

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA
VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA UČINKOV PREKARNEGA DELA NA DELAVCE,
PODJETJA IN DRŽAVO**

Ljubljana, september 2016

ŽIGA DEBELJAK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Žiga Debeljak, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analiza učinkov prekarne delo na delavce, podjetja in državo, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Alenko Slavec

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 _____

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PREKARNO DELO.....	2
1.1 Definicija prekarne delo	2
1.2 Zakonodaja.....	4
1.3 Prekarne oblike zaposlitve	6
1.3.1 Zaposlitev za določen čas	7
1.3.2 Agencijsko delo	7
1.3.3 Študentsko delo	8
1.3.4 Pogodbeno delo	8
1.3.5 Avtorsko delo	9
1.3.6 Samostojni podjetniki	9
1.3.7 Delo na črno.....	9
1.4 Težave prekarne delo.....	10
1.5 Prednosti prekarne delo	11
1.6 Deležniki	12
1.6.1 Podjetja	12
1.6.2 Država.....	12
1.6.3 Zaposleni	13
1.7 Prekarne delo v Sloveniji skozi številke.....	14
2 ANALIZA UČINKOV PREKARNEGA DELA NA DELAVCE, PODJETJA IN DRŽAVO.....	15
2.1 Namen in cilji raziskave ter raziskovalna vprašanja.....	15
2.2 Raziskovalne metode	16
2.3 Analiza in interpretacija rezultatov	16
2.3.1 Značilnosti prekarne delavcev.....	16
2.3.2 Prekarne delo in podjetja.....	20
2.3.3 Prekarne delo in država	21
2.4 Ugotovitve in predlogi	22

SKLEP..... 23

LITERATURA IN VIRI..... 26

PRILOGE

KAZALO TABEL

Tabela 1: Aktivno prebivalstvo v Sloveniji v obdobju od 2010 do 2014 v tisočih.....14

Tabela 2: Anketna in registrirana brezposelnost v Sloveniji od 2010 do 2014 v %.....15

Tabela 3: Prispevki za različne oblike zaposlitve v Sloveniji v letu 2016 v %.....20

UVOD

Nestanovitno gospodarsko okolje, visoko obdavčeno delo in toga delovna zakonodaja so dejavniki, ki v trenutnih časih poslovnega okolja od podjetij zahtevajo iskanje učinkovitejših metod zaposlovanja. Podjetja se zavedajo, da si s trenutno delovno zakonodajo in trenutnimi potrebami po številu zaposlenih ne morejo več privoščiti zaposlovanja za nedoločen čas v takem številu, kot so si ga v preteklosti. Zato nekatera podjetja ponujajo netradicionalne različne oblike zaposlovanja in tem oblikam pravimo prekarno delo.

Prekarno delo predstavlja v današnji družbi vse večji problem, saj ne vpliva samo na prekarne delavce, ampak zaradi svoje razširjenosti vpliva na celotno družbo. Prekarna dela, kot jih v nadaljevanju opisujem, predstavljajo v današnjih dneh eno najbolj razširjenih oblik zaposlovanja, še zlasti to velja za podjetja, ki še niso prisotna na trgu dlje časa. Vse to pa vpliva na različne deležnike.

Namen zaključne strokovne naloge z naslovom »Analiza učinkov prekarne dela na delavce, podjetja in državo« je predstaviti perečo problematiko prekarne dela z vidika delavcev, podjetij in države. Z njo želim informirati prve iskalce zaposlitve o prednostih in izzivih prekarne dela ter predlagati ukrepe na ravni podjetij in države za izboljšanje stanja na trgu dela. Raziskovalna vprašanja zaključne strokovne naloge so:

- Ali podjetja izkoriščajo dano situacijo na trgu delovne sile ali pa je to posledica trenutnega poslovnega okolja?
- Ali prekarno delo v času študija predstavlja prednost v bodoče?
- Kako se spopada država s prekarim delom?
- Kaj prekarim delavcem pomeni prekarno delo?

V zaključni strokovni nalogi zasledujem več ciljev. Prvi cilj je pregled domače in tuje literature na področju prekarne dela. Drugi cilj je izvedba raziskave učinkov prekarne dela na ravni prekarne delavce, hkrati pa pridobiti mnenje delodajalcev in predstavnikov države, kaj je prekarno delo in zakaj do njega prihaja. Raziskava učinkov prekarne dela je narejena s pomočjo ankete in z intervjuji. Vidik delodajalcev je narejen na podlagi intervjujev, vidik delavcev na podlagi anket in intervjujev, vidik države pa na podlagi intervjuja. Tretji cilj zaključne strokovne naloge pa je predlagati rešitve, podati odgovore na zastavljena vprašanja in spodbuditi pristojne organe za ukrepanje, saj je na njih, da zaščitijo svoje državljane pred izkoriščanjem na tak način. Poslovno okolje je potrebno narediti bolj prijazno in s tem spodbuditi podjetja k vzpostavitvi boljših delovnih pogojev za delavce.

Področja raziskovanja opredeljujem glede na deležnike in posamezne oblike prekarne dela ter kako to vpliva na njih. Tako opredeljujem tri skupine deležnikov. To so delavci, podjetja in država, ki predstavljajo pomembne deležnike poslovnega okolja podjetja. Pri

posameznem deležniku raziskujem razloge, zakaj do tega prihaja, vpliv prekarnega dela na posameznega deležnika in kaj se da narediti za preprečitev nadaljnjega takega početja.

Za zaključno strokovno nalogo uporabljam opisno oz. deskriptivno metodo z analizo različne domače in tuje literature. Pri raziskovalnem delu si pomagam s sekundarnimi podatki, dodajam pa tudi primarne podatke, ki sem jih zbral z anketo in intervjuji. Podatke, zbrane na tak način, predstavljam v obliki tabel.

Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz dveh delov. V prvem delu zaključne strokovne naloge, ki je sestavljena iz šestih sklopov, predstavljam s pomočjo tuje literature, kaj pravzaprav je prekarno delo in kako se je razvilo. V naslednjem delu opisujem zakonodajo, ki ureja trg dela in kako le-ta vpliva na prekarno delo. Temu sledi opis posameznih oblik prekarnega dela ter težave in prednosti prekarnega dela. Kot zadnji sklop prvega dela zaključne strokovne naloge predstavljam deležnike, na katere vpliva prekarno delo. V empiričnem delu zaključne strokovne naloge, ki predstavlja tako drugi sklop, si pomagam z že zbranimi podatki, večina pa je zbrana z intervjuji in anketami. Podatke, zbrane na ta način, predstavljam v obliki tabel. Na podlagi tega sem opravil analizo in tako interpretiral dobljene rezultate, za katere sem podal ugotovitve in priporočila za iskalce prve zaposlitve na trgu delovne sile in predloge za državo, kako naj omeji prekarno delo.

1 PREKARNO DELO

1.1 Definicija prekarnega dela

Trg dela se je v razvitih državah v zadnjih štiridesetih letih močno spremenil. Spremenili so se delovni pogoji, pojavili so se novi. Tako govorimo o zmanjšanju dela za polni delovni čas in nedoločen čas. Z razvojem informacijsko-telekomunikacijskih tehnologij so se pojavile čisto nove oblike dela: delo na daljavo, delo za krajši delovni čas, delo na več delovnih mestih, delo po potrebi, samozaposlitev, delavci na vpoklic in agencijsko delo. Ne glede na to da so take oblike že obstajale v preteklosti, predvsem delo po potrebi, so se te z razcvetom informacijsko-telekomunikacijskih tehnologij pojavile v množičnem številu. S pojavom novih oblik zaposlovanja, ki jih označujemo kot netipične oblike zaposlitve, pa so se pojavile tudi spremembe po potrebi delovne sile, predhodno zaposleni za polni delovni čas so postali za podjetja predragi ter tako nepotrebni. Netipične oblike zaposlitve ali z drugim izrazom prekarno delo so posledica neoliberalnega kapitalizma ekonomskega gibanja v 70-ih letih prejšnjega stoletja, ko je bila tendenca, da sta rast in razvoj podjetja odvisna od konkurenčnosti. Za to so storili vse, da je podjetje ostalo konkurenčno in da bi se še naprej razvijalo. Zagovorniki neoliberalnega kapitalizma so zagovarjali in hkrati spodbujali bolj ohlapno delovno zakonodajo, saj naj bi prožna delovna zakonodaja omogočala podjetjem, da se lažje prilagajajo potrebam na trgu. Neoliberalistični model kapitalizma zagovarja zmanjševanje posegov vlade v samo poslovanje podjetij, saj bo trg s povpraševanjem in ponudbo prevzel na svoja ramena potrebo po zadostitvi razmer na trgu. Kot posledica tega so se razvili globalni prekarni delavci, ki so

postali nova kasta ljudi in prevzeli vso odgovornost na svoja ramena, saj jim glede na oblike zaposlitev noben zakon ne ureja pridobljenih pravic, ki so jih izborili delavski sindikati v zadnjih 150 letih (Quinlan & Mayhew, 1999; Standing, 2011).

Ko govorimo o prekarnem delu oz. prekarnosti, govorimo o nestanovitnih oblikah zaposlitve, ki so posledica različnih delovnih aktivnosti, ki se večinoma ne opravljajo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, temveč se opravljajo na podlagi drugih zakonov, kot so Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, Obligacijski zakonik, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno. Torej so te oblike odvisne od povpraševanja po delu in se opravljajo po potrebi. Zaposlovanje na tak način stremi k pospeševanju socialne negotovosti, ki prekarnim delavcem ne zagotavlja stalnega in dostojnega zaslužka za preživetje. Tako bi prekarnemu delavcu lahko predpisali status brezposelne osebe, ki se preživlja s priložnostnimi deli. Pri tem pa je treba poudariti, da si take oblike zaposlitve ni izbral sam, temveč mu je bila ponujena opcija o sodelovanju le na tak način. Prekarno delo se tako pojavlja v oblikah zaposlitve, kot je zaposlitev za določen čas, zaposlitev za krajši delovni čas, zaposlitev preko pogodbe o delu, zaposlitev preko avtorske pogodbe, zaposlitev preko agencij za posredovanje delovne sile, študentsko delo, delo na črno, delo preko s. p., volontersko delo (Gibanje za dostojno delo in socialno družbo, 2014).

Razcvet tehnologije, globalizacija in delovne migracije – to je le nekaj razlogov, ki so omogočali razvoj prekarnega dela. Delovne migracije, ki so posledica želje ljudi po boljšem življenju, so privedle v razvitih državah do možnosti zaposlovanja ljudi, ki so bili pripravljeni opravljati enako delo kot domači delavci ceneje. Množična nezakonita priseljevanja v Združene države Amerike s strani Mehičanov so pripeljala na rob domače delavce. Ti so bili prisiljeni opravljati delo pod enakimi delovnimi pogoji kot nezakoniti priseljenci, ki so delo opravljali na črno. Tehnološki napredek je omogočil podjetjem razvoj opravljanja dela od doma in tako so podjetja začela zaradi zmanjševanja stroškov dela zaposlovati ljudi na ta način, saj so jim lahko plačevali le za količino dela, ki so ga dejansko opravili. Globalizacijo in razvoj svetovne trgovine na nivoju, kot jo danes poznamo, so dodobra izkoristila velika podjetja, ki so s svojo velikostjo pritisnila na vlade razvijajočih se držav tako, da so popustile pri uravnavanju delovne zakonodaje, saj so jim ta podjetja omogočala gospodarski in družbeni razvoj države (Standing, 2011).

