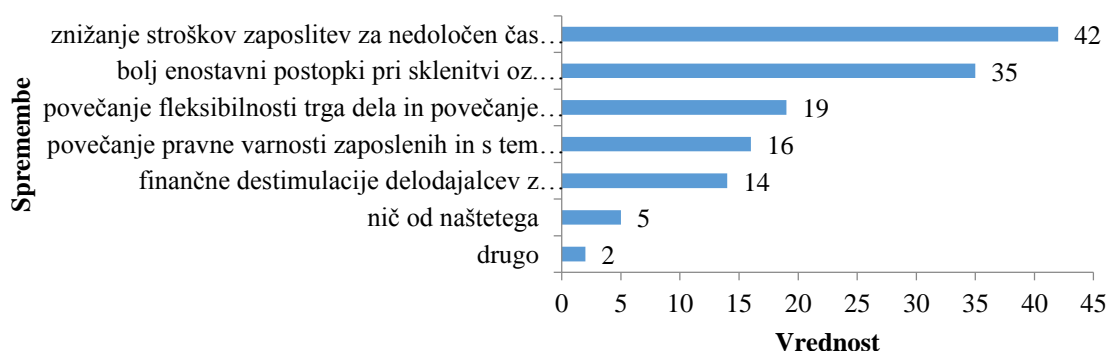
- trenutne gospodarske razmere,
- stroški dela,
- obdavčitev dela,
- enostavni postopki zaposlovanja in odpuščanja,
- ukrepi aktivne politike zaposlovanja (ukrepi in programi s strani ZRSZ, ki urejajo trg dela),
- delovnoppravna varnost,
- fleksibilnost trga dela (sposobnost prilagajanja trga dela v povpraševanju in ponudbi).

Izmed vseh navedenih odgovorov, je 42 % anketiranih oseb na prvo mesto, kot najbolj pomembno postavilo trenutne gospodarske razmere, prav tako so kot pomembno označili stroške dela in obdavčitev, najmanj pomemben dejavnik pa je predstavljala delovno-pravna varnost.

Vprašanje št. 20*: Katere spremembe delovno-pravne zakonodaje bi imele največji vpliv na zaposlovanje, če bi bili lastnik podjetja? n=78

Znižanje stroškov zaposlitev za nedoločen čas in bolj enostavni postopki odpuščanja, bi anketiranim osebam v primeru možnosti zaposlovanja pomenile največji vpliv. Kot drugo je bilo navedeno znižanje stroškov podjetjem in znižanje obdavčitvene stopnje profita, ter znižanje obdavčitve dela. V turizmu največjo obremenitev za podjetje povzročajo delavci za nedoločen čas v sezonskih letoviščih. Strošek dela izven sezone ne bi smel biti na plečih podjetij in hkrati tudi ne države. Stroški odprtja samozaposlitve bi morali biti nižji, fleksibilnost na trgu dela pa bi morala biti večja.

Slika 18: Vpliv sprememb delovno-pravne zakonodaje na zaposlovanje



Vprašanje št. 21: V kateri dejavnosti ste bili nazadnje zaposleni? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. V dejavnosti strežbe jedi in pijač so bile nazadnje zaposlene štiri anketirane osebe, enako velja za dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanja in s potovanji povezane dejavnosti, le ena anketirana oseba pa je bila zaposlena v gostinski nastanitveni dejavnosti.

Vprašanje št. 22: Koliko časa ste že brezposelni? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Pri tem vprašanju so anketirane osebe imele pet možnosti izbire, in sicer vse od 0–24 mesecev, oziroma več kot 24 mesecev, kar odraža dolgotrajno brezposelnost. Izmed devetih brezposelnih anketiranih oseb, je bil pet oseb brezposelnih do 3 mesece, ena oseba od 4–6 mesecev, ena oseba je bila brezposelna od 7–12 mesecev, dve osebi pa sta bili brezposelni že več kot dve leti.

Vprašanje št. 23: Ali trenutno iščete zaposlitev? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Na omenjeno vprašanje je odgovorilo devet anketiranih oseb, pri čemer so vsi odgovorili pritrdilno, in sicer da iščejo zaposlitev.

Vprašanje št. 24: Ali ste iskalec prve zaposlitve? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Izmed devetih odgovorov, so štiri anketirane osebe prvi iskalci zaposlitve.

Vprašanje št. 25: Glavni razlogi za vašo brezposelnost? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Anketirane osebe so imele možnost izbire med 11. odgovori, kjer je bilo možnih več odgovorov, kot najpogostejši glavni razlog za brezposelnost pa so navedle prenehanje študentskega statusa, prva zaposlitev, premalo delovnih izkušenj, premalo ponudb na trgu, ki ustrezajo vrsti in stopnji izobrazbe, previsoka izobrazba in iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Med vsemi navedenimi odgovori so bili med drugimi kot razlog za brezposelnost podani tudi družina, in sicer majhni otroci in iskanje zaposlitve, katera bi prinesla osebno zadovoljstvo.

Vprašanje št. 26: Ste prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na ZRSZ? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Izmed devetih odgovorov, je osem anketiranih oseb prijavljenih za ZRSZ, medtem ko ena anketirana oseba ni prijavljena.

