

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO
**VPLIV SAMOZAPOŠLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV NA
NJIHOVO DELOVANJE**

Ljubljana, junij 2020

ALEKSANDER SAŠO MLADENVIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Aleksander Sašo Mladenović, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Vpliv samozaposlovanja nogometnih trenerjev na njihovo delovanje, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem/svetovalcem red. prof. dr. Markom Hočevarjem

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne 4.6.2020

Podpis študenta: Aleksander Sašo Mladenović

KAZALO

UVOD.....	1
1 PREKARNO DELO – SAMOZAPOSLITEV	3
1.1 Zakon o samozaposlovanju	6
1.2 Ekonomski vidik samozaposlitve	9
1.3 Analiza prekarnega dela v Sloveniji	12
1.4 Prednosti in slabosti prekarnega dela	19
1.5 Samozaposlitev v športu	20
2 DEJAVNOSTI NOGOMETNIH TRENERJEV	22
2.1 Organiziranost nogometnih trenerjev	22
2.1.1 <i>Organiziranost nogometnih trenerjev na Hrvaškem.....</i>	<i>23</i>
2.1.2 <i>Organiziranost nogometnih trenerjev v Španiji.....</i>	<i>25</i>
2.1.3 <i>Organiziranost nogometnih trenerjev v Nemčiji.....</i>	<i>25</i>
2.1.4 <i>Organiziranost nogometnih trenerjev na Danskem.....</i>	<i>25</i>
2.2 Licenciranje nogometnih trenerjev	28
2.3 Kompetence nogometnih trenerjev v Sloveniji.....	40
3 ANALIZA DELOVANJA SLOVENSКИH NOGOMETNIH TRENERJEV	47
4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA	51
4.1 Denarni pretok (Sale flow)	51
4.2 Stopničasti prehod v generacijo	55
SKLEP	58
LITERATURA IN VIRI.....	59
PRILOGA	60

KAZALO TABEL

Tabela 1: Vrste prožnih oblik dela in zaposlovanja.....	5
Tabela 2: Razlika v višini prispevkov za socialno varstvo med 2018 in 2019 za mesec maj	11
Tabela 3: Primerjava med zavarovanim in nezavarovanim podjemnikom za obdobje januar 2014 ter od februarja 2014 dalje.....	17
Tabela 4: Razlike med statusoma zasebnega športnega delavca in samostojnega podjetnika	21

Tabela 5: Največja dovoljena višina stroškov oziroma nadomestil, ki pripadajo nogometnemu trenerju na Danskem.....	27
Tabela 6: Točkovna izraženost višine plačil za pridobitev redne licence.....	29
Tabela 7: Točkovna izraženost višine plačil za pridobitev administrativne licence.....	30
Tabela 8: Zahtevana strokovna usposobljenost za pridobitev določene licence.....	31
Tabela 9: Zahtevana licenca za opravljanje dela v določenem tekmovanju.....	32
Tabela 10: Obseg tematike in trajanja posameznih izpopolnjevalnih licenčnih seminarjev	35
Tabela 11: Razdelitev stroškov celotnega obdobja izobraževanja	37
Tabela 12: Potrebni pogoji za pristop k pridobitvi določenih licenc	38
Tabela 13: Prikaz števila točk na podlagi vrste aktivnosti.....	39
Tabela 14: Evidenca prodanega igralca v mlajših selekcijah	53
Tabela 15: Porazdelitev denarnega deleža med selekcije	55

KAZALO SLIK

Slika 1: Razčlenitev obeh zakonov na povezujoče se določbe	9
Slika 2: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener C	44
Slika 3: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener UEFA B.....	45
Slika 4: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener UEFA A.....	46
Slika 5: Enačba porazdelitve deleža prodaje igralca za selekcije do U14	52
Slika 6: Enačba porazdelitve deleža prodaje igralca za selekcije do U19	53
Slika 7: Primer porazdelitve deleža U8	54
Slika 8: Primer porazdelitve deleža za kader U17	54

SEZNAM KRATIC

AJPES – Agencija Republike Slovenije za Javno pravne Evidence in Storitve

angl. – angleško

ASM – (angl. Arrow Scale Measurement); Merjenje naravnost

fra. - francosko

hrv. - hrvaško

NZS – Nogometna zveza Slovenije

OZ – Obligacijski zakonik

s. p. – samostojni podjetnik

TS – (angl. Teaching steps); Učni koraki

ZDA – Združene države Amerike

ZASP – Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah

ZDavP – Zakon o davčnem postopku

ZDR – Zakon o delovnih razmerjih

ZDoh – Zakon o dohodnini

ZGD – Zakon o gospodarskih družbah

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

ZŠpo – Zakon o športu

ZUTD – Zakon o urejanju trga dela

ZVZD – Zakon o varnosti in zdravju pri delu

ZZZPB – Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

UVOD

V zadnjih desetih letih so pogoji zaposlovanja in načina organiziranja dela zaradi svoje dinamičnosti prispevali k ustvarjanju novih konceptov prožnosti dela, bolj znanih pod nazivom prekarno delo ali prekariat (v nadaljevanju samozaposlovanje). Čeprav samozaposlovanje nudi navidezno rešitev za destandardizacijo načinov zaposlovanja, je njena teža predvsem nižja in predstavlja negativno konotacijo napram posledic ekonomskih in družbenih sprememb, ki zajemajo zaposlovanje za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom ter organizacijo dela (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2015). Problematiko rešitve na današnje okolje večina ne zazna takoj oziroma jih večina zmotno zaniži pri dohodku, saj je le ta bistveno višji pri samozaposlovanju. Poleg tega samozaposlovanje nudi večjo svobodo in izzive, kar je za mlade zanimivo, vendar je bolj kot pozitivne lastnosti potrebno upoštevati negotovost, kot so neurejen delovnik ter tegobe povezane s tem, da kot samozaposleni nismo upravičeni do dopusta, plačane bolniške odsotnosti, socialne varnosti, dela po ustaljenem urniku. Najbolj perečo nevarnost pri samozaposlitvi nedvomno predstavlja dejstvo, da kot fizična oseba odgovarjamo z vsem svojim premoženjem. V poslovnem svetu se vse pogosteje uporablja izraz varne prožnosti, ki išče alternativno varnost vseh vključenih v samozaposlovanje tako, da bi se ravnali po evropskem modelu korporativizma in bi ustrezal zahtevam današnjega časa. Medtem, ko so analize prožnosti pred desetletjem poudarjale potrebo po spodbujanju oblik prožnosti, ki omogočajo učinkovitost podjetij in gospodarstev ter kakovost življenja in dela posameznikov in posameznic, današnje analize opozarjajo na negativne ekonomske in politične zdrse, kar zadeva prehoda večjega dela delovnega prebivalstva v samozaposlovanje. Napram temu predlagajo učinkovitejšo in celovitejšo, bolj radikalno rešitev, ki bi urejala težave naraščajočega dela modernega delavstva.

Poleg samozaposlitve v »poslovnem« svetu poznamo tudi vrsto samozaposlitve v novinarskem ter športnem svetu. Medtem, ko se prekarno delo v novinarskem svetu odraža z negativnimi posledicami pri kakovosti novinarskih vsebin, kar naj bi pomenilo ogrožanje svobode izražanja. Za tovrstno grožnjo naj bi bile odgovorne državne oblasti (Čeferin, Poler & Milosavljević, 2017). V športnem svetu poznamo izraz zasebni športni delavec, ki je zelo razširjena oblika samozaposlitve pri športnih trenerjih in se od samostojnega podjetnika razlikuje v točkah postopka registracije, pri kateri mora zasebni športni delavec vlogo oddati na Ministrstvo za šolstvo in šport, se po prejemu odločbe vpisati v poslovni register Slovenije ter nato oddati vlogo na davčni register ter oddati prijavo za zdravstveno zavarovanje. Za razliko od samostojnega podjetnika zasebni športni delavec ne sme imeti več zaposlenih in lahko opravlja zgolj tisto dejavnost oziroma dejavnosti, ki so napisane v odločbi Ministrstva za šolstvo in šport ter tako ne more registrirati več dejavnosti hkrati, kar predstavlja veliko težavo pri športnih trenerjih. Kar zadeva varne prožnosti, je v športnem svetu praktično nična. Poleg ostalih športnih panog so na kritični točki predvsem nogometni trenerji članskih ekip, ki so odvisni od rezultatov. Prav tako se

v Sloveniji trener ne more zaposliti pod naslovom nogometni trener, kot je to omogočeno pri drugih vrstah športnih trenerjev npr. Pasji trener (Radio televizija Slovenije, 2019). Medtem, ko je potrebno na trenerje mladinskih pogonov gledati kot na ustvarjalce napredka in razvoja igralcev. Zatorej bi moral biti delopravni položaj trenerjev članskih ekip bolj fleksibilen v primerjavi s trenerji mlajših selekcij. Največjo težavo v športnem svetu predstavlja dejstvo, da je težko definirati količino dela, ki ga opravi – v našem primeru – nogometni trener. V pogodbah za določen čas je lažje v nekem podjetju spremljati število ur dela zaposlenega, kot pa v nogometu število ur dela nogometnega trenerja. Prav tako mora obstajati varovalo za nogometni klub, ki omogoča enostransko prekinitve pogodbe ob nedoseganju danih ciljev – tako dobimo paradoks razumevanja trenerjev ter njihovih nevarnosti na eni strani in varovalo kluba na drugi.

Namen magistrskega dela je strateško pristopiti k pereči tematiki samozaposlitve nogometnih trenerjev v članskih selekcijah ter ponuditi predloge, ki bi omogočili dodatno varovalo za nogometne trenerje, bodisi na podlagi predloga redne zaposlitve pri treniranju mlajših selekcij bodisi porazdelitve prihodka s strani prodaje igralca. Končano delo lahko Sindikat nogometnih trenerjev ter ustanove, ki želijo zavarovati trenerje ne glede na športno disciplino, opozori na kritične točke, ki bi omogočile jasnejše strategije in jasnejše cilje za odpravo tovrstnih težav do te mere, da bi omogočile normalno delovanje tako trenerjev kot tudi kluba/društva. Naloga je prav tako namenjena zakonodajalcem na tem področju, ki bi – skupaj z Nogometno Zvezo Slovenije – dobili vpogled na stanje prekarnega dela v športu ter bi na podlagi magistrskega dela lahko sestavili regulativo, ki bi zadovoljevala vse subjekte. Pri delu sem se navezoval na 3 cilje, ki sem jih skušal ponazoriti, in sicer cilj A (analiza; analizirati prednosti in slabosti sedanjega načina samozaposlitve, ki se nanaša na splošno delovanje podjetij in so navedena kot samostojni podjetnik); cilj S (stanje; preučiti trenutno stanje nogometnih trenerjev v Sloveniji, in sicer stroškovno pot od pridobitve potrebnih licenc do stroškov, vključenih v statusu zasebnega športnega delavca). Zadnji je cilj M (merjenje) – primerjava in merjenje pridobljenih rezultatov, preko katere bi lahko podal rešitev za določen problem.

Pri raziskovalnih vprašanjih je bila uporabljena metoda deskripcije, s katero bodo opisani kritični vidiki samozaposlovanja in današnje stanje financiranja nogometnih trenerjev v Sloveniji. Uporabljena je bila tudi analiza – pri tej metodi bom predvsem analiziral možnosti, ki so trenerjem ponujene glede njihovega financiranja, stroške, ki jih določena vrsta povzroči klubu, ter naredil primerjalno analizo med samozaposlovanjem in delom za določen čas. Sledi metoda kompilacije, v kateri bom navajal razmišljanje različnih avtorjev o samozaposlovanju v poslovnem svetu, kot tudi v športnem svetu. Zadnja je metoda spraševanja, v kateri bom opravil pogovor z gospodom Matjažem Jakopičem in se bo navezoval na možnosti izboljšav v različnih selekcijah, tako bom neposredno pristopil k obravnavanemu problemu.

1 PREKARNO DELO – SAMOZAPOSLITEV

Prekarno delo ali samozaposlitev pojmuje osebe, ki opravljajo delo v obliki civilnih pogodb, delo s skrajšanim delovnim časom, študentsko delo, agencijsko delo ali preko naziva samostojni podjetnik (v nadaljevanju s. p.). Status prekarnega delavca lahko pripišemo vsem osebam, ki so med brezposelnostjo in pogodbo za nedoločen čas, zato rej osebe s tovrstnim statusom niso deležne enakega delovnopравниh varstva kot zaposleni s pogodbo o zaposlitvi ter niso deležne enake mere socialne varnosti.

Razliko med zaposlenim in samozaposlenim lahko torej najdemo v tem, da so zaposleni vsi tisti, ki so v delovnem razmerju pri pravnih osebah ali podružnicah tujih podjetij, so nosilci javne ali družbene funkcije; lastniki podjetij, ki so hkrati tudi poslovodne osebe in, ki niso zavarovani iz drugega naslova, ter tisti, ki so v delovnem razmerju pri samozaposlenih ali pri osebah, katerih delo je dopolnilno delo drugih oseb. Medtem, ko med samozaposlene uvrščamo fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost. Med samozaposlene prav tako uvrščamo osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost tj. odvetniki, zdravniki, umetniki, športniki, kmetje in pomagajoči družinski člani ter vrhunski športniki (Jaklič, 2016).

Kljub temu, da so analize prožnosti pred desetletjem spodbujale tovrstne oblike prožnosti, ki bi omogočale učinkovitost podjetij in gospodarstev, poleg tega bi pa omogočala učinkovitost življenja in dela posameznikov, je bilo v kasnejših analizah ugotovljeno, da prekarno delo prinaša številne negativne ekonomske in politične posledice. Kot sta Kanjuo Mrčela in Ignjatović besede povzela po Standingu, je del prekariata nosilec radikalnih sprememb, ki zahtevajo novo in drugačno ureditev delovnih in zaposlovalnih razmer, ne pa vračanje na staro ureditev. Poleg tega meni, da je ključna razlika med prekariatom in proletariatom ta, da proleter želi več spodbudnih služb, medtem ko želi prekarni delavec zbežati iz sveta služb (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015). Prav tako je treba omeniti, da se nekatere osebe same odločijo za prehod v samozaposlitev, medtem ko pa so mnogi v to prisiljeni s strani delodajalcev. Pod prisilno odločitev lahko navedemo pogoj delodajalca – ko zaposlenega postavi pred izbiro ali bo z delom nadaljeval kot samozaposleni podizvajalec ali pa bo zapustil podjetje. Namen delodajalca je predvsem reducirati stroške, odgovornost in obveznost, hkrati pa si s tem zagotovi večjo fleksibilnost, medtem ko samozaposleni s tem prevzame večji del tveganja za lastno socialno varnost. Ugotovitev, kdaj posamezni primer vključuje prostovoljno ali neprostovoljno samozaposlitev, je težavno izvesti, zato si pri opredeljevanju prostovoljne ali prisilne samozaposlitve lahko pomagamo z nekaterimi ključnimi vprašanji (Jaklič, 2016):

- Ali je pobudnik za odločitev prehoda v samozaposlitev nekdanji delodajalec in/ali sedanja stranka?
- Kako ostali zaposleni opravljajo enako ali podobno delo v podjetju?

- Kateri so poslovni prostori, v katerih samozaposleni opravlja svoje delo, ali gre za lastne prostore samozaposlenega ali delo opravlja v podjetju, pri katerem je vključen kot podizvajalec?
- Stopnja odvisnosti pri delu, ali sledi navodilom ali je odgovoren zgolj za končni rezultat?
- Ekonomska odvisnost samozaposlenega od ene stranke – ali je močno ekonomsko odvisen od zgolj ene stranke?

Danes se trg dela zaradi preobširne konkurence sooča z željo podjetnikov po zniževanju stroškov ter željo po prožnejših oblikah zaposlovanja. Zatorej zahteve delodajalcev po prehodu v samozaposlitev niso tako redke. Tovrstne zahteve predstavljajo velik problem za družbo kot celoto, saj pomenijo slab vpliv na kakovost življenja, zdravje in varnost zaposlenega. Kljub temu, da definicija prekarnega dela ni poenotena in ne spada v statistično kategorijo, ga lahko uvrstimo k delovno aktivnemu prebivalstvu, saj je povezano (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2015):

- s stanjem zaposlenosti, ki navaja, da če ne bi bilo velike brezposelnosti, ljudje ne bi pristajali na tako slabe delovne in druge pogoje ter bi našli boljšo zaposlitev;
- s stroški dela, ki se oslanja na to, da podjetniki zaradi želje po nižanju stroškov tudi na nedopustne načine nižajo stroške dela;
- s plačami zaposlenih, saj prekarni delavci prejema nižje plače, zaradi česar je prisoten pojav težnje po zniževanju plač tudi pri ostalih zaposlenih;
- z dohodki samozaposlenih, saj so mnogi neprostovoljno samozaposleni odvisni od nekdanjega delodajalca in na podlagi odvisnosti prejema nizke dohodke.

Prekarno delo kritiki označujejo kot novodobno suženjstvo, v katerem se pojavi paradoks, da so v družbah in gospodarstvih, ki naj bi razvoj gradili na znanju, mladi izobraženi zaposleni v enakem ali slabšem položaju kot njihovi starejši zaposleni, katerih znanje in formalna izobrazba sta na nižjem nivoju. Kot zanimivost poroča Standing, da je v letu 2012 v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) skoraj polovica univerzitetnih diplomantov bilo zaposlenih na delovnih mestih, ki niso zahtevala diplome. Prav tako je istega leta v Veliki Britaniji tretjina novih diplomantov dobila službe na delovnih mestih, za katere niso potrebovali diplome, 6 % mladih diplomantov pa je sprejelo službe, ki ne zahtevajo kvalifikacij (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2015).

Prekarne dela oziroma samozaposlitve pa ne najdemo zgolj v družbah in gospodarstvih, temveč je zelo prisotno v športnem svetu pri športnikih in trenerjih, ravno pri slednjih se pojavi problematika delovnopравни položaja, saj zaradi daljše kariere trenerjev (v primerjavi s športniki), ti potrebujejo večje varstvo. Zaradi nepoznavanja ureditve in delovnopравни položaja se trenerji niso sposobni ščititi sami. Hkrati gre za manjši delež delovno aktivnega prebivalstva, saj se njihov delovnopравни položaj do danes ni uredil. Posledica tovrstne

neurejenosti položaja ponazarja delo na črno ali kot samostojni podjetniki, čeprav so podani vsi elementi delovnega razmerja, kar pa ne sovпада z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1B), Ur. l. RS, št. 81/2019, ki ob obstoju elementov delovnega razmerja zahteva, da se mora delo opravljati na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Velika nejasnost polemike ureditve položaja je vidna predvsem pri nogometnih trenerjih, katerih opravljanje panoge »nogometni trener« ni na seznamu (Brajnik in drugi 2017).

Lažji pregled vrste prožnih del ponazarja spodnja tabela, ki vključuje temeljne dimenzije, po katerih poteka povečevanje prožnega dela na podlagi kriterijev *časa, delovnih razmer oziroma možnosti zaposlovanja ter prostora*. Tako so v tabeli izpostavljene zaposlitve, kot so **delavci na klic**, katere Eurofond umešča skupaj s pogodbami za manj kot 6 mesecev, skrajšanim delovnim časom (krajšim od 10 ur na teden) ter pogodbami brez določenih ur (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2015). **Stožisti** so mladi izobraženi zaposleni, ki so – po želji za pridobitvijo izkušenj – pripravljeni delati brez omejitev, varnosti in plačila. Pri **množičnem delu** gre za visoko izobražene zaposlene, ki so brez pravic ali zaščite pripravljeni opravljati delo na različnih internetnih platformah, pripravljeni sprejeti slabo plačano delo na domu in nimajo garancije, da bo opravljeno delo sprejeto in plačano. **Sodelovalno zaposlovanje** pomeni sodelovanje samozaposlenih, mikro podjetnikov, s ciljem preseči omejitve zaradi njihove majhnosti na trgu. **Delo na osnovi vavčerjev/vrednotnic**, pri katerih je delavec plačan na osnovi vavčerjev, katere delodajalec kupi pri avtorizirani ustanovi. Vavčer vključuje prispevke za socialno varnost, primer ponazarjajo slovenske vrednotnice za plačevanje pomoči pri gospodinjstvem delu. **Sodelovanje** (angl. coworking) ponazarja najem prostorov večine mladih strokovnjakov, ki skupaj najamejo prostore, da bi sodelovali na novih ustvarjalnih področjih dela. Nekaj vrst prožnih oblik dela in zaposlovanja prikazuje Tabela 1, ki zajema tri pomembne aspekte prožnih oblik dela in zaposlovanja pri nas. Razdeljene aspekte tako ločimo na čas, delovne razmere oziroma možnosti zaposlovanja ter prostor.

Tabela 1: Vrste prožnih oblik dela in zaposlovanja

Čas	Delovne razmere/možnosti zaposlovanja	Prostor
Delo za določen čas	Delitev dela oziroma delovnega razmerja	Prožnost delovnega prostora
Delo s skrajšanim delovnim časom	Kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest	Delo na domu
Giblivi delovni čas	Rotacija delovnih mest	Teledelo

Vir: Kanjuo Mrčela & Ignjatović (2015).

1.1 Zakon o samozaposlovanju

Za celostni pregled Zakona o samozaposlovanju je potrebno biti pozoren na ZDR-NPB-6, ki v 213. členu v pod členu 1. navaja, da je ekonomsko odvisna oseba samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. 2. pod člen navaja, da ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. V 214. členu se v 1. pod členu navaja, da je ekonomsko odvisni osebi zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo po tem zakonu. 2. pod člen v povezavi s prvim pod členom narekuje da, če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se zanjo uporabljajo določbe tega zakona o:

- prepovedi diskriminacije;
- zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov;
- prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov;
- zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov;
- uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

V povezavi s prvima pod členoma, 3. pod člen opredeljuje, da je ekonomska odvisna oseba za upravičenost do omejenega delovno pravnega varstva po prejšnjih dveh odstavkih po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta, dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

Za celotno sliko je potrebno prvemu zakonu dodati še Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-3UPB), Ur. l. RS, št.65/2009, ki je namenjen podjetnikom, v tem primeru samostojnim podjetnikom. V tem zakonu sta za samostojne podjetnike ključna 71. člen ter 72. člen. Za 71. člen je smiselno uporabljati določbe 6. člena o dejavnosti, ki se navezuje na opravljanje vseh poslov razen tistih, ki se po zakonu ne smejo opravljati kot gospodarski posli. V 2. pod členu se določba navezuje na opravljanje posameznih gospodarskih poslov s strani družbe, kjer velja, da se z zakonom določi, katere posle lahko opravljajo družbe, nekatere vrste družb ali druge organizacije. 3. pod člen se navezuje na opravljanje gospodarskih poslov le v okviru dejavnosti, določenimi v statutu ali družbeni pogodbi. 4. pod člen delno izpodbija 3. pod člen v tem, da sme družba opravljati tudi vse druge posle, ki so potrebni za njen obstoj ter opravljati dejavnosti, vendar pa ne pomeni neposrednega opravljanja dejavnosti. 5. pod člen se nanaša na sklenjene pravne posle s strani družbe s tretjimi osebami ter prekoračitvijo dejavnosti, določene po statutu ali družbeni pogodbi. 6. pod člen se navezuje na pričetek opravljanja dejavnosti in sicer, kdaj družba lahko začne opravljati dejavnost. 7. pod člen opozarja na morebitnost posebnih pogojev

iz drugega zakona in sicer lahko družba začne opravljati dejavnost, ko izpolni vse posebne pogoje ali v primeru, če zakon določa, da družba ne sme pričeti delovati, dokler pristojni državni organ ali organizacija z javnimi pooblastili ne izda odločbo, s katero ugotovi, da družba izpolnjuje pogoje za opravljanje te dejavnosti.