V državah članicah Evropske Unije danes poznamo različne sisteme, ki urejajo delovno zakonodajo. Tako se ti sistemi tudi razlikujejo glede prožnosti in varnosti zaposlitve. Danska, ki velja za zgled med državami, ki imajo urejeno tako imenovano varno prožnost, saj tako učinkujeta liberalni pogled na trg delovne sile kot tudi socialna varnost. Medtem pa v državah članicah, predvsem v Vzhodni Evropi, veljajo manj prožni in togi delovni zakoni. Za Slovenijo velja, da se delovna zakonodaja nahaja na sredini med temi ekstremi, kjer za mlade veljajo nova prožnejša merila zaposlovanja, medtem ko za srednji in starejši del zaposlenih velja, da so zaposleni po precej togi delovni zakonodaji. To je tudi razlog,

da se mladi težje uveljavijo na trgu dela v Sloveniji in da zato posegajo po negotovih, projektnih delih. Nemalo mladih celo podaljšuje študij zato, ker jim to omogoča delo prek študentskih servisov in s tem možnost preživetja (Tičar, 2014).

1.2 Zakonodaja

Zakonodaja na delovnem področju je urejena tako na mednarodni kakor tudi na notranji ravni. Vmesni člen med mednarodnimi in notranjimi ravnmi zakonodaje pa predstavljajo ustanovitvene pogodbe, uredbe in direktive s strani Evropske unije. Mednarodno raven delovnega prava predstavlja Organizacija združenih narodov, pri kateri imata pomembno vlogo dokumenta: Splošna deklaracija človekovih pravic iz leta 1948 in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966. Drugo pomembno vejo na področju mednarodnega delovnega prava pa predstavlja Mednarodna organizacija za delo (angl. *International Labour Organization*, v nadaljevanju ILO). Delovna zakonodaja na nacionalni ravni je v Sloveniji urejena na podlagi zakonov, kolektivnih pogodb, mednarodnih pravnih aktov, Ustave Republike Slovenije in s splošnimi oz. internimi akti delodajalca (Kresal, 2013).

Mednarodna organizacija za delo, katere članica je Slovenija od leta 1992, spada pod okrilje Združenih narodov. Velja za krovno mednarodno organizacijo za opredeljevanje pravnih standardov dela. ILO je bila ustanovljena po koncu prve svetovne vojne z namenom spodbujanja socialne pravičnosti, mednarodno človekovih priznanih pravic in delavskih pravic. Ustanovitelji ILO so menili, da je temelj za trajnostni mir, socialna pravičnost. Upravno je zastopana tristransko, saj le tako lahko zastopa vse tri vidike dela in s tem gospodarski in družbeni napredek. Upravljanje sestavljajo tako predstavniki vlad, predstavniki delodajalcev in predstavniki delavcev z namenom spodbujanja socialnega dialoga med predstavniki delavcev in delodajalci pri oblikovanju in izvajanju socialne in ekonomske politike, določitev standardov dela, ter drugih vprašanj z povezavi z urejanjem trga dela (International Labour Organization, b.l.).

Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS št. 74-1778/13, 74-1779/13, v nadaljevanju Ustava RS) velja za najvišjo raven zakona v državi, saj morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu z njo. V 49. členu pa Ustava RS opredeljuje svobodo do dela in proste izbire do zaposlitve. 50. člen Ustave RS zagotavlja vsem pravico do socialne varnosti na področju zdravstva, pokojnine in socialnega zavarovanja. 74. člen opredeljuje podjetniško svobodo, hkrati pa prepoveduje poslovanje kot nelojalno konkurenco. 76. člen Ustave RS opredeljuje sindikalno udejstvovanje, medtem ko 77. člen Ustave RS govori o pravici do stavke.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013-UPB, 78/2013-popr., v nadaljevanju ZDR-1) ureja delovna razmerja na podlagi sklenjenih pogodb med delodajalcem in delojemalcem ter velja za osrednji zakon, ki ureja delovna razmerja. ZDR-1 je v skladu z Evropskimi direktivami in tako opredeljuje tudi direktive, ki se nanašajo na okviren

sporazum o delu za določen čas, o krajšem delovnem času in delu preko zaposlitvenih agencij. ZDR-1 opredeljuje delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi kot sporazum med delodajalcem in delojemalcem, v kateri se delojemalec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces. Za to prostovoljno vključitev bo osebno in nepretrgoma opravljal delo po navodilih in pod nadzorom nadrejenega v zameno za plačilo. Na tem nivoju je treba poudariti tudi pomen kolektivnih pogodb, ki jih sklepajo predstavniki sindikalnih združenj na različnih nivojih. Čeprav ZDR-1 določa, da se uporabijo pravice, ki so po kolektivni pogodbi ugodnejše, kot jih določa ZDR-1, pa lahko kolektivna pogodba prinese tudi slabše pravice.

Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 16/2007-UPB3, v nadaljevanju ZASP-UPB3) se uporablja za urejanje dela preko avtorskih pogodb. ZASP-UPB3 definira avtorsko delo kot individualno intelektualno lastnino, medtem ko je avtor fizična oseba. Avtorska pravica avtorju omogoča enovite avtorske pravice, moralne, materialne in druge pravice. S pogodbo o avtorskem sodelovanju se avtor zaveže, da bo za uporabnika nekaj naredil in na njega prenesel pravico za uporabo proti plačilu. Ne glede na to da lahko avtor svoje delo proda, ima še vedno pravico proti plačilu odškodnine zahtevati svoje delo nazaj. Za avtorsko pravico je značilno, da velja še 70. let po smrti avtorja.

Delo preko podjemne pogodbe oz. pogodba o delu je opredeljena z Obligacijskim zakonikom (Ur. l. RS, št. 97/2007-UPB-1, v nadaljevanju OZ-UPB-1) v členih od 619 do 648. Obligacija velja za pravno razmerje, v katerih se opredeljuje, da bo podjemnik opravil nekaj po pogodbi za naročnika. Govorimo, da je to pogodba med dvema stranema, ki naj bi bila na papirju enakovredno opredeljena. Drugi odstavek 620. člena opredeljuje podjemno pogodbo kot pogodbo na podlagi tega, da podjemnik opravi določeno delo za naročnika z naročnikovim materialom. Če opravi to s svojim materialom, lahko govorimo o prodajni pogodbi. Če pa je predmet podjemnikovo delo, pa gre dejansko za podjemno pogodbo. 622. člen pravi, da ima naročnik pravico dajanja navodil in pravico do nadzora nad opravljanjem dela. Podjemnik je dolžan opravljati delo po dogovoru in po pravilih posla, za katerega je sklenjena pogodba. 627. člen daje naročniku pravico do odstopa pogodbe, če podjemnik ne opravlja dela v skladu s podjemnimi pogoji.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno (Ur. l. RS, št. 32/2014, v nadaljevanju ZPDZC-1) pa definira, kaj in kdaj gre za opravljanje dela na črno. Za delo na črno se šteje, da določen gospodarski subjekt opravlja delo, za katerega nima priglasitve opravljanja dejavnosti. Enako velja za opravljanje dela na črno, če to delo opravlja fizična oseba in za to nima priglašene delo. Zaposlovanje na črno pa pomeni, da gospodarski subjekt zaposli delavca in ga ne prijavi v obvezna socialna zavarovanja oz. z njim ne naredi pogodbe na podlagi civilnega prava. Osebno dopolnilno delo se ne šteje za delo na črno, če ima posameznik, ki opravlja to delo, pred pričetkom dela na Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve prijavljeno priglasitev za tako delo. Vendar pa ne sme tega opravljati za drugo pravno osebo. Prav tako se ne šteje za opravljanje dela na črno

kratkotrajno delo, ki ga opravlja družinski član nad dopolnjenim 15. letom starosti pravne osebe, vendar pa mora za to pravna oseba voditi evidenco o številu ur, ki jih je le-ta opravil.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/2006 v nadaljevanju ZZZPB-UPB1) delno ureja študentsko delo, saj spada ta dejavnost pod posredovanje delavcev. ZZZPB-UPB1 opredeljuje zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, posredovanje dela in posredovanja zaposlitev. Posredovanje zaposlitev brezposelnim osebam z namenom zaposlitve lahko tako opravljajo tudi gospodarski subjekti, če imajo posredovanje opredeljeno kot dejavnost, s katero se ukvarjajo. Tako lahko agencije za posredovanje dela posredujejo začasno delo, delo preko avtorske pogodbe, delo preko podjemne pogodbe, lahko pa to delo posredujejo tudi študentom in dijakom.

Med ostale pomembne zakone, ki še urejajo nacionalno raven na področju dela, pa štejemo Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011, v nadaljevanju ZVZD-1), Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št. 13/1993), Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006, v nadaljevanju ZKoIP), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/2007, v nadaljevanju ZSDU-UPB1).

Noben od teh zakonov ne omenja prekarne dela kot takega. V ZDR-1 se omenja le povezava z ekonomsko odvisno osebo, ki najbolje opredeljuje prekarno delo. V 213. členu, ki opredeljuje ekonomsko odvisno osebo, pravi, da je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava sklepa pogodbe o zaposlovanju. Delo opravlja osebno in samostojno za plačilo dlje časa v okoliščinah ekonomske odvisnosti, hkrati pa sama ne zaposluje delavcev. Za opredelitev ekonomske odvisne osebe pa mora biti izpolnjen še en pogoj, in sicer da mora biti 80 odstotkov letnega dohodka pridobljenega pri enem naročniku. ZVZD-1 v 55. členu, ki opredeljuje samozaposleno osebo, pravi, da le-ta opravlja pridobitveno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic.

1.3 Prekarne oblike zaposlitve

Za prekarne oblike zaposlovanja torej velja, da se razlikujejo od zaposlitve redno zaposlenih delavcev za nedoločen čas. Razlikujejo se predvsem po prožnosti ter varnosti zaposlitve. Tako na trgu dela prihaja do navzkrižja med delodajalci in delavci, saj si prvi želijo čim bolj prožno delovno zakonodajo ter tako v danem trenutku imeti tak obseg zaposlenih, kot jih podjetje potrebuje. V nasprotju z delodajalci pa si običajno delavci prizadevajo za čim bolj togo delovno zakonodajo, ki jim omogoča zaposlitev za polni nedoločen čas, kar jim nudi varnost pred izgubo zaposlitve. Delavci, zaposleni za nedoločen čas, so z vidika delodajalcev neprožni pri prilagajanju potrebam in spremembam v poslovnem okolju. Prekarne oblike zaposlovanja pa jim predstavljajo obliko prožnosti pri prilagajanju potrebam delovne sile. Na prožnost zaposlovanja pa je vezana varnost zaposlitve, ki za prekarno zaposlene delavce predstavlja veliko neznanco, saj jim lahko

delodajalec v trenutku prekine delovno razmerje. Med glavne razlike tako spadajo še pridobljene pravice na podlagi sindikalnih pogajanj med sindikati, državo in predstavniki delodajalcev. Čeprav vse oblike zaposlovanja, ki so v nadaljevanju predstavljene, same po sebi še ne pomenijo prekarnih oblik zaposlovanja, pa se le-te večinoma uporabljajo za prikrivanje pravih delovnih razmerij ter tako s tem izkoriščanje delavcev in izigravanje delovne zakonodaje (Countouris, 2007).