Vprašanje št. 27: Menite, da ZRSZ, iskalcem dela nudi dovolj informacij in pomoči pri iskanju dela? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Pet anketiranih oseb od devetih je označilo, da ZRSZ iskalcem dela ne nudi dovolj informacij in pomoči, pri tem pa so imeli tudi naslednje argumente:

- ZRSZ deluje sam zase - v namen sebi
- kljub temu, da sami raziskujemo vse mogoče možnosti zaposlitve, bi nam lahko pomagali tako, da bi nas obveščali o specifičnih službah in glede ponudbe javnih del, ki so ustrezne za posameznika. Prepričana sem namreč, da jih je dovolj za vse mlade.
- ZRSZ večinoma nima informacij in sami brezposelni dejansko vemo več kot oni (Se pravi kaj nam država nudi).. Če bi lahko, bi sama odpustila 3/4 delavcev in dala možnost tistim, ki delajo v dobro brezposelnim in ne samo, da čakajo na plačilni dan v mesecu.
- delavnice in tečaji, kjer lahko pridobiš dodatno znanje, so največkrat namenjene samo določenim t.i. poznanim osebam. Velikokrat se zgodi, da oseba sploh ne ve kaj dejansko zavod ponuja
- na trgu je preveč brezposelnih in ZRSZ nima dovolj sredstev

Vprašanje št. 28: Koliko ponudb ste do sedaj že dobili za delo s strani ZRSZ? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Izmed petih možnih odgovorov, je šest anketiranih oseb odgovorilo, da jim ZRSZ do sedaj še ni ponudil niti ene ponudbe za zaposlitev, medtem ko so trije prejeli med eno in tremi ponodbami.

Vprašanje št. 29: Ali poznate in ste vključeni v program aktivne politike zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ? n=9

Vprašanje je bilo namenjeno samo brezposelnim osebam. Izmed devetih anketiranih oseb, štiri osebe poznajo program in so tudi sami del njega, dve osebi program poznata vendar v njem ne sodelujeta, preostale tri osebe pa programa ne poznajo in posledično vanj niso vključeni. Na podlagi prejetih odgovorov, bi ZRSZ moral aktivno politiko zaposlovanja, kot enega izmed glavnih ukrepov na trgu dela, bolj približati brezposelnim, ter jih spodbuditi k aktivnejšemu pristopu zmanjšanja in reševanja brezposelnosti.

Vprašanje št. 30*: Zadnje vprašanje je odprtega tipa, saj želim spoznati vaš pogled na trg delovne sile v Sloveniji. Stalnih in dolgoročnih zaposlitev bo v prihodnosti zelo malo. S togo delovno-pravno zakonodajo, katera je še vedno prisotna na trgu dela v Sloveniji, se namreč zmanjšuje število razpoložljivih delovnih mest, z dosego večje fleksibilnosti na trgu dela, pa je vlada z uveljavitvijo Reforme trga dela želela na trgu dela ustvariti večjo varnost zaposlitve in več delovnih mest. Kakšno je vaše trenutno

in prihodnje mnenje o trgu delovne sile v Sloveniji, glede na zgornje trditve? n=78

Zadnje, 30. vprašanje predstavlja ključno mnenje anketiranih oseb, saj je bilo odprtega tipa, pri čemer so morale anketirane osebe podati svoje mnenje o trenutnem stanju trga dela.

- Vlada je morda na papirju to res želela, čeprav v njeno iskrenost dvomim. Ker ravna po diktaciji EU, mora svoj trg delovne sile nujno reformirati, a žal gre t.i. fleksibilnost bolj na roke delodajalcu. Očitno se poraja čas, ko bodo delovna razmerja prepuščena civilnopravnemu urejanju - določila običajnega pogodbenega prava - ne da bi se pravo oziralo na posebno naravo delovnega razmerja. To bo omogočalo večji pretok, pod vprašaj pa se postavlja socialna varnost delojemalcev, to predvsem velja za manualna dela, kar predstavlja posledico poenotenja svetovnega trga in poskus prilagoditve EU, ki se kot trg postavlja ob bok veliko večjim trgom kitajske ali držav BRIC⁴¹. Žal pri tem zanemarjamo tradicijo varovanja delovnih pravic. Je pa treba vzeti v obzir, da so le-ta bila v preteklem času pod komunističnim režimom verjetno le »preveč« čislana (delavec je bil zavarovan ne da bi od njega bila pričakovana visoka storilnost), sedaj pa ta prehod, ki je še posebej radikalen zaradi finančne krize, predstavlja toliko večjo spremembo - za delojemalce po večini neprijetne. Vlada bi morala v zakup vzeti, da je treba delovati na daljši rok; da ne gre primerjati delavca na zahodu s poceni delovno silo; da so predvsem potrebne tudi vzporedne reforme v izobraževanju in investiranju v znanost, saj je sprememba strukture delovnega trga nujno tudi posledica tehnološkega napredka. Koraki kot so s.p. in podobne »nebuloze« so napačni. V tem primeru je vlada problem brezposelnosti le preložila na ramena posameznikov.
- Mislim, da je vsako leto slabše in glede na trenutne razmere bo šlo vse samo še navzdol. Trenutno stanje je katastrofalno, mladi so obupani in v brezizhodnem položaju. Potrebna bo večja prožnost na obeh straneh hkrati, tako pri delodajalcu kot zaposlenemu, odpraviti bo potrebno določene načine dela in poenostaviti vse papirne procese. Dokler so besede samo na papirju niso prav veliko vredne, ko se začnejo uveljavljati in bomo ljudje glasno povedal boljše nam gre, potem bom tudi sam osebno bolj zadovoljen.
- Stalnih služb v prihodnje ne bo več (kar je tudi prav). Delodajalec mora imeti možnost izbrati oziroma imeti ob sebi ljudi, ki delajo v prid podjetju in niso tam samo zato, da so v službi. Po drugi strani bi morali imeti iskalci zaposlitve oziroma delavno aktivni ljudje možnost dobiti delo (se pravi manjka nam delovnih mest). Država preveč obremenjuje podjetja oziroma podjetnike, s.p., z raznimi davki, prispevki in ostalimi obveznostmi, zato menim, da naj država čim bolj zmanjša prispevke, davke ipd., da bo več ljudi dobilo voljo po svoji poti v podjetništvo. Posledično bo veliko več podjetij, delavnih mest, prodaje, izvoza, na ta način, pa se bo gospodarstvo tudi okrepilo. Javni