Z 71. členom se povezujejo tudi naslednji členi zakonov, in sicer navajanje firme, ki je za 71. člen relevanten od 12. člena do 23. člena, tako je v 12. členu opredeljen pojem firme tj. ime firme s katero družba posluje ter opredeljuje oznako, ki ponazarja dejavnost družbe. V povezavi z 12. členom, 13. člen opredeljuje dodatne sestavine, katere družbo podrobneje označujejo. 14. člen se navezuje na imena tujih držav v organizaciji, medtem ko 15. člen opredeljuje kdaj družba lahko navede besedo Slovenije in oznake države. 16. člen opredeljuje navedbo imena in priimka oziroma psevdonim znane ali zgodovinske osebe. 17. člen se nanaša na sestavine, ki niso dovoljene pri ustanovitvi tj. nasprotovanje zakonu ali morali, vsebovanje ali posnemanje uradnih znakov, itd. 18. člen se povezuje z 15. in 16. členom, ki dovoljuje registrskemu organu v primeru kršenja ugleda države ali samoupravne lokalne skupnosti s strani družbe, izbrisati sestavino firme iz registra. 19. člen se navezuje na uporabo firme, pri kateri mora družba v svojem poslovanju uporabljati obliko firme, v kakršni je bila vpisana v register, z izjemo uporabe skrajšane firme, ki pa vsebuje sestavino oziroma razliko, po kateri se firma razlikuje od drugih družb ter oznako za kakšno družbo gre, pri tem mora skrajšana firma biti prav tako vpisana v register. 20. člen, ki dovoljuje zgolj uporabo slovenskega jezika pri sestavini firme in oznaki družbe, prav tako se lahko prevod firme v tuj jezik uporablja samo s firmo v slovenskem jeziku. 21. člen opredeljuje načelo izključnosti, ki firmi družbe narekuje jasno razlikovanje od firm vseh drugih družb. 22. člen o nameravani firmi dovoljuje zahtevo vsakogar, da se firma vpiše v register, ne da bi bila hkrati ustanovljena družba nameravana firma. Nameravana firma je lahko izbrisana s strani registrskega organa v primeru, da prijavitelj nameravane firme ne prijavi vpisa ustanovitve družbe s tako firmo v obdobju enega leta od vpisa nameravane firme. 23. člen se sklicuje na varstvo firme, po katerem registrski organ lahko zavrne predlog za vpis firme v register, ki si nasprotuje z določbami taistega poglavja ali v primeru nejasnega razlikovanja od že registriranih firm in imen ostalih subjektov v Republiki Sloveniji. Člen prav tako dovoljuje pravico družbi do tožbe, izbris ali odškodnine druge družbe v primeru, da se firma druge družbe nejasno razlikuje od registrirane firme, znamke ali neregistriranih znakov prvotne družbe. 3. pod člen pa hkrati dovoljuje tožbo družbe, katera je bila prizadeta v primeru nepravilne uporabe firme s strani druge družbe.

Določba, ki narekuje sedež družbe, opredeljuje 29. člen, ki določa sedež družbe tj. poštni naslov družbe, ki je vpisan v register ter 30. člen, ki narekuje, da je za sedež mogoče določiti kraj, kjer družba opravlja svojo dejavnost oziroma kraj, v katerem se v glavnem vodi posli družba ali kraj v katerem deluje poslovodstvo družbe.

Določba o podružnicah, dovoljuje družbi po 31. členu imeti svoje podružnice, ki so ločene od sedeža družbe, vendar kljub temu, da se vpišejo v register, niso pravne osebe, smejo pa opravljati vse posle, ki jih opravlja prvotna družba.

Za samostojnega podjetnika je pomembna določba o prokuri, in sicer, da družba lahko po 33. členu podeli prokuro eni ali večim osebam glede na postopek, ki je določen v ustanovitvenem aktu. Prav tako lahko družba imenuje enega ali več prokuristov oziroma prokuristk za njihovo podružnico, v kateri pa mora biti označeno v registru, sicer se prokura nanaša na celotno družbo. 34. člen dovoljuje podelitev prokure dvema ali več osebam skupaj, kar dovoljuje skupno zastopanje družbe. Kot je določeno v aktu o ustanovitvi, lahko prokurist zastopa družbo skupaj z enim ali večimi zakonitimi zastopniki. 35. člen narekuje obseg prokure, po katerem prokura upravičuje vsa pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe, razen v primeru odsvojitve in obremenitve nepremičnin, za kar mora biti prokurist posebej pooblaščen. Prav tako omejitev prokure nima pravnega učinka na tretje osebe. Prokurist lahko v mejah prvega odstavka tega člena zastopa družbo pred sodišči ter drugimi organi. 36. člen narekuje, da se lahko kadarkoli le ta prekine. 37. člen pa prepoveduje prenašanje prokure na drugo osebo s strani prokurista.

Zadnja določba 71. člena, ki je relevantna za samostojnega podjetnika, je določba o poslovni skrivnosti, ki v 39. členu navaja, da se za poslovno skrivnost štejejo podatki, ki jih določi družba s pisnim sklepom, s katerimi morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, katerih dolžnost je varovanje poslovne skrivnosti. Po taistem členu se v poslovno skrivnost uvrščajo vsi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda v primeru, da bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. V poslovno skrivnost se ne določajo podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ter dobrih poslovnih običajev. 40. člen narekuje korake varovanja poslovne skrivnosti in sicer s pisnim sklepom, s katerim družba določi način varovanja poslovne skrivnosti ali odgovornosti oseb, ki so zadolžene za varovanje poslovne skrivnosti. Potrebno je poudariti, da morajo podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, varovati tudi osebe zunaj družbe v primeru njihove vednosti o naravnosti podatka. Prav tako je prepovedano ravnanje zunanjih oseb z namenom pridobivanja podatkov o poslovni skrivnosti družbe v nasprotju z zakonom.

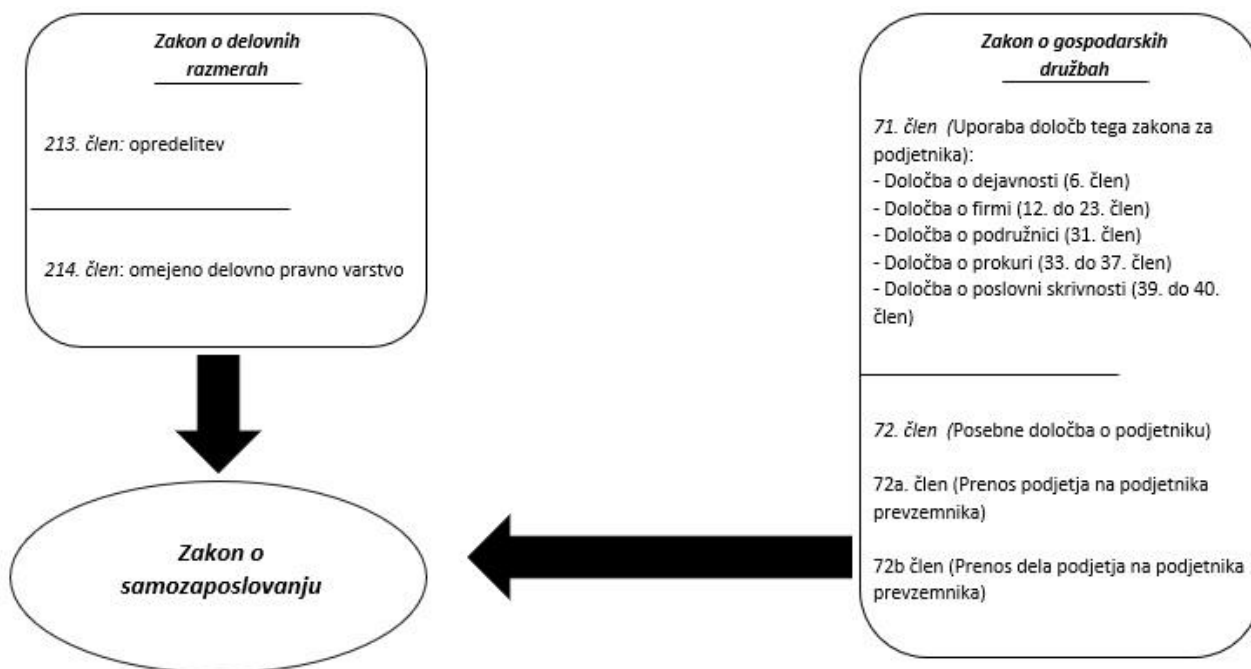
72. člen, ki se navezuje na 71. člen vsebuje tri sklope. Prva raven narekuje določbe, ki se nanašajo na ustanovitev firme, njeno imenovanje, pri kateri je pomembna vsebovanost imena in priimka podjetnika ter skrajšano obliko, ki nakazuje da gre za s. p. Določbe na prvi ravni prav tako zajemajo primer smrti podjetnika, v katerem lahko podjetnikov dedič nadaljuje z obratovanjem zapustnikovega podjetja, pri čemur pa mora ohraniti tudi ime in priimek zapustnika. V primeru smrti podjetnika se prokura ne preneha, prav tako pa lahko podjetnik imenuje zastopnika za primer smrti, ki je od trenutka podjetnikove smrti pooblaščen za opravljanje vseh dejanj, ki spadajo v redno poslovanje podjetnika. Če se izkaže, da podjetnik ni

imel zastopnika za primer smrti ali prokurista, podjetniku zastopnika na predlog imenuje sodišče v nepravdnem postopku.

Na prvi pod ravni se 72. člen nanaša na prenos podjetja na podjetnika prevzemnika, kjer velja, da podjetnik lahko za časa svojega življenja prenese podjetje na drugo fizično osebo tj. podjetnik prevzemnik. V tem primeru morata podjetnik in podjetnik prevzemnik skleniti pogodbo o prenosu podjetja v obliki notarskega zapisa, pri čemur morajo biti v pogodbi navedeni firma in sedež podjetja, izrecno soglasje glede uporaba imena in priimka podjetnika, izjava o prenosu, vrednost podjetja. Poleg tega mora podjetnik prevzemnik vložiti prijavo za vpis prenosa podjetja pri Agenciji Republike Slovenije za Javno pravne Evidence in Storitve (v nadaljevanju AJPES), kjer po potrditvi AJPES vpiše podatke podjetnika prevzemnika v Poslovni register Slovenije.

Spodnja slika 1 prikazuje pregledno razčlenitev obeh zakonov na določbe, ki se povezujejo v zakon o zaposlitvi.

Slika 1: Razčlenitev obeh zakonov na povezujoče se določbe



Vir: lastno delo.

1.2 Ekonomski vidik samozaposlitve

Za opredelitev ekonomskega vidika je potrebno sprva opredeliti dejavnike samostojnega podjetništva, ki zajemajo *pravno formalno obliko*, za katero velja, da opravljanje dejavnosti s. p. lahko izvaja fizična oseba. Za ustanovitev s. p. *osnovni kapital* ni potreben, prav tako lahko v

sklopu poslovanja s. p. svobodno razpolaga s pridobljenimi finančnimi sredstvi. Kar zadeva *obdavčitve*, za s. p. velja progresivna obdavčitev, ki je odvisna od višine podjetnikovega dohodka po dohodninski lestvici ter ob izpolnjevanju določenih pogojev se dohodek podjetnika lahko obdavči ob upoštevanju normiranih odhodkov po 20 odstotni stopnji. *Plača* se pri s. p. nanaša na dobiček, medtem ko se dvigi denarja med letom ne pripisujejo med odhodke, razen prispevkov. *Prispevki* posameznika se v tem primeru nanašajo na vključenost v obvezno zavarovanje kot samozaposlen, kjer je osnova za odmero podjetnikov dohodek. Prispevki tako zajemajo prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje, prispevek za starševsko varstvo in prispevek za zaposlovanje (Fortuna, 2019).

Odhodki s strani socialne varnosti predstavljajo pomemben vidik pri s. p. Tako so odhodki s tovrstnega segmenta v letu 2019 za mesec maj znašali od 245,67 € do 1.433,10 € za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, od 135,71 € do 791,58 € za zdravstveno zavarovanje, od 2,02 € do 11,78€ za skupne prispevke starševskega varstva, od 2,02 € do 11,77 € za skupne prispevke za zaposlene ter od 4,04 € do 23,55 € za skupne druge prispevke. Tako so v letu 2019 za mesec maj znašali skupni minimalni prispevki 385,42 €, medtem ko so maksimalni prispevki znašali 2.248,23 € (Finančni urad Republike Slovenije, 2019). Prispevke za socialno varnost je po zakonu potrebno poravnati do 20. dneva v mesecu za pretekli mesec. V primeru, če samostojni podjetnik zaposluje delavce, se navaja kot delodajalec, mora obračunati ter plačati prispevke za delojemalce v rokih, ki so določeni za akontacijo dohodnine od dohodkov, od katerih se prispevki za socialno varnost v skladu z drugim odstavkom 335. člena Zakona o davčnem postopku (ZDavP-2B), Ur. l. RS, št. 36/2019, plačujejo (Finančni urad Republike Slovenije, 2019).

V tabeli 2 je prikazana razlika v višini prispevkov za mesec maj 2018 ter 2019, iz katere je razvidno, da je uspešnost poslovanja s. p. odvisna od njegovih prilivov, saj se prispevki plačujejo glede na višino povprečne plače. Pretekli podatki iz arhiva Finančnega urada Slovenije pričajo o tem, da sta se segmenta prispevki in povprečna plača v obdobju od 2009 do 2019 povečala za 58,40 odstotkov, tako so v letu 2009 prispevki v skupni vrednosti znašali 225,05 € na minimalni ravni oziroma 1.421,31 € na najvišji ravni. Medtem ko so v letu 2019 prispevki v skupni vrednosti znašali 385,42 € na minimalni ravni oziroma 2.248,23 € na najvišji ravni. Povprečna plača je v letu 2009 znašala 589,19 € in 1.008,93 € v letu 2019. Tabela prav tako predstavlja zadnjo povprečno plačo (PP), pokojninsko in invalidsko zavarovanje (PIZ) ter zdravstveno zavarovanje (ZZ).

Tabela 2: Razlika v višini prispevkov za socialno varstvo med 2018 in 2019 za mesec maj

	Maj 2018	60% PP	3,5 PP	Maj 2019	60% PP	3,5 PP
Povprečna bruto plača	976,17 €			1.008,93 €		
Prispevki za PIZ		237,70	1.386,57		245,67	1.433,10
<i>Prispevki zavarovanca za PIZ</i>	15,50 %	151,31	882,62	15,50 %	156,38	912,24
<i>Prispevki delodajalca za PIZ</i>	8,85 %	86,39	503,95	8,85 %	89,29	520,86
Prispevki za ZZ		131,29	765,89		135,71	791,58
<i>Prispevki zavarovanca za ZZ</i>	6,36 %	62,08	362,16	6,36 %	64,17	374,31
<i>Prispevki delodajalca za ZZ</i>	6,56 %	64,04	373,55	6,56 %	66,19	386,08
<i>Prispevki za poškodbe pri delu</i>	0,53 %	5,17	30,18	0,53 %	5,35	31,19
Prispevki za starševsko varstvo		1,96	11,38		2,02	11,78
<i>Prispevki zavarovanca za starševsko varstvo</i>	0,10 %	0,98	5,69	0,10 %	1,01	5,89
<i>Prispevki delodajalca za zaposlene</i>	0,10 %	0,98	5,69	0,10 %	1,01	5,89
Prispevki za zaposlitev		1,96	11,39		2,02	11,77
<i>Prispevki zavarovanca za zaposlitev</i>	0,14 %	1,37	7,97	0,14 %	1,41	8,24
<i>Prispevki delodajalca za zaposlitev</i>	0,06 %	0,59	3,42	0,06 %	0,61	3,53
Drugi prispevki		3,92	22,7		4,04	23,55
Skupaj		372,91	2.175,23		385,42	2.248,23

Vir: FURS (2019).

Pri ekonomskem vidiku je potrebno tudi upoštevati posebne olajšave, ki so jih deležni mladi podjetniki. Tako od 1. 6. 2013 velja, da se ob prvem vpisu v poslovni register omogoči

uveljavitev delne oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Olajšava za nove s. p.-je je razdeljena na dve leti, tako v prvih 12-ih mesecih poslovanja po prvem vpisu v poslovni ali drugi register velja oprostitvev plačila prispevkov zavarovanca Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) in prispevka delodajalca v višini 50 % zneska prispevka. Tako v prvih 12-ih mesecih znaša višina prispevkov 262,59 € mesečno. V naslednjih 12-mesecih višina olajšave prispevka delodajalca znaša 30 % zneska prispevka tj. v drugem letu poslovanja znašajo minimalni prispevki 311, 72 € mesečno (Kušar, 2019).

1.3 Analiza prekarnega dela v Sloveniji

V Sloveniji je po zadnjih statističnih podatkih AJ PES za stanje na dan 31. 3. 2019 bilo evidentirano 143.990 subjektov, ki niso gospodarske družbe, od tega je bilo evidentirano 95.407 samostojnih podjetnikov kot posameznikov ter 12.402 drugih fizičnih oseb, ki opravljajo registrirano dejavnost s predpisom določene dejavnosti. Gledano z vidika subjekta samostojnega podjetnika je v letu 2018 bilo na novo vpisanih 15.851 podjetnikov, od tega je bilo na dan 31. 12. 2018 13.522 aktivnih podjetnikov, medtem ko je bilo v letu 2018 evidentirano 12.115 izbrisanih podjetnikov iz poslovnega registra. Prav tako narašča razmerje med številom vpisov in aktivnimi podjetniki, tako je v letu 2009 razmerje znašalo en aktivni podjetnik na 4 vpise oziroma cca. 25 % odstotkov podjetnikov je po vpisu bilo aktivnih, medtem ko je v letu 2018 tovrstno razmerje znašalo cca. 85 % aktivnih podjetnikov od celotnega števila vpisov. Oblike prekarnega dela oziroma zaposlitve v Sloveniji se poleg samostojnega podjetništva lahko kategorizirajo na *študentsko delo, pogodbo o zaposlitvi za določen čas, agencijsko delo, podjemno pogodbo in avtorsko delo*.

Študentsko delo je v Sloveniji ena najhitrejših, najenostavnejših in za zdaj še vedno cenejša oblika zaposlitve kot pa redna zaposlitev. Delovanje študentskega dela pri nas poteka preko napotnice, izdane s strani študentskega servisa, ki prav tako opravi obdavčitev študentovega ali dijakovega dela. Po 6.b členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-13UPB), Ur. l. RS, št. 107/2006 lahko pooblaščen organizacija na podlagi koncesijske pogodbe posreduje občasna in začasna dela za vse osebe, ki so dopolnile 15 let in imajo potrdilo o šolanju oziroma dijaško potrdilo, status študenta ter udeleženci izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po programih javnega osnovnega, poklicnega, srednjega in višje strokovnega izobraževanja. Pomembne določbe, ki se navezujejo na študentsko delo iz ZDR-NPB-6 so prepoved diskriminacije pri obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, mlajših od 18 let, odškodninski odgovornosti in pomembno je upoštevati Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1B), Ur. l. RS, št. 43/2011. Pri opravljanju študentskega dela je potrebno dobro poznati elemente delovnega razmerja. Kljub temu, da se pri obravnavanju drugih pravic študentsko delo ne uvršča med delo, pri katerem se podpiše pogodba o zaposlitvi in se upoštevajo zgolj določbe o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev mlajših od 18 let ter o odškodninski odgovornosti,

elementi delovnega razmerja narekujejo, da kadar obstajajo vsi elementi, je potrebna sklenitev pogodbe o zaposlitvi po ZDR-6NPB. Kar pomeni, da se po ZDR-6NPB 13. člena v primeru obstoja elementov delovnega razmerja, delo ne sme opravljati na podlagi pogodb *civilnega prava*, medtem ko 4. člen zakona obravnava naslednje elemente delovnega razmerja, in sicer *razmerje med delavcem in delodajalcem*, pri katerem se *delavec prostovoljno vključi* v organiziran delovni proces delodajalca ter v njem *za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo* po navodilih in pod *nadzorom delodajalca* (Študentska organizacija Slovenije, 2020).

Plačilo študentskega dela od 1. aprila 2019 ne sme biti nižje od 4,89 € bruto, prav tako se pri študentskem delu plačujejo prispevki, ki se nanašajo na pokojninsko in invalidsko zavarovanje študenta v višini 15,50 %, kar pomeni, da se v primeru 60 evrov bruto zaslužka študentu nakaže 50,70 €. Poleg plačevanja prispevkov je pri študentskem delu potrebno upoštevati kriterij dohodnine dijaka ali študenta, ki narekuje, da lahko dijaka ali študenta, ki ima status in se izobražuje, starša obravnavata kot vzdrževanega družinskega člana z olajšavami za otroka. Pogoj, ki se navezuje na tovrstno obravnavo je, da dijak oziroma študent ne sme biti starejši od 26 let, mora biti rezident Republike Slovenije, imeti mora ustrezen status in ne sme preseči zneska 10.002,53€ vseh prihodkov v celotnem koledarskem letu (Digital Logic, 2019). V primeru, da dijak oziroma študent ne izpolnjuje pogojev 113. člena Zakona o dohodnini (ZDoh-29NPB), Ur. l. RS, št. 66/2019, ali se sam odloči za možnost ne uveljavitve kot vzdrževani družinski član, mora oddati napoved za odmero dohodnine. V tem primeru in pod pogojem, da je rezident Republike Slovenije dijaku oziroma študentu pripada splošna olajšava, hkrati mu pripada posebna olajšava za rezidenta in ima status v znesku 3.302,70 € na letni ravni. Primer: preseženemu znesku nad 400 € se obračuna 25 % akontacije dohodnine sproti pri obračunu. Za tovrstni primer obstaja možnost izdaje dveh napotnic za isti mesec, vsaka v višini 305 € in v skupni višini 700 €. V tem primeru študent ostane neobdavčen z dohodnino. V kolikor se med letom plačuje akontacija za nakazila nad 400 €, lahko študent odda dohodninsko napoved in bo tako dohodnino po vsej verjetnosti dobil povrnjeno (Digital logic, 2019).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se po 52. členu ZDR-1 lahko sklene v primeru, ko gre za izvrševanje dela, ki traja določen čas, in sicer nadomeščanje začasno odsotnega zaposlenega, ali če se v podjetju poveča obseg dela med sezono, ko se zaposli tujega državljan, ki ima delovno dovoljenje za določen čas; razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja. Pogodba se lahko sklene tudi za poslovodne osebe ter za tistega vodilnega zaposlenega, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima vsa pooblastila za sklepanje pravnih poslov oziroma za vse samostojne kadrovske ali organizacijske rešitve. Sklenitev obsega tudi opravljanje sezonskega dela, zajema zaposlenega, ki sklene pogodbo zaradi priprave na delo tj. usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja. Zaposlitev za določen čas obsega tudi prilagoditveno obdobje, ki se na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa izda v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu. Opravljanje javnih del

oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja podjetja, ki je v skladu z zakonom ter opravljanje in izvajanje dela, ki je projektne narave oziroma je projektno organizirano. Prav tako se delo za določen čas najpogosteje sklepa v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter ostalih tehničnih nadgradenj oziroma izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja zaposlenih. Pogodba se načeloma lahko sklene za obdobje največ 2 let, vendar je lahko sklenjenih več pogodb vistem obdobju, in sicer lahko zaposleni podpiše pogodbo za obdobje dveh let ali pa štiri pogodbe za obdobje pol leta. Pomembno pri pogodbi za določen čas z vidika delodajalca je, da ne sme skleniti ene ali več pogodb o zaposlitvi, ki se zaporedoma nanašajo na isto delovno mesto, na katerem je zaposleni že deloval v dotičnem podjetju, kjer je opravljal delo neprekinjeno dve leti. V tem primeru mora delodajalec zaposlenega zaposliti za nedoločen čas ali pa mu pogodbe ne podaljša. V primeru ne-podaljšanja pogodbe na isto delovno mesto ne sme zaposliti drugega zaposlenega. Treba je opozoriti na izjemo projektne dela, ki lahko traja več kot 2 leti – takrat je lahko to obdobje tudi daljše in traja več kot dve leti oziroma za obdobje, kolikor traja projekt. Pri pogodbah za določen čas obstaja varovalo odpravnine, ki zaposlenemu pripada v primeru, da mu delodajalec ne podaljša pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas. Osnova pri odmeri odpravnine je povprečna mesečna plača zaposlenega za polni delovni čas v zadnjih treh mesecih oziroma se nanaša na obdobje dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za obdobje, krajšega od enega leta, znaša odpravnina 1/5 osnove odmere. V primeru sklenjene pogodbe za obdobje več kot enega leta, ima zaposleni ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do sorazmernega povečanja s prejšnjim razmerjem v višini 1/12 za vsak mesec, kjer se upoštevajo le meseci nad enim letom. Odpravnino lahko ponazorimo z naslednjima primeroma, in sicer za obdobje 6 mesecev ob odmerjeni osnovi 1.000,00 € zaposleni prejme 200,00 € na podlagi izračuna, $1/5 * 1.000,00 € = 200,00 €$. Medtem ko ob enaki odmerjeni osnovi za obdobje 18 mesecev prejme 300,00 € na podlagi izračuna, $(1/5 * 1.000,00€) + (1/12 * 200,00 € * 6 mesecev) = 300,00€$. V primeru, da ima zaposleni pri delodajalcu neprekinjeno sklenjenih več pogodb, se obdobje trajanja zaposlitve šteje od dneva sklenitve prve ter do poteka zadnje pogodbe. Potrebno je poudariti, da zaposlenemu ne pripada odpravnina v primeru, da gre za nadomeščanje začasnega odsotnega zaposlenega, sezonskega dela za obdobje, krajše od treh mesecev v koledarskem letu; če gre za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v primeru da je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe politike zaposlovanja, se zaposlenega med izvajanjem dela za določen čas ali po prenehanju zaposli za nedoločen čas, in v primeru, da je zaposleni zavrnil možnost zaposlitve za nedoločen čas za delovno mesto, ki mu je bilo ponujeno s strani delodajalca (INform, pretok znanja d.o.o., 2019).