1.3.1 Zaposlitev za določen čas

ZDR-1 pravi, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, dovoljuje pa sklepanje zaposlitev tudi za določen čas in krajši delovni čas. Za zaposlovanje za določen čas mora biti izpolnjen vsaj eden od naslednjih pogojev, ko gre za opravljanje dela, ki ima značilnost trajanja za določen čas, sezonska dela, nadomeščanje odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela ter še druge posebnosti. Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je mogoče skleniti za obdobje do dveh let, v določenih primerih lahko tudi dlje. Namen zaposlitve za določen čas je tako v osnovi namenjen, da se opravi delo, za katerega se predvideva, da obstaja potreba po delu samo določen čas. Sam problem pri zaposlovanju za določen čas pa predstavlja 55. člen ZDR-1, ki pravi, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo. Pogodba, sklenjena za določen čas, preneha obstajati s potekom sklenjene pogodbe. Tako ne nosi odpovednega roka, zato so delavci vedno do zadnjega v negotovosti, ali bodo še imeli zaposlitev. Če delavec ostane na delovnem mestu po preteku pogodbe, se pogodba spremeni v pogodbo za nedoločen čas. Poleg tega pa je spremenjeni ZDR-1 prinesel eno pomembno spremembo glede zaposlovanja za določen čas. To je odpravnina, ki pripada delojemalcu v primeru, ko preteče čas pogodbe, razen če je bila pogodba sklenjena z namenom nadomeščanja odsotnega delavca.

1.3.2 Agencijsko delo

Standardna klasifikacija dejavnosti opredeljuje dejavnosti, ki jih opravljajo gospodarske družbe. V njej najdemo zaposlovalne dejavnosti, za katere je značilno, da se ukvarjajo z iskanjem, testiranjem in nameščanjem osebja za druge pravno organizirane osebe. Prav tako se te agencije lahko ukvarjajo s posredovanjem delovne sile drugim podjetjem (Statistični urad Republike Slovenije, b.l.). Tako govorimo o agencijskem delu. Agencijsko delo v ZDR-1 je opredeljeno kot razmerje med delavcem, delodajalcem in uporabnikom. Gre za tristrano pogodbo, v kateri agencija za zaposlovanje opravlja delo posrednika. Tako družba, ki opravlja vlogo zagotavljanja dela, sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi, hkrati pa sklene z drugim podjetjem pogodbo o zagotavljanju delovne sile. Delavec dejansko dela pri in po navodilih uporabnika, pa vendar je zaposlen pri delodajalcu. Tako je pri agencijskem delu za delavca poleg samega ZDR-1 pomemben pisni dogovor, ki ga skleneta delodajalec in uporabnik. Agencijski delavci imajo enake pravice pri uporabniku kot njegovi zaposleni, ne glede na to da so dejansko zaposleni pri delodajalcu.

1.3.3 Študentsko delo

Študentsko delo ni opredeljeno v ZDR-1, čeprav je po naravi podobno delu, kot ga predstavljajo agencije za ponujanje delovne sile, le da v tem primeru to delo opravljajo dijaki in študentje na podlagi napotnice za delo. Clayton in Minaya (2015) navajata, da se je študentsko delo v osnovi razvilo kot spodbujanje in vključevanje študentov v svet dela, s čimer naj bi študentje pridobivali izkušnje na področju, kot ga študirajo. V osnovi naj bi bilo to začasno in občasno delo, pa vendar velja za eno najbolj razširjenih oblik fleksibilnega opravljanja dela.

ZZZPB-UPB1 opredeljuje, da lahko dijaki, študentje in udeleženci izobraževanja odraslih po tem zakonu opravljajo začasna dela. Pravno podlago za opravljanje dela predstavlja veljavna napotnica za opravljanje dela, ki pa je sklenjena med študentom in agencijo za posredovanje delovne sile oz. študentskim servisom. Študentski servis sklene navidezno pogodbo o posredovanju delovne sile z naročnikom, ki izrazi potrebo po delu, ko za študenta, ki ga je podjetje izbralo, izstavi napotnico. ZDR-1 prepoveduje opravljanje študentskega dela, kadar so podani elementi delovnega razmerja. Zakon za uravnoteženje javnih financ je prinesel spremembe na strani opravljanje dela preko študentskih servisov. Tako se po novem študentom, ki opravljajo dela preko študentskega servisa, šteje delovna doba. Hkrati so uvedli tudi minimalno bruto urno postavko, ki pomaga preprečiti izkoriščevalske delovne pogoje.

1.3.4 Pogodbeno delo

Pogodbeno delo ali delo preko podjetne pogodbe poteka na podlagi civilno pravne pogodbe, katero ureja obligacijski zakonik OZ-UPB-1. V členih od 619 do 648 je opredeljeno, kdaj in pod kakšnimi pogoji se lahko opravlja delo na podlagi pogodbe. Podjemno pogodbo oziroma pogodbo o delu skleneta podjemnik in naročnik. Podjemnik se zaveže, da bo za naročnika opravil določeno delo, le-ta pa ga bo za to plačal. Za sklenitev podjetne pogodbe ni predpisana nobena oblika, lahko je sklenjena tudi ustno. Večinoma se uporablja za obrtniška dela, vendar je obseg del, ki jih lahko opravljaš preko pogodbenega dela, zelo širok. Pri podjetni pogodbi je tako bistvenega pomena opravljanje dela časovna komponenta. Ta predstavlja za sopogodbenika ključno sestavino pri določanju, ali gre za delo preko pogodbe ali za redno delovno razmerje na podlagi ZRD-1. Sklenjena je za občasna in začasna dela, ki morajo imeti časovni rok dokončanja dela, ki pa ni določen v dolžini trajanja in preneha veljati, ko je to delo opravljeno. V ZDR-1 je opredeljeno, kdaj gre pri takem delu za opravljanje dela preko pogodbe o zaposlitvi in kdaj gre za opravljanje dela preko pogodbenega dela. Sklenitev pogodbe o pogodbenem delu za izvajalca ne pomeni, da je zaposlen pri naročniku, hkrati pa ga ne obravnava kot samostojnega zaposlenega. Podjemno pogodbo lahko sklene tudi oseba, ki je zaposlena in zavarovana za socialne pravice tudi drugje.

1.3.5 Avtorsko delo

Prav tako kot podjemna pogodba spada tudi avtorska pogodba pod okrilje civilnega prava. Tudi ta ni opredeljena v ZDR-1, ampak jo opredeljuje, kateri zakon jo ureja, kaj je avtor in njegove pravice. Za avtorsko delo je tako značilna individualna intelektualna stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki je na kakršenkoli način izražena in jo je opravila fizična oseba. ZASP-UPB3 opredeljuje zelo širok spekter, v katerem se lahko opravljajo avtorska dela. Tako lahko pod njih podpišemo tudi arhitekturo, novinarstvo, računalniške programe. Za uvrstitev nekega dela pod avtorsko pa mora biti izpolnjenih pet pogojev. Za najpomembnejšo lastnost velja individualnost, ki pa ni zahtevana v obliki absolutne izvirnosti ali novosti. Intelektualnost naj bi v svojem delu odražala človeško noto avtorskega dela, naj bi vsebovala misli, občutke in čustva avtorja, hkrati pa naj bi oddajala nematerialno noto. Za avtorsko delo je tako še pomembno, da je plod človekove stvaritve in ne posledica stvaritve na napravi, tako da se vidi, da je narejena z določenim človeškim naporom. Izraženost pa daje avtorskemu delu moč komunikacije z zunanjim svetom.

1.3.6 Samostojni podjetniki

Samostojni podjetniki naj bi opravljali svojo dejavnost neodvisno in z namenom uresničevanja svoje podjetniške ideje. Tako samostojnega podjetnika opredeljuje Zakon o gospodarskih združbah (Ur. l. RS, št. 65/2009-UPB3, 33/2011, 91/20111, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US in 82/2013, 55/2015, v nadaljevanju ZGD-1). Tak samostojni podjetnik tako ni označen za prekarne delavca. Problem pri tem nastane, ko gre za navideznega samostojnega podjetnika, ki uresničevanje svoje podjetniške ideje opravlja za samo eno podjetje pod navodili, z opremo in z materialom naročnika, s katerim je sklenil pogodbo. Senčur Peček (2014) opozarja, da se osebo, ki ne izpolnjuje pogojev opredelitve delavca po ZDR-1, šteje kot samozaposleno osebo. V tem primeru gre za prekarno obliko zaposlovanja, saj je v ZDR-1 tako delo opredeljeno kot ekonomsko odvisna oseba.

1.3.7 Delo na črno

Sørensen (2011) opredeljuje, da se delo na črno ali z drugim besedami neprijavljeno delo vidi najboljše skozi odraz ljudi do sive ekonomije, saj jo podpirajo. Do tega prihaja s strani tako fizičnih oseb, ki nimajo registriranih podjetij in opravljajo delo, kot s strani podjetij, ki pa za opravljeno delo ne izdajajo računov. Države v Evropi različno obravnavajo in opredeljujejo delo na črno, nekatere države pa te opredelitve sploh ne poznajo. Evropska komisija na ravni Evropske unije delo na črno opredeljuje kot vsako plačano, a neprijavljeno delo državnim ustanovam. ZDR-1 opredeljuje polni delovni čas 40 ur na teden, vendar pa ne manj kot 36 ur. Hkrati pa ZDR-1 dopušča možnost zaposlovanja za krajši delovni čas. Tako ima delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas, enake pravice in dolžnosti, kot jih ima delavec za polni delovni čas, vendar v skladu s številom ur, ki jih opravi. Ne opredeljuje pa minimalnega tedenskega števila opravljenih ur. Tako so prijavljeni v socialna zavarovanja za krajši delovni čas, dejansko pa opravljajo delo v času,

ki velja za polnega. Del plačila delavec prejema na podlagi dejanske pogodbe, ostalo pa prejema »na roke«, torej neprijavljeno.

1.4 Težave prekarne delo

Delavski praznik, ki ga praznujemo skoraj po vsem svetu 1. maja že od davnega leta 1886, je posledica krvavih demonstracij na mestnem trgu Haymarket v Chicagu. Protestniki so pod poveljem federacije organiziranih obrti in delavskih zvez hoteli s splošno stavko opozoriti na nemogoče delovne pogoje, glavni cilj pa je bil težnja k 8-urnemu delavniku. Podobno je hotelo gibanje Mayday opozoriti na težave in posledice prekarne delo. Prvotne demonstracije Mayday, ki so se kasneje razvile v Euromayday, so se zgodile leta 2001 na praznik dela v Italijanskem Milanu. Na tem zborovanju so se zbrali predvsem nasprotniki globalizacije, mladi ter socialni aktivisti z namenom opozarjanja na težave zaradi prekarne delo. To zborovanje velja za prvo, ki se bori za pravice delavcev na globalni ravni (Kretsos & Livanos 2015; Standing, 2011).

S strani sindikalnih pogajanj pridobljenih pravic, ki jih uživajo redno zaposleni, tako prekarne zaposleni delavci ne uživajo v celoti ali pa jih sploh ne uživajo. Zdi se, da za prekarne delavce ne veljajo več, saj se zaradi različnih oblik prekarne delo te delavce težko opredeli kot dejansko zaposlene osebe v podjetju. Z zaposlovanjem prekarne delavcev izginja moč sindikatov v podjetjih ali pa jo le-ti popolnoma izgubijo. Dober primer izgube sindikalne moči se je zgodil v podjetju Hershey, ko je leta 2011 zaprlo proizvodnjo in jo ponovno odprlo z zaposlenimi preko agencije, ki izključno zaposluje preko študentske vize, ki traja lahko le dva meseca (Rossman, 2013).

Podjetja nerada vlagajo v izobraževanje prekarne delavcev, saj menijo, da se plača vlagati v nadaljnji razvoj redno zaposlenih, medtem ko podjetja ne vidijo dolgoročne zveze s prekarne delavci. Temu primerno zaposlujejo in izobražujejo razvojni kader in management, medtem ko proizvodne delavce in ostalo pomožno delovno silo raje zaposlujejo preko prekarne oblik dela (Keune, 2013).