⁴¹ BRIC države so Brazilija, Rusija, Indija in Kitajska

sektor (zaposleni na ministrstvih, uradih....) pa je treba zmanjšati vsaj za 1/3.

- Delovnih mest je čedalje manj, brezposelnih pa čedalje več, čedalje več pa je tudi internih zaposlitev znotraj posameznih podjetij. Še vedno se veliko zaposlitev sklene preko vez in poznanstev ter preko študentskega servisa, na ta način pa ostali ne pridemo do želene zaposlitve. Enak primer se je zgodil tudi meni, ko sem se prijavila na razpisano delovno mesto, za katerega sem bila ena redkih z navedenimi pogoji za zaposlitev - znanje tujega jezika, ustrezna izobrazba, neposredna bližina delovnega mesta. Zgodilo pa se je ravno to, da so glede na reference zaposlili prijateljico finančnega direktorja v podjetju, ki pa je od navedenih pogojev imela le ustrezno izobrazbo. Povrhu vsega, pa ji sedaj plačujejo še večje potne stroške, saj je od podjetja oddaljena več kot 40 km. Takšen primer se mi ni zgodil samo enkrat, temveč že velikokrat. Preveč je tudi zaposlitev za določen čas, saj se na ta način delodajalci lahko hitreje »otresejo« delavcev, ko jih ne potrebujejo več. Na razgovoru se velikokrat tudi dogaja, da ti delodajalec reče, vzemi ali pusti, kot je na primer pravica do največ dvoizmenskega dela pri otroku do 3 let. Delodajalec hladnokrvno odgovori, da imaš možnost podpisati in sprejeti delo na lastno željo. V primeru, da tega ne želiš oziroma se ne strinjaš s pogoji, pa je njegov odgovor, da je še veliko ljudi na zavodu, ki bo z veseljem sprejelo zaposlitev.
- Zadnje čase se veliko dela na temu, da bi se redno zaposlovalo (subvencije za prvo zaposlitev), vendar bo vse skupaj potrebovalo veliko časa - predvsem zaradi starejših ljudi, ki kot upokojenci še vedno delajo na določenih mestih in poleg tega tudi zaradi posameznikov, ki zasedajo več delovnih mest in dobijo več plač hkrati. Tudi podaljševanje delovnega urnika pripomore k temu, da je manj zaposlenih ter pripisovanje več delovnih nalog enemu delavcu, kar ga še dodatno obremenjuje.
- ZRSZ v Sloveniji predstavlja eno veliko farso, saj vsi zavodi poudarjajo, da si moraš zaposlitev poiskati sam, ter neuradno trdijo, da pomagajo veze in poznanstva. Kar pa se tiče milijonskega vložka v izobraževanje, t.i. brainstorming-i, ki bi jih lahko sam bolje vodil, ne prinašajo nikakršnih rezultatov oziroma nasprotno, firme jih uporabljajo za reševanje aktualnih problemov podjetja (na primer. neko podjetje pod pretvezo predstavi teoretičen problem, ki ga nadobudni študentje in nekateri v tej stroki dejansko rešijo z dobro idejo,) to samo podjetje pa samo idejo vzame za svojo in jo velikokrat celo izvrši. Delavnice brezposelnih so postale poligon navideznega gojišča idej, ki se dajo realizirati in so za podjetje brezplačne. Naslednji problem je tudi ta, da delodajalci dejansko raje jemljejo ljudi za tisti mesec ali dva, ko je večja potreba po delu, nato pa jih odpustijo in vzamejo nove iz zavoda, kar vodi v doživljenjsko honorarno delo. Dejansko se sprašujem, kako je bit mlad v naši državi, če veš da nimaš zagotovljene prihodnosti, nikakršne stabilnosti ali vsaj kapitala za na primer, stanovanje., družino, itd. Trg dela je neurejen - postal je pravi »teksas« za izkoriščevalce. Šef od tebe zahteva na ponižujoč način, da si kadarkoli na voljo, da opravljaš poleg svojega dela še

celo vrsto del, oziroma nazorno: nek natakark, kratko malo že skorajda vodi cel lokal, plačan pa je kot študent na praksi.