Agencijsko delo se s tristrano pogodbo, kjer delo posrednika opravlja agencija za zaposlovanje, opredeljuje kot razmerje med zaposlenim, delodajalcem in uporabnikom. Agencija za zaposlovanje igra ključno vlogo, saj standardna klasifikacija opredeljuje dejavnosti, katere opravljajo gospodarske združbe. Za tovrstne zaposlovalne dejavnosti je značilno, da se ukvarjajo

z iskanjem, nameščanjem in testiranjem osebja za druge organizirane osebe, hkrati se agencije lahko ukvarjajo s posredovanjem delovne sile drugim podjetjem. Poleg ZDR-1 je pri agencijskem delu za zaposlenega pomemben pisni dogovor, ki se sklene med delodajalcem in uporabnikom, saj zaposleni dela po navodilih in pri uporabniku, čeprav je zaposlen pri delodajalcu. Agencijski delavci so pri uporabniku deležni enakih pravic kot njegovi zaposleni, kljub temu, da so zaposleni pri delodajalcu. Ključne značilnosti pri agencijah in najemanju delavcev so opredeljene kot (ATAMA d.o.o., 2019):

- po zaposlitvi za določen ali nedoločen čas agencija napoti zaposlenega uporabniku;
- agencija je zadolžena za iskanje ustreznega zaposlenega, ki ustreza kriterijem uporabnika ali ga od njega prevzame ter pošlje na dogovorjeno delovno mesto;
- medsebojni odnos med uporabnikom in agencijo je sklenjen s pogodbo, s posebnim dogovorom pa se določijo vse pravice iz naslova zaposlitve, ki morajo biti enake pravicam zaposlenega direktno v podjetju.

Kljub temu pa po besedah Zveze svobodnih sindikatov agencijsko delo ponuja določene pasti. Opredeljujejo ga kot izjemno prekarno, negotovo, nestabilno obliko dela, ki redko sovпада z interesi zaposlenega. Kot sami navajajo pri agencijskem delu ni nobene logične, racionalne razlage, zaradi katere bi se posameznik raje zaposlil kot agencijski delavec, namesto kot redno zaposleni, če ne bi bil v to prisiljen. Najpogostejši očitki agencijskega dela so, kot navajajo, izkoriščanje poudarjanja prožnosti tovrstnega dela, ki pa v času tržnih nihanj delodajalcem ponuja hitro prilagajanje na trgu dela. Prav tako se pogosto zgodi, da določeno podjetje nima lastnega kadrovskega oddelka ter agenciji prepusti vso kadrovanje, zaposlovanje, obračun plač in podobne storitve, hkrati se agencijsko delo zabeleži kot strošek storitve in ne kot strošek dela, kar je za podjetje ugodneje. Pri agencijskem delu in delodajalcu velja omejitev, ki navaja, da število agencijskih zaposlenih pri uporabnikih ne sme presegati 25 % zaposlenih delavcev pri podjetju uporabnika. Iz omenjene omejitve so v tem primeru izvzeti zaposleni, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Prav tako so iz omejitve izvzeti delodajalci, ki zaposlujejo deset ali manj zaposlenih. Najpogosteje kršitve, ki prihajajo pri tovrstnih zaposlitvah, se v praksi izvajajo pri podaljševanju pogodb za določen čas preko obdobja dveh let. In sicer, podjetje, v katerem zaposleni opravlja določeno delo v okviru druge agencije, najame istega zaposlenega. Problematika opozarja tudi na to, da prihaja do veriženja kratkotrajnih pogodb za zaposlitev za določen čas, ki traja na primer 1 mesec. Kot opozarja Maja Breznik so se pri spremembah ureditve leta 2013 ustvarila tako imenovane luknje pri zaposlitvah za nedoločen čas za manj kakor eno leto, kar se odraža pri stroškovni privlačnosti s strani agencije, saj se je z letom 2013 uvedla pravica do odpravnine, ki krepi varstvo zaposlenih za določen čas, do katere pa zaposleni za nedoločen čas niso upravičeni. Zatorej pri agencijskem zaposlenem za nedoločen čas, ki je zaposlen manj kot eno leto, obstaja možnost, da zaradi nespoštovanja zakonodaje s strani agencije ne dobi nadomestila za čakanje na delo, ob odpovedi delovnega razmerja ne dobi

odpravnine, hkrati pa ne dobi nadomestila za brezposelnost v primeru, da je zaposlen za prekratko obdobje (ZSSS, 2019).

Podjemna pogodba ali pogodba o delu je v Obligacijskem zakoniku (OZ-1UPB), Ur. l. RS, št. 97/2007, v 619. členu opredeljena kot zaveza med podjemnikom ter naročnikom, kjer mora podjemnik opraviti določen posel ali popravilo, telesno ali umsko delo itd., medtem ko se naročnik zavezuje, da bo podjemniku storitev plačal. Pri podjemni pogodbi prav tako velja obdavčitev v okviru dohodnine, in sicer natančneje se dohodnina posameznika obračuna v okviru dohodka iz zaposlitve, saj 38. člen ZDoh-29NPB Republike Slovenije določa, da je v dohodek na podlagi pogodbenega razmerja vključen vsak posamezni dohodek za opravljeno storitev (Mercina, 2019). Pomembno pri podjemni pogodbi je držanje pravil ter rokov glede grajanja napak, saj se pravila o podjemni pogodbi lahko uporabijo prav tako za nekatere umske/intelektualne storitve, kot so izdelava spletne strani, prevajanje tujejezičnega strokovnega besedila in poslovno svetovanje. Pri tovrstnih storitvah so pravila za grajanje napak strožja, saj pri storitvah take narave težko govorimo o skritih napakah, ampak gre za očitne napake (Turk, 2017). Davčno osnovo pri podjemni pogodbi predstavlja dohodek, ki je zmanjšan v višini 10 % dohodka na podlagi normiranih stroškov. Poleg normiranih stroškov se posameznik lahko odloči za uveljavitev dejanskih stroškov prevoza in prenočitev, ki so povezani z opravljanjem storitve ali dela iz naslova podjemne pogodbe. Tovrstne stroške lahko posameznik uveljavi na podlagi ustreznih dokazil, ki spadajo v okvir ugovora zoper informativnega izračuna dohodnine. Kar zadeva izplačevalca dohodka tj. naročnika, je zavezan plačati akontacijo dohodnine v višini 25 % davčne osnove ob izplačilu dohodka. Z januarjem 2014 je pričela veljati določba ZPIZ-2, ki podjemnikom nalaga plačevanja prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer v višini 15,5 % od bruto zneska sklenjene pogodbe, medtem ko je od 1. februarja 2014 dalje določeno plačevanje prispevkov za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 % bruto zneska pogodbe. Kar zadeva naročnika, bo v primeru socialnih prispevkov s strani zdravstvenega zavarovanja, poleg dosedanjega plačevanja 8,85 % prispevka za pokojninsko zavarovanje, po novem obračunati tudi prispeval za zdravstveno zavarovanje na podlagi formule **bruto znesek pogodbe x 0,0053**. V Tabeli 3 sta prikazana primera plačevanja prispevkov na podlagi podjemnika, zavarovanega za polni delovni čas ter podjemnika, nezavarovanega za polni delovni čas, v obdobju s prvim januarjem 2014 ter obdobjem od februarja 2014 naprej (Mercina, 2019).

Tabela 3: Primerjava med zavarovanim in nezavarovanim podjetnikom za obdobje januar 2014 ter od februarja 2014 dalje

Podjemnik JE zavarovan za poln delovni čas	Januar 2014	Februar 2014 dalje
Bruto znesek	1.000,00 EUR	1.000,00 EUR
Normirani stroški (19 %)	100,00 EUR	100,00 EUR
Akontacija dohodnine (25 %)	225,00 EUR	209,10 EUR
Neto izplačilo	775,00 EUR	727,30 EUR
Prispevki prejemnika	0 EUR	63,60 EUR
Prispevki izplačevalca	343,05 EUR	343,80 EUR
Strošek izplačevalca	1.343,05 EUR	1.343,80 EUR
Podjemnik NI zavarovan za polni delovni čas	Januar 2014	Februar 2014 dalje
Bruto znesek	1.000,00 EUR	1.000,00 EUR
Normirani stroški (19 %)	100,00 EUR	100,00 EUR
Akontacija dohodnine (25 %)	186,25 EUR	170,35 EUR
Neto izplačilo	658,75 EUR	611,05 EUR
Prispevki prejemnika	155,00 EUR	218,60 EUR
Prispevki izplačevalca	343,05 EUR	343,80 EUR
Strošek izplačevalca	1.343,05 EUR	1.343,80 EUR

Vir: Mercina (2019).

Pri podjetniških pogodbah je pomembno upoštevati, da je pogodba lahko prepovedana, in sicer v primeru, ko so podani elementi delovnega razmerja v skladu z določili ZDR-6NPB, saj se (kot navaja zakon) delovno razmerje opredeljuje kot razmerje med zaposlenim in delodajalcem, v katerem se zaposleni prostovoljno vključi v delovni proces delodajalca (v zameno za plačilo) in

nepretrgano opravlja delo po navodilih in nadzoru s strani delodajalca. Torej lahko govorimo o tovrstni pogodbi kot pogodbi civilnega prava, saj se v primeru vključenosti vseh elementov zakona sklene pogodba o zaposlitvi (DATA D.O.O., 2018).

Avtorsko delo je po 5.členu Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP-3UPB), Ur. l. RS, št.59/2019 opredeljeno kot individualna stvaritev s področja književnosti, znanosti ter umetnosti, ki so izražene na kakršenkoli način v obliki govornjenih del, pisanih del, gledaliških del, koreografskih in pantomimskih del, fotografskih del, avdiovizualnih, likovnih del itd. V avtorsko delo spadajo torej vsi govori oziroma predavanja s strani govorca ali profesorja, leposlovna dela književnikov, članki novinarjev in raziskovalcev, umetnine umetnikov, načrti arhitektov itd., medtem ko pod varovano avtorsko delo ne sodijo ideje in načela, razna odkritja, uradna besedila zakonodajnega, upravnega in sodnega področja ter ljudske književne in umetniške stvaritve. Pri avtorskem delu se avtorja navaja kot fizično osebo, ki je neko delo po 5. členu ZASP-3UPB ustvarila, to pomeni, da je avtor praviloma tisti, čigar je ime, psevdonim ali znak naveden na izvirniku oziroma pri objavi dela. V praksi je poznano izkoriščanje avtorskega dela, in sicer se avtorsko delo označuje tudi kot nematerialna dobrina, ki jo je možno z določenimi postopki reproducirati v telesni obliki preko izdelave kopij, ali netelesni obliki s priobčitvijo javnosti ter predelati v novo avtorsko delo. Tovrstno udejanjenje avtorskega dela se v praksi označi za izkoriščanje avtorskega dela. Kot zaščita pred izkoriščanjem del se avtorji lahko sklicujejo na avtorsko pravico, ki je skupen izraz za številna upravičenja, pri katerih si avtorji lahko zagotovijo uresničevanje premoženjskih oziroma materialnih in osebnih oziroma moralnih interesov v zvezi z izkoriščanjem avtorskih del. Avtorske pravice se delijo na materialne avtorske pravice, ki avtorju dajejo monopol nad posameznimi oblikami, navezujoč se na izkoriščanje avtorskega dela tj. pravica do reprodukcije, pravica do javnega izvajanja določenih del itd. Avtor svoje moralne interese lahko uresniči tako, da bo ob izključitvi vseh drugih sam izkoriščal svoje delo ali pa bo za plačilo dopustil izkoriščanje svojega dela drugi osebi. Druga veja avtorskih pravic so moralne avtorske pravice, ki predstavljajo tako imenovano duhovno vez med avtorjem in njegovim delom. Moralne pravice tako avtorju zagotavljajo uresničevanje moralnih interesov v povezavi z njegovim delom, čeprav je pravico do izkoriščanja tega istega dela prenesel na drugo osebo. Torej s pomočjo moralnih avtorskih pravic lahko avtor zahteva, da se ob izdaji vsakega primerka avtorskega dela ali ob vsaki javni priobčitvi avtorskega dela navede njegovo ime, se upre skazitvi ali okrnitvi svojega dela itd. Na avtorske pravice se navezuje tudi kategorija drugih avtorskih pravic, ki so opredeljene kot pravice do premoženjskega upravičenja, katere pa niso monopolne narave, temveč zagotavljajo avtorju zgolj denarno nadomestilo. V to kategorijo spadajo sledne pravice, pravice javnega posojanja ali pravice drugih premoženjskih interesov, kot so pravice dostopa. Prav tako, ker avtorska pravica pripada avtorju na podlagi stvaritve dela, ni potreben noben postopek, da bi bilo delo avtorskopravno varovano, saj je že ob stvaritvi dela njegovo delo varovano in ima na njem avtorsko pravico, ki traja za obdobje avtorskega življenja ter 70 let po njegovi smrti. Zakon pa dopušča tudi izjeme brez plačila avtorju, in sicer je uporaba

avtorskih pravic lahko prosta, ko gre za potrebe obveščanja javnosti, za potrebe pouka itd. Prav tako je prosto reproduciranje oziroma kopiranje avtorskih del v največ treh primerkih za privatno uporabo ali znotraj javnih ustanov, kot so knjižnice, arhivi, šole, ki bodo dela uporabljala za lastno uporabo. Kot ublažitev škode na podlagi privatnega reproduciranja njihovih del je zakonsko navedeno posebno pavšalno nadomestilo, ki so ga proizvajalci oziroma uporabniki proizvodov dolžni plačati (Urad Republike Slovenije za intelektualno lastnino, 2019).

1.4 Prednosti in slabosti prekarnega dela

Gledano v celoti ima prekarno delo tako svoje prednosti kot slabosti, ki se kažejo v določenih segmentih. Tako so bistvene prednosti prekarnega dela njegova *prilagodljivost* oziroma fleksibilnost delovnika, ki omogoča zaposlenim prilagoditev potrebam družinskih in ostalih obveznosti. Tovrstna prednost je ena ključnih, ki jih delodajalci najpogosteje opisujejo, saj kot je bilo rečeno, omogoča zaposlenim opravljanja dela v obliki dopolnilnega dela oziroma lahko oseba opravlja določeno delo, vendar je zaposlen kot samozaposleni. Poleg tega lahko samozaposleni opravlja delo za svojo dobrobit ali pa opravlja delo še za nekoga drugega. Pogosto se za prekarno delo omenja nadpovprečni zaslužek, saj velja rek več kot narediš, več zaslužiš (Origo & Pagani, 2009).

Ena izmed prednosti, ki jo pogosto omenjajo študentski servisi in je namenjena študentom ter dijakom, je *izbor dela*, ki ga študentski servis nudi. Dela, ki so na voljo, lahko veljajo kot enostavna dela in vse do specializiranih del. Velik izbor del so deležni tudi samozaposleni, kateri nimajo študentskega statusa, saj le te nimajo ovir pri izbiri dela pri ustanovitvi s. p., saj lahko opravljajo več dejavnosti. Poglavitna prednost, ki se pa nanaša na brezposelne osebe, opredeljuje Zakon o urejanju trga dela (ZUTD-9NPB), Ur. l. RS, št. 75/2019, ki pravi, da lahko oseba, ki je upravičena do denarnega nadomestila za brezposelnost, medtem ko tovrstno nadomestilo prejema, hkrati opravlja prekarno delo v obliki podjemnih pogodb, preko avtorskih pogodb ali pa v oblikah redne zaposlitve za krajši delovni čas.

Med prednosti prekarnega dela uvrščamo opravljanje dela po ZDR-6NPB, ki dovoljuje že zaposlenim osebam za nedoločen čas opravljanje *dopolnilnega dela*, vendar le 8 ur tedensko s priloženim soglasjem delodajalca, pri katerem je oseba zaposlena za polni delovni čas. V primeru, da oseba opravlja dopolnilno delo po ZASP-3UPB ali OZ-1UPB, ni omejitev števila ur, saj se pogodbi nanašata na dejstvo, da naročnik na podlagi pogodbe najame izvajalca za opravljanje določenega dela, ki je lahko intelektualne narave ali gre za fizično obliko dela.

Prekarno delo pa osebam ponuja tudi negativne plati, ki jih mnogi nasprotniki navajajo kot izguba *sindikalne moči*. To zlasti velja v primerih, ko z zaposlovanjem prekarne delavcev izginja moč sindikatov v podjetjih ali pa jo slednji izgubijo v celoti. Problematika izgube tovrstne moči se prikaže v tem, da sorazmerno z njo zaposleni izgubijo pravice. Saj kot

samozaposleni, osebe niso deležne *pravic*, ki jih uživajo v celoti redno zaposleni (Rossman, 2013). Tako osebe, ki sodelujejo s podjetjem kot samozaposlene, *niso deležne nadomestil ob odsotnosti*, ki bi jih sicer v primeru redne zaposlitve (Lewchuk, de Wolff, King & Polany, 2003). Prav tako podjetja ne rada vlagajo v izobraževanje samozaposlenih, saj so mnenja, da se plača vlagati v razvoj redno zaposlenih, medtem ko večina podjetij ne vidi dolgoročne povezave z osebami, ki so pri njih zaposlene kot samozaposleni oziroma opravljajo neko storitev, ki je vezana na prekarno delo. V povezavi z izobraževanjem podjetja temu primerno zaposlujejo ter izobražujejo razvojni kader in management, medtem ko za opravljanje poklicev proizvodnih delavcev oziroma ostalo pomožno silo zaposlujejo preko prekarnih oblik dela (Keune, 2013).

Negativni vidik samozaposlitve je poleg odsotnosti rednih pravic *plačevanje prispevkov za socialno varnost*. Tako so samozaposleni primorani sami plačevati tovrstne prispevke, v katere, kot rečeno, spadajo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo ter prispevek za zaposlovanje. Prav tako je samozaposleni v primeru zaposlovanja obračunati ter plačati prispevke za delojemalce v danih rokih in na način, določen za akontacijo dohodnine s strani dohodkov, ki zajemajo plačevanje prispevkov za socialno varnost (Kušar, 2019).

1.5 Samozaposlitev v športu

V Sloveniji so samozaposleni zakonsko opredeljeni kot zasebni športni delavci, za katere velja, da je strokovni delavec v športu, ki je vpisan v razvid vseh zasebnih športnih delavcev ter tako po tem zakonu samostojno opravlja delo v športu kot svojo izključno ali dopolnilno dejavnost. Za zasebne športne delavce velja, da so izvajalci športnih programov, ki jih izvajajo v skladu s svojim temeljnim oziroma ustanovitvenim aktom ter v skladu s pravili Nacionalne panožne športne zveze. Ena izmed tovrstnih pravil narekuje, da vsak, ki deluje kot samozaposleni v športu tj. pod nazivom zasebni športni delavec, ne sme imeti več zaposlenih oziroma lahko opravlja zgolj tisto dejavnost, ki je napisana v odločbi Ministrstva za šolstvo in šport, hkrati ne sme registrirati več dejavnosti. Prav to pravilo loči poslovni ter športni svet v smislu samozaposlitve. Zakon o športu (ZŠpo-1NPB), Ur. l. RS, 29/2017 določa, da zasebni športni delavec lahko opravlja določeno delo v športu zgolj, če ima pridobljeno ustrezno izobrazbo, ki jo zahteva zakon v 48. in 49. členu. Tako 48. člen narekuje, da je strokovno izobražen delavec tisti, ki ima pridobljeno ustrezno izobrazbo po javnoveljavnem višješolskem programu, oziroma izobrazbo, ki zakonsko ustreza izobrazbi, pridobljeni na podlagi ustreznega študijskega programa prve ali druge stopnje, ki nudi kompetence na področju športa ter v skladu z merili, ki jih določi minister. Medtem ko 49. člen narekuje, da mora strokovno usposobljen delavec dopolniti najmanj 18 let, imeti najmanj srednjo poklicno izobrazbo in strokovno usposobljenost prve ali druge stopnje za športno treniranje, športno rekreacijo, šport invalidov ali šport starejših po javnoveljavnih programih usposabljanja.

Za samostojno opravljanje dela v športu mora zasebni športni delavec izpolnjevati vse pogoje 48. in 49. člena, poleg tega mora poleg dokumentacije za razvid vložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev. Tako se postopek prične z oddajo dokumentacije na Ministrstvo za šolstvo in šport, nato se je po prejemu odločbe potrebno vpisati v poslovni register Slovenije in oddati vlogo na davčni register ter prijavo za zdravstveno zavarovanje. Za boljši prikaz postopkov in razlik med zasebnim športnim delavcem ter samostojnim podjetnikom prikazuje Tabela 4.

Tabela 4: Razlike med statusoma zasebnega športnega delavca in samostojnega podjetnika

	Zasebni športni delavec	Samostojni podjetnik
<i>Postopek registracije</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Vlogo je potrebno oddati na Ministrstvo za šolstvo in šport, • po prejemu odločbe s strani Ministrstva za šolstvo in šport je potrebno oddati vlogo v davčni register ter prijavo za zdravstveno zavarovanje na ZZZS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Samostojni podjetnik lahko registrira svoje podjetje preko spletne aplikacije eVem od doma ali pa preko vstopne točke VEM, • istočasno lahko samostojni podjetnik odda podatke za vpis v poslovni register Slovenije, davčni register ter se prijavi v ustrezna socialna zavarovanja.
<i>Obseg opravljanja dejavnosti</i>	Opravlja lahko le tiste dejavnosti, ki so napisane v odločbi MŠŠ.	Opravlja in registrira lahko več različnih dejavnosti.
<i>Dodatni zaposleni</i>	Ne more imeti dodatnih zaposlenih.	Lahko ima dodatne zaposlene.
<i>Ponovno dokazovanje statusa</i>	Po določenem obdobju je potrebno na MŠŠ ponovno zaprositi za status in dokazovati izpolnjevanje pogojev.	Ne potrebuje ponovnega dokazovanja, lastnik ima podjetje dokler ga ne zapre.

Vir: Nuvolak (2015).