Brezposelnost, ki je trenutno prisotna, in negotovost trga dela sta pripeljali še poseben strah v misli ljudi. Misel, da lahko jutri ostanejo brez dela, sili zaposlene v sprejemanje neugodnih oblik dela, hkrati pa si tudi ne upajo o tem odprto spregovoriti. Ta strah s pridom izkorišča veliko podjetij in tako v času gospodarske krize vidimo močno povečanje prekarne oblik zaposlitve. Podjetja so ugotovila, da je za njih sedaj čas, ko lahko pritisnejo na vlado in delavske sindikate ter si izborijo boljše pogoje za zaposlovanje. S tem pa zmanjšajo delavske pravice (Seifert, Messing, Riel, & Chatigny, 2007).

Z razširitvijo storitvene dejavnosti vse več podjetij zaupa opravljanje določenega dela drugim podjetjem preko pogodbenega zunanjega izvajanja. Po navadi gre za slabše plačana dela in dela z nemogočimi delovnimi pogoji, izginja tudi nadzor nad dejanskim opravljanjem dela v panogi. Zunanji izvajalci, ki so po navadi mala ali srednje velika

podjetja, tako lažje zaposlujejo delavce preko različnih netipičnih oblik zaposlovanja (Kirov & Hohnen, 2015).

Zdravstvene težave, ki jih redno zaposleni rešujejo z odsotnostjo od dela v obliki bolniške, se pri prekarnih delavcih obravnavajo bistveno drugače. Prekarni delavci v primeru odsotnosti od dela niso upravičeni do nadomestila. Zaradi zmanjšanja dohodka v primeru odsotnosti se bolniški odsotnosti odpovejo in vseeno pridejo na delo, pa četudi ne povsem zdravi (Lewchuk, de Wolff, King, & Polanyi, 2003).

Moscone, Tosetti in Vittadini (2016) so v raziskavi med delavci, ki opravljajo delo preko prekarne oblike zaposlitve, in redno zaposlenimi ugotovili veliko večjo prisotnost stresa v njihovem življenju. Avtorji članka stres pripisujejo nenehnemu strahu v povezavi z varnostjo zaposlitve. Prekarne oblike zaposlitve tako ne vplivajo samo na delavce, ki opravljajo delo pod takimi pogoji, ampak se stres prenaša na vse njihove bližnje. Močno so se povečale psihične težave, ki jih imajo ti delavci, saj jim vsakodnevna izpostavljenost stresu izkopa samozavest, ki so jo predhodno imeli. Varnost zaposlitve prekarnemu delavcu pomeni preživetje njega in njegove družine. Prekarni delavci, ki so dlje časa zaposleni preko netipičnih oblik in so predhodno imeli stalno zaposlitev, so bolj podvrženi sindromom, ki jih je potrebno zdraviti zaradi napadov tesnobe in depresivnih nagnjenj (Bardasi & Francesconi, 2004).

1.5 Prednosti prekarne dela

Študentski servis omenja pglavitne prednosti začasnega zaposlovanja za podjetja z vidika, da to za njih predstavlja prilagodljivo obliko zaposlovanja, kjer ni potrebno skleniti pogodbe o zaposlovanju z dijakom ali študentom. Ta zaposlitev naj bi bila opravljena hitro. Z zaposlovanjem preko študentskega servisa tako ni povezanih stroškov, ki jih ima podjetje z odpravninami ali pa z vidika nadomestil za bolniško in regres. Tako tudi ne obstaja odpovedni rok, saj lahko podjetje prekine sodelovanje kadar koli želi. Poleg tega omenja, da ker gre za začasne oblike zaposlovanja, podjetju ni potrebno računati na dopuste zaposlenih, saj za podjetje v času, ko študentje ne delajo, praktično ne obstajajo. Zaposleni na ta način nimajo in ne pričakujejo takih bonitet, kot jih imajo redno zaposleni, kot so službeni avto, mobilni telefon in druge podobne stimulacije. Prednosti, ki jih omenja študentski servis, so za podjetja cenejša oblika dela, možnost raznolikega dela, nižji stroški, povezani z delom in celo povračilo v obliki poročila DDV (e-Študentski servis).

Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010, v nadaljevanju ZUTD) pravi, da lahko oseba, ki je upravičena do denarnega nadomestila za brezposelnost, v času, ko to nadomestilo prejema, opravlja prekarno delo v obliki podjemne pogodbe, preko avtorske pogodbe ali pa v obliki redne zaposlitve za krajši delovni čas. Hkrati pa še vedno koristi pravico do prejemanja nadomestila.

ZDR-1 dovoljuje osebi, ki je že zaposlena za polni nedoločen čas, opravljanje dopolnilnega dela, vendar le za 8 ur na teden s soglasjem delodajalca, kjer je delavec zaposlen za polni delovni čas. V primeru, da pa opravlja dopolnilno delo po ZASP-UPB3 ali OZ-UPB-1, pa ni omejitev števila ur, saj se obe pogodbi nanašata na to, da naročnik najame na podlagi pogodbe izvajalca za opravljanje točno določenega dela, bodisi intelektualnega bodisi fizičnega dela.

Študentski servis omenja tudi prednosti, ki jih nudi taka oblika zaposlovanja študentom. V nagovoru, zakaj delati preko študentskega servisa, omenja velik izbor dela, ki ga servis študentom nudi: od enostavnih del do visoko specializiranih del, brezplačna svetovanja za študente, popuste in ugodnosti, ki jih nudijo svojim članom ter pravno pomoč v primeru spora z delodajalcem (e-Študentski servis).

Fleksibilnost delovnika oz. prilagajanje potrebam družinskih in ostalih obveznostih je ena ključnih prednosti pri iskanju zaposlitve, ki jo opisujejo delodajalci. Gre za oblike dela, kjer lahko delavec opravlja delo v obliki dopolnilnega dela ali pa dejansko opravlja delo, vendar je zaposlen preko samozaposlitve. Hkrati je samostojni podjetnik in lahko opravlja delo poleg njih še za koga drugega. Omenjajo pa tudi nadpovprečni zaslužek v obliki več kot narediš, več lahko zaslužiš (Origo & Pagani, 2009).

1.6 Deležniki

1.6.1 Podjetja

ZGD-1 ureja temeljna statusna korporacijska pravila gospodarskih družb, podjetnikov in gospodarskih interesnih združenj. Tako opredeljuje pogoje ustanovitve in način poslovanja in pravi, da gospodarska združba ali podjetnik na trgu opravljata samostojno pridobitveno dejavnost. Družbe delimo glede na velikost in na odgovornost, ki jo nosi tako sama družba kot njeni ustanovni člani. (Zakon o gospodarskih družbah ZGD-1). Namen ustanovitve podjetja je zadovoljiti določenim potrebam na trgu. Glavni cilj podjetja pa je ekonomske narave, in sicer maksimiziranje dobička za lastnike. Podjetja za svoje delovanje potrebujejo določene resurse in med njih štejemo tudi človeški kapital. Delavci za podjetja opravljajo delo, vendar pa za njih predstavljajo strošek v obliki plačila za opravljeno delo. Kot sem že prej omenil, je cilj podjetja maksimizacija dobička za lastnike, stroški dela za podjetja predstavljajo zmanjšanje dobička, zato si želijo, da bi za delo plačali čim manj (Micklethwait & Wooldridge, 2003).

1.6.2 Država

Država predstavlja pravno urejeno skupnost vsega bivajočega v njej, lahko bi ji rekli, da predstavlja motor družbe, ki jo predstavlja. Sam pojem država predstavlja večdimenzionalnost. Tako zastopa ljudi, ki živijo v njej, skrbi za njihovo dobrobit in uresničevanje moralnih idej ter človekove svobode. Za svoje delovanje potrebuje določena

pravila oz. pravni red, saj le tako lahko doseže to. Hkrati pa zahteva popolno podrejenost posameznika državnim oblastem. Z obliko državne ureditve je povezan tudi način odločanja in predvsem način financiranja same države (Brezovnik & Oplotnik, 2003). Država v ZDR-1 določa višino in način pobiranja prispevkov, ki izhajajo iz bruto plač zaposlenih in na bruto plače zaposlenih.

Država predstavlja deležnika v obliki zakonodajalca gospodarstvu, tako njena dejanja vplivajo na trg dela. Država preko svojih predstavnikov skrbi za javne finance, ki urejajo tri oz. štiri funkcije: alokacija resursov, prerazporeditev dohodka, stabilizacija gospodarstva in regulatorna funkcija. V funkciji stabilizacija gospodarstva naj bi država s primernimi inštrumenti fiskalne in monetarne politike zasledovala določene makroekonomske cilje, ki veljajo za vsako državo. To so visoka zaposljivost ali drugače povedano nizka brezposelnost, stabilne cene, visoka gospodarska rast in uravnotežena zunajtrgovinska bilanca. Kakšno politiko vodi država, je odvisno od makroekonomskih ciljev, ki jih zasleduje, saj je težko zasledovati vse cilje dolgoročno. Zagovorniki teorije vmešavanja vlade oz. Keynesjanske ekonomije pravijo, da se ohrani agregatno povpraševanje in zaposlenost v državi brez oklevanja pri ustvarjanju proračunskega primanjkljaja ter povečevanje javnega dolga. Tako zagovarjajo pristop vmešavanja države v samo gospodarstvo v času šibke rasti ali v recesiji. Država naj spodbuja s pospeševanjem investicij za polno zasedenost gospodarstva in polno zaposlenost ljudi. Po drugi strani pa se zagovorniki neoliberalističnega ekonomskega modela zavzemajo za nevmešavanje vlade v gospodarstvo, in sicer niti v času presežkov niti v času krize. Menijo, da bo trg postavil samoregulativen mehanizem za uravnavanje trga. V tem primeru ostanejo prihodki države majhni, hkrati pa so majhni tudi izdatki (Spaho, 2015; Stanovnik, 2012).

Država poleg predpisovanja zakonodaje, kaj se sme in kaj ne, opredeljuje tudi kazenske določbe za kršitve na področju delovne zakonodaje. Kazenske določbe za kršitev delovne zakonodaje so zapisane že v ZDR-1. Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Ur. l. RS, št. 43/2007-UPB-1, v nadaljevanju ZIN-UPB1) tako opredeljuje delovanje inšpekcijskih postopkov. ZIN-UPB1 v 2. členu opredeljuje inšpekcijski nadzor z namenom izvajanja in spoštovanja zakonov in drugih predpisov. 5. člen ZIN-UPB1 govori o načelu varstva javnega interesa in varstvu zasebnega interesa. Tako naj bi varoval tudi interese fizičnih oseb.

1.6.3 Zaposleni

Namen vsakega podjetja je povečanje dobička, zato mora za dosego le-tega podjetje nekaj proizvesti, prodati ali storiti. Da lahko to doseže, mora imeti podjetje zaposlene, ki predstavljajo nevidni del kapitala podjetja, brez katerega večina podjetij sploh ne bi obstajala. Globalizacija je prinesla tekmovanje za iskanje dobička na konkurenčnem trgu, prav tako pa je prinesla iskanje dobrih zaposlenih na konkurenčnem trgu. Ker znanje in večina zaposlenih za podjetje pomenijo lahko veliko konkurenčno prednost, podjetja

najboljše zaposlene zaposlujejo po individualnih pogodbah in jim tako omogočajo delež ustvarjenega dobička. Velika podjetja so razvila politiko razvoja človeškega kapitala in si tako zagotovila in našla način, kako zadržati dobre zaposlene. Tako naj bi podjetja zaposlovala ljudi, ki jim omogočajo doseganje čim večjih dobičkov (Felfe, Schmook, Schyns & Six, 2008; Kuosmanen, 2012).

Državo predstavljajo njeni državljani, za katere zaposlenost pomeni dejansko varnost v življenju. Kako naj spodbuja država varne zaposlitve in s tem vpliva na trg dela ter skrbi za to, da je gospodarstvo v polnem zamahu? Ali lahko država zasleduje v daljšem obdobju vse makroekonomske cilje (Clarke, Lewchuk, de Wolff & King, 2007)?