- Mislim, da bo Slovenija potrebovala še veliko časa, da si opomore. Trg delovne sile v Sloveniji je še vedno precej nefleksibilen. Źal mladi še vedno težko pridejo do zaposlitve, kljub nekaterim spodbudam iz zavoda (usposabljanje na delovnem mestu, zaposli.me). Najbolj perspektivno za mlade je delo v tujini, ki bo mogoče bolj cenjeno kot tu pri nas. Problem mladih je, da se pustijo izkoriščati in delajo tudi veliko neplačanih nadur, ker se bojijo da bodo delovno mesto izgubili.
- Źal se službe v veliki večini še vedno dobijo samo preko vez. Sama sem tik pred diplomo in noseča, tako da bom zaposlitev iskala šele naslednje leto. Do sedaj pa je bilo zelo neuspešno, kar sem dobila preko študentskega servisa in je bilo v povezavi z mojim poklicem je bilo vse preko vez. Mogoče bi morala država bolj delati na tem, da bi nekako prisilila tiste pred upokojitvijo, da se čim hitreje upokojijo, saj svoje delo opravljajo slabše, kot bi ga opravljal nek nov, zagnan, mlad zaposleni z več znanja.
- Situacija na trgu delovne sile se slabša; če ne bo vlada pripravila dobro reformo (ki naj bi se potem tudi izvajala) bo v prihodnje še slabše. Namesto da so dvignili starostno mejo za upokojitev, bi bilo veliko bolje, da bi ostalo tako kot je bilo PREJ - s tem bi se prej sprostila že zasedena delovna mesta, kar bi mladim omogočilo, da prej pridejo do zaposlitve.
- Trg delovne sile v Sloveniji je katastrofa. Zakonodaja in vlada spodbujajo čiste neumnosti, ki delodajalcem in delavcem ne dajo »dihati«. Plače so preobremenjene s prispevki, podjetnosti se ne spodbuja, temveč se jo ubija, spodbuja se neplačevanje prispevkov, računov in nasploh neplačilne discipline. Gospodarska kriza je samo izgovor za to, da delodajalci ravnaajo z delavci kot s sužnji, ti pa v strahu za svoj in družinski materialni obstoj sprejemajo vse slabše delovne pogoje in nasilje na delovnem mestu (psihično in fizično).
- Na splošno, dokler bo več iskalcev kot ponudnikov zaposlitve, ne bomo prišli nikamor. To mora urediti država, kar pa je kompleksna zadeva. Prvo je potrebno zmanjšati javni sektor (pa ne aktivno zdravstvo, policijo ipd., ampak vse tiste pasivne agencije, urade itd. za »mešanje megle«) in povečati gospodarskega. Če se omejimo samo na gostinski sektor, pa mislim, da se dela najde dovolj, samo nobeden ga noče opravljati. V dosti primerih so seveda krivi tudi gostinci, saj zaposlene izkoriščajo, ne plačujejo itd. Spet je tukaj delno najbrž kriva država, saj ves čas zastruje pogoje, si izmišlja nova pravila, uvaja davke. Ne cvetita tako gostinstvo kot ne turizem, kar je normalno glede na krizo v državi. V vzpostavitev reforme, pa do zdaj še nisem opazila, da bi se po sprejemu le te, kaj korenito spremenilo.