2 DEJAVNOSTI NOGOMETNIH TRENERJEV

2.1 Organiziranost nogometnih trenerjev

V Sloveniji je po podatkih Zavoda za šport Planica v letu 2016 delovalo 265 nogometnih trenerjev oziroma nogometnih delavcev, ki delujejo pod nazivom zasebni športni delavec. To je 17 % vseh trenerjev, saj je po zadnjih podatkih v Sloveniji registriranih 1.523 nogometnih trenerjev, ki so opravili potrebno licenčno usposabljanje pod okriljem Nogometne Zveze Slovenije¹ oziroma natančneje Zveze nogometnih trenerjev Slovenije³. Najpogostejša oblika zaposlitve nogometnih trenerjev v Sloveniji je sklepanje podjemne pogodbe, zaposlitev preko s.p.-ja oziroma s statusom zasebni športni delavec ter preko pogodbe o zaposlitvi. V točki 1.3 je bil prikazan opis določenih oblik dela v Sloveniji, spodaj pa sta prikazana primera, kako pogodbene oblike zaposlitve z izjemo zaposlitve preko zasebnega športnega delavca delujejo v slovenskem nogometu (Brajnik in drugi, 2017):

- med podjemnikom tj. trenerjem in naročnikom tj. klubom. S tovrstno pogodbo se trener zaveže, da bo opravljal določeno delo v doprinos klubu, medtem ko se klub zaveže, da bo za storitev plačal. Za sklenitev pogodbe zakon ne predpisuje nobene oblike in se lahko pogodba sklene tudi le v ustni obliki, vendar se v izogib nesporazumom z dogovorom priporoča sklenitev pogodbe tudi v pisni obliki:
- **pogodba o zaposlitvi v nogometu:** tovrstna pogodba velja za najboljšo rešitev z vidika nogometnega trenerja na podlagi njegove ureditve trenerskega statusa v klubu. Saj ta trenerju zagotavlja večjo socialno varnost ter velik del plačila s strani delodajalca, ki zajemajo zdravstveno zavarovanje in pokojninsko dobo. Vendar je po drugi strani tovrstna zaposlitvena pogodba najmanj ugodna za klub, saj ga najbolj finančno obremeni. Tako v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi del prispevkov in dohodnino plača delojemalec, in sicer zdravstveno zavarovanje 6,36 %, pokojninsko zavarovanje 15,5 %, zaposlovanje 0,14 %, starševsko varstvo 0,10 %. Medtem ko delodajalec v tem primeru poleg delno plačanih prispevkov plača še prispevek za poškodbe pri delu.

Za pridobitev naziva nogometni trener je v Sloveniji potrebno opraviti licenčna usposabljanja, ki zajemajo skupno 5 stopenj, in sicer mora vsak nogometni trener sprva opraviti licenco Trener C in na to lahko na podlagi povprečnih ocen nadaljuje vse do stopnje UEFA PRO, s katero je privilegirani voditi ekipe iz Prve Slovenske Nogometne Lige poleg rednih licenc, nogometni

Ključne organizacije v nogometu v Sloveniji

¹ Nogometna zveza Slovenije: Krovna organizacija, katere poslanstvo je skrb za razvoj in širjenje nogometa v Sloveniji, izobraževanje nogometašev, sodnikov, trenerjev in vseh ostalih strokovnih delavcev, ki sodelujejo pri razvoju športa in nogometa. Zveza v letu 2019 zajema 281 včlanjenih klubov, 1.515 ekip, 49.091 igralcev vseh kategorij, 1.523 trenerjev in 960 sodnikov (NZZS, 2019).

trener lahko pridobi začasno licenco ali administrativno licenco za vodenje ekipe. Več o tem v točki 2.2. Licenciranje nogometnih trenerjev v Sloveniji.

Poleg Nogometne zveze Slovenije je, kot je bilo omenjeno, za organiziranost nogometnih trenerjev pomembna Zveza nogometnih trenerjev Slovenije. Zveza je 21. 3. 2010 postala pravna oseba, ki je s tem pridobila status, enakovreden njihovim soustanoviteljicam Nogometne zveze Slovenije. Ustanoviteljice Zveze nogometnih trenerjev so društva oziroma združenja nogometnih trenerjev, ki delujejo na področju Medobčinske nogometne zveze². Cilj zveze je, da spremlja razvoj nogometne igre in na podlagi tega ustvari predmetnike, ki omogočajo bodočim nogometnim trenerjem spoznavanje potrebe po strokovnem izpopolnjevanju. Pri tovrstnih ciljih in zastavljenih nalogah je aktivno vključen tehnični sektor Nogometne zveze Slovenije, ki sodeluje z Zvezo nogometnih trenerjev.

2.1.1 Organiziranost nogometnih trenerjev na Hrvaškem

Položaj nogometnega trenerja na Hrvaškem po 5. členu hrvaškega Zakona o športu nogometnega trenerja opredeljuje kot fizične osebe, ki so, tako kot športniki, usposobljeni za delo v športu, managerji in uradne osebe, ki sodelujejo na športnih tekmovanjih. Vse našteje osebe so z vidika delovnopravnega položaja v športu enakovredne in se njihov položaj rešuje na podoben način. Naloge in pristojnosti trenerja opredeljuje 9. člen Zakona o športu, in sicer se opredeljuje trenerja kot osebo, ki pripravlja in izvaja trenažni proces, športno rekreacijo ali izobraževanje v športu, poleg tega mora biti trener strokovno usposobljen najmanj z nazivom prvostopenjskega trenerja v skladu s posebnim predpisom. Na Hrvaškem je delovni položaj torej urejen z Zakonom v športu (hrv. Zakon o sportu), vendar ta zakon ne vsebuje definicije, ki vsebuje kategorizacijo trenerjev kot profesionalne oziroma vrhunske trenerje. Gledano s strani analogije gre za trenerja, ki skupaj s športnikom dosega vrhunske rezultate na določenih ravneh tekmovanj, in sicer mednarodnih tekmovanjih v profesionalnem in amaterskem športu. Poleg Zakona o športu se delovnopравни položaj trenerja na Hrvaškem ureja preko Zakona o delu (hrv. Zakon o radu) in Obligacijskega zakona (hrv. Zakon o obveznim odnosima). V hrvaškem nogometu je status trenerja delno urejen s Pravilnikom o statusu trenerjev, ki je bil sprejet s strani Hrvaške nogometne zveze (hrv. Hrvatsko nogometni savez). Prav Hrvaška nogometna Zveza določa urejenost trenerskega področja z akti. Tako so na podlagi 1. člena Pravilnika nogometni trenerji razvrščeni v štiri kategorije, ki jih določata Združenje evropskih nogometnih zvez (angl. Union of European Football Associations) in Mednarodna nogometna federacija (fra. Fédération de Football Association) ter veljajo za vse nogometne zveze po svetu, medtem ko 2. člen Pravilnika loči nogometne trenerje na profesionalne in amaterske. Pravilnik prav tako nalaga obveznost zbiranja trenerskih pogodb medobčinskim nogometnim zvezam (hrv. Županijski nogometni savezi) oziroma Hrvaški nogometni zvezi na podlagi ključa organizatorja tekmovanja, saj imajo

² Medobčinska nogometna zveza: Zveza, ki zajema 9 medobčinskih zvez oziroma podzvez ter zajema tekmovanja do vključno 3. slovenske nogometne lige.

medobčinske zveze poverjena nižje ligaška tekmovanja. Drugi odstavek 7. člena Pravilnika se navezuje na pobudo Hrvaške nogometne zveze, da morajo Združenja hrvaških klubov 1. in 2. lige objaviti obrazec oziroma tipsko pogodbo o profesionalnem in amaterskem treniranju. Obrazca morata vključevati pravni minimum pravic nogometnega trenerja, ki se ne morejo zmanjšati s pogodbo, hkrati so s pravilnikom predpisani načini prenehanja veljavnosti pogodbe, in sicer se pogodba lahko razveljavi v primeru, ko (Brajnik in drugi, 2017):

- pogodba poteče;
- arbitražno sodišče Hrvaške nogometne Zveze pogodbo razveljavi ali jo prekine;
- gre za enostransko prekinitvev oziroma sporazumni dogovor.

Prav tako 10. člen Pravilnika določa, kateri pogoji morajo biti izpolnjeni v primeru, da želi trener skleniti dogovor o sodelovanju z drugim klubom pred iztekom pogodbe. Medtem ko Pravilnik v 12. členu določa, da je v primeru spora med klubom in trenerjem za reševanje tega pristojno Arbitražno sodišče Hrvaške nogometne Zveze (Brajnik in drugi, 2017).

Kar zadeva pogodb o profesionalnem treniranju, Hrvaška nogometna Zveza loči med profesionalno pogodbo in amatersko pogodbo. Pri profesionalni pogodbi lahko s klubom sklene pogodbo o profesionalnem treniranju ali pogodbo o delu, v kateri 3. člen tovrstne pogodbe določa osnovne obveznosti trenerja, ki morajo biti v skladu z nalogami naštetimi v Zakonu o športu. Tipska pogodba hkrati zajema tudi druge obveznosti trenerja do kluba, kot so pojavljanje v javnosti, nošenje klubske opreme, način izplačevanja nadomestila in kraj, kjer trener opravlja svojo dejavnost. Ob podpisu pogodbe o profesionalnem treniranju se pogodbeni stranki dogovorita o trajanju pogodbe, ki znaša višino nadomestila za opravljanje trenerskega dela. Kar zadeva socialne varnosti trenerja, je v pogodbi pomemben predvsem del, ki določa upravičenost do odškodnine v višini 25 % zneska od dneva sporazumne prekinitve pogodbe do konca trajanja pogodbe. Tovrstni odškodninski znesek trener prejme v primeru napredovanja ekipe v višji nivo tekmovanja, medtem ko trener nima ustrezne licence za vodenje ekipe na višjem nivoju tekmovanja. V primeru izpada v nižji nivo tekmovanja, ki spada v okrilje medobčinske nogometne zveze, se lahko klub odloči za enostransko prekinitvev pogodbe s trenerjem, pri čemer pa ta ni upravičen do odškodnine. Profesionalni trener se torej lahko opredeli kot fizična oseba, ki samostojno opravlja športno dejavnost in je vpisan v register športnih dejavnosti (Brajnik in drugi, 2017).

V primeru sklenitve pogodbe o amaterskem treniranju je klub obvezan – poleg izplačila plače – odvajati davke in plačati dajatve za trenerja, s katerim je bila sklenjena pogodba. Prav tako amaterska pogodba ne vsebuje posebnih klavzul, po katerih ima klub v primeru izpada v nižjo ligo pravico prekiniti pogodbo. Ne vsebuje niti subsidiarnih uporab predpisov Zakona o športu, ampak samo predpise Obligacijskega zakonika (Brajnik in drugi, 2017).

2.1.2 Organiziranost nogometnih trenerjev v Španiji

V Španiji velja, da Pravno ureditev na področju zaposlovanja v športu ureja Zakon o delavcih, ki ga dopolnjuje Kraljevi dekret, ki je namenjen ter velja za športnike in strokovne športne delavce. Zakon o delavcih vsebuje ključne elemente delovnega razmerja, ki se nanašajo na prostovoljno opravljanje dela, plačilo, odvisnost in nadarjenost delodajalca. Glede na sodno prakso in na podlagi Kraljevega dekreta v športu niso dovoljene pogodbe za določen čas, saj je delo trenerjev preveč odvisno od rezultata. Enako velja za pomočnike trenerjev, koordinatorje in fizioterapevte. V tovrstno kategorijo tako ne spadajo maserji, klubski zdravniki, skrbniki igrišča in trenerji, katerih naloga je učenje in ni tekmovalno naravnano (Brajnik in drugi, 2017).

Prekinitev delovnega razmerja profesionalnih nogometnih trenerjev je možna zgolj, če so izpolnjeni pogoji iz Zakona o delavcih ali Kraljevega dekreta. Tovrstna prekinitev je možna le, če je prekinitev sporazumna, s potekom pogodbe, smrtjo, hujšo pogodbo, z ekonomsko krizo v klubu in upokojitvijo športnika (Brajnik in drugi, 2017).

2.1.3 Organiziranost nogometnih trenerjev v Nemčiji

Za Delovno pravno razmerje v Nemčiji se splošno uporablja veljavna delovnopravna zakonodaja. Posebej navedenega zakona o športu, ki bi konkretno urejal delovnopravni položaj deležnikov v športu ne poznajo. Za športne trenerje velja, da delo opravljajo na več podlagah, in sicer je za ekipne športe značilna pogodba o zaposlitvi za določen čas, pri posamičnih športih pa so trenerji pogosto zaposleni preko naziva samostojni podjetnik ali imajo sklenjene podjemne pogodbe, ki veljajo predvsem za osebne trenerje. Za najpogostejše pogodbe, tako v amaterskem kot v profesionalnem športu, veljajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogosto za obdobje enega leta (Brajnik in drugi, 2017).

V Nemčiji velja, da elementi delovnega razmerja niso predpisani z zakonodajo, ampak so bila razvita s strani nemških sodišč, tako se za obstoj delovnega razmerja zahteva, da oseba dela na podlagi pogodbe zasebnega prava in da mora v zameno za plačilo delati po navodilih delodajalca. Tako velja, da so vsi profesionalni nogometaši po nemškem pravu delavci. Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas je določen na največ dve leti, vendar kadar obstajajo utemeljeni objektivni razlogi, se od tega lahko odstopi. Prav tako se v nemškem nogometu najpogosteje uporabljajo sukcesivne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki pa se v prihodnosti lahko prepovejo zaradi primera Müller (Brajnik in drugi, 2017).

2.1.4 Organiziranost nogometnih trenerjev na Danskem

Organiziranost delovnopravne zakonodaje na Danskem velja za eno najbolj fleksibilnih v Evropi. Za njo je značilna močna vloga sindikatov, ki se nenehno pogajajo z delodajalci o delovnih

pogojih. Ravno zato ne obstaja univerzalni pravni akt, ki pokriva splošne določbe o delu. Bistveno načelo zakonodaje je načelo t. i. flexcurrity, ki narekuje, da je zaposlene enostavno odpustiti, saj ni enotnega in univerzalnega zakona, ki ureja delovno razmerje, prekinitve delovnega razmerja, odpravnine in dolžino odpovednega roka. So pa delovna razmerja urejena z več akti, med njimi so najpomembnejši in se navezujejo tudi na trenerje (Brajnik in drugi, 2017) :

- Zakon št. 240, marec 2010: govori o delodajalčevih obveznostih o pogojih iz delovnega razmerja oziroma pogodbe, čigar bistvo je, da je dolžnost delodajalca pisno obvestiti zaposlenega o delovnih pogojih in sicer kraj dela, ime delodajalca, opis dela, začetek dela, dopust, odpoved pogodbe, delovni čas, plačilo itd. Glede na to, da zakon velja za vsako delo, ki traja več kot en mesec in se opravlja več kot 8 ur na teden, se ravno tako navezuje na trenerje, in sicer na podlagi tega, da mora delodajalec obvestiti trenerja tudi o sponzorskih pogodbah, pravicah na podobi, disciplinskih postopkih. V primeru nespoštovanja zakona je opredeljena kazenska finančna globa;
- Zakon št. 81, februar 2009: je poseben pravni akt, ki narekuje pravno razmerje med delodajalcem in zaposlenim, in sicer ureja samo razmerja zaposlenih, ki opravljajo pisarniško ali tehnično delo oziroma opravljajo nadzor dela drugih. Tovrstni zakon po besedah Evalda velja za tiste trenerje, ki koordinirajo oziroma vodijo delo drugih, na primer pomočnikov;
- Zakon št. 1177, oktober 2015: Zakon se, podobno kot zakon št. 81, nanaša na dogovor o dopustu med strankama in se odstop od določbe zakona v škodo zaposlenega ne šteje za veljavnega;
- Zakon št. 1349, december 2008: je zakon o prepovedi diskriminacije.

V Kraljevini Danski tako ne obstaja posebna standardna pogodba, pripravljena s strani Danske nogometne Zveze, katere so deležni profesionalni igralci, temveč razmerje med trenerji in klubi urejajo omenjeni delovnopравни akti, pravna načela in določbe v njihovih individualnih pogodbah. Pogost razlog odpovedi sodelovanja je neuspešnost ekipe, pri čemer se pogodba lahko prekine na dva načina. Prvič se na podlagi določb Zakona št. 81 oziroma na podlagi kršitve pogodbe. Omenjeni akti kot rečeno ne pokriva vseh trenerjev, določa pa minimalni odpovedni rok, opredeljuje utemeljitev odpovedi, kdaj ima trener pravico do nadomestila itd. Trenerju je določen enomesečni odpovedni rok oziroma trimesečni, v primeru da pride do odpovedi po šestih meseca dela v klubu s strani delodajalca. Če je bil trener zaposlen v klubu več kot eno leto, se mora odpovedi razumno utemeljiti glede na vedenje trenerja in okoliščine kluba. V primeru neupravičene odpovedi trenerju s strani kluba pripada nadomestilo, če pa trener krši pogodbo, lahko klub odpove pogodbo, ne da bi upošteval odpovedni rok, hkrati pa je klub upravičen do nadomestila za škodo, katero je trener s svojo kršitvijo povzročil. Glede nezakonite odsotnosti s treninga ali samovoljnega odhoda s treninga klubu pripada pravica do nadomestila najmanj v višini polovice mesečne plače trenerja (Brajnik in drugi, 2017).

Na Danskem je bil ustanovljen Sindikat nogometnih trenerjev, ki je prav tako član združenja zvez nogometnih trenerjev in vključuje 1.500 članov. Članom sindikata je ponujena pravna pomoč s strani sindikata. Po podatkih pravnega svetovalca Sindikata nogometnih trenerjev je velikemu delu trenerjev, predvsem tistih, ki delujejo v manjših klubih, plačilo nakazano preko navideznih stroškov, ki jih imajo z opravljanjem treningov, medtem ko samo delo trener opravlja prostovoljno. Dodatki oziroma nadomestila, ki jih nogometni klub lahko plača prostovoljnim delavcem tj. v našem primeru nogometni trener, določa danski davčni organ. V letu 2017 so mednje spadali naslednji stroški: stroški telefona in interneta, administrativni stroški, nakup in vzdrževanje športnih oblačil, delo športnega sodnika, transportni stroški, v katerem je višina odvisna od prevoznega sredstva in skupne vsote prevoženih kilometrov, dodatni stroški za obroke na enodnevnih prireditvah, ki so organizirane zunaj kraja treniranja in trajajo najmanj 5 ur ter nočitve in dnevnice. Ker plačilo stroškov ni predmet obdavčitve, se lahko opredeli plačilo nogometnih trenerjev prostovoljcev kot delo na črno. Prav zaradi tovrstne prostovoljne narave zaposlitve se pojavi problem nepredvidljivega odpuščanja brez odpovednega roka ter brez nadomestila. Za tovrstno problematiko opravljanja dela nogometnega trenerja se je opredelil tudi danski davčni organ, ki v svojih pravnih smernicah opredeljuje obrazložitev, da se za prostovoljne delavce v organizaciji, ki jim pripada povrnitev teh stroškov, štejejo predvsem trenerji sodniki in koordinatorji, prav tako pa je izpostavljeno, da se dohodek trenerjev in koordinatorjev, zaposlenih v organizacijah, obdavči po splošnih pravilih o obdavčenju plač. Tabela 5 prikazuje največjo dovoljeno višino stroškov oziroma nadomestila, ki pripada nogometnemu trenerju (Brajnik in drugi, 2017).

Tabela 5: Največja dovoljena višina stroškov oziroma nadomestil, ki pripadajo nogometnemu trenerju na Danskem

Stroški	Višina stroška/nadomestila
Stroški telefona in interneta	>315,188 €
Administrativni stroški	>187,772 €
Nakup in vzdrževanje športnih oblačil	>261,549 €
Delo športnega sodnika	>33,53 €
Transportni stroški	Odvisni od prevoznega sredstva in vsote prevoženih kilometrov

Vir: Brajnik in drugi (2017).

Po podatkih Danske nogometne Zveze ima na Danskem 2.428 trenerjev vsaj eno od licenc, potrebnih za izvajanje dela nogometnega trenerja, in sicer so na danskem veljavne licence M2, UEFA-M, UEFA C, UEFA B, UEFA A, UEFA PRO, UEFA Elite Youth A Licence. Od tega ima 617 nogometnih trenerjev licenco UEFA A in 118 UEFA PRO licenco. Danska nogometna Zveza ocenjuje, da na Danskem od 250 do 300 nogometnih trenerjev deluje na profesionalni ravni in jim delo nogometnega trenerja predstavlja izključni dohodek. Omenjeni trenerji po besedah Danske nogometne Zveze v večini niso člani Sindikata nogometnih trenerjev, temveč imajo sami dovolj veliko pogajalsko moč, da se sami pogajajo s klubi o pogojih dela. Vendar je prav zaradi tovrstnega pogajanja povsem običajno, da si pri tem tako klubi kot trenerji pomagajo z odvetniško pomočjo. Nogometni trenerji, ki sklenejo delovno razmerje, so obdavčeni po istem zakonu, kot vsi zaposleni po danski zakonodaji. Pogodbe profesionalnih nogometnih trenerjev se v praksi sklepajo za dve sezoni. V primeru, da se pogodba prekine pred iztekom sklenjenega obdobja, ima trener določen odpovedni rok oziroma je upravičen do prejema odpravnine v višini preostalih neizplačanih plač do konca dogovorjenega obdobja ali pa celo znesek, ki je višji od neizplačanih plač (Brajnik in drugi, 2017).

2.2 Licenciranje nogometnih trenerjev

Kako poteka licenciranje nogometnih trenerjev, določa 27. členov pravilnika o podeljevanju licenc in strokovnih seminarjev. Tako splošna določba tj. 1. člen narekuje, da s Pravilnikom o podeljevanju licenc in strokovnih seminarjih Zveza nogometnih trenerjev Slovenije določa pogoje in postopke za pridobitev licenc za vodenje ekip pod okriljem tekmovanj Nogometne zveze Slovenije ter Medobčinskih nogometnih zvez in vrste, način ter organizacijo strokovnih seminarjev (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Druga točka pravilnika Licence, zahtevana strokovna izobrazba in licence po vrstah tekmovanj v členih 2,3 in 4 določa vrste licenc, strokovno izobrazbo ter zahtevane licence. 2. člen se nanaša na vrste licenc, in sicer se za vodenje ekip trenerjem lahko podeli:

- **redna licenca**, ki jo trenerji lahko pridobijo pod pogoji, da zberejo letno najmanj 60 točk v skladu s pravilnikom. Oziroma jo trenerji lahko pridobijo na podlagi tega, da vplačajo za licenco UEFA PRO, PRO, UEFA A, Futsal UEFA B, Futsal C, TVB, Ž UEFA ter Ž C ali vplačajo za licenco UEFA B in C višino sredstev, izraženih v točkah. Tabela 6 prikazuje ponderirane točke za posamezno licenco. Prav tako je potrebno omeniti, da vsaka licenca prinaša različno število točk, ki jih trener lahko pridobi. Tako lahko trenerji pridobijo od 7 točk, ki zajemajo najnižje licence (Trener C, Futsal C, Ženske C), in vse do 45 točk, ki jih lahko pridobijo z licenco Trener UEFA PRO;

Tabela 6: Točkovna izraženost višine plačil za pridobitev redne licence

Licenca	Točkovna vrednost
<i>Futsal C</i>	7
<i>Futsal Uefa B</i>	11
<i>Ženske C</i>	7
<i>Ženske Uefa B</i>	11
<i>TVB</i>	11
<i>Trener C</i>	7
<i>Trener UEFA B</i>	11
<i>Trener UEFA A</i>	17
<i>Trener PRO</i>	30
<i>Trener UEFA PRO</i>	45

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

- **administrativna licenca**, ki se izda tujim trenerjem, v kolikor ne izpolnjujejo pogojev iz 10.a člena Pravilnika tj. pogojev za pridobitev redne licence. Prav tako se podeljujejo domačim trenerjem, ki niso bili aktivni v obdobju zadnjega leta ali večih let in se želijo ponovno aktivirati, vendar se tovrstna licenca, ki je bila pridobljena na tej osnovi, lahko koristi le enkrat v časovnem razponu šestih let, in sicer pod pogojem, da imajo trenerji plačano članarino za tekoče leto. Hkrati se administrativna licenca lahko podeli domačim trenerjem, ki si želijo med letom pridobiti višjo licenco od sedanje veljavne v skladu s strokovno izobrazbo ter so se udeležili ustreznih licenčnih seminarjev (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017). Tabela 7 tako prikazuje točkovno izraženost višine plačil za pridobitev administrativne licence;

Tabela 7: Točkovna izraženost višine plačil za pridobitev administrativne licence

Licenca	Točkovna vrednost
<i>Futsal C</i>	15
<i>Futsal Uefa B</i>	30
<i>Ženske C</i>	15
<i>Ženske Uefa B</i>	30
<i>TVB</i>	30
<i>Trener C</i>	15
<i>Trener UEFA B</i>	30
<i>Trener UEFA A</i>	40
<i>Trener PRO</i>	130
<i>Trener UEFA PRO</i>	160

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

- **začasne licence**, ki se trenerjem izdajo v primeru, da so v tekočem letu pridobili prvi strokovni naziv po končanih licenčnih seminarjih, so člani Društva zvezde nogometnih trenerjev, redno plačujejo članarino za tekoče leto in plačujejo višino licenčnine, kot to velja za pridobitev redne licence. Hkrati se lahko začasne licence izdajo trenerjem v primeru, da so v tekočem letu že imeli licenco in so si na podlagi opravljenih licenčnih seminarjev pridobili višji strokovni naziv. Tako za pridobitev višje licence trenerji plačajo razliko med že pridobljeno licenco ter zaproseno višjo licenco v vrednosti iz 10.a člena.