1.7 Prekarno delo v Sloveniji skozi številke

V Tabeli 1 so prikazani podatki uradnih evidenc Statističnega Urada RS. Aktivno prebivalstvo se je v tem obdobju zmanjšalo za 18.000 oseb, najnižje pa je bilo leta 2013, ko je bilo nižje za 2,5 odstotka glede na leto 2010. Delovno aktivno prebivalstvo se je v istem obdobju zmanjšalo za 37.000 oseb, najnižje pa je bilo leta 2013, ko se je zmanjšalo za 41 tisoč oseb ali za 4,9 odstotka. Število zaposlenih oseb se je v tem obdobju zmanjšalo za 44.000 oseb, leta 2013 je bilo zaposlenih v delovnem razmerju manjše za 6,4 odstotka kot leta 2010, ko je bilo zaposlenih 747.000 oseb. Število zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas se v tem obdobju ni spremenilo. Čeprav se je spreminjalo v posameznih letih, je ostalo to število isto kot izhodiščno leto 2010. Leta 2011 se je število zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas povečalo za 7,9 odstotka glede na leto 2010. Število samozaposlenih oseb pa se je povečalo z 88.000 na 95.000 ali za skoraj 8 odstotkov. V tem obdobju pa se je povečalo število brezposelnih s 100.000 leta 2010 na 120.000 leta 2013.

Tabela 1: Aktivno prebivalstvo v Sloveniji od 2010 do 2014 v tisočih

	2010	2011	2012	2013	2014
Aktivno prebivalstvo	936	935	920	913	918
Delovno aktivno prebivalstvo	835	824	810	794	798
Zaposlene osebe	747	729	717	699	703
Zaposleni v delovnem razmerju, za določen čas	89	96	95	85	89
Zaposleni prek študentskega servisa	38	34	28	27	26
Zaposleni, druge oblike dela	11	13	10	13	11
Samozaposlene osebe	88	95	93	95	95
Registrirane brezposelne osebe	100	110	110	120	120

Vir: Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po kohezijskih in statističnih regijah prebivališča in spolu, Slovenija, letno; Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti, po državah rojstva, spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, letno.

Banjanac Lubej (2014) pravi, da v Sloveniji prekarno delo narašča. Zaposlenih preko prekarnega dela naj bil bilo približno 250.000. Problem pri dejanski številki prekarne delavcev pripisuje vodenju evidenc. Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence

in storitve je potrebno poročati višino plač in število zaposlenih samo za dejansko zaposlene po ZDR-1 za določen in nedoločen čas, za vse ostale oblike dela pa ni potrebno poročati. Tako oseb, ki niso zaposlene po ZDR-1 in niso prijavljene na zavodu za zaposlovanje, ni v nobeni evidenci.

Delovno sposobno prebivalstvo predstavljajo osebe, starejše od 15 let, vendar pa aktivno prebivalstvo predstavljajo delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe skupaj. Delovno aktivno prebivalstvo predstavljajo osebe, ki so v tednu pred raziskavo opravile kakršno koli delo za plačilo, ki je lahko tudi nedenarno in si s tem povečale družinsko blaginjo. Med delovno aktivno prebivalstvo prav tako štejemo osebe, ki so na porodniškem dopustu, zaposlene in samozaposlene na dopustu in družinske člane, ki pomagajo družinski obrti ali družinskemu podjetju, vendar za svoje delo ne prejemajo plačila. Brezposelnost je treba ločiti med registrirano in anketno. Med anketno brezposelne osebe štejemo osebe, ki v zadnjem tednu niso delale in niso zaposlene oz. samozaposlene, vendar aktivno iščejo delo. Registrirano brezposelne osebe pa predstavljajo vse osebe, ki so prijavljene na zavodu za zaposlovanje (Statistični urad Republike Slovenije, 2016).

V Tabeli 2, ki prikazuje stopnji brezposelnost v Sloveniji od 2010 do 2014 v odstotkih, je opaziti razlike. Čeprav je stopnja registrirane brezposelnosti leta 2010 v povprečju znašala 10,7 odstotka, je znašala anketna brezposelnost v tem letu 7,3 odstotka. To pomeni, da je skoraj 32 odstotkov registriranih brezposelnih od 100.000 opravljal delo za plačilo. Leta 2013, ko je stopnja registrirane brezposelnosti znašala 13,1 odstotka in je bilo v povprečju 120.000 oseb brezposelnih, je stopnja anketne brezposelnosti znašala 10,1 odstotka, kar pomeni, da je delo opravljal v povprečju 28.000 oseb, ki so bile prijavljene na zavodu za zaposlovanje kot brezposelne osebe.

Tabela 2: Anketna in registrirana brezposelnost v Sloveniji od 2010 do 2014 v %.

	2010	2011	2012	2013	2014
Stopnja anketne brezposelnosti (v %)	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
Stopnja registrirane brezposelnosti (v %)	10,7	11,8	12	13,1	13,1

Vir: Število aktivnega prebivalstva po spolu, Slovenija, letno; Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, letno.

2 ANALIZA UČINKOV PREKARNEGA DELA NA DELAVCE, PODJETJA IN DRŽAVO

2.1 Namen in cilji raziskave ter raziskovalna vprašanja

Namen empiričnega dela zaključne strokovne naloge je pridobiti pogled prekarnih delavcev na samo prekarno delo. Za kakšne oblike prekarne delo gre, kako vidijo delovanje podjetij, v katerih so zaposleni, ter kako se podjetja obnašajo do njih, vlogo države na področju prekarne delo in kaj za njih pomeni prekarno delo. Cilj je spoznati,

kaj prekarnim delavcem pomeni prekarno delo. Pri tem si pomagam z vprašanji, za katere menim, da mi lahko dajo odgovore za dosego cilja. Ali podjetja izkoriščajo dano situacijo na trgu delovne sile ali pa je to posledica trenutnega poslovnega okolja? Kaj prekarnim delavcem pomeni prekarno delo? Kako se spopada država s prekarnim delom? Ali prekarno delo v času študija predstavlja prednost v bodoče?

2.2 Raziskovalne metode

Empirični del zaključne strokovne naloge je narejen na ravneh deležnikov. Najbolj merodajne informacije vpliva na posameznega deležnika lahko podajo le sami udeleženci.

Na ravni vplivov prekarnega dela na zaposlene sem se odločil za anketni vprašalnik z zaprtim tipom vprašanj in podanimi odgovori. Ciljna populacija ankete so bili prekarni delavci in zaposleni za nedoločen čas, ki so bili včasih prekarni delavci v drugih oblikah prekarnega dela. Za pisno obliko ankete sem se odločil zaradi zagotavljanja resničnih podatkov zaposlenih. Anketa je bila izvedena v papirni obliki, posredovana direktno anketirancem v roke. Preko svojih znancev sem prišel v stik z anketiranci, ki so se udeležili izpolnjevanja ankete v šestih terminih v dveh dneh. Vidik vplivov prekarnega dela na podjetja sta mi predstavila dva predstavnika podjetij, ki zaposlujeta prekarne delavce, z nestrukturiranim intervjujem. Hkrati pa sem pridobil videnje zaposlovanja preko prekarne oblike z intervjujem predstavnika spletnega portala, ki se ukvarja z oglaševanjem dela. Vidik vpliva prekarnega dela na državo mi je z neformalnim intervjujem podal zaposleni na Inšpektoratu RS za delo.

2.3 Analiza in interpretacija rezultatov

Anketni vprašalnik se nahaja v Prilogi 1. Razdeljen je na štiri dele. Prvi del ankete je sestavljen iz demografskih vprašanj in ekonomskih področij. V drugem delu ankete so anketiranci odgovarjali na vprašanja z DA ali NE. V naslednjem delu ankete so anketiranci odgovarjali na zastavljene trditve odgovorne matrike. Izbirali so lahko med ponujenimi odgovori od popolnega nestrinjanja do popolnega strinjanja s trditvijo. V zadnjem delu anketiranci odgovarjajo na hierarhična vprašanja, pri katerih rangirajo odgovore po pomembnosti. S tovrstno anketo želim raziskati vrednostni sistem anketirancev. Predstavljene so samo glavne ugotovitve, vse nadaljnje ugotovitve so predstavljene v prilogi v tabeli. Za analizo in interpretacijo rezultatov ankete sem opredelil štiri starostne razrede. Starostna skupina I zajema anketirance od 19 do 24 let. Starostna skupina II zajema anketirance od 25 do 29 let. Starostna skupina III predstavlja anketirance od 30 do 35 let in starostna skupina IV predstavlja delavce od 36 let.

2.3.1 Značilnosti prekarne delavcev

V Prilogi 2 najdete podatke o anketirancih. V raziskavi o vplivih prekarnega dela na delavce je sodelovalo 107 oseb, ki so ankete izpolnili v celoti. Od tega je bilo 68 oseb moškega spola in 39 ženskega. Največ anketirancev pripada starostni skupini II z deležem

45 anketirancev in predstavlja 42 odstotkov vseh anketirancev, od tega 55 odstotkov predstavljajo moški. Starostna skupina I predstavlja 22 anketirancev, njen delež predstavlja 20,6 odstotkov. Starostni skupini III pripada 36 anketirancev, ki predstavljajo delež 33,6 odstotkov. V starostni skupini IV so zastopani 4 anketiranci z deležem 3,7 odstotka. Med anketiranci jih ima dokončano univerzitetno izobrazbo kar polovica anketiranih. Univerzitetni izobrazbi sledi dosežena stopnja izobrazbe srednja šola, ki predstavlja 24,3 odstotka. Največ anketirancev z univerzitetno izobrazbo pripada starostni skupini II, saj jo ima 68,9 odstotkov. Prav tako ima doseženo univerzitetno izobrazbo 54,5 odstotkov v starostni skupini I. V starostni skupini III predstavlja višja šola največji delež s 33,3 odstotki. Osnovnošolsko izobrazbo ima največ končano 8,4 odstotka anketiranih, med katerimi 19,4 pripada starostni skupini III. Svoj stan, da so v zvezi, je opredelilo 78,5 anketirancev. To opredelitev je izbralo 86,4 odstotka anketiranih v starostni skupini I. 13,1 odstotek anketiranih predstavljajo samski, med katerimi prav tako največji delež predstavljajo predstavniki starostne skupine I s 13,6 odstotka anketiranih v skupini. Delež anketirancev z družino predstavlja 8,4 odstotka, pri kateri predstavljajo predstavniki starostne skupine IV 75 odstotkov. 45,8 anketirancev živi doma, od tega jih pripada 55,5 odstotka starostni skupini II. V podnajemniškem stanovanju živi 33,6 odstotka anketirancev, med katerimi največji delež predstavlja starostna skupina III z 38,9-odstotnim deležem. Anketiranci, ki živijo v študentskih domovih, predstavljajo 14 odstotkov, med katerimi jih 36,4 pripada starostni skupini I. Na svojem živi 6,5 odstotkov anketiranih, ki pripadajo starostni skupini IV. 40,2 odstotka anketiranih je zaposlenih v majhnih podjetjih od 10 do 49 zaposlenih, največji delež pa jih pripada starostni skupini III. Temu sledi delež zaposlenih v mikro podjetjih z do 9 zaposlenimi, med katerimi jih 46,7 pripada starostni skupini II. 16,8 odstotkov anketiranih je zaposlenih v srednje velikih podjetjih, kjer je zaposlenih 25 odstotkov iz starostne skupine IV. 25 odstotkov iz starostne skupine pa je zaposlenih v velikih podjetjih, katerih delež med anketiranci znaša 7,5 odstotkov. Pri zasebnih podjetjih jih je zaposlenih 77,6 odstotka anketirancev, med katerimi starostna skupina II predstavlja delež 82,2 odstotka. V podjetjih, ki so državno upravljana, je zaposlenih 19,6 odstotka anketirancev, med katerimi starostna skupina IV predstavlja delež 50 odstotkov. V javni upravi je zaposlenih le 3,7 odstotka anketiranih. Med anketiranci jih je 80,4 odstotka zaposlenih za polni delovni čas 40 ur tedensko. Največje število delovnih ur na teden znaša 57 ur, medtem ko najmanj znaša 8 ur tedensko. V povprečju so zaposleni 1 leto in 2 meseca v teh podjetjih, najdaljši staž pa je 4 leta in 9 mesecev.