- Če si odprt, so tudi odprta vrata za delo, ki ga želiš opravljati, vendar se moraš tudi kdaj prilagoditi razmeram na trgu/podjetju. Skromnost je lepa čednost, če jo pravilno vrednotiš, tudi pridobiš znanja in reference. S tem pa so ti odprta vrata. Potrebno je delati na daljši rok, s primerno skromnostjo, poštenostjo in fleksibilnostjo se tudi pride do zelenega dela in s tem povezanim plačilom.
- Zdi se mi prav, da podjetje lahko nekoga, s katerim je nezadovoljen odpusti, saj taki ljudje zavzemajo mesta, ki bi jih lahko opravljal nekdo drug, ki bi bil bolj vesten in bolj odgovoren - govorim iz izkušenj, ker se je to že velikokrat zgodilo. Slovenija ima več platen problem zaposlovanja, eno je študentsko delo, ki je definitivno neobjavljena konkurenca rednega dela in bi bila tukaj potrebna reforma. Drugi večji problem pa je zaposlovanje preko vez in poznanstev, ki je pri nas splošno razširjeno in sprejeto v družbi kot nekaj normalnega, kar seveda zapira vrata sposobnim mladim ljudem, ki imajo kvalifikacije in tako »izvisijo« na trgu dela. Torej, najprej se mora spremeniti mišljenje lastnikov podjetij in direktorjev, kaj si podjetje pridobi z redno zaposlenim delavcem, ki ni prijatelj od nekoga, prednosti verjetno poznamo vsi, potem pa še družbe na splošno.
- Trenutno na trgu vlada velika konkurenca, več je povpraševanja kot ponudbe del. Zelo dober kader se lahko dobi za veliko nižje plače kot pred leti (to velja za gospodarstvo). Javna uprava je zgodba zase - tam se nič ne spreminja, tudi če jih nekaj dajo stran, se to ne pozna na količini dela. V gospodarstvu pa se racionalizira - prevzema se več nalog, porodniške, odhodi se ne nadomeščajo. Sistem racionalizacije se mi zdi čisto primeren, če se delavce nagradi, spodbudi s kakšnim dodatkom. Večja varnost zaposlitve - mislim, da jo reforma ne more več kaj dosti spodbuditi. So novi časi, borba za delovno mesto, pa tudi vsak pri sebi, če dobro razmisli se v eni službi izzveni in je treba novim izzivom naproti.
- Dokler se ne bomo začeli ukvarjati s ponovnim zagonom gospodarstva je situacija slaba. Priti bo moralo do popolne spremembe zakonodaje, ukinitve študentskega dela in čim več zaposlovanja za nedoločen čas, fleksibilnejše odpuščanje, ustvarjanje socialnih delovnih mest - za tiste ki so starejši in brez izkušenj, ukinitve dodatka za delovno dobo in stalnost, uvedba fonda odpravnin, zmanjšanje števila neproduktivnih (vodstvenih) delovnih mest v javni upravi, zmanjšanje števila raznih agencij, občin ipd.
- Sem mnenja, da jim reforma ni uspela. Vsekakor se še trenutno kažejo nasprotni učinki, kot so jih z reformo želeli doseči. Varnosti zaposlitve ni, delovnih mest pa trenutno tudi še vedno ne. Podjetja se še kar zapirajo, nova delovna mesta pa ne odpirajo. Za boljši zagon gospodarstva bo država morala v prvi vrsti gospodarskim podjetjem zmanjšati davke in prilagoditi zakone tako, da bodo posamezniki z lahkoto odpirali podjetja (vprašanje birokracije in postopkov), zmanjšati bo morala prispevke, ki jih delodajalec plačuje, da delavec ne bo prestavljal tolikega stroška. Uvesti je

potrebno kontrolo, da ne bo prihajalo do zlorab plačevanja prispevkov pri delodajalcih (v smislu nekdanjega SDK-ja, ki so ga z osamosvojitvijo ukinili).

- Trg dela je v tem trenutku zaprt, predvsem zaradi tega, ker je na trgu dela ogromno kadra, ki ga delodajalci ne potrebujejo, na drugi strani pa je prisotno ogromno prostih delovnih mest, ki pa jih je zelo težko zapolniti. Izjemno težko je tudi dobiti zaposlitev primerno svoji izobrazbi. Vsekakor je mnogo več možnosti zaposlitve, če najprej delaš preko študentskega dela in te delodajalec kasneje veliko raje zaposli. Nova delovna mesta so v večji meri postavljena tako, da je že vnaprej popolnoma vse dogovorjeno koga bodo vzeli - nenehna prisotnost korupcije.
- Delo je za vse, problem slovenske mladine je v tem, da nihče ne bi začel na dnu, ampak bi vsi začeli kot vodje. V prihodnosti bo moralo priti do ukinitve študentskega dela, lažjega odpuščanja, večje odgovornosti tudi na zaposlenih, nižje bonitete za brezposelnost ter strožji kriteriji.
- V situaciji, ko gre gospodarstvu slabo, nobena od zaposlitvenih politik ni učinkovita, ker je delovnih mest vse manj - z ustvarjanjem gospodarstvu prijaznega okolja se bodo ustvarila nova delovna mesta - trg delovne sile mora biti fleksibilen, obremenjevanje delodajalcev za kratkotrajne in projektne zaposlitve so neumnost - država mora delodajalce stimulirati z davčnimi olajšavami, manjšimi prispevki itd. Zaenkrat ob taki politiki kot je v Sloveniji ni nobene perspektive; ni definiranih ciljev, strategije in sredstev - rešitev je mogoče v kritični masi podjetnikov, izobražencev, študentov in drugih interesnih skupin, ki postavijo politiki jasne ultimate, kaj je potrebno narediti, da se definirajo roki in da se vrednotijo rezultati.
- Po mojem mnenju bi država morala nekaj storiti na področju mladih in njihovega zaposlovanja, na tak način bi lahko razbremenili starejše, ki morajo tako delati vedno dlje in če se bo takšna situacija nadaljevala, naših pokojnin ne bomo dočakali. Sicer pa se mi zdi, da naša država dela v nasprotju z logiko in gleda samo, kako bi najlažje prišla do denarja, v zameno za to, pa ne naredi nič pametnega, kvečjemu škodo. Mislim, da bi morala podjetjem nameniti več subvencij, da bi le-ta lahko zaposlovala mlade in bi ti lahko pridobivali delovne navade, izkušnje itd. Tako bi tudi zmanjšali brezposelnost, ki pa iz leta v leto narašča. V naši državi je žal tako, da si tisti, ki so za to odgovorni in bi lahko kaj naredili zakrivajo oči, se sprenevedajo in iščejo izgovore. Na tak način pa tonemo vse globlje.
- Menim, da je to, da ne obstajajo več dolgoročne zaposlitve, kot so jih imeli naši starši, zelo dobro, čeprav v Sloveniji nismo navajeni tako menjati službe kot v tujini, saj se bojimo sprememb. Človek se mora celo življenje izpopolnjevati in napredovati in menjavati delo. Na splošno pa so razmere v Sloveniji katastrofalne. Še vedno se službo dobi po navezah in ogromno je še nepotizma.