V drugi točki je potrebno upoštevati 3. člen, ki zahteva določeno stopnjo strokovne izobrazbe za pridobitev določene licence. Tako mora trener na primer za pridobitev licence Trener B imeti strokovno usposobljenost za Trener C in naziv višjega nogometnega trenerja ali diplomiranega trenerja. Tabela 8 predstavlja licence in eno izmed zahtevane strokovne usposobljenosti, ki jo po 3. členu mora imeti vsak trener za določeno stopnjo licence (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Tabela 8: Zahtevana strokovna usposobljenost za pridobitev določene licence

Licenca	Zahtevana strokovna usposobljenost
<i>Trener UEFA PRO</i>	Trener UEFA PRO
<i>Trener PRO</i>	Trener UEFA PRO, Trener PRO, višji nogometni trener, diplomirani nogometni trener
<i>Trener Uefa A</i>	Trener UEFA PRO, Trener PRO, Trener UEFA A, višji nogometni trener, diplomirani nogometni trener, trener 1. Razreda
<i>Trener UEFA B</i>	Trener UEFA PRO, Trener PRO, Trener UEFA B, Trener UEFA A, višji nogometni trener, diplomirani nogometni trener, trener prvega razreda
<i>Trener C</i>	Trener C, Trener UEFA B, Trener UEFA A, Trener PRO, Trener UEFA PRO, višji nogometni trener, diplomirani nogometni trener, inštruktor, trener mladih, višji nogometni trener, diplomiran trener
<i>Futsal UEFA B</i>	Trener Futsal UEFA B
<i>Futsal C</i>	Trener Futsal C, Trener Futsal UEFA B
<i>TV B</i>	Trener vratarjev B
<i>Ž UEFA B</i>	Trener UEFA PRO, Trener PRO, višji nogometni trener, diplomirani trener, Trener UEFA A, trener prvega razreda, trener UEFA B
<i>Ž C</i>	Trener C, Trener UEFA B, Trener UEFA A, Trener PRO, Trener UEFA PRO, višji nogometni trener, diplomirani nogometni trener, inštruktor, trener mladih, višji nogometni trener, diplomiran trener

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

Člen 4. druge točke zahteva, da so za določeno vrsto tekmovanja zahtevane določene licence. Tako za vodenje 1. Slovenske nogometne lige zahtevana licenca UEFA PRO, medtem ko je za pomočnika trenerja zahtevana stopnja minimalna stopnja TRENER PRO. Tabela 9 prikazuje vrsto tekmovanj in katera je minimalna licenca, potrebna za vodenje določene stopnje tekmovanja.

Tabela 9: Zahtevana licenca za opravljanje dela v določenem tekmovanju

Vrsta tekmovanja	Zahtevana licenca	Pomočnik trenerja
1. SNL	UEFA PRO	TRENER PRO
2. SNL	TRENER PRO	UEFA A
3. SNL	UEFA A	UEFA B
1 SML – U19	UEFA PRO	UEFA A
2 SML -U17	UEFA A	UEFA B
2.SKL – U19	UEFA B	TRENER C
SNL U-15	UEFA A	UEFA B
SŽNL	ŽUEFA A	UEFA B
SŽNL- U19, U18, U 17, U 16	UEFA B	Ž C
MNZL Č	UEFA B	TRENER C
MNZL Č	UEFA B	TRENER C
1.MNZL – U 19	TRENER C	TRENER C
SFL	FUTSAL UEFA B	FUTSAL C
SFL DO U21	FUTSAL C	FUTSAL C
SELEKTORJI REPREZENTANC	UEFA PRO (FUTSAL UEFA B)	
TRENERJI REPREZENTANC	UEFA PRO, UEFA A (ZA FUTSAL UEFA B)	
TRENERJI VRATARJEV REPREZENTANC	TV B	
TRENERJI VRATARJEV 1.,2. IN 3. SNL	TV B	
VODJA MLADINSKEGA PROGRAMA 1. SNL	UEFA PRO	
VODJA MLADINSKEGA PROGRAMA 2. IN 3. SNL	UEFA A	

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

Tretja točka pravilnika določa pogoje za pridobitev licence, tako lahko na podlagi 5. člena licenco za vodenje ekipe pridobijo samo trenerji, ki so člani Združenja nogometnih trenerjev Slovenije, so plačniki članarin pri območnih društvih ali združenjih nogometnih trenerjev ter zberejo potrebnih 60 točk iz predhodnega obdobja licenciranja. Vezano na 5. člen ter zbiranju potrebnega števila točk, 6. člen dovoljuje prenos točk, in sicer lahko licence za vodenje ekip v skladu s trenerjevo strokovno izobrazbo in ob izpolnjevanju ostalih pogojev Pravilnika pridobijo tudi trenerji, ki so zbrali 60 točk na osnovi prenosa iz obdobja zadnjih dveh let. Pri pogojih za licenciranje so prisotni prav tako izredni pogoji, ki na podlagi 7. člena Pravilnika določajo, da v kolikor trenerji ekip ob napredovanju v višje range tekmovanj ne zadovoljujejo kriterijev za pridobitev potrebne licence za glavnega trenerja, lahko prosilci v t.i. izrednem licenčnem postopku s predložitvijo ustrezne dokumentacije pridobijo zahtevano licenco za glavnega trenerja pod pogoji (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017):

- da je vodil ekipo v obdobju najmanj 6 mesecev,
- imajo eno stopnjo nižjo strokovno izobrazbo od predpisane in
- se vpiše na nadaljnje trenersko usposabljanje v prvih možnih terminih ter ga zaključi najkasneje v obdobju 2 let od pričetka šolanja.

Kar zadeva tujih trenerjev, 8. člen narekuje, da trenerji, ki niso državljani Republike Slovenije, lahko trenirajo in vodijo ekipe 1. in 2. državne lige na članskih tekmovanjih pod pogojema, da imajo UEFA PRO trenersko usposobljenost ter pridobljeno veljavno licenco UEFA PRO v državi, iz katere prihajajo. Medtem ko mora za 3. državno ligo izpolnjevati pogoje, da imajo UEFA A trenersko usposobljenost, pridobljeno veljavno licenco UEFA A v državi, iz katere prihajajo ter znanje slovenskega ali drugega jezika, ki ga razume večina igralcev. Za ostale vrste tekmovanj pa za trenerje, ki niso državljani Republike Slovenije velja, da lahko trenirajo ekipe MNZ, SFL 1. in 2. lige, mladinske ekipe in ostale ekipe pod pogoji, da izpolnjujejo pogoje 3., 4. in 10. člena Pravilnika, so pridobili strokovno izobrazbo po sprejetem učnem programu UEFE (ne velja za trenerje Futsala) in predložijo uradno javno veljavno potrdilo od ustrezno verificiranih ustanov o znanji slovenskega jezika na osnovni ravni. Skupna točka vseh tujih trenerjev je, da licence za tekočo tekmovalno sezono veljajo, če izpolnjujejo naslednje pogoje in sicer morajo biti včlanjeni v Združenje nogometnih trenerjev, plačujejo članarino ter po Pravilniku plačajo predvideno višino sredstev za pridobitev ustrezne licence.

Navezujoč na tuje trenerje Pravilnik postavlja pogoje za vodje mladinskih programov, ki niso državljani Republike Slovenije, in sicer mora vodja imeti UEFA PRO strokovno usposobljenost, pridobljeno licenco UEFA PRO v državi iz katere prihaja ter mora predložiti uradno javno veljavno potrdilo od ustrezno verificiranih ustanov o znanji slovenskega jezika na osnovni ravni. Vodje mladinskih programov morajo prav tako kot trenerji za veljavnost licence za tekoče tekmovalno obdobje biti vpisani v Združenje nogometnih trenerjev Slovenije, plačevati članarino ter izpolnjevati druge pogoje iz tega Pravilnika (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Četrta točka pravilnika se nanaša na izdajo licence in vrednost točke. Tako je v 9. členu določena prijava, izdaja licenc in čas trajanja licenc. In sicer, trenerji oziroma Društvo združenja nogometnih trenerjev za UEFA B in Trener C morajo podati zahtevo za dodelitev ustreznih licenc na uradni naslov Združenja nogometnih trenerjev. Popolne zahteve se nato s plačanimi zneski za izdajo realizirajo v 15. dneh prejema zahtevka tako, da licence posreduje komisar na Društvo združenja nogometnih trenerjev. Licence veljajo za tekmovalno sezono od 1. julija do 30. junija naslednjega leta. 10. člen se nanaša na pridobitev licenc in sicer za že zgoraj opisane vrste licenc v 3. členu za redne licence, administrativne licence in začasne licence, medtem ko pa 11. člen določa vrednost točk oziroma vrednost točke določi Upravni odbor Združenja nogometnih trenerjev Slovenije (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Peti sklop se nanaša na organizacijo, teme, število ur, termine in plačilo ter delitev stroškov strokovnih seminarjev. Tako 12. člen, ki se nanaša na organizacijo zajema organizatorje seminarjev, kot so Združenje nogometnih trenerjev Slovenije, ki organizirajo licenčne seminarje za pridobitev licenc nogometnih trenerjev od Trenerja C do UEFA PRO. Poleg Združenja nogometnih trenerjev v določenih licencah sodelujejo Komisija za mali nogomet, ki sodeluje pri pridobitvi licence Futsal C in Futsal UEFA B, Komisija za ženski nogomet, ki sodeluje pri pridobitvi licence Ž C in Ž UEFA B ter pri izpopolnjevalnih seminarjih, pri katerih je za raven Medobčinske nogometne lige odgovorno Društvo združenja nogometnih trenerjev. Medtem ko se 13. člen nanaša na teme za licenčne in izpopolnjevalne seminarje, se 14. člen nanaša na trajanje seminarjev, v sklopu obeh členov je pomembno omeniti 15. člen, ki se nanaša na izvedbo licenčnih in izpopolnjevalnih seminarjev, medtem ko vlogo odločanja le-teh ta prepušča Upravnemu odboru Zveze nogometnih trenerjev. Spodnja tabela prikazuje vrsto izpopolnjevalnih licenčnih seminarjev, določitev teme za seminar ter trajanje izpopolnjevalnih licenčnih seminarjev. Medtem ko je trajanje preostalih licenčnih seminarjev za usposabljanje podrobneje opisano v točki 2.3. Kompetence nogometnih trenerjev v Sloveniji (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017). Tabela 10 prikazuje izbor tematike ter njihovo trajanje pri izpopolnjevalnih licenčnih seminarjih.

Tabela 10: Obseg tematike in trajanja posameznih izpopolnjevalnih licenčnih seminarjev

Licence	Tema	Trajanje
<i>Trener C in UEFA B</i>	Teme za licenčne seminarje lahko predlaga Društvo združenja nogometnih trenerjev, medtem ko jih izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev. Za izbiro velja, da tri teme samostojno izbere Društvo nogometnih trenerjev, potrdi pa Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	5 ur
<i>Trener vratarjev B</i>	Teme za licenčni seminar izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	4 ure
<i>Trener UEFA A</i>	Teme za licenčni seminar izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	8 ur
<i>Trener PRO</i>	Teme za licenčni seminar izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	12 ur
<i>Trener UEFA PRO</i>	Teme za licenčni seminar izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	12 ur
<i>Futsal C in Futsal UEFA B</i>	Teme za licenčni seminar predlaga Komisija za mali nogomet, potrdi pa Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev.	5 ur
<i>Ž C in Ž UEFA B</i>	Teme za licenčni seminar predlaga Komisija za ženski nogomet, potrdi pa Upravni odbor zveze nogometnih trenerjev.	5 ur
Izpopolnjevalni seminarji		
Organizacija	Teme	Število ur
<i>Zveza nogometnih trenerjev Slovenije</i>	Teme izbere in potrdi Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	Najmanj 90 minut
<i>Društvo združenja nogometnih trenerjev</i>	Teme predlaga Društvo združenja nogometnih trenerjev, potrdi pa Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev Slovenije	
<i>Komisija za mali nogomet</i>	Teme predlaga Komisija za mali nogomet, potrdi pa Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev	

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

V sklopu preostalih členov 5. točke Pravilnika, ki določajo izvedbo seminarjev, se 16. člen nanaša na delitev in plačilo stroškov organizacije seminarjev. Tako pri licenčnih seminarjih vplačila za izdajo licenc Futsal C, Futsal UEFA B, TV B, Ž C, Ž UEFA B, UEFA A, TRENER PRO, UEFA PRO ostanejo v celoti Zvezi nogometnih trenerjev, medtem ko taista Zveza poravnava vse stroške, nastale pri izvedbi in organizaciji seminarjev. Vplačila za izdajo licenc TRENER C in UEFA B za razliko od ostalih v celoti pripadajo Društvu združenja nogometnih trenerjev, prav tako Društvo poravnava vse stroške nastale v zvezi z organizacijo in izvedbo omenjenih seminarjev (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017) .

V istem členu je pomembna delitev kotizacij, in sicer se za licenčne seminarje, kot so Futsal C, Futsal UEFA B, TV B, Ž C, in Ž UEFA B, ob prijavi vplača plačilo v višini 3 točk na tekoči račun Zveze nogometnih trenerjev. Vplačana sredstva so namenjena nabavi didaktičnih pripomočkov in stroškov, ki zajemajo organizacijo seminarjev. Kotizacija v višini 5 točk se kot prejšnja kotizacija vplača na tekoči račun Zveze nogometnih trenerjev in pa velja za licenčne seminarje UEFA A, TRENER PRO, UEFA PRO, vplačana sredstva so prav tako namenjena za nabavo didaktičnih pripomočkov in za stroške organizacije seminarjev. V tovrstni sklop za organizacijo licenčnih seminarjev za Trener C in UEFA B se nanaša plačilo kotizacije v višini 3 točk, in sicer se plačilo vplača na tekoči račun Društva združenja nogometnih trenerjev, za kar so vplačana sredstva, kot za preostali dve kotizaciji, namenjena za nabavo didaktičnih sredstev in stroškov organizaciji seminarjev. Kar zadeva izpopolnjevalnih seminarjev, se stroški izvedb in organizacij tovrstnih seminarjev na ravni Nogometne zveze Slovenije pokrivajo s strani Zveze nogometnih trenerjev Slovenije ter na ravni Medobčinske nogometne zveze s strani Društva združenja nogometnih trenerjev. Preglednejšo razdelitev stroškov celotnega obdobja izobraževanja predstavlja tabela 11 ter vsebuje naslednje parametre, in sicer Trajanje^L, ki je razdeljeno na usposabljanje za posamezno licenco, ter pogoj, ki je potreben za pristop k višji licenci. Prispevki^L, ki zajema višino prispevkov, ki so bazirana na letni ravni. ^{P*}Pogoj, ki je potreben za pristop k višji licenci ter pogoj ^{P*}S.P., ki se nanaša na športnega delavca. Pri pogojih je potrebno upoštevati, da so porazdeljeni na vrsto licence, ki jo trener v tistem obdobju pridobiva oziroma jo je pridobil (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Tabela 11: Razdelitev stroškov celotnega obdobja izobraževanja

Licenca	Trajanje ^L	Strošek licence	Dohodnina	Prispevki ^L	Članarina
<i>Trener C</i>	Usposabljanje: 1 leto	370,00€	Akontacija	^{PC} S.P.: 4.625 €	20 €
	^{PC} Pogoj: 1 leto				
<i>Trener UEFA B</i>	Usposabljanje: 1 leto	410,00 €	Akontacija	^{PB} S.P.: 4.625 €	20 €
	^{PB} Pogoj: 1 leto				
<i>Trener UEFA A</i>	Usposabljanje: 1 leto	1.100,00 €	Akontacija	^{PA} S.P.: 4.625 €	20 €
	^{PA} Pogoj: 1 leto				
<i>Trener PRO</i>	Usposabljanje: 2 leti	2.600,00 €	Akontacija	^{PPRO} S.P.: 9.250 €	20 €
	^{PPRO} Pogoj: 1 leto				
<i>Trener UEFA PRO</i>	Usposabljanje: 2 leti	1.100,00 €	Akontacija	^{UPRO} S.P.: 13.875 €	20 €
	^{UPRO1} Pogoj: 1 leto				
	^{UPRO2} Pogoj: 3 leta				
	^{UPRO345} Pogoj: 3 leta				
Skupaj stroški S.P. : 42.680€					

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

6. sklop se nanaša na udeležbo na seminarjih, pridobitve ustreznih licenc in točkovno vrednotenje aktivnosti trenerjev. 17. člen narekuje udeležbo na seminarjih, tako je za ta člen značilno, da se lahko licenčnih seminarjev za pridobitev ustreznih licenc udeležijo le strokovno usposobljeni člani Zveze nogometnih trenerjev, ki imajo plačano članarino in ob predhodni pravočasni prijavi. Po končani udeležbi vsi udeleženci po 18. členu pridobijo potrdilo o udeležbi ter predpisano število točk. Medtem ko pridobitev ustrezne licence določa 19. Člen, in sicer za udeležbo na licenčnem seminarju UEFA PRO, lahko trenerji glede na strokovno usposobljenost in izpolnjevanju vseh ostalih pogojev pridobijo licenco za UEFA PRO, Trener PRO, UEFA A, UEFA B ali Trener C. Tabela 12 prikazuje potrebne pogoje za pristop oziroma pridobitev določenih licenc (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Tabela 12: Potrebni pogoji za pristop k pridobitvi določenih licenc

Licenca	Pogoj
UEFA PRO	Trener PRO, UEFA A, UEFA B, Trener C
Trener PRO	UEFA A, UEFA B, Trener C
UEFA A	UEFA B, Trener C
UEFA B	Trener C
Futsal B	Futsal C
Ž UEFA B	Ž C
Trener vratarjev B	

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

V povezavi s preostalimi členi pri licenciranju 20. člen točkovno vrednoti aktivnosti trenerjev. In sicer se aktivnosti vrednotijo na podlagi licenčnega seminarja, izpopolnjevalnih seminarjih Zveze nogometnih trenerjev Slovenije, tujih zvez, Društva združenja nogometnih trenerjev itd. V tabeli 13 je prikazano število točk na podlagi vrste aktivnosti (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

Tabela 13: Prikaz števila točk na podlagi vrste aktivnosti

Vrsta aktivnosti	Število točk
Licenčni seminarji (velja samo eden)	50
Izpopolnjevalni seminarji ZNTS	20
Izpopolnjevalni seminarji tujih zvez – certifikat	20
Izpopolnjevalni seminarji DZNT	10
Izpopolnjevalni seminar ZNTS za mali nogomet	10
Predavanja na licenčnih in izpopolnjevalnih seminarjih – različne teme	10
Objava različnih strokovnih člankov v revijah <i>Trener</i> in <i>Naš nogomet</i>	10
Objava strokovnih člankov v tujih nogometnih revijah	20
Avtor strokovne knjige	50

Vir: Zveza nogometnih trenerjev Slovenije (2017).

7. sklop se nanaša na pritožbe na izdajo licenc in pritožbene takse. Tako se v členu 21. omogoča pritožba v osmih dneh po prejemu sklepa. Pritožbe in dokazila o plačanih pritožbenih taksah se pošljejo pisno na Zvezo nogometnih trenerjev Slovenije. 22. člen se nanaša na višino pritožbene takse in način plačila oziroma vračila, tako se pritožbene takse v vrednosti 15 točk plačujejo na tekoči račun Zveze nogometnih trenerjev Slovenije, ob ugodni rešitvi pritožbe se omogoči vrnitev pritožbene takse. 23. člen se nanaša na drugostopenjski organ, ki narekuje, da lahko Komisar za izdajo licenc popolne pritožbe posreduje Komisiji za pritožbe Zveze nogometnih trenerjev Slovenije ter 24. člen, ki določa izjemne primere, o katerih odloča Upravni odbor Zveze nogometnih trenerjev Slovenije (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

8. sklop narekuje predhodne in končne odločbe, tako 25. člen določa sprejem, in sicer podeljevanja licenc, ki na podlagi Pravilnika velja, da se ga z večino glasov sprejme skupščina Zveze nogometnih trenerjev Slovenije. 26. člen se nanaša na spremembe in dopolnitve Pravilnika

in uveljavlja spremembe po enakom postopku, kot je to veljalo pri njihovih sprejemanjih. 27. člen se nanaša na prenehanje veljavnosti, ki se nanaša na prenehanje delovanje Pravilnika (Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, 2017).

2.3 Kompetence nogometnih trenerjev v Sloveniji

Znanja nogometnih trenerjev se dandanes zelo razlikujejo, vsak trener uporablja svoje metode in ima svoj način dela bodisi z otroki bodisi s članskimi ekipami. Vendar je potrebno ločiti vloge trenerjev, saj bodo trenerji mladih imeli drugačen pristop kot članski trener. Prav tako bodo zahtevane različne kompetence glede na vodeno selekcijo.

Tako se vloga trenerja mladih navaja kot zelo družbena naloga, saj se smatra, da trener s svojim delom in zgledom vpliva tako na telesni razvoj mladih kot tudi na njihovo obnašanje in splošno duševnost. Dobrega trenerja tako lahko za veliko mladih športnikov pojmuje kot drugega očeta, kar pomeni, da mora biti trener mladih pozitivno naravnana osebnost ter tudi dober vzgojitelj in strokovnjak. Vsak trener mladih se mora zavedati, da je ena izmed glavnih odlik dobrega trenerja, da je človek. Kar se odrazi v njegovih etično moralnih kvalitetah, ki zajemajo pošten odnos do vsakega mladega, mora biti enako pravičen do vseh, natančen pri prihodih na treninge in pri delu ne uživa alkohola ter ne kadi pred otroki, ne zmerja, ne preklinja in ne žali otrok. Prav tako se ne sme preveč distancirati in ne preveč povezati s kolektivom tj. veljati mora odnos medsebojnega spoštovanja ter zaupanja med trenerjem in mladimi športniki. Za trenerja mladih velja, da se mora zanimati za probleme mladih nogometašev, predvsem za njihovo izobraževalno oziroma akademsko plat. Hkrati mora trener mladih svetovati in pomagati mladim, ne samo kot bodočim nogometašem, temveč tudi kot bodočim pravičnim in poštenim članom družbe. Sorazmerno s kompetencami usmerjanja otrok na življenjski ravni mora trener mladih biti strokovnjak in študiozen tip na svojem področju. Tako mora biti strokovno podkovan, dolgoročno se mora pripraviti na vsak trening, nenehno mora spremljati novosti v poučevanju mladih in v nogometni igri. Priporočljiva so testiranja, iz katerih naj on in otroci spremljajo napredek. Prav tako se mora pozanimati in dobro poznati tiste značilnosti starostne skupine, ki jo vadi. Pomembna je tudi vztrajnost pri odpravljanju napak, pri pohvalah naj ne skopari in naj bo zelo previden z grajami otrok, kajti nenazadnje mora biti trener tudi vzgojitelj. Hkrati mora vadbo in delo oblikovati tako, da bo pri mladih razvijal njihovo delavnost, odgovornost, disciplino, sodelovanje z drugimi, športno igranje, higienske navade, red in točen prihod na trening ter njihovo samoizpopolnjevanje (Elsner, Verdenik & Pocrnjič 1996).