V Prilogi 3 se nahajajo rezultati dela ankete, kjer so anketiranci izbirali med možnima odgovoroma DA ali NE. Za opredelitev, ali so prekarni delavci, se 33,6 odstotka anketirancev ni opredelilo, da so prekarni delavci, pri čemer je to opredelitev izbralo 59,1 odstotka anketiranih iz starostne skupine I. Z izobraževanjem je zaključilo 63,5 odstotka anketiranih, pri čemer želi nadaljevati 86,4 odstotka pripadnikov starostne skupine I, medtem ko je 83,3 odstotkov pripadnikov skupine III zaključilo šolanje. Redno delo ima 88,8 odstotka anketiranih, pri tem je treba poudariti, da rednega dela nima 22,2 odstotka starostne skupine III in 8,9 odstotka starostne skupine II. Čeprav so se opredelili, da imajo

redno delo, pa rednega dohodka skupaj ne prejema 20,6 odstotka anketiranih. Rednega dohodka ne prejema 36,4 odstotka anketiranih iz starostne skupine I. Delo opravlja preko študentskega servisa 45,8 odstotka anketiranih, preko avtorske pogodbe jih delo opravlja 12,1 odstotka, preko podjemne pogodbe delo opravlja 9,3 odstotka anketiranih. Zaposlenih za določen čas je 16,8 odstotka anketiranih. 12,1 jih je zaposlenih preko podjetij za posredovanje delovne sile. Preko s. p. opravlja delo 13,1 odstotka anketiranih in delo na črno opravlja 29,9 odstotka anketiranih. Da to ni njihova prva prekarna zaposlitev, se je opredelilo 96,3 odstotka anketiranih, čeprav se je prvotno opredelilo, da so prekarni delavci, le 66,4 odstotka anketiranih. Delo preko študentskega servisa je opravljal 96,3 odstotka anketiranih, preko avtorske pogodbe 33,6 odstotka anketiranih, po podjemni pogodbi je do sedaj opravljal delo 40,2 odstotka anketiranih, za določen čas je bilo zaposlenih 63,5 odstotka anketiranih. Pomoč pri zaposlovanju je iskalo in jo imelo 33,6 odstotka anketiranih. 17,7 odstotka anketiranih je opravlja delo preko s. p. in kar 62,6 odstotka anketiranih je opravljal delo na črno. Število opravljenih ur predstavlja osnovo za plačo 69,2 odstotka anketiranim, medtem ko je po učinku plačanih 36,4 odstotka anketiranih. Pri tem je opaziti, da so plačani tako po uri kot po učinku v šestih primerih. 59,8 odstotka anketiranih prejema vso plačilo uradno, medtem ko jih kar 40,2 odstotka anketirancev lahko del plačila prejema v drugih oblikah kot na tekoči račun. Za poznavanje zakonodaje in da ve, kateri zakon pokriva njegovo obliko dela, se je opredelilo 54,2 odstotka anketiranih, med katerimi jih je pravilno odgovorilo 44,8 odstotka. Da poznajo vse pravice iz naslova zaposlitve, se je opredelilo 61,7 odstotka anketiranih. Pri tem pa se je opredelilo 28,9 odstotka anketiranih, da je podjetje za njih organiziralo tečaj varstva pri delu, za 24,3 odstotka anketiranih pa je podjetje opravilo zdravniški pregled. 57 odstotkov anketiranih je bilo dlje časa odsotnih od dela zaradi bolezni ali poškodbe pri delu, pri čemer je le 27,8 odstotka anketiranih še čakala služba. 73,8 odstotka anketiranih meni, da pozna vse njihove dolžnosti do delodajalca, pri čemer delež v starostni skupini I predstavlja 86,4 odstotka anketiranih. Če podjetja omogočajo 83,2 odstotka anketiranim čas za malico, jih nadomestilo za malico prejema le 22,4 odstotka anketiranih. Prevoz na delovno mesto tako dobi dobrih 28 odstotkov. Odsotnost v obliki dopusta podjetja omogočajo 98,1 odstotka anketiranim. Plačano odsotnost in regres pa je dobilo le 21,5 odstotka anketiranih. Nagrado za delovno uspešnost ali božičnico je prejelo 15,9 odstotka anketiranih. Podjetja so omogočila dodatna izobraževanja 50,5 odstotka anketiranim.

V prilogi 4, so podani odgovori o trditvah in opredelitvi z njimi. Med anketiranimi se jih 34,6 odstotka deloma strinja s trditvijo, da so prednosti, ki jo prinaša prekarno delo, tudi boljše možnost za kasnejšo dobro delovno mesto v istem podjetju. S trditvijo da so prednosti prekarnega dela vidne tudi pri boljšem razporejanju časa za ostale obveznosti se deloma strinja 30,8 odstotkov anketiranih. Obvezna praksa v času študija, bi po mnenju 45,8 odstotka anketiranih prinesla večjo možnost za zaposlitev. Da imajo prekarni delavci enake pravice kakor redno zaposleni pa se deloma ne strinja 30,8 odstotka anketiranih. V prvem sklopu vprašanj smo videli, da je nepoznavanje zakonodaje velik problem, kar se vidi tudi sedaj, ko se 54,2 odstotka anketiranih ni znalo opredeliti ali imamo v Sloveniji dobro delovno zakonodajo. Prav tako se 43 odstotkov anketiranih ni znalo opredeliti do

trditve, da bi bolj ohlapna delovna zakonodaja prinesla večjo brezposelnost. Deloma pa se ne strinja 41,1 odstotka anketiranih z trditvijo, da bi bolj toga delovna zakonodaja povečala zaposljivost. Z bolj ohlapno delovno zakonodajo s strani najemanja in odpuščanja delavcev, kar naj bi povečalo zaposljivost na daljši rok, se deloma strinja 35,5 odstotka anketiranih. Vlogo države na področju spodbujanja zaposlovanja 48,6 odstotka anketiranih ne vidi, saj se ne strinjajo s trditvijo, da država naredi na tem področju dovolj. 35,5 odstotka anketiranih meni, da ni s strani države nobenega nadzora nad prekarnim delom, hkrati pa jih 16,8 odstotka meni, da bi z ustreznim nadzorom nad prekarnim delom, prinesla večjo varnost na trgu dela, medtem ko se jih z to trditvijo deloma strinja 31,7 odstotka anketiranih. Do vloge sindikatov na trgu dela se jih 38,3 odstotka anketiranih ni moglo opredeliti, 33,6 odstotka pa jih meni da so deloma krivi sindikati za razmere na trgu dela. Za slabe razmere na trgu dela 40,2 odstotka anketiranih deloma meni da so kriva podjetja, medtem ko se s to trditvijo popolnoma strinja 34,6 odstotka anketiranih. Tako 52,3 odstotka anketiranih deloma meni, da imajo podjetja z najemanjem prekarne delavcev samo prednosti. V podjetju kjer so zaposleni, se deloma strinja 38,3 odstotka anketiranih, da so prekarni delavci v njihovem podjetju cenejši kot redno zaposleni na istem delavnem mestu. Hkrati pa 43 odstotkov anketiranih meni, da so deloma pogrešljivi za njihovo podjetje. Da podjetje v katerem so zaposleni, rešuječasne potrebe po povečanju delovne sile z najemanjem prekarne delavcev, se deloma strinja 30,8 odstotka anketiranih, 29,9 odstotka pa jih deloma meni da temu ni tako. 36,4 odstotka anketiranih se deloma ne strinja, da so prekarni delavci v enakovrednem položaju v podjetju za katerega delajo kakor redno zaposleni. 33,6 odstotka anketiranih pravi, da v podjetju kjer delajo praktični delavci niso nagrajeni za svoj uspeh. Pri čem jih 40,2 odstotka pravi da jim ne pripadajo bonitete, kakor redno zaposlenim. Dodatno izobraževanje in usposabljanje prekarne delavcev v podjetju v katerem so zaposleni ne zaznava 30,8 odstotka anketiranih. Stroškov v povezavi z najemanjem prekarne oblike dela ne vidi 43,9 odstotkov anketiranih. Delovno mesto na katerem so zaposleni, je deloma vseč 35,5 odstotka anketiranim, čeprav se z zaslužkom, ki ga prejemajo ne strinja 47,7 odstotka anketiranih. Službo v takih pogojih jih je zaradi denarja sprejelo 50,5 odstotka anketiranih, hkrati pa je študij podaljšalo 32,7 odstotka anketiranih zaradi možnosti dela preko študentskega servisa.

V Prilogi 5 se nahaja tabela z odgovorno matriko, kjer so po pomembnosti razporejeni odgovori. Prekarno delo predstavlja za 32,7 odstotka anketiranih možnost za dostojno življenje, pri čemer se jih je za tako opredelitev opredelilo 61,1 odstotka iz starostne skupine III. Da prekarno delo za njih predstavlja pridobivanje delovnih izkušenj, se je opredelilo 31,8 odstotka anketiranih, od tega jih pripada starostni skupini I 54,5 odstotka, ostali pa pripadajo starostni skupini II. Da jim prekarno delo pomeni preživetje, meni 18,7 odstotka anketiranih; kar 75 odstotkov anketirancev iz starostne skupine IV preživi le tako. Prekarno delo predstavlja za 16,8 odstotka anketiranih možnost prilagajanja osebnemu življenju, od katerih jih je kar 83,3 odstotkov iz starostne skupine II. Redna zaposlitev predstavlja za 36,4 odstotka anketiranih varnost; tako meni 55,5 odstotka anketiranih iz starostne skupine II. Redna zaposlitev pomeni kreditno sposobnost 23,4 odstotka anketiranim, pri čemer se s tem poistovetijo vsi pripadniki starostne skupine IV. Redna

zaposlitev pomeni osebno rast za 20,5 odstotka anketiranih; tako jih meni 54,5 odstotka anketiranih iz starostne skupine I. Sposobnost samostojnega življenja pa meni 19,6 odstotka anketiranih, za kar se je opredelilo 33,3 odstotka starostne skupine III. V življenju največ pomeni svoboda 43,9 odstotka anketiranim; tako opredelitev je izbralo 55,5 odstotka anketiranih iz starostne skupine II. Največ jim pomeni, da so srečni v življenju; tako meni 25,4 odstotka anketiranih, pri čemer se s tem poistoveti 44,1 odstotka anketiranih iz starostne skupine III. Čas, ki ga imajo na razpolago, je najbolj pomemben za 15,9 odstotka anketiranih; tako meni 50 odstotkov pripadnikov starostne skupine IV. Denar pomeni največ za 14,9 odstotka anketiranih; tako meni 22,7 odstotka anketiranih iz starostne skupine I. Da imajo dobro plačo kljub stresnemu delovnemu okolju in malo prostega časa bi izbralo 43 odstotkov anketiranih. Tako meni 54,5 odstotkov anketirancev iz starostne skupine I in 48,9 odstotkov anketiranih iz starostne skupine II. Povprečno plačo vendar brez stresnega okolja in malo časa si želi 31,7 odstotka anketirancev, med njimi je 50 odstotkov anketirancev iz starostne skupine IV. Slabo plačo, mirno delovno okolje in veliko časa si želi le 6,5 odstotka anketiranih, podjetniško svobodo z negotovim poslovnim okoljem in malo časa bi izbralo 18,7 odstotka anketiranih.