- Delovnih mest ne bo, dokler ne bo gospodarstvu omogočena rast (kreditni, manj birokratskih ovir, pospešeno črpanje EU sredstev, davčna razbremenitev ipd.), študentsko delo je potrebno omejiti in študentskim servisom prističi peruti. V prihodnosti se bo država morala usmeriti tudi v pomoč podjetništvu, ustaviti beg možganov in odstraniti ovire v ministrstvih.
- Nobeni ukrepi ne bodo prav dosti pomagali in se bo problem zaposlovanja mladih zaostroval še bolj, predvsem zato, ker se daljša čas za izpolnitev primerne števila delovne dobe do upokojitve (to je starejši delajo dlje, delovnih mest pa ni in ne bo dovolj za vse, kar otežuje mladim priti do priložnosti za zaposlitev).
- Ne zdi se mi normalno, da je edina oblika zaposlitve, ki jo delodajalci sprejemajo le s.p., davčne obremenitve in prispevki zaposlenih so previsoki. Po drugi strani imajo delodajalci težavo z odpovedjo delovnih pogodb, zaradi česa se bojijo zaposlovati za nedoločen čas. Podpiram bolj fleksibilne delovne pogodbe z manjšimi obdavčitvami.
- Problematika na trgu delovne sile je res zakonodaja, predvsem prispevki, kateri bremenijo delodajalca saj smo ena najdražjih držav v EU. Potrebno se je prilagoditi ter izobraževati v različne smeri, saj smo le tako lahko pripravljeni opravljati različna dela in naloge - ne glede na osnovni poklic.
- Stalnost zaposlitve (zaposlitev za nedoločen čas) v današnjem svetu pomeni malo. Mladi bolj kot k stalnosti zaposlitve stremimo po pridobivanju novih znanj in izkušenj, zato prihaja do iskanja priložnosti v tujini. Med mladimi je splošno prepričanje, da je prihodnost dela v lastnih podjetjih in samozaposlitvah.
- Še vedno je dovolj delovnih mest za pridne roke, nezainteresiranost brezposelnih in pogojevanje, na drugi strani zastarela zakonodaja in ščitenje nedelovnih oseb, ki izkoriščajo vse možnosti, zakoni, zdravstvo za podaljševanje bolniških statusov in ostali dejavniki, pa hkrati škodujejo podjetju, ki se bori na težkem gospodarskem in finančnem področju ob velikem padcu kupne moči. V prihodnosti bo vse več tujcev, ki bodo delali za manj denarja (ta pojav se pojavlja že sedaj); posledično bo padla kakovost dela oziroma opravljanje storitev - sicer se bo za pridne delavce delo še vedno našlo, vendar tako kot sedaj, ti redna zaposlitev ne bo dajala prepotrebne varnosti in sigurnosti za boljši jutri; delodajalci bodo plačevali manj, zahtevali pa veliko več - smernice se kažejo že sedaj - delavci bodo, če malo posplošim, imeli minimalne pravice
- Trg dela je nefleksibilen in omejujoč tako za delodajalce kot iskalce. Veliko pravno-formalnih pravil in uredb ni jasnih in/ali poznanih enim in drugim. Država nudi premalo spodbud novo zaposlenim in delodajalcem. Ob vsem tem pa so zaposleni zelo slabo zaščiteni in finančno podprti v primeru odpovedi ali zaprtja podjetja. Prav tako je

delo preko študentskega servisa medvedja usluga tako za študente oziroma bodoče diplomante kot tudi za podjetja. Žal je pri nas delo preko študentskega servisa le socialni korektor države, ki ne zna korektno urediti trga delovne sile - tako kot v večini držav!