Za podrobnejši pregled kompetenc trenerjev je potrebno pregledati predmetnike usposabljanja za posamično licenco. Na podlagi tega lahko na grobo ocenimo, s kakšnimi vrstami znanja je bil soočen na usposabljanjih. Gledano za nogometnega trenerja, bi moral v sklopu usposabljanja za licenco Strokovnega delavca 1 tj. Trener C pridobiti osnovna znanja iz (Nogometna zveza Slovenije, 2019a):

- seznanjanje z nogometno igro;
- seznanjanje s kakovostnim in varnim izvajanjem vadbe nogometa;
- smiselno opredeljevanje tehnike in taktike nogometne igre ter njeno umeščanje v proces vadbe nogometa;
- seznanjanje s teoretičnim in praktičnim pristopom k vadbi nogometne tehnike;
- seznanjanje s teoretičnim in praktičnim pristopom posamične ter moštvene taktike;
- poznavanje teoretične podlage in pristope kondicijske priprave in
- izvajanje ter spremljanje procesa športne vadbe.

Tako je cilj programa usposobiti kandidate za vodenje ekip mlajših selekcij tako deklet kot fantov v igralnem in tekmovalnem nogometu. Hkrati pa pridobiti kompetence, spretnosti in odgovornosti za izvajanje in spremljanje procesa športne vadbe v nogometu na podlagi različnih pojavnih oblikah nogometne igre, s ciljem pridobiti spretnosti in znanj, ohranjanja dobrega počutja in zdravja, vitalnosti ter zabave, na področju regijske nogometne zveze.

Po opravljeni licenci za strokovnega delavca 1 kandidat pridobi pravico do pristopa k licenci Strokovnega delavca 2 oziroma Trener UEFA B. Cilj tovrstnega programa je pripraviti trenerje za vodenje in usmerjanje v razvoj lastnih kompetenc in tekmovanje ženskih članskih ekip na državni ravni tekmovalja, članskih moštev, ki spadajo pod okrilje Medobčinske nogometne zveze ter moštev mlajših selekcij na državni ravni. Kompetence, katere naj bi trener pridobil z opravljeno licenco, so (Nogometna zveza Slovenije, 2019c):

- kakovostno in varno izvajanje ter spremljanje vadbe nogometa;
- poznavanje teorije nogometne igre;
- analiziranje nogometne igre;
- razumevanje teoretičnih in praktičnih pristopov k vadbi nogometne tehnike brez in z žogo;
- razumevanje teoretičnih in praktičnih pristopov posamičnih in moštvenih taktik v nogometni igri;
- poznavanje teoretične podlage in praktičnega pristopa kondicijske priprave v nogometu;
- poznavanje pravil nogometne igre;
- poznavanje dela z vratarjem;
- komunikacija s posameznikom, z ekipo ter s starši;
- načrtovanje, organiziranje, priprava ter izvajanje treninga in njegovo poročanje;
- poznavanje dopinga ter izvajanje njegove kontrole;
- načrtovanje, organiziranje, izvajanje ter spremljanje procesa športne vadbe.

Pod sklop Strokovnega delavca v športu 2 spada tudi licenca UEFA A, h kateri lahko pristopijo vsi trenerji, ki so uspešno opravili program Trener UEFA B oziroma so izvajali enoletno prakso v tem nazivu, morajo imeti najmanj 4. stopnjo izobrazbe, morajo biti člani Društva nogometnih trenerjev z aktivno licenco ter morajo voditi eno izmed ekip. Usposabljanje traja 260 ur in je

razdeljeno na 3 module ter je fokusirano predvsem na nadgradnjo znanja iz Teorije nogometa, Teorije treniranja nogometašev, Taktike, Kondicije in Pedagoške prakse. Prav tako so moduli sestavljeni z vidika samostojnega dela, ki se nanaša na (Nogometna zveza Slovenije, 2019d):

- modeliranje ekipe, ki jo trener trenira;
- teorije treniranja nogometašev;
- snemanje in lastna presoja treningov, ki jih izvajajo;
- analiziranje tekem lastne ekipe, podrobni opis treningov, sestankov ter priprava in analiza zadnjih tekem;
- prakse pri ekipah 3. Slovenske nogometne lige oziroma 1. Slovenske mladinske in kadetske ali 2. Slovenske mladinske in kadetske lige s pripisom vseh aktivnosti v tedenskem ciklusu;
- skupinska dela pod vodstvom mentorja, in sicer vodenje treningov, analize treningov, pogovori, priprave, izvedba na podlagi skupinskega srečanja.

Po uspešno opravljeni licenci za UEFA A v tretji sklop Strokovnega delavca v športu 2 spada licenca Trener PRO. Licenca, ki po končanem usposabljanju omogoča trenerjem vodenje moštev na vseh nivojih tekmovanj, razen 1. Slovenske nogometne lige in UEFA tekmovanj. Trajanje tovrstnega usposabljanja je ocenjeno na 294 ur, ki je razdeljeno na tri module in samostojno delo. Programu lahko pristopijo vsi trenerji, ki so pridobili diplomu Trener UEFA A s povprečno oceno 9 iz specialnih predmetov, kot so Teorija treniranja nogometašev, Teorije nogometa, Kondicija in taktika, ter so imeli najmanj enoletno prakso v pridobljenem strokovnem nazivu Strokovni delavec 2 – trener UEFA A s potrdilom nogometnega kluba, dnevnikom dela v zadnjem letu, pozitivno zdravniško spričevalo. Tovrstno usposabljanje je fokusirano predvsem na nadgradnjo specializiranih predmetov ter s dodajanjem novih znanj iz (Nogometna zveza Slovenije, 2019d):

- spoznavanjem teorije o regeneracije;
- spoznavanje merskih tehnik;
- fiziologije športa;
- funkcionalne anatomije;
- medicine športa tj. masaža, prva pomoč;
- etike v športu;
- management in
- organizacije ter predpisov.

Zadnji sklop usposabljanja, kot tudi zadnja raven Strokovnega delavca v športu 2, je pridobitev naziva Trener UEFA PRO s temeljnim ciljem usposobiti kandidate za vodenje moštev na vseh ravneh tekmovanj. Za pristop k usposabljanju za tovrstno licenco je potrebno opraviti usposabljanje licence Trener PRO s povprečno oceno 9 iz specialnih predmetov ter ima znanje iz tujega jezika. Prav tako je potrebno izpolnjevati pogoje iz vsaj ene točke, in sicer:

- vodenje ekipe na najmanj 15ih uradnih tekmah v 1. Slovenski nogometni ligi kot glavni trener;
- enoletne izkušnje pri vodenju ekipe 2. Slovenske nogometne lige oziroma 1. Slovenske mladinske ali kadetske lige v nazivu Trener PRO ter hkrati imeti status reprezentanta bodisi A bodisi U21 z najmanj 10. uradnimi nastopi;
- imeti tri leta izkušenj kot pomočnik v 1. Slovenski nogometni ligi v nazivu Trener PRO ter imeti hkrati status reprezentanta bodisi A ali U21 z najmanj 10. uradnimi nastopi;
- biti uspešen aktiven trener z najmanj 3-letnimi izkušnjami pri vodenju ekip v nazivu Trener PRO v 2. Slovenski nogometni ligi ali 1. Slovenski mladinski nogometni ligi s hkratnim priporočilom kluba, s katerim ima sklenjeno dolgoročno pogodbo za obdobje najmanj petih let;
- je uspešen aktiven trener z najmanj 3-letnimi izkušnjami pri vodenju ekip v nazivu Trener PRO in je deloval kot pomočnik v 1. Slovenski nogometni ligi v obdobju najmanj dveh let ter najmanj eno leto samostojnega vodenja ekipe v 2. Slovenski nogometni ligi ali 1. Slovenski mladinski ligi na podlagi priporočila kluba, s katerim ima sklenjeno dolgoročno pogodbo za obdobje najmanj petih let;
- je uspešen aktiven trener z najmanj 3-letnimi izkušnjami pri vodenju ekip pod nazivom Trener PRO, na priporočilo direktorja reprezentanc Nogometne zveze Slovenije za trenerje.

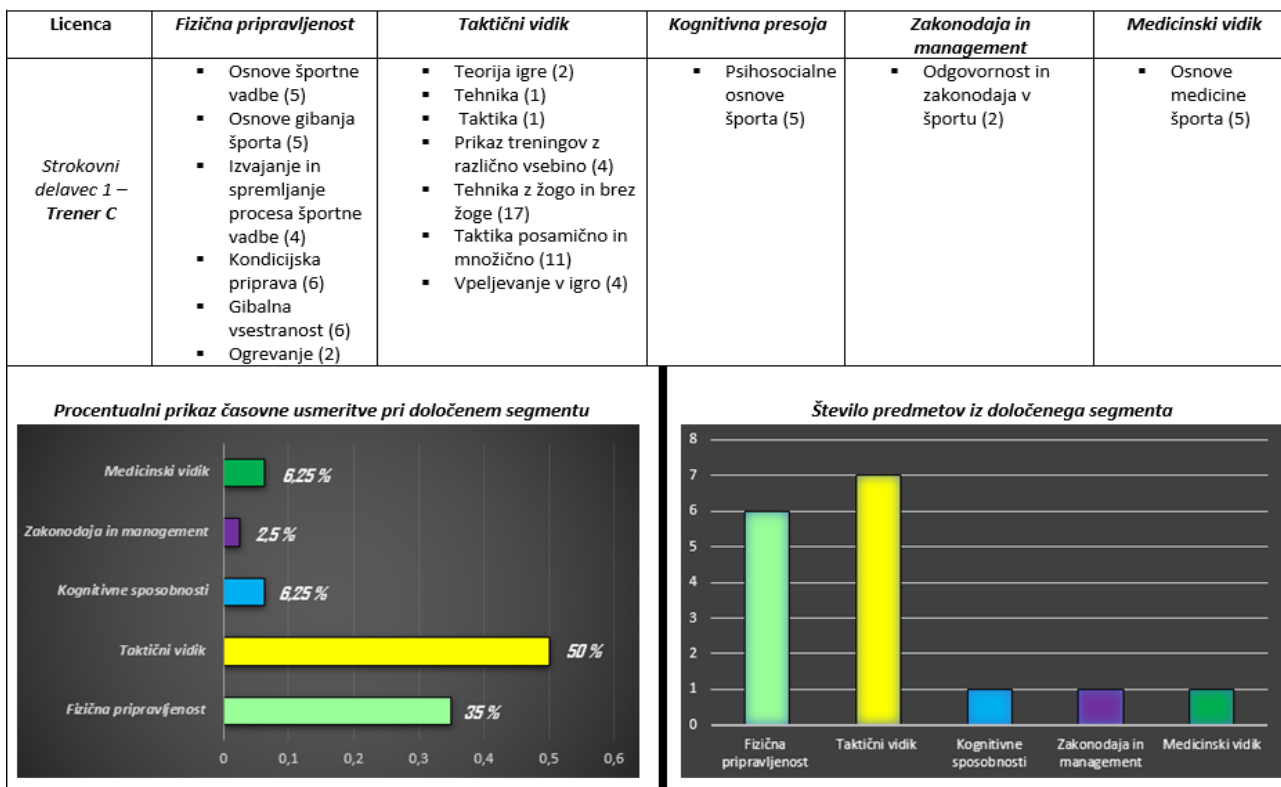
Prav tako je pri tovrstni licenci posebnost, da mora vsak kandidat opraviti šolanje in usposabljanje s podporo mentorja, ki v trenažnem procesu in na tekmah spremlja kandidata. Celoten proces je vezan na pripravo zaključnega praktičnega izpita ter pripravo in zagovor diplomske naloge. Hkrati se mora kandidat udeležiti usposabljanja UEFA študentske izmenjave (angl. UEFA Student Exchange), ki spada pod okrilje UEFA.

Trenerji skozi celoten proces pridobijo določene kompetence oziroma znanje, ki bazira s poudarkom na določenih segmentih. Spodaj je narejena krajša analiza pridobljenega znanja trenerjev do licence UEFA A, in sicer je porazdeljena na 5 segmentov, **Fizična pripravljenost**, ki zajema vse predmete usmerjene v motoriko in delovanje nogometašev pri pripravi na treningih in pripravah na tekmo. **Taktični vidik** je usmerjen na teorijo nogometa in taktično pripravo na tekme, **Kognitivne sposobnosti**, trenerjevo spoznavanje o konceptih psihologije, sociologije in etičnega obnašanja ter **Zakonodaja v nogometu**, ki se nanaša na Zakon o športu oziroma vsebuje znanje o dopingu, pravilih nogometne igre in **Medicinski vidik**, ki zajema pridobljeno znanje iz vidika anatomije in nudenju potrebnih medicinskih oprijemov pri preprečevanju poškodb. Analiza se nanaša na število ur, ki ga zajemal določen predmet pri vseh opravljenih licencah do Trener UEFA A, ter razcep, kakšne kompetence naj bi imel vsak trener pri pridobitvi posamezni licenci.

Licenca Trener C zajema skupno 80 ur predavanj in se največ pozornosti nameni Taktičnemu vidiku, kateremu se nameni 50 % učenja in zajema 7 predmetov v sklopu tovrstne licence v

skupnem trajanju 41 ur. Naslednji segment je Fizična pripravljenost, kateri se nameni 35 % učenja in priprav ter zajema 6 predmetov v skupnem trajanju 28 ur. Medicinskemu vidiku in Kognitivnim sposobnostim predmetnik nameni 6,25 % priprav in učenja ter oba segmenta imata po 1 predmet kjer posamezno oba predmeta zajemata 5 ur predavanj. Za Zakonodajo in management se v tem sklopu licenciranja nameni 2,5 % časa in zajema prav tako 1 predmet v skupnem trajanju 2 ur (Nogometna zveza Slovenije, 2019b). Slednje prikazuje slika 2, ki prikazuje grafični prikaz predmetov ter procentualni prikaz časovne usmeritve pri določenem segmentu.

Slika 2: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener C



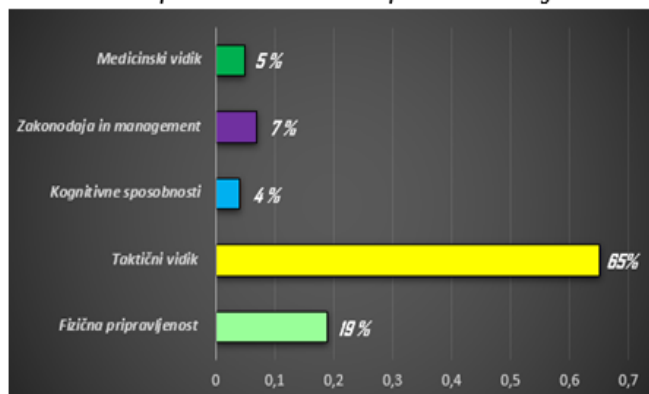
Vir: lastno delo.

Licenca Trener UEFA B zajema skupno 100 ur predavanj, ki so najbolj osredotočena na Taktični vidik, in sicer se 65 % časa nameni le temu segmentu, ki zajema v tem sklopu 10 predmetov v časovnem trajanju 65 ur. Naslednji segment se nanaša na Fizično pripravljenost, kateri se nameni 19 % časa in zajema dva predmeta v časovnem trajanju 19 ur. Sklopu Zakonodaja in management se nameni 7 % časa in zajema tri predmete v skupnem časovnem trajanju 7 ur. Medicinskemu vidiku se nameni 5 % časa in zajema en predmet v skupnem časovnem trajanju 5 ur ter Kognitivna presoja, kateri se nameni 4 % časa in zajema en predmet v skupnem časovnem trajanju 4 ur (Nogometna zveza Slovenije, 2019c). Slednje prikazuje Slika 3.

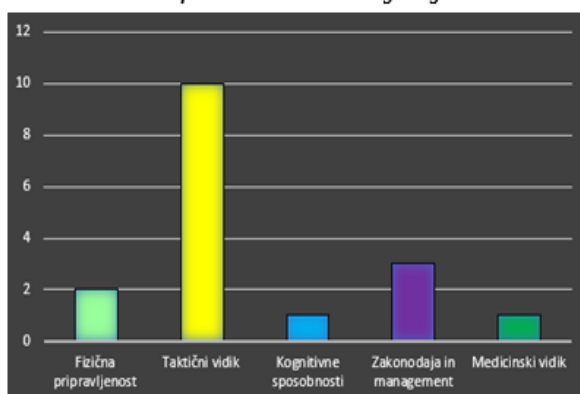
Slika 3: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener UEFA B

Licenca	Fizična pripravljenost	Taktični vidik	Kognitivna presoja	Zakonodaja in management	Medicinski vidik
Strokovni delavec 2 – Trener UEFA B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Osnove športnega treniranja (12) ▪ Kondicijska priprava (7) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza igre (4) ▪ Sistemi igre (2) ▪ Tehnika (1) ▪ Taktika (18) ▪ Pravila nogometne igre (5) ▪ Vratar (9) ▪ Priprava na trening (2) ▪ Prikaz treniranja z različno vsebino (14) ▪ Analiza tekme in tedenski načrti (5) ▪ Dokumentacija trenerja, načrti in poročila (5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psihologija (4) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizacija in upravljanje (3) ▪ Management (1) ▪ Doping v športu (3) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preventiva športnih poškodb in pretiranost (5)

Procentualni prikaz časovne usmeritve pri določenem segmentu



Število predmetov iz določenega segmenta



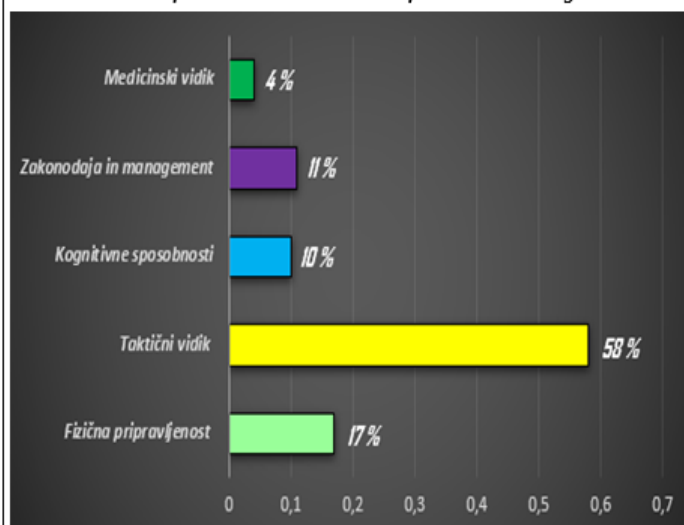
Vir: lastno delo.

Licenca Trener UEFA A je narejena na podlagi 210 ur od skupaj 260 ur iz razloga, ker v času pisanja magistrske naloge niso bila zaključena predavanja za vse predmete oziroma ni bil objavljen cel predmetnik modula. Po 210 urah so se predavanja v največjem primeru navezovala na Taktični vidik, in sicer 58 % časa, ki zajema šest predmetov v skupnem trajanju 123 ur. Sklop Fizična pripravljenost zajema 17 % časa in zajema en predmet v skupnem časovnem trajanju 36 ur. Sklop Zakonodaje in Managementa zajema 11 % časa predavanj in vsebuje štiri predmete v skupnem trajanju 23 ur. Sklop Kognitivna presoja zajema 10 % časa in vsebuje dva predmeta v skupnem trajanju 20 ur ter sklop Medicinski vidik v tovrstni licenci zajema 4 % in zajema predmet v skupnem trajanju 8 ur. Slednje v grafični obliki prikazuje Slika 4.

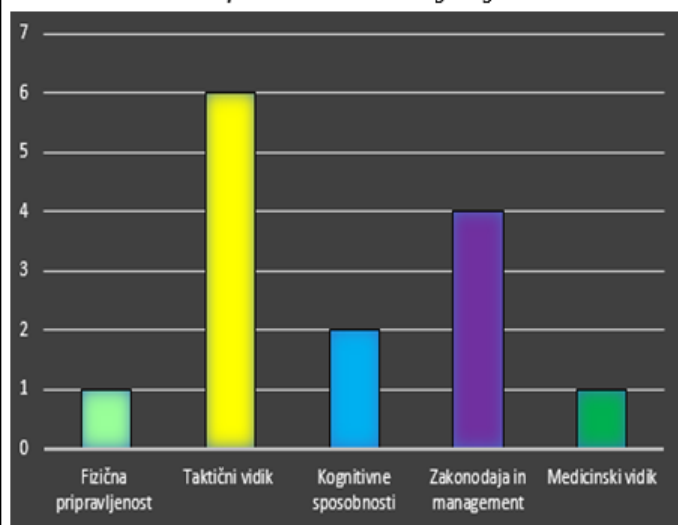
Slika 4: Grafični prikaz predmetov in pridobitev znanja z izobraževanjem Trener UEFA A

Licenca	Fizična pripravljenost	Taktični vidik	Kognitivna presoja	Zakonodaja in management	Medicinski vidik
Strokovni delavec 2 – Trener UEFA A	<ul style="list-style-type: none"> Kondicija (36) 	<ul style="list-style-type: none"> Teorija treniranja nogometa (22) Taktika (59) Pedagoška praksa (24) Teorija nogometa (13) Teorija treniranja Delo z vratarji (5) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociologija športa (10) Psihologija športa (10) 	<ul style="list-style-type: none"> Pravila nogometne igre (8) Tehnologija v nogometu (10) Organizacija in upravljanje (5) Odgovornost in zakonodaja v športu 	<ul style="list-style-type: none"> Medicina športa (8)

Procentualni prikaz časovne usmeritve pri določenem segmentu



Število predmetov iz določenega segmenta



Vir: lastno delo.

3 ANALIZA DELOVANJA SLOVENSКИH NOGOMETNIH TRENERJEV

Za približno stanje delovanja slovenskih nogometnih trenerjev v Sloveniji je bil opravljen pogovor z gospodom Matjažem Jakopičem, katerega življenjepis zajema vsestransko vključenost v slovenski nogomet. Življenjepis Jakopiča zajema njegovo profesionalno pot nogometnega igralca ter državnega reprezentanta nekdanje republike Jugoslavije, ki je igral v tako v 2. Jugoslovanski ligi za kluba Ljubljana ter Mercator, kot tudi njegovo igranje v Avstriji. Po končani nogometni karieri je Jakopič deloval kot inštruktor Medobčinske nogometne zveze pa tudi kot trener. Kot trener je bil selektor mladinske reprezentance Slovenije in trener v 1. in 2. slovenski ligi. Prav tako je bil 13 let vodja tehničnega sektorja na Nogometni zvezi Slovenije. Hkrati je potrebno omeniti, da je od leta 1990 do leta 2000 bil vodja nogometne šole Braneta Oblaka, hkrati pa je bil od leta 1989 do 2006 predsednik nogometnega kluba Ježica – kasneje Nogometni klub Faktor, ki se je prebil v prvo ligo z izključno svojimi igralci.