2.3.2 Prekarno delo in podjetja

Kakor pravijo sogovorniki, prihaja do zaposlovanja s prekarnim delom predvsem zaradi negotovega poslovnega okolja ter zaradi nezaupanja in nepoznavanja novo izbranega kandidata, čeprav jim očitajo to početje izključno z namenom profitiranja. Strinjajo se, da določena podjetja izkoriščajo nastalo situacijo, hkrati pa poudarjajo, da mogoče drugače ne bi mogla ta podjetja preživeti in bi morali tako zapreti podjetje ali pa zmanjšati obseg poslovanja, kar pa bi pomenilo še večjo brezposelnost. Z vidika podjetij bi bilo potrebno ločiti, kaj je prekarno delo, saj se tako oba predstavnika podjetij ne strinjata z opredelitvijo, da je zaposlovanje za določen čas prekarno delo. Pri tem eden izpostavlja zaposlovanje za določen čas zaradi povečanja poslovanja predvsem v času sezone, medtem ko drugi izpostavlja nadomeščanje. Meni namreč, da ko gre delavka na porodniški dopust, podjetju ne preostane nič drugega, kot da nekoga zaposli za določen čas ali kako drugače, saj se bo delavka po pričakovanjih vrnila na delovno mesto. Pri najemanju študentskega dela pa obema predstavnikoma to pomeni začasno rešitev, saj se zaradi trenutne zakonodaje na tem področju tako zaposlovanje skoraj ne spleča. Oba predstavnika podjetij menita, da je delo preveč obdavčeno, tako s strani zaposlenega kot s strani podjetja. V Tabeli 3 vidimo obdavčitev plač tako s strani delavcev kot s strani delodajalcev.

Tabela 3: Prispevki za različne oblike zaposlitve v Sloveniji v letu 2016 v %.

	Zaposleni za določen čas	Študentsko delo	Avtorska pogodba	Podjemna pogodba
Prispevki za socialno varnost iz bruto plače	22,10	15,50	21,86	21,86
Prispevki za socialno varnost na bruto plače	16,10	33,74	9,38	34,38

Ko podjetje prijavi razpis za delovno mesto, dobi tudi po več tisoč prošenj za eno delovno mesto. Pri prijavi oglasov je zaznati več oblik zaposlovanja preko prekarnega dela pri podjetjih, ki izvajajo storitveno dejavnost. Še posebej izstopajo podjetja, kjer se delo opravlja na terenu. Z izigravanjem zakonodaje na ta način prikrivajo dejansko delovno razmerje, saj od izbranega kandidata zahtevajo za opravljanje dela lastno opremo, kot so telefon, računalnik in avtomobil in tako naj ne bi opravljal dela po navodilih delodajalca.

2.3.3 Prekarno delo in država

V poročilu o delu Inšpektorata RS za leto 2015 vidimo, da inšpektorat deluje na treh področjih. Pri nadzoru dela delovnih razmerij, pri nadzoru varnosti in zdravja pri delu ter pri nadzoru na področju socialnega varstva. Na Inšpektoratu RS za delo je bilo leta 2015 v povprečju zaposlenih 79 inšpektorjev za delo, od tega jih je bilo za delovna razmerja 43. Opravili so 8539 inšpekcijskih pregledov in v teh pregledih ugotovili 10.358 kršitev. Največ kršitev, kar 36,4 odstotka vseh, se je nanašalo na plačilo za delo, temu sledi vodenje evidenc s 17,3 odstotka, na tretjem mestu pa je z 15,5 odstotki kršenje pri pogodbah o zaposlitvi. Med njihove glavne naloge spada odkrivanje kršitev delovnopravne zakonodaje (Inšpektorat RS za delo, b.l.).

Na Inšpektoratu RS za delo se zavedajo resnega problema na področju prekarnega dela. Zavedajo se, da prekarno delo ne vpliva samo na prekarne delavce, ampak na celotno družbo. Pri tem pa pravijo, da so se s združitvijo Davčne uprave RS in Carinske uprave RS določeni nadzori prenesli na novo ustanovljeno Finančno upravo RS. Tako niso več pristojni za ugotavljanje in pregledovanje dela na črno, čeprav ga pri svojem delu opažajo in še vedno posredujejo to naprej, so njihovi cilji pri ugotavljanju kršitev delovnopravne zakonodaje usmerjeni v ugotavljanje kršitev predvsem na področju odkrivanja in preprečevanja zaposlovanja na področju civilnopravnih zakonov. Tako se zaradi pomanjkanja inšpektorjev ne osredotočajo na iskanje prekarnega dela na področjih študentskega dela, agencijskega dela, zaposlitev za določen čas in dela na črno, čeprav se srečujejo tudi s tem. Osredotočeni so predvsem na pogodbeno delo preko podjetne pogodbe in avtorskega dela, saj se ta dela uporabljajo skoraj vedno za izigravanje delovnopravne zakonodaje. Tako imajo podjetja z delavci sklenjeno civilnopravno pogodbo, vendar zaradi višine davkov na te pogodbe prijavljajo nizke zneske za opravljeno delo, preostali del pa plačajo v gotovini. Pravijo, da je skoraj nemogoče odkriti prikrita delovna razmerja, saj podjetja ne vodijo potrebnih evidenc prisotnosti, prihodov in odhodov zaposlenih na delovno mesto. Večinoma se po njihovem mnenju pojavljajo oblike prekarnega dela pri podjetjih, kjer poteka gotovinsko poslovanje, in pri delu, kjer mora posameznik plačevati visoke zneske. Tukaj mislijo predvsem na podpiranje sive ekonomije s strani posameznikov in s tem omogočanje plačevanja delavcev z gotovino. Pri tem ne gre spregledati zaposlovanja preko s. p., ko zaposleni lahko delajo od doma ali pa so prodajni predstavniki na terenu. Opazijo tudi, da je podjetje prijavljeno na enem naslovu, kjer ima pisarno, vendar pa podjetje odpre podružnico in posluje preko nje. Pritožb prekarne delavcev zaznavajo zelo malo. Menijo, da se tako sami prekarne delavci bolje zaščitijo pred

izgubo službe in s tem lahko dosežejo višjo plačo, kot bi jo sicer, če bi bili v podjetju zaposleni.

2.4 Ugotovitve in predlogi

Med anketiranimi prekarnimi delavci večina pripada starostni skupini od 25 do 29 let, je moškega spola in z dokončano univerzitetno izobrazbo. Kot je značilno v danih ekonomskih razmerah v državi, jih živi večina doma pri starših in imajo stalnega partnerja. Do prekarne delo prihaja tako ne glede na obliko upravljanja podjetja tudi v podjetjih, ki so v lasti javne uprave in v državnih podjetjih. Večina podjetij pa je v zasebni lasti. Pri zaposlovanju prekarne delavcih so v ospredju podjetja z od 10 do 49 zaposlenih in podjetja z do 9 zaposlenimi.

Z opredelitvijo, da niso prekarni delavci, se 36 anketirancev ni strinjalo, da so prekarni delavci, to lahko pripišemo večinoma študentski populaciji oz. t. i. delavcem po naročilu. Velik problem predstavlja, kaj je prekarno delo oz. opredelitev le-tega. Tako kot se s tem ne strinjajo sogovorniki v intervjujih, je opaziti, da se ne opredeljujejo za prekarne delavce skoraj vsi, ki delajo preko študentskega servisa v starostni skupini I in pa zaposleni preko pogodbe za določen čas. Trenutno se jih še izobražuje 36, čeprav preko študentskega servisa dela 49 anketirancev, pri tem pa se jih je 35 strinjalo, da so podaljšali študij samo zaradi možnosti opravljanja dela preko študentske napotnice. Poleg tega pa delo na črno opravlja 32 anketirancev, nekaterim med njimi to pomeni dodatni zaslužek, nekaterim pa to predstavlja dejansko delo. V različnih oblikah je tako zaposlenih vseh 107 anketirancev, medtem ko skupno število oblik zaposlitve zneso 136 ali 27,1 odstotkov več, kolikor je anketiranih. Vidimo, da nekateri opravljajo več različnih oblik prekarne zaposlitve hkrati. Preko agencij za posredovanje dela opravlja delo 13 anketirancev, vsi zaposleni za določen čas. Samo za 4 anketirance je to prva zaposlitev v obliki prekarne delo. Vsi anketiranci so v svoji delovni karieri opravljali delo preko študentskega servisa oz. ga opravljajo. Skupaj so opravili 372 različnih zaposlitev preko različnih oblik prekarne delo. Vse to nakazuje, da je sprememba na področju študentskega dela v letu 2015, prinesla nove oblike zaposlovanja prekarne delavcev. Za najbolj pogost način plačevanja velja število opravljenih ur v bruto znesku. Redno delo opravlja 95 anketirancev. Dejansko opravi delo v polni obliki zaposlenosti 91 anketirancev, med katerimi jih 5 to preseže. Z izjemo treh od 91 zaposlenih niso v podjetju zaposleni dlje kot eno leto. Oblika zaposlitve jim ne predstavlja problema, glavni motiv je zaslužek, ki ga ustvarijo, pa čeprav z njim niso zadovoljni. Želijo si predvsem varno zaposlitev, ki bi jim omogočala dober zaslužek ne glede na delovne pogoje, kar bi jim omogočalo osebno napredovanje v življenju in dejansko postavitev na lastne noge.

Prekarno delo v času študija naj bi prineslo določene delovne izkušnje, saj se večina ljudi prvič takrat sreča z delovnim okoljem. Vendar menim, da samo delo ne glede na obliko ne prinese prednosti pred drugimi kandidati, če ne opravlja dela v smeri študija. Tako sem mnenja, da bi obvezna praksa omogočila iskalcem prve zaposlitve, da se srečajo s podjetjem, podjetje pa s potencialnimi kandidati. Delo, ki ga opravljajo, jim dejansko

pomeni možnost samostojnega življenja, hkrati pa priporočam iskanje dela na področju, kjer bi želeli delati v bodoče, saj le tako lahko upajo, da jim prekarno delo prinese želeni učinek.

Ugotovimo, da gre za dejansko kršenje delovnopravne zakonodaje tako na področju plačila za delo kakor tudi na področju sklepanja pogodb. Del teže na področju kršenja delovnopravne zakonodaje lahko pripišemo samim delavcem, saj ne poznajo delovnopravne zakonodaje in ne sodelujejo z državnimi institucijam. Večino krivde za obstoj prekarne dela gre pripisati podjetjem, saj zaposlujejo na tak način. Podjetja v večini primerov izigravajo delovnopravno zakonodajo, saj imajo zaposlene prekarne delavce tudi po več kot leto dni. Razlog, da do tega prihaja, pa se tako skriva v negotovem poslovnem okolju, ki je do podjetij, ki hočejo prodreti na trg, neusmiljeno oz. z načrtnim namenom goljufanja tako zaposlenih kakor države. Zakonodajo izigravajo predvsem pri zaposlovanju preko pogodb civilnega prava in študentskega dela. Pri delavcih, ki so zaposleni preko pogodb civilnega prava, je opaziti zaradi visokega obdavčenja teh pogodb, da skoraj vsi, ki so zaposleni, tako prejemajo del plačila v gotovini. Plačevanje po učinku je značilno za zaposlene preko s. p., med katerimi prevladuje mnenje, da so tako delo sprejeli izključno zaradi denarja, kljub nezadovoljstvu z delom, ki ga opravljajo. Ne glede na to, da večina podjetij krši delovnopravno zakonodajo, svoje zaposlene določena podjetja obravnavajo enako kljub različnim oblikam zaposlitve, saj jim omogočajo enake pravice kakor redno zaposlenim.