- Trg dela se postopoma poslabšuje, kajti pri nas je preko agencij vse več zaposlenih tujih emigrantov, ker so le ti cenejši za delodajalce. Posledično je zato pri nas vedno manj delovnih mest za slovenski narod, slovenska izobražena mladina pa odhaja na delo v razvitejše države. Pri nas smo jih izšolali z različnimi podporami, oni pa masovno grejo ven (izvoz pameti). Torej treba je ukrepati takoj ne jutri in zapreti meje za naše južne sosede in druge, ter zaposliti svoje ljudi s stimulacijo in odpraviti togost naših zakonov. Če smo pošteni, pa je najprej potrebno počistiti v negospodarstvu, kar se že dolgo ve, saj so samo balast poštenim delavnim ljudem. Če tega ne bo kaj kmalu, bomo še mi srednjih let kmalu morali v tujino ali pa preorati in pregnojiti tole našo preljubo Slovenijo.
- Težko je najti prvo zaposlitev, saj vsi zahtevajo delovne izkušnje, ki jih človek težko dobi. Podjetja izkoriščajo zaposlene, saj je na trgu še veliko brezposelnih, da zaradi tega delajo težka dela za malo plačila. Absolutno bi bilo potrebno dvigniti minimalno plačo, da bi lahko vsi zaposleni dostojno živeli. Večina podjetij ne zaposluje več, ampak iščejo delavce preko sp. Podaljševanje delavnika zaradi premajhnega števila zaposlenih se redno pojavlja v veliko podjetjih, delavci nimajo več občutka, da je njihovo delo varno in se iz dneva v dan bojijo za svoje delovno mesto.
- Potrebno bi bilo uzakoniti, da vodilne osebe, ki so spravile že nekatera podjetja v stečaj, nimajo pravice ustanavljati več novih podjetij ali jih prevzemati oziroma jih voditi, potrebno bi jih bilo sankcionirati. Ene in iste osebe prevzemajo dobra podjetja in jih izčrpavajo, nato pa grejo v stečaj, to je problem. Potrebno bi bilo več poštenosti v poslu in večja fleksibilnost trga delovne sile - po vzoru zahodnih držav.
- Država preveč podpira podjetja (usposabljanja preko ZRSZ) - s tem se še manj zaposluje in še bolj izkorišča delovno silo. Strinjam se, da dobi podjetje 1x možnost, da vzame nekoga na usposabljanje in da država to plača, ne pa da je to v podjetjih že vrsto let stalna praksa - na ta način samo poslabšujemo zadevo.
- Glede na stanje na trgu zaposlovanja menim, da še nekaj časa študentje ne bodo dobili priložnosti za redno zaposlitev. Išče se samo delo preko s.p. ali na plan. Vse več se od delavcev zahteva, plača in delovni pogoji pa se ne izboljšujejo. Eno samo podjetje ti kot študentu ne zagotavlja dovolj ur tedensko/mesečno, da bi lahko opravljal samo eno vrsto dela. Tudi sam, kot tudi večina mojih vrstnikov opravlja več služb hkrati. Žalostno, da se to dogaja, pa vendar, razlogi za to ležijo čisto drugje. Lahko bi si za zgled vzeli Švico, ki usmerja izobraževanje v poklice in v 2. letniku že opravljajo

plačano prakso (cca. 3500 + CHF na mesec). Ne pa tako kot v Sloveniji, kjer je študentska praksa plačana 0,34 EUR/uro oziroma ponekod je tudi neke vrste prostovoljno delo. Trenutno, kot že nekaj časa iskajoč redno zaposlitev in po poslanih približno 150. prošnjah ugotavljam, da mi preostane le s.p. ali pa če slučajno kdo kje išče, po vezah seveda.

- Trg je v RS skrajno neurejen, posebej v gostinstvu. Študentsko delo je izrodek, ki ga je zelo težko najti kjerkoli v tujini. Tudi podjetništvo je razmeroma enostavno odpreti, a bojda zelo težko zaključiti. Moj osebni vtis je, da v RS prevladuje močna birokratska neureditev, kjer na primer. zaposleni izgubijo leta delovne dobe zaradi malomarnosti delavcev pokojninskega zavoda. Ko želiš dokupiti 3 mesece delovne dobe za soprogo, ti odgovori »ustanovite podjetje in zaposlite gospo«. Menim, da je potrebno vzgajati mlade na zaslužek z delom, namesto z animacijami, organiziranjem dogodkov, ipd. Delo mora biti veselje.
- Vlada s svojimi nespametnim početjem zapostavlja mlade in jim onemogoča pravočasen vstop v gospodarstvo. Po drugi strani z neurejeno pokojninsko reformo onemogočajo starejšim, da bi prepustili delovna mesta mlajšim kolegom. V kolikor se bo ta trend nadaljeval, bo vse več mladih primoranih poiskati zaposlitev v tujini, kar bo v roku 5–10 let pomenilo velikanski udarec slovenski ekonomiji. Potrebna je tudi jasna ureditev statusa študentskega dela, saj je Slovenija edina država v območju EU, ki pozna takšen način dela. Nujno bi bilo potrebno zmanjšati vpis na fakultete in zmanjšati število študentov.
- Do dela za nedoločen ali določen čas pridejo osebe le preko poznanstev, ne glede na sposobnost. Do študentske službe sem prišla čisto po naključju, saj je bila predhodna študentka noseča in ni mogla več opravljati dela. Poznam veliko primerov, ko lastniki podjetij oziroma nadrejeni v podjetju pridejo na delovno mesto le za par ur dnevno, preostale delovne ure pa zapravijo zase oziroma za stvari, ki se dejansko ne tičejo podjetja. Veliko je prelaganj dela na študente, saj delodajalci ne želijo zaposliti novih delavcev, svoje delo pa prelagajo na podrejene.