Po besedah Matjaža Jakopiča je bilo stanje v nekdanji republiki Jugoslaviji bistveno drugačno kar zadeva statusa nogometnih trenerjev, saj je vsakemu trenerju bila ponujena pogodba s statusom rednega zaposlenega s strani športnih zvez v občinah kot tudi možnosti zaposlitve preko državnih podjetij. Na podlagi tovrstne pogodbe je bila trenerju ponujena varnost kar zadeva urejanja pokojninskega statusa, kajti pogodba je sovpadala skupaj z delovno dobo in je bil trener naveden kot zaposleni. Vendar so dandanes tovrstne pogodbe postale t.i. delo na podlagi statusa zasebnega športnega delavca, kljub mnogim kritikam je po besedah Jakopiča delovanje na tovrstni način najbolj učinkovito ter najbolj ekonomična rešitev. Vendar to velja predvsem za trenerje članskih ekip od 2. SNL lige naprej. Kar pa zadeva trenerje mlajših selekcij – predvsem selekcij, nižjih od kadetske – je stanje povsem drugačno. Kot navajajo Jakopič ter v (Brajnik, Dušak, Fajdiga, Grmek, Hostnik, Lakner, Stare) so tovrstni trenerji primorani opravljati delo honorarno, saj je plačilo toliko nižje. Teoretično bi morali trenerji mlajših selekcij voditi največ 20 otrok na selekcijo, da bi lahko imeli optimalno kontrolo nad vsemi otroki. Vendar realno stanje prikazuje, da je večina trenerjev v mlajših selekcijah zadolžena za vodenje večjega števila otrok od optimalnega. Prav tako je potrebno poudariti, da so tovrstni trenerji otrokom kot drugi starši in je ta pedagoški vidik ter pedagoško znanje toliko bolj potrebno, kot tudi strokovna usposobljenost za vodenje otrok. Zatorej Jakopič vidi rešitev v tem, da bi bilo potrebno pridobiti najbolj usposobljene strokovnjake tj. z najvišjo licenco ter kompetenco, kot tudi s prepotrebim pedagoškim znanjem ter znanjem psihologije. Hkrati meni, da je potrebno narediti strategijo, ki bi nudila trenerjem vodenje večih selekcij oziroma večih skupin iste selekcije ter se nanašala na to, da se trenerje usposobi, da prepoznajo, kateri otrok na podlagi svojih fizičnih kompetenc lahko preide v starejšo selekcijo in ne, da se poudarja zgolj uspešnost na podlagi rezultatov. Poleg tega bi bilo potrebno spodbujati uporabo drugih športov na treningih, saj le ta vsestranskost razvije določene kompetence otrok pri njihovem razvoju. Ravno zaradi tovrstnih zahtev bi bilo potrebno trenerjem s temi kompetencami nuditi redno zaposlitev, ki se nanaša na

opravljanje dela za 8 ur in ni vezano na kratkoročno pogodbo ali pa zaposlitev preko naziva zasebni športni delavec.

Podrobnejši opis predstavljajo naslednji strokovni predlogi, ki bi po besedah Jakopiča dvignili slovenski nogomet ter ga postavili v okvir sodobnega modela in se tako posredno kot tudi neposredno dotika nogometnih trenerjev v Sloveniji. Predlogi kot sami za njihovo uresničevanje zahtevajo kvalitetno pripravo programov, projektov in strategijo, za kar je potrebno veliko znanja in poznavanja razmer, pogojev ter možnosti. Tako je bila predlagana ustanovitev neodvisnega Strokovnega sveta, ki bi zagotavljal sistemsko oblikovanje in pripravo predlaganih dokumentov, slednji bi izhajali iz nacionalnega modela igre oziroma dela. Prav tako bi svet spremljal in usmerjal izvajanje programa ter bil odgovoren predsedniku NZS, IO NZS in nogometni javnosti. Neposredno navezujoče na predloge se na delovanje nogometnih trenerjev v Sloveniji nanaša t.i. Nacionalni model igre, ki se navaja kot osnovni strokovni dokument, iz katerega izhajajo vsi ostali projekti šolanja ter razvoj slovenskega nogometa in igralcev na vseh področjih. Za sestavo in pripravo kvalitetnega Nacionalnega modela igre bi bil zadolžen Strokovni svet, ki bi ga predstavil slovenskim trenerjem v vseh starostnih kategorijah. Zahteve priprave tovrstnega Modela se nanašajo predvsem na njegovo pripravo v skladu z zahtevami današnje moderne igre in sodobnih trendov, upoštevati mora specifično naših pogojev, kulturo in možnosti. Prav tako bi Model moral postati sestavni del šolanja trenerjev od B licence dalje, hkrati bi poučevanje o modelu bilo obvezno na predavanjih vsakoletnih licenčnih seminarjev za trenerje in bi se sprejemalo v strokovnem krogu trenerjev. Torej, gledano s strani sveta, bi bila prva in najpomembnejša naloga s poudarkom na tem, da mora hkrati tudi postati temelj strokovnega dela in razvoja igralcev v naši državi, je priprava zgoraj omenjenega Nacionalnega modela igre, na podlagi katerega bi trenerji v vseh sredinah in klubih lahko razvijali igralce ter bili v pomoč pri razvoju Nogometnega modela igre. Vsebina tovrstnega modela mora vsebovati model igre, dolgoročno gledano strategijo razvijanja igralca ter sistematičen model dela, ki bi bil na voljo vsem trenerjem, da bi imeli možnost delovati sistematično ter v skladu s sposobnostjo, njihovim znanjem in možnostmi mladih igralcev na vseh področjih. Zatorej ima sama postavitve Nogometnega modela igre več pomembnih posledic za razvoj nogometne igre in igralcev, saj pomeni temelje za celotno področje razvoja, kot tudi izobraževanja igralcev, kajti Nogometni model igre omogoča bolj kvalitetno izobraževanje v vseh sredinah. Namen je, da mora tudi trenerska strategija temeljiti na modelu igre, ki je javen in dosegljiv vsem klubom in trenerjem, hkrati je pa tudi obvezen sestavni del šolanja trenerjev.

Pomemben del predloga je kultura treniranja, saj poudarja, da se nogometnega trenerja in nogometno treniranje ne smatra več za t.i. prostočasno dejavnost, temveč bi moralo biti opravljanje dela nogometnega trenerja pomemben in spoštovan del razvoja mladih, tako za nogometni kot tudi družbeni razvoj. Namen tovrstnega segmenta je vzpostavitev sodobne kulture treniranja, katere temelji bi bilo kvalitetno izobraževanje za delo z mladimi na vseh stopnjah in

filozofija razvoja igralcev, ki bi izvirala iz modela igre. Zatorej je potrebno šolati in vzgojiti inteligentne trenerje, ki bi bili sposobni vzgojiti inteligentne igralce. Cilj je torej potrebno najprej vzpostaviti na področju dela z najmlajšimi. Področje je potrebno temeljito in vsestransko obravnavati ter preveriti in nadgraditi tako v okviru šolanja kot vodenja ter vzgoje otrok od 7. do 13. leta starosti. Za uresničitev vzpostavitve oziroma nadgradnje je tako potrebno spremeniti oziroma dopolniti šolanje in izobraževanje trenerskega kadra, kot je tudi predlagano v predlogu šolanja in izobraževanja in vzpostavitvi kvalitetne strokovne mehanizme za nadzor. Pomembno je, da model igre postane izhodišče za šolanje in delo vseh trenerjev, ne glede na starostno kategorijo, v kateri delujejo. Potrebno se je zavedati, da so trenerji ključ do uspeha in razvoja mladih igralcev, vendar se pojavi problematika v usposobljenosti trenerjev pri nas, saj velja večina trenerjev z licenco C za amaterje, ki brez pravega pristopa delajo na igrišču, kar se odraža v njihovi nepripravljenosti, kot je pomanjkanje plana, nimajo izdelanega programa treninga, evidenc ter razvojnih ciljev. Tovrstno problematiko bi lahko povzročila nevpodrobno predstavljena trenerska kultura, ki bi vsakemu trenerju določala zahteve, ki izhajajo iz strokovnega znanja, pridobljene izobrazbe in sposobnosti trenerskega dela, katere je trener dolžan pri svojem delu upoštevati. Prav tako je v predlogu vzpostavljena problematika današnje kulture dela z mladimi, saj velja, da delo z mladimi pri nas v nogometu sloni na starih, zakoreninjenih osnovah pojmovanja trenerskega dela kot hobi in ne kot pedagoški poklic, ne glede na to, da mora vsak trener opraviti večletno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje. Kot rešitev v predlogu navajajo spremembo filozofije trenerjev tako, da bi se postavili standardi in zahteve za delo trenerjev v novih okvirjih nacionalnega modela dela. Tovrstni standardi bi določali t.i. odlične trenerje, ki lahko ustvarijo odlične igralce in tudi »dobre ljudi«, kar pa se mora graditi skozi vse razvojne stopnje mladih nogometašev. Tako za najmlajše potrebujemo najboljše trenerje, ki imajo poleg izobrazbe tudi interes, občutek in veselje do dela z mladimi. Prav v tem segmentu je ključno šolanje in izobraževanje trenerjev. Tako je, po besedah Jakopiča, v predlogu potrebno zagotoviti spremembo šolanja in usposabljanja trenerjev, uvesti specialna šolanja ter izobraževanja in šolanje strokovno zaostri. Predlog narekuje, da bi samo trenerji mladih z izobrazbo B in specialnim šolanjem za mlade lahko vodili in trenirali otroke od 6. do 13. leta starosti. Prav tako bi ženske in dekleške ekipe lahko trenirali samo trenerji s končanim izobraževanjem za ženski nogomet, kot tudi kondicijski trenerji, ki bi tovrstni naziv lahko pridobili zgolj z opravljenim usposabljanjem za kondicijske trenerje. Potrebno je poudariti, da bi bili programi za pridobitev nazivov mnogo strožji kot so trenutno, bili bi bolj zahtevni in dosledni, saj se le na tak način lahko zagotovi kvaliteto oziroma trenerje prisili v potrebno delo in zavzetost za pridobivanje znanja. Za boljše uvajanje trenerjev ter njihovo lažje razumevanje konceptov bi se moralo dosledno uveljaviti pripravništvo in mentorstvo, ki bi bilo kvalitetno nadgrajeno in izvajano po vsaki končani stopnji šolanja oziroma usposabljanja.

Poleg šolanja trenerjev se v predlogu navaja vključitev obveznega šolanja športnih direktorjev, ki bi poleg potrebne trenerske izobrazbe morali imeti osvojeno tudi usposabljanje za vodenje kluba

na športnem področju, če bi želeli uradno opravljati to funkcijo v sistemu licenciranja kluba. Poleg športnih direktorjev predlog navaja obvezno usposabljanje za klubske skavte, ki bi jih morala imeti vsaka nogometna šola in certificiran klub.

Statusa trenerja mladih zelo dobro opiše misel, da je »nogomet potrebno ustvarjati«. To velja predvsem za današnji čas, v katerem so znanost, izkušnje in sposobnost strokovnega dela pomembni segmenti. Prav tako nogometni trenerji in procesi nogometne vadbe ne bi smeli biti več bazirani na prostovoljstvu, ampak bi morali postati pomemben in spoštovan del razvoja mladih – tako za nogometni kot tudi družbeni razvoj. Kot lažje uveljavljanje tovrstnega koncepta investicije v nogomet ter v nogometne trenerje lahko prikažemo z idejo Korenine (angl. grassroots). V Sloveniji se tovrstni program izvaja od leta 2006, ko je bil prvič sprejet, vendar se ne izvaja v obliki, kot je bil opredeljen, temveč je pri nas imenovan Nogomet za vse in se nanaša na vso množico, medtem ko je sama ideja Korenin bazirana na temeljnih razvojih ter izvirnih dejavnosti in temelji na postavitvi jasne slike kvalitetnih temeljev vrhunskega nogometa. Torej je potrebno razdeliti nogomet na poklicni nogomet, katerega raven je ukvarjanje z nogometom kot vrhunski igralec/trener, ter temeljni nogomet, v katerega spadajo tudi nogometne šole v prvoligaških mladinskih in kadetskih ekipah. Za razvoj nogometa v Sloveniji je torej potrebno izdelati kvalitetne programe ter sistematično in strokovno delo v klubih, ki bi bil v pomoč klubom po Sloveniji ter bi na podlagi tovrstne pomoči pridobili potrebno kvaliteto igralcev. Veliko vlogo pri izvajanju ideje imajo prav nogometni trenerji, tako se je pred dvema letoma v ZNTS pričelo izvajanje programa Adut trener, ki uvaja shemo mentorjev, vendar ima izvajani program nekoliko pomanjkljivosti, predvsem pri spremljanju trenerskega dela v mlajših kategorijah po vsej državi. Tako predlog narekuje, da je v tej točki potrebno poskrbeti za trenerje, ki bodo zaključevali šolanje za usposabljanje trenerja B, A in PRO, hkrati se mora pripraviti zahteva, s katero se tem trenerjem po vsaki stopnji usposabljanja obvezno določi mentorja pri opravljanju obvezne prakse ter pripravniško dobo. Za omogočanje izvedbe obvezne prakse se je oblikovala inštruktorska služba po MNZ, ki vpliva na boljše delo, nadzor in pomoči klubom ter spremljanju igralcev, vendar se pojavi manjko pri natančni opredelitvi nalog za delo te službe, saj so postavljene preobširno in pavšalno. Za izboljšanje dela opredelitve nalog se je potrebno zavedati, da je sorazmerno temu potrebna kvaliteta treniranja, ki pa zahteva tudi temu primerno izobrazbo trenerja, ki pa jo trenerji v mlajših selekcijah povečini nimajo. Torej je potrebno postaviti tako realen kvaliteten program, ki bi bil prioriteta Inštruktorjev MNZ ter bi bil sistematičen in učinkovit, kot tudi realne cilje, da bi bilo mogoče dosegati zelene rezultate.

Kot ena izmed rešitev za pridobivanje vrhunskih igralcev se v predlogu pojavlja preoblikovanje najboljših nogometnih šol v Nogometne Akademije, ki bi ustvarjale vrhunske igralce. Temu primerno bi bilo potrebno postaviti visoke standarde, kriterije, pogoje, financiranje ter dosledno in nadzorovano izvajanje. Vendar je potrebno poudariti, da je za doseganje željene kvalitete iz te točke treba pridobiti najboljše trenerje, ki za svoje delo potrebuje najboljše pogoje, organizacije,

visoke ambicije, in vodstvo kluba, ki razume željo po delu in vlaganju v razvoj kvalitetnih mladih igralcev. Prav tako se je potrebno zavedati, da je za kvalitetno delo potrebno imeti strokovni kader, jasno vizijo razvoja igralca za prihodnost, ki v procesu vadbe lahko vodi določeno oziroma priporočljivo število otrok, in sicer 20 otrok na vadbo. Kar zadeva strokovnosti kadra je potrebno imeti dobre trenerje, ki bodo omogočili kvalitetnejšo vadbo in proces, vendar je moramo poudariti, da je za doseganje tega potrebno zagotoviti temu primerno plačilo. Tako predlog narekuje zamenjavo povprečnih trenerjev z najboljšimi, ki pa bi bili investicija za daljše obdobje, hkrati bi bilo trenerjem ponujeno sodelovanje za plačilo s polnim delovnim časom, ki bi realiziran v sklopu vsake mlajše starostne skupine.

4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Na podlagi predloga in preučitvi pridobitve znanja na podlagi licenčnega izobraževanja so v spodnjih točkah navedeni predlogi, ki bi lahko pozitivno vplivali na delovanje nogometnih trenerjev v Sloveniji. Tako sta predstavljena dva predloga, in sicer prvi s poimenovanjem Stopničasti prehod v generacijo, ki zajema postopek vključevanja otroka v starostno skupino na podlagi njegove fizične kompetence in ne starosti, ter drugi Denarni pretok od prodaje (angl. sale flow), ki s pomočjo predstavljene enačbe porazdeli denarna sredstva med vse trenerje mlajših selekcij, ki so s prodanim igralcem sodelovali.

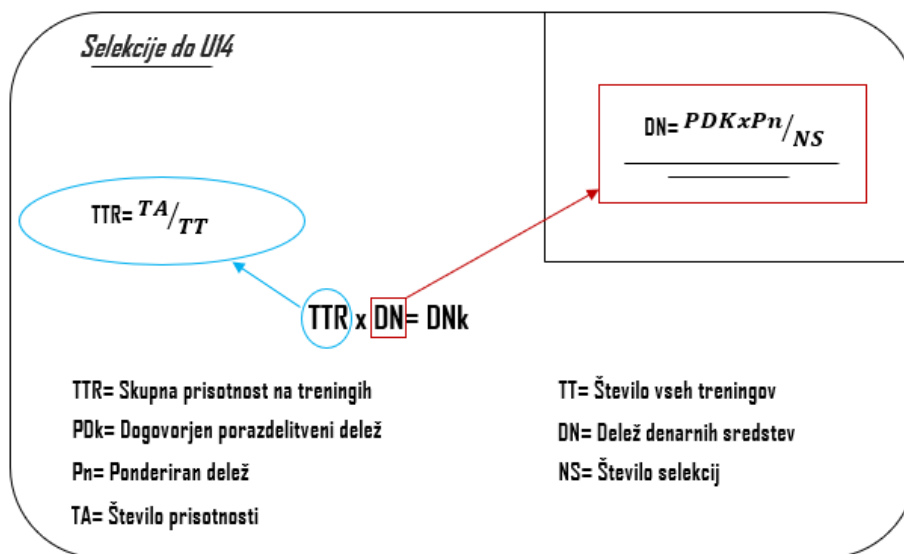
4.1 Denarni pretok (Sale flow)

Kako oceniti delo trenerja mlajših selekcij skozi prizmo ekonomske motivacije? Dandanes se ob prodaji igralcev bržkone pozabi ves trud in vloženo delo trenerjev, ki so bili z njimi ob začetku njihove kariere. Zatorej je bil cilj predloga ustvariti formulo, ki bi na podlagi ponderiranja oziroma enačbe, ki bi določala odstotek denarnih sredstev, katere bi veriga trenerjev prejela pri prodaji igralca, ter na podlagi prodaje t.i. doma vzgojenega igralca (angl. homegrown player). Formula izhaja iz želje po motiviranju trenerjev mlajših selekcij, da v tem vidijo priložnost za njihovo napredovanje pri vzgoji mladih igralcev ter poleg denarnega zaslužka preusmeriti pozornost iz tekmovalnosti v razvoj mladih igralcev ter posredno ukiniti t.i. klientizem, ki se izraža v tem, ko se posveča največ pozornosti otrokom trenerjevih prijateljev. Prav tako je potrebno poudariti, da so v formuli izključeni trenerji vratarjev in kondicijski trenerji, denarna sredstva se porazdelijo med glavnega trenerja in pomočnika oziroma med prisotne v selekciji.

Formula je sestavljena na podlagi ocene, da si vsi trenerji v verigi razdelijo dogovorjen delež od prodaje mladega igralca (PDK) s strani segmenta »doma vzgojeni igralec«. Tako formula loči dva dela, in sicer prvi del predstavlja obdobje do selekcije U14 in zajema povprečno število prisotnosti igralca na treningih (TA) ter število treningov na letni ravni (TT), kar se nanaša na spodbudo temu, da se trener posveti udeležbi treninga in ohrani kar se da veliko število mladih igralcev. Drugi del se nanaša na selekcije od U15 do U19 in poleg prisotnosti na treningih

vključuje število odigranih tekem (GP), vendar da bi se tekma štela kot odigrana (GT), morae igralec na tekmi sodelovati vsaj 10 min. Poleg obeh delov formule je potrebno vključiti število selekcij – tako se prvi del loči na 7 selekcij in drugi del na 4 selekcije. V primeru, da v nekaterih parametrih igralec odstopa in ne izpolnjuje 100 % kvote, trener, pri katerem se je zgodil manjko, pridobi toliko sredstev, kolikor je bilo odstopanja in ne dobi celotnega deleža. Prav tako je potrebno poudariti pomembnost ponderjev, in sicer je v formuli določena porazdelitev na 0,3 ter 0,7 tj. 30 % porazdelitev deleža sredstev za trenerje od U7 do U14 ter 70 % ostalim selekcijam. Tako Slika 5 predstavlja porazdelitev deleža za trenerje selekcije do U14.

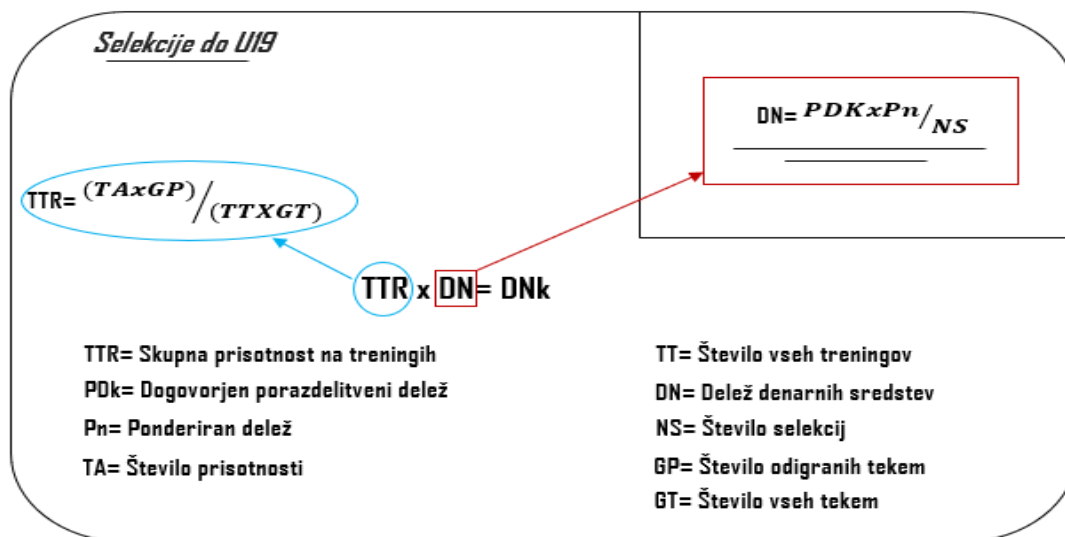
Slika 5: Enačba porazdelitve deleža prodaje igralca za selekcije do U14



Vir: lastno delo.

Medtem ko Slika 6 predstavlja porazdelitev deleža denarnih sredstev za trenerje selekcij od U15 do mladinskih selekcij.

Slika 6: Enačba porazdelitve deleža prodaje igralca za selekcije do U19



Vir: lastno delo.

Kako bi teorija enačbe delovala v praksi, prikazuje spodnji izmišljeni praktični primer prodaje članskega igralca, starega 20 let iz NK Domžale v Manchester United za 2.000.000 €, ki je svojo pot začel pri selekciji U17 NK Domžale. Klub ima podpisane pogodbe s trenerji s klavzulo 10 % porazdelitve. Tabela 14 prikazuje zabeleženo prisotnost igralca na treningih in igranja na tekmah skozi selekcije.

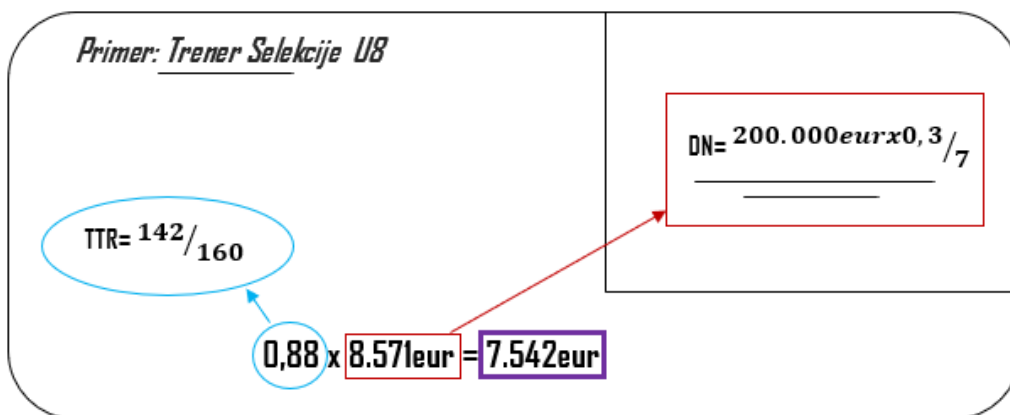
Tabela 14: Evidenca prodanega igralca v mlajših selekcijah

Selekcija	Število prisotnosti treningov znotraj selekcije	Število odigranih tekem znotraj selekcije	TTR
U8	142/160		0,88
U9	115/120		0,96
U10	134/140		0,96
U11	140/140		1
U12	155/160		0,97
U13	158/160		0,99
U14	155/160		0,97
U15	160/160	36/36	1
U17	158/160	34/36	0,93
U19	160/160	35/36	0,97

Vir: lastno delo.