Priloga 9: Statistična analiza - preverjanje hipotez

H1: V sektorju HoReCa/Ta je več atipičnih kot tipičnih zaposlitev pri mladih do 30 let.

Tabela 4: Kontingenčna tabela H1

Trenutni položaj * Starost Crosstabulation					
			Starost		Total
			do 30 let	nad 30 let	
Trenutni položaj	nezaposlen/a	Count	12	1	13
		%	27,3	1,5	11,7
	samozaposlen/a	Count	2	13	15
		%	4,5	19,4	13,5
	stalno zaposlen/a s polnim delovnim časom	Count	10	42	52
		%	22,7	62,7	46,8
	stalno zaposlen/a s krajšim delovnim časom	Count	0	1	1
		%	0,0	1,5	0,9
	zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom	Count	5	3	8
		%	11,4	4,5	7,2
	zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom	Count	2	2	4
		%	4,5	3,0	3,6
	pripravnik/ica	Count	1	0	1
		%	2,3	0,0	0,9
	sem v rednem izobraževanju in hkrati opravljam delo s posredovanjem študentskih servisov	Count	6	1	7
		%	13,6	1,5	6,3
	zaposlitev po pogodbi	Count	3	0	3
		%	6,8	0,0	2,7
	občasna zaposlitev	Count	1	0	1
		%	2,3	0,0	0,9
Drugo	Count	2	4	6	
	%	4,5	6,0	5,4	
Total	Count	44	67	111	
	%	100,0	100,0	100,0	

H2: Osebe z višjo izobrazbo imajo sklenjene tipične zaposlitve, medtem ko pri nižjih izobrazbenih osebah prevladujejo atipične zaposlitve.

Tabela 5: Kontingenčna tabela H2

Trenutni položaj * Izobrazba Crosstabulation											
			Izobrazba							Total	
			osnovna šola ali manj	poklicna šola	srednja šola	Gimnazija	višja šola	visoka strokovna šola	univerzitetna izobrazba		Magisterij
Trenutni položaj	nezaposlen/a	Count	0	1	5	0	1	3	3	0	13
		%	0,0	12,5	19,2	0,0	6,0	13,6	16,7	0,0	11,7
	samozaposlen/a	Count	0	1	4	1	4	4	1	0	15
		%	0,0	12,5	15,4	5,9	26,7	18,2	5,6	0,0	13,5
	stalno zaposlen/a s polnim delovnim časom	Count	0	4	10	9	8	8	12	1	52
		%	0,0	50,0	38,5	52,9	53,3	36,4	66,7	25,0	46,8
	stalno zaposlen/a s krajšim delovnim časom	Count	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,9
	zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom	Count	0	1	1	2	1	2	0	1	8
		%	0,0	12,5	3,8	11,8	6,7	9,1	0,0	25,0	7,2
	zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom	Count	0	0	2	1	1	0	0	0	4
		%	0,0	0,0	7,7	5,9	6,7	0,0	0,0	0,0	3,6
	pripravnik/ica	Count	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,9
	sem v rednem izobraževanju in hkrati opravljam delo s posredovanjem študentskih servisov	Count	0	1	1	3	0	0	2	0	7
		%	0,0	12,5	3,8	17,6	0,0	0,0	11,1	0,0	6,3
	zaposlitev po pogodbi	Count	1	0	0	0	0	2	0	0	3
		%	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	2,7
	občasna zaposlitev	Count	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		%	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Drugo	Count	0	0	3	0	0	1	0	2	6	
	%	0,0	0,0	11,5	0,0	0,0	4,5	0,0	50,0	5,4	
Total		Count	1	8	26	17	15	22	18	4	111
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

H3: V dejavnosti strežbe jedi in pijač je prisotnih več atipičnih zaposlitev kot v preostalih dveh dejavnostih.

Tabela 6: Kontingenčna tabela H3

Trenutni položaj * dejavnost Crosstabulation						
			dejavnost			Total
			dejavnost strežbe jedi in pijač	gostinska nastanitvena dejavnost	dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti	
Trenutni položaj	samozaposlen/a	Count	6	3	6	15
		%	20,7	9,1	16,7	15,3
	stalno zaposlen/a s polnim delovnim časom	Count	9	25	18	52
		%	31,0	75,8	50,0	53,1
	stalno zaposlen/a s krajšim delovnim časom	Count	0	0	1	1
		%	0,0	0,0	2,8	1,0
	zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom	Count	3	2	3	8
		%	10,3	6,1	8,3	8,2
	zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom	Count	2	0	2	4
		%	6,9	0,0	5,6	4,1
	pripravnik/ica	Count	0	1	0	1
		%	0,0	3,0	0,0	1,0
	sem v rednem izobraževanju in hkrati opravljam delo s posredovanjem študentskih servisov	Count	5	0	2	7
		%	17,2	0,0	5,6	7,1
	zaposlitev po pogodbi	Count	1	1	1	3
		%	3,4	3,0	2,8	3,1
	občasna zaposlitev	Count	1	0	0	1
		%	3,4	0,0	0,0	1,0
	Drugo	Count	2	1	3	6
		%	6,9	3,0	8,3	6,1
Total	Count	29	33	36	98	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	