Za praktičen vidik porazdelitve denarnih sredstev Slika 7 prikazuje izračun za trenerja selekcije U8 ter U17. Tako na podlagi izračuna trener selekcije U8 prejme 7.542 evrov denarnega deleža od prodaje igralca.

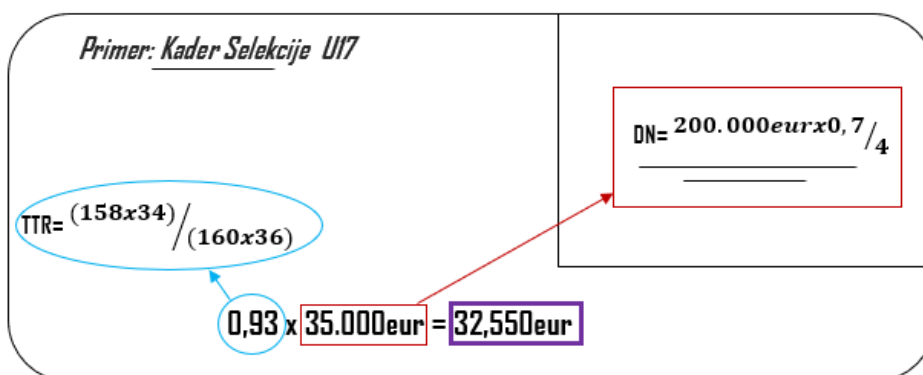
Slika 7: Primer porazdelitve deleža U8



Vir: lastno delo.

Ter na podlagi izračuna kader selekcije U17 prejme 32.550 evrov denarnega deleža od prodaje igralca, ki ga porazdeli med seboj, kar prikazuje Slika 8.

Slika 8: Primer porazdelitve deleža za kader U17



Vir: lastno delo.

Kar zadeva ostalih selekcij je njihova porazdelitev deleža prikazana v spodnji Tabeli 15. Preostanek denarnega deleža, ki ga trenerji oziroma kader ne prejme, ostane klubu, ki lahko denar dodatno re-investira v mladinski pogon, tako bi na podlagi izračuna v našem primeru re-investiralo 5.817 €, ki bi jih lahko klub namenil za organizacijo priprav za mladinske selekcije oziroma prijave na mednarodna tekmovanja.

Tabela 15: Porazdelitev denarnega deleža med selekcije

<i>Selekcija</i>	<i>Število prisotnosti treningov znotraj selekcije</i>	<i>Število odigranih tekem znotraj selekcije</i>	<i>TTR</i>	<i>DNk</i>	<i>Preostanek DNk</i>
U8	142/160		0,88	7.542eur	1.029eur
U9	115/120		0,96	8.228eur	343eur
U10	134/140		0,96	8.228eur	343eur
U11	140/140		1	8.571eur	0eur
U12	155/160		0,97	8.313eur	258eur
U13	158/160		0,99	8.485eur	86eur
U14	155/160		0,97	8.313eur	258eur
U15	160/160	36/36	1	35.000eur	0eur
U17	158/160	34/36	0,93	32.550eur	2.450eur
U19	160/160	35/36	0,97	33.950eur	1.050eur
<i>Preostanek za dodatno možnost re-investiranja v mladinski pogon</i>					<i>5.817eur</i>

Vir: lastno delo.

4.2 Stopničasti prehod v generacijo

Idejna zasnova temelji na podlagi spremljanja razvoja otroka tako na fizični kot tudi na osebnosti ravni, vključujejo pa tudi strokovnjake z določenimi kompetencami za vodenje določene selekcije ter ocena njihovih plačil. Ideja zajema strokovno analizo fizičnih kompetenc, ki bi določale, kdaj lahko otrok prestopi v višjo selekcijo s poudarkom na tem, da se otroka, ki ne more napredovati, ne zaničuje ter se mu omogoči igrati v nižji selekciji kljub njegovi starosti. Cilj, ki se nanaša na otroke, je prehod v starejše kategorije na podlagi fizičnega razvoja in ne na podlagi svojih let, kar bi določal t. i. »Arrow Scale Measurement« ali krajše ASM. Kot primer lahko navedemo dva otroka, otrok A in otrok B, stara 10 let. Otrok A je visok 1.40 centimetrov ter tehta 40 kilogramov, z ocenjenim koeficientom 5,6, medtem ko je otrok B visok 1.10 centimetrov ter tehta 25 kilogramov, z ocenjenim koeficientom 2,25. Tako na podlagi koeficienta otrok A napreduje v višjo starostno kategorijo, medtem ko otrok B ostane v isti selekciji do prekoračitve predpisanega koeficienta. Poleg tega bi določene meritve omogočale trenerjem vpogled, kateri otroci imajo težave s težo, ter bi jim na podlagi svojega znanja ter sodelovanja s starši uredili njihov prehranski načrt.

Poleg meritve bi bilo potrebno oceniti talent in vsestranskost otroka, čemur bi botrovale ocene strokovnjakov, trenerjev, katerih metode bi prispevale k uspešnemu razvoju otroka, s poudarkom na osebnosti in življenjski rasti otroka s spremljanjem njegovega nogometnega razvoja. Ravno zaradi tovrstnih zahtev bi za sprožitev te ideje bila potrebna nova strategija na zvezi, ki bi bila

nagnjena k temu, da so trenerji v nižjih selekcijah tisti najbolj usposobljeni, ki sorazmerno pridobijo višja plačila. Prav tako bi en trener imel več selekcij v manjšem številu otrok za lažje spremljanje ter vodenje določenih parametrov evidence. Celotni skupek parametrov in načel je v tem primeru poimenovano »Teaching Steps« oziroma krajše TS in bi bili porazdeljeni v tri pomembne kategorije **Pedagoško-andragoška znanja**, ki bi zajemala osnove pravilnega odnosa do otrok ter usmerjanja v otrokovo osebno rast. Tako bi v tovrstni kategoriji bile vključene zahtevane kompetence, ki določajo Skupna načela za učiteljeve kompetence. Zahtevane bi bile lastnosti trenerjev, da poleg učenja otrok izobražujejo tudi sebe, poleg tega bi se od trenerjev zahtevala nenehna želja po ustvarjanju novih strategij učenja otrok. Prav tako trener predstavlja drugega starša, zato mora njegova avtoriteta stremeti k temu, da ima pristen, human in demokratičen odnos do otrok (CEDEFOP, 2009). Pod tovrstno kategorijo znanja je potrebno vključiti tudi predmetno-specifične kompetence, ki so pomembne za izvajanje gibalne oziroma športne aktivnosti. Pod tovrstne aktivnosti spadajo naslednja poznavanja (Krušič, 2016):

- telesni in gibalni razvoj otrok;
- anatomija in fiziologija otrok;
- usposobljenost načrtovanja športnih aktivnosti;
- usposobljenost načrtovanja obremenitve učencev pri različnih športnih vsebinah in na različnih razvojnih stopnjah;
- usposobljenost za uporabo različnih učnih metod in učnih oblik pri različnih vsebinah in na različnih razvojnih ravneh;
- poznavanje učnega načrta za šport ter posameznih športnih prvin;
- vključevanje zdravstveno opravičenih otrok ter otrok s posebnimi potrebami;
- nudenje prve pomoči pri poškodbah;
- reševanje konfliktov;
- usposobljenost svetovanja staršem, kar zadeva aktivnega preživljanja prostega časa v krogu družine.

Inovativnost, ki se ne nanaša zgolj na odkrivanje novih načinov treniranja preko ustvarjalnih in interaktivnih iger. Inovativnost je treba otrokom prikazati oziroma jih naučiti. Gledano s strani psihološkega aspekta, je to ena izmed življenjsko dolgih sposobnosti, ki jo lahko drugače imenujemo tudi sistematična kreativnost. Naša kategorija bi se osredotočala predvsem na to, da je otroke že v zgodnji fazi življenja potrebno seznaniti s tovrstno sposobnostjo, ki jim lahko prav pride tako na športnih igriščih kot tudi izven. Tako lahko to kategorijo razdelimo na manjše podkategorije, ki vključujejo:

- **enačenje inovacije z ostalimi veščinami:** trener se mora osredotočiti na to, da ne postavlja t.i. umetnih preprek, ki se prepogosto prikažejo ob tem, ko otroci mislijo, da je to talent

oziroma večšina, ki jo imajo le določeni otroci. Trener mora prav te prepreke z različnimi igrami odpraviti ter hkrati spodbujati inovativnost pri otrocih;

- **vključevanje otrok v nove metode treningov:** inovativnost se danes enači z odkrivanjem nečesa novega, vendar t.i. inovativni patenti ne pomenijo nujno uspešno inovacijo. Kar zadeva otrok je velik uspeh, da otroci samo odkrijejo nekaj, kar je že odkrito. Da bi otroci lažje inovativno razmišljali, jih je sprva potrebno vključiti v razvoj procesa treningov, saj bodo tako razumeli sedanji koncept ter na podlagi tega prišli do inovativnih idej, ki bi spodbudile njihov razvoj;
- **inovacija različnih situacij:** učenje in spodbujanje otrok, da prikažejo svojo inovativnost preko različnih kanalov, kot so pisanje poezij, opravljanje domačih nalog, samostojno oblačenje in priprava torbe za trening;
- **ločiti med inovativnostjo ter večino reševanja problemov:** naučiti otroke kdaj uporabiti svojo inovativnost na igrišču in ne zgolj na podlagi slabega rezultata, ki bi spremenil inovativnost v reševanje problema. Podkategorija torej stremi k temu, da otroci kljub slabšemu rezultatu ne izgubijo želje in volje po novih idejah na igrišču;
- **postaviti zgled:** trener mora otrokom predstavljati zgled ter postaviti primer kako inovativno pristopiti v določenih situacijah. Prav tako morajo tovrstnim načelom slediti tudi starši, saj so oni ključnega pomena pri vzgoji otrok.

Združevanje pomeni pri treningih vključevati druge športe, predvsem pri otrocih od 7 do 10 leta. Kategorija združevanja bi se torej nanašala na vključevanje drugih športov na treningih oziroma iger, ki vključujejo pravila ostalih športov. Gre torej za mešanje med ostalimi športi z nogometom. Primeri tovrstnih športov so:

- nogo-tenis (nogomet + tenis);
- »nogorokomet« (gol se lahko doseže z nogo ali roko);
- hokomet (hokej + nogomet).

Prav tako bi tistim trenerjem, ki so vodje več mlajših selekcij, bila ponujena redna zaposlitev ter najvišje plačilo tj. degradirano sorazmerje v primerjavi z višjimi selekcijami. Tovrstno sorazmerje bi lahko razdelili v štiri kategorije, in sicer bi Kategorija A vključevala trenerje z najvišjim pedagoškim, psihološkim, trenerskim znanjem z določeno stopnjo izobrazbe ter bi vodili selekcije od U7 do U10. Sorazmerno s Kategorijo A bi delovala Kategorija B, ki bi se osredotočala na iste segmente kot predhodna kategorija, s tem, da bi trenerji vodili selekcije od U11 do U14, kjer bi še bolj do izraza prišlo njihovo pedagoško znanje. Prav tako bi bilo ključno sodelovanje med trenerjem iz Kategorije A ter trenerjem iz Kategorije B, saj bi trenerja skupaj gradila temelje obnašanja in preko igre privajala otroke na treninge ter delo trenerja Kategorije C, predvsem to velja za trenerja Kategorije B. Kategorija C bi tako vključevala trenerja z višjim psihološkim ter trenerskim znanjem, saj prevzema otroke, ki se počasi začenjajo privajati na

višje nivoje treningov tj. selekciji U15 ter Kadetov. Kategorija D zajema trenerja z visokim trenerskim znanjem ter tudi psihološkim – v smislu motiviranja igralcev. Poleg vodenja selekcije Mladincev bi bilo pomembno, da se trener Kategorije D redno vključuje na treninge članske ekipe. Kategorija E vključuje trenerja članske ekipe, katerega ključno znanje bi bilo trenersko in taktično vodenje ekipe, ključno bi bilo sodelovanje s trenerji Kategorije C ter Kategorije D, saj bi se vzpostavile strategije treningov, ki bi ustrezale sistemu članske ekipe.

SKLEP

Kot zaključek lahko navedemo, da prekarno delo v Sloveniji lahko predstavlja določene prednosti pri poslih, kjer je možno vključiti več dejavnosti hkrati in uspešno pokrivajo potrebne dajatve, hkrati nudi mlajšim večji izbor dela, kar prikazuje zaposlitev preko študentskih servisov. Kot bistveno prednost prekarnega dela lahko navedemo njegovo prilagodljivost, ki se nanaša predvsem na razporejanje delovnega časa in tudi prostega časa. Prav tako je takšno delo v Sloveniji dokaj pogosta oblika dopolnilnega dela, ki nudi možnost 8 ur tedenskega dela ob soglasju delodajalca. Gledano splošno ima prekarno delo tudi veliko negativnih plati, ki se izkažejo predvsem pri pomanjkanju pravic, ki jih uživajo redno zaposleni. Tovrstne pravice lahko znatno vplivajo tudi na psihološko stanje prekarnega delavca, saj ne uživa nadomestil ob odsotnosti, kar se pozna pri zaslužku. Prav tako je ključnega pomena plačevanje prispevkov, ki jih mora vsak samozaposleni plačevati s strani fizične osebe, hkrati pa mora obračunati in plačati prispevke za delojemalce.

Kar zadeva samozaposlitve v športu, je problematika toliko večja. Kot zasebni športni delavec ne sme opravljati več dejavnosti hkrati, temveč zgolj dejavnost, ki jo je prijavil na Ministrstvo za šolstvo in šport. Prav tako kot prekarni delavci tudi športni trenerji niso deležni varnosti ob odsotnosti in, kar predstavlja še večjo problematiko, so poleg nižjega plačila tudi odvisni od rezultatov svoje ekipe. Zasebnega športnega delavca lahko tako predstavimo kot osebo, ki je deležna pritiska tako s strani rezultatov, ne odsotnosti, kot tudi s strani staršev v mlajših selekcijah. Prav trenerje v mlajših selekcijah lahko označimo kot najbolj kritične, saj jih večina deluje v sklopu honorarnega delavca in trenerstvo ni njegova primarna zaposlitev. Namen naloge je bil tako poleg preučitve prekarnega dela tudi odkriti najbolj kritični subjekt in podati rešitev, ne samo za zasebnega športnega delavca, temveč tudi predlog za razvoj otrok v nogometu.

Tako sta bili podani dve rešitvi, ki se posredno in neposredno navezujeta na finančno izboljšanje nogometnih trenerjev. Prav tako se obe nanašata na trenerje mlajših selekcij, ki morajo predstavljati vzor otroku in imeti najvišje strokovne kompetence ter izobrazbo. Tako se prvi predlog nanaša na sposobnost trenerja in to prav na prvi stopnji trenerske licence tj. Trener C, ki je bila do sedaj dostopna vsem, ne glede na njihovo formalno izobrazbo in kompetence. Ravno pri kompetencah in izobrazbi je potrebno poudariti prepoznavanje določenih segmentov, ki so nujno pomembni za pravilen razvoj otroka, bodisi karierno kot tudi osebno. Prvi predlog se

prav tako nanaša na izpodbijanje napredovanja otroka v višjo selekcijo na podlagi njegove starosti. Trener mora pravilno oceniti njegove fizične kompetence in tako lahko otrok napreduje v višjo selekcijo na podlagi tovrstne ocene in ne preko rasti. Kar zadeva drugega predloga, je stvar kompleksnejša glede na samo izvedbo, vendar ni nemogoča, in se nanaša na sorazmerno porazdelitev denarnih sredstev od prodaje »doma vzgojenih igralcev«. Enačba, ki bi ponudila tovrstno sorazmerno porazdelitev, »nagrajuje« trenerje za njihovo delo z otroki, ki so jih uspešno pripeljali do določenih selekcij in nato do članske ekipe, iz katere so prestopili v močnejši klub. Kot je bilo navedeno, je eden izmed ciljev predloga, da se ukine klientizem oziroma igranje preko poznanstev in bi bili trenerji posredno primorani spremeniti način dela tako, da obdržijo večje število otrok, in s tem pripraviti otroke za določeno selekcijo. Pri obeh predlogih in tudi za uspešno delovanje trenerjev je nujna vključitev in medsebojno sodelovanje tako Nogometne zveze Slovenije kot tudi Zveze nogometnih trenerjev oziroma sindikata nogometnih trenerjev, saj v nalogi spoznamo, da so prav ti subjekti ključnega pomena za pravilno iskanje rešitev na področjih delovanja nogometnih trenerjev, ki pa neposredno in posredno vplivajo na razvoj slovenskega nogometa.

LITERATURA IN VIRI

1. ATAMA d. o. o. (2019). *Zagotavljanje delavcev ali agencijsko delo*. Pridobljeno 11. novembra 2019 iz <http://atama.si/S4110/D22918/Zagotavljanje+delavcev+ali+agencijsko+delo+++1.+del>
2. Brajnik, R., Dušak, M., Fajdiga, M., Grmek, K., Hostnik, J., Lakner, J. & Stare, K. (2017). *Problematika delovnopravnega položaja športnih trenerjev s poudarkom na nogometu*. Ljubljana: Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije
3. CEDEFOP. (2009). *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training
4. Čeferin, R., Poler, M. & Milosavljević, M. (2017). Prekarno delo novinarjev kot grožnja izražanja: odgovornost državnih oblasti. *Javnost – The Public*, 24(1), 48–49.
5. DATA d. o. o. (2018). *Podjemna pogodba ni oblika zaposlitve* [objava v blogu]. Pridobljeno 12. novembra 2019 iz <https://data.si/blog/2018/12/05/podjemna-pogodba-ni-oblika-zaposlitve/>
6. Digital Logic. (2019). *Študentsko delo – obdavčitev 2019 s primerom*. Pridobljeno 14. januarja 2019 iz <https://www.digiracunovodja.si/studentsko-delo.html>
7. Društvo nogometnih trenerjev. (2019). *Trenerji*. Pridobljeno 13. decembra 2019 iz <http://dntoz-ljubljana.si/category/trenerji/>
8. Elsner, B., Verdenik, Z., Elsner, B. & Pocrnjčič, M. (1996). *Trener C. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije*.

9. Fortuna, M. (2019, 3. januar). Zavod mladi podjetnik. *Dohodninska lestvica in davčne olajšave*. Pridobljeno 12. novembra iz <https://mladipodjetnik.si/podjetniskikoticek/racunovodstvo/dohodninska-lestvica-in-davcne-olajsave>
10. Finančni urad Republike Slovenije. (2019). *Osnove za plačilo ter zneski prispevkov za socialno varnost*. Ljubljana: Finančni urad Republike Slovenije.
11. INform, pretok znanja d. o. o. (2019) *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*. Pridobljeno 12. decembra 2019 iz <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=pogodba-o-zaposlitvi-za-dolocen-cas>
12. Jaklič, A. (2016). *Učinek prehoda iz zaposlitve v samozaposlitev ali prekarno delo na kakovost življenja, dohodek in zdravje starejših* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
13. Jakopič, M. (2019). *Predlogi za spremembo in napredek slovenskega nogometa* (interno gradivo). Ljubljana: Interno gradivo
14. Kanjuo Mrčela, A. & Ignjatović, M., (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela : Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3), 351–358.
15. Keune, M. (2013). Trade union responses to precarious work in seven European Countries. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 59–78.
16. Krušič, M. (2016). *Kompetence učiteljev za izvajanje športne aktivnosti v podaljšanem bivanju* (magistrsko delo). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
17. Kušar, P. (2019, 9. december). *Prispevki za socialno varnost samozaposlenih*. Pridobljeno 19. decembra 2019 iz <http://novice.najdi.si/predogled/novica/6b94c49efd53dcb2ae698bc7a49d6ff2/Mladipodjetnik-si/Gospodarstvo/Prispevki-za-socialno-varnost-samozaposlenih-september-2016>
18. Lewchuk, W., de Wolff A., King, A. & Polanyi, M. (2003). From job Strain to Employment Strain: Health Effects on Precarious Employment. *Just Labour*, 3, 23–35.
19. Mercina, J. (2019, 11. julij). Zavod mladi podjetnik *Podjemna ali avtorska pogodba?* Pridobljeno 12. novembra 2019 iz spletnega naslova <https://mladipodjetnik.si/podjetniskikoticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba>
20. Nogometna zveza Slovenije. (2019a). *Razpis 2019 Trener C*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.
21. Nogometna zveza Slovenije. (2019b). *Predmetnik licence TRENER C*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.
22. Nogometna zveza Slovenije. (2019c). *Predmetnik licence TRENER B*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.
23. Nogometna zveza Slovenije. (2019d). *Razpis 2019 – trener UEFA PRO Strokovni delavec v športu 2*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.
24. Nogometna Zveza Slovenije. (brez datuma). *Predstavitev NZS*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.

25. Origo, F. & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 547–555
26. Radio televizija Slovenije. (2019, 6. maj). *Oddaja Tednik*. Pridobljeno 8. maja 2019 iz spletnega naslova <https://4d.rtv slo.si/arhiv/tednik/174613234>
27. Nuvolak. (2015). *Razlike med statusom zasebnega športnega delavca in s.p.* Pridobljeno 12. decembra 2019 iz <http://www.mikrobiz.net/baza-znanja/iskalnik/categoryID=137/searchString=>
28. Rossman, P. (2013). Establishing rights in the disposable jobs regime. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 23–40.
29. Študentska organizacija Slovenije (2020). *Pravna varnost študentskega dela / elementi delovnega razmerja*. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
30. Turk, B. (2017, 28. julij). Zavdo mladi podjetnik. *Pasti podjetne pogodbe*. Pridobljeno 12. novembra 2019 iz <https://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/pasti-podjemne-pogodbe>
31. Urad Republike Slovenije za intelektualno lastnino. (2019). *Avtorska pravica*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za intelektualno lastnino.
32. Vidmar, A. (2007). *Socialne značilnosti športne kariere mladih slovenskih nogometašev* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za šport.
33. Zveza nogometnih trenerjev Slovenije. (2017). *Pravilnik o podeljevanju licenc in strokovnih seminarjev*. Brdo pri Kranju: Nogometna zveza Slovenije.

PRILOGA

Priloga 1: Vprašanja pri pogovoru 18.10.2020 Ljubljana

Pozdravljeni g. Jakopič. Sprva se Vam zahvaljujem, ker ste si vzeli čas ter mi ponudili možnost opravljanja intervjuja z vami. Kot sva že govorila po telefonu, moja tema vključuje samozaposlitev v športu. Zato me zanima, kaj o tej temi menite vi, kakšno je bilo stanje, ko ste vi aktivno sodelovali v nogometu?

Osredotočil bi se na predpostavko, ko ste omenili optimalno število otrok na trenerja. Ter pedagoški vidik, ki ga omenjate. Lahko poveste kako bi se to lahko uredilo pri nas?

Torej rešitev vidite v novem modelu igre? Mi lahko zaupate več o tej strategiji?

Če sem prav razumel, ste sestavili dokument predlogov za Nogometno Zvezo? Bi obstajala možnost vključitve predlogov v magistrsko nalogo?