Kot vidimo v poročilu Inšpektorata RS za delo, je bilo v vsakem inšpekcijskem pregledu opaziti odstopanja od delovnopravne zakonodaje. Ob ugotovitvi, da je zaposlenih majhno število inšpektorjev in nesodelovanju delavcev, menim, da se inšpektorat za delo le s težavo spopada s kršitvami na tem področju. Rešitev vidim v enotnem sistemu objavljenih del tako za redno zaposlitev kakor za ostale oblike zaposlitve. Pri tem pa bi morali podjetniki prijaviti vse oblike zaposlenih in število opravljenih ur v sistem zavarovanja in s tem omogočiti elektronski pregled podjetij državi. Tako bi lahko lažje nadzirali in s tem onemogočili izkoriščanje in sivo ekonomijo.

SKLEP

Namen zaključne strokovne naloge je približati problematiko prekarne dela iskalcem prve zaposlitve. V začetku prekarno delo predstavlja večini delavcem prvi stik z delovnim okoljem, kasneje pa jim to pomeni možnost zaslužka, saj so se prisiljeni preživljati sami. Študentsko delo, ki naj bi veljalo za kratkotrajno delo in pridobivanje izkušenj, pomaga le, če v času študija delaš na področju, ki te zanima. Gospodarska kriza je prisilila podjetja na optimizacijo poslovanja in tako je posegla tudi na trg dela. Prav gospodarska kriza, ki je prinesla veliko sprememb na trgu dela, je prisilila državo v reševanje prekarne oblike dela s povečanjem subvencij za zaposlovanje in izenačevanjem prekarne delavce z redno zaposlenimi.

Prekarno delo obstaja v določeni obliki že vse od nastanka človeštva in bo obstajalo še naprej. Zaradi potrebe po delovni sili bodo določena podjetja vedno potrebovala določene delavce vedno samo v določenem času. Kot primer lahko navedemo pobiranje sezonskega sadja. Zaradi časovnega intervala enega meseca ta podjetja potrebujejo ljudi samo ta čas. Ne glede na to da ima to delo zlovešče ime, je tako delo potrebno. Potreben je celovit razmislek, kaj in kako naprej. Sem pa mnenja, da trenutni sistem ni dober. Potrebe po delovni sili se in se bodo spreminjale. Postajamo vse bolj storitveno usmerjena družba, saj smo zaključili z industrijsko proizvodnjo in prešli v obdobje individualizma. Ali ni boljše prekarno delo kot nobeno delo? Potrebno bi ga bilo le omejiti, če bi podjetja lahko zaposlovala samo za nedoločen čas ali bi se imela ta podjetja možnost prilagajati in predvsem ali bi si upala zaposliti novega zaposlenega v trenutnih gospodarskih razmerah. Vedno se najde nekdo cenejši, ki je pripravljen storiti ali proizvesti določeno zadevo ceneje. Trg delovne sile uravnava tako povpraševanje po delu kot ponudbo dela. Sama zakonodaja na tem področju stoji na treh bregovih. Na eni strani imamo državo, na drugi podjetja in na tretji zaposlene, katere zastopajo sindikati. Z bolj togo zakonodajo bi pridobili vpliv sindikati, z bolj ohlapno zakonodajo pa bi pridobila na moči podjetja. Po eni ali drugi strani pa izgublja država. Osebnost sem mnenja, da mora država dopustiti tudi propad velikih podjetij in se s tem ne vmešavati v poslovanje podjetij. Če podjetje ni sposobno preživeti samo in si ne more pomagati, naj propade.

Sam koncept prekarnega dela povezujemo z dostojnostjo človeškega življenja. Pri tem pa bi izpostavil, da to povezujemo z lastništvom premožnin in nepremičnin. Ali ne ravno prekarno delo omogoča, da določeni sploh kaj lahko delajo? Z govorom o tem, da več ne obstaja možnost za dostojno delo in da pod pragom revščine živi 290.000 ljudi, se najprej vprašajmo, ali je temu res tako. V naši državi je veliko sivega področja, saj v svojem življenju še nisem srečal osebe, ki ni kupila nekaj brez računa oz. ni opravila dela na črno, če ji je bila ponujena opcija. Žalostno (pa vendar resnično) je, da se v državi nihče ne vpraša, od kod vsem tem socialnim problemom luksuzni avtomobili, vikendi, jahte in še bi lahko naštevali. Vse stvari so od podjetij, ki jih imajo njihovi partnerji, babice, tete v lasti, tako da oni sami nimajo nobenega premoženja.

Ko govorimo o krivcih za prekarno delo, smo krivci vsi. Vsak posameznik gleda, da bo čim manj plačal za izdelek ali storitev in mu je vseeno, ali zato prejme račun ali ne. Tako se obnašajo tudi podjetja. Krivdo pripisovanja podjetjem, državi, sindikatom je nesmiselno, dokler ne počistimo pred svojim pragom. Ko hodiš po ulici in poslušаш zgodbe, kako so tajkuni pokradli državno lastnino, se najprej vprašaj, ali ne bi ravnal isto, če bi bila možnost. Tako tudi pri prekarne delu ne moramo priti do dna, če ne počistimo pred svojim pragom. Z omogočanjem sive ekonomije ne prispevamo nič k prenehanju obstajanja prekarne delo, hkrati pa le omogočamo podjetjem in njihovim lastnikom še dodatno bogatenje, saj s tem prav oni največ pridobijo. Vsa stvar pa se je v času svetovne gospodarske krize izrodila in podjetja zaposlujejo večino predvsem preko prekarne oblik. Tako ima podjetje prijavljenih šest oseb na identičnem delovnem mestu in vse so prijavljene za dve uri dnevno. To ni zaposlovanje za določen čas, to je čista goljufija. Po drugi strani pa imamo predvsem v javni upravi in v podjetjih z državnim upravljanjem

zaposlene osebe, ki so že zdavnaj izpolnile pogoje za upokožitev, ampak še vedno raje delajo in s tem onemogočajo zaposlovanje mlajših generacij.

Ali redna zaposlitev, kot so jo nekoč poznali, dejansko res pomeni varnost ali predstavlja le iluzijo varnosti? Čeprav obstaja še vedno prepričanje, da redna služba pomeni varnost, pa menim, da ni tako. Ko podjetju zmanjka dela oz. so proizvodi podjetja slabi in jih zaradi tega nihče ne kupuje, to podjetje propada in s tem odpušča tudi ljudi, ki so redno zaposleni, saj se lahko lastnik podjetja v trenutku odloči, da tega delovnega mesta ne potrebuje več in ga zapre. Menim, da ljudje povezujejo redno zaposlitev samo z možnostjo, da pridejo do kredita, ki bi rešil njihovo stanovanjsko problematiko. Z mojega vidika prekarno delo pomeni optimizacijo časa družine in službe. S pogledom, ki ga imam do pokojninske sheme, v kateri ne vidim prihodnosti, mi plačevanje minimalnih prispevkov v državni proračun predstavlja strošek, vendar brez tega ne gre. Vso ostalo razliko je bolje vlagati v razne oblike varčevanja in s tako potezo na stara leta zagotoviti dostojno življenje, saj država ne bo poskrbela za nas.

Glede na današnji IT in ob številu inšpektorjev menim, da bi bila rešitev problema narejena v zelo kratkem času, če bi seveda vodilni ljudje v državi to hoteli. S sprejemom ukrepa davčnih blagajn, govori država o uspehu o številu ljudi, ki se jih je zaposlilo in dodatnemu DDV, ki je bil pobran zaradi tega. Ne moremo pa mimo dejstva, da dejansko niso bili zaposleni skoraj na nobenem oddelku novi ljudje, ampak so zaradi tega ukrepa takratnim zaposlenim ponudili drugo obliko zaposlitve. Tisti, ki za svoje poslovanje ni pred uvedbo izdal računa »znanim« strankam, ga tudi po uvedbi ni pripravljeno. Podoben ukrep bi lahko država naredila na področju zaposlovanja in prijavljanja delavcev v službo.

Pri spodbudah, ki jih je država v času gospodarske krize namenila za zaposlovanje in reševanje prekarne delo, vidimo, da je država reševala določene skupine ljudi v času krize. Opaziti je predvsem dve skupini. To sta skupini ljudi, starih do 29 let in starejših od 55 let. Pri tem pa ne gre spregledati, da na prvi pogled rešuje samo statistični pogled na dane razmere. V času, ko se je kriza začela leta 2008, pa do prvih ukrepov, ki so bili sprejeti leta 2012 in so pripravili spodbudo za zaposlovanje mlajših od 29 let, so vsi, ki so bili starejši, tako bili prikrajšani in oškodovani. Če pogledamo, da so pripravljali prvi ukrep kar 4 leta in s tem izpustili par generacij lahko vidimo izgubljene generacije na trgu delovne sile, ki so se pripravljene znati po svoje.

LITERATURA IN VIRI

1. Banjanac, Lubej, S. (2014. 7. oktober). V Sloveniji kar 250 tisoč prekarnih delavcev. *MMC RTV SLO*. Najdeno na spletnem naslovu 28. Julija 2016 <http://www.rtv.slo.si/slovenija/v-sloveniji-kar-250-tisoc-prekarnih-delavcev/348153>
2. Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, 58(9), 1671–1688.
3. Brezovnik, B., & Oplotnik, Ž. (2003). *Fiskalna decentralizacija v Sloveniji: oris stanja, problematika in mednarodna primerjava*. Maribor: Inštitut za lokalno samoupravo in javna naročila.
4. Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 311–326.
5. Clayton, J., S., & Minaya, V. (2015). Should student employment be subsidized? Conditional counterfactuals and the outcomes of work-study participation. *Economics of Education Review*, 52, 1–18.
6. Countouris, N. (2007). *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. Aldershot: Routledge.
7. Delovno aktivno prebivalstvo Slovenije, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po kohezijskih in statističnih regijah prebivališča in spolu v obdobju od 2010 do 2014. Najdeno na spletnem naslovu 02. avgusta <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
8. Delovno sposobni prebivalci Slovenije glede na aktivnost in mere aktivnosti, po državah rojstva, spolu in kohezijskih regijah v obdobju od 2010 do 2014. Najdeno na spletnem naslovu 02. avgusta <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
9. Evropska komisija (2016, 9. marec). *Working Conditions – Undeclared work*. Sporočilo komisije Svetu in Evropskemu parlamentu. Strasbourg: Evropska Komisija, 2016.
10. Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., & Six B. (2008). Does the form of employment make a difference?—Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 81–94.
11. Gibanje za dostojno delo in socialno družbo (2014). *Obrazi prekarnege dela*. Najdeno 17. junija 2016 na spletnem naslovu http://dostojno-delo.si/?page_id=1285
12. International Labour Organization. (b.l.). About us. Najdeno 6. junija 2016 na spletnem naslovu, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
13. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (b. l.) Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2015. Najdeno 03. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/p_irsd_2015_www.pdf

14. Keune, M. (2013). Trade union responses to precarious work in seven European Countries. *Meeting the challenge of precarious work: A workers` agenda. International Journal of Labour Research* 5(1), 59-78.
15. Kresal, B. (2013). *Osnove delovnega prava*. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.
16. Kretsos, L., & Livanos, I. (2015). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37(1), 25–43.
17. Kirov, V., & Hohnen, P. (2015). Trade unions strategies to address inclusion of vulnerable employees in “anchored” services in Europe. *International Journal of Manpower*, 36(6), 848–873.
18. Kuosmanen, J. (2012). Care Provision, Empowerment, and Market Forces: The Art of Establishing Legitimacy for Work Integration Social Enterprises (WISEs). *International Society for Third-Sector Research*, 25, 248–269.
19. 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.
20. Micklethwait, J., & Wooldridge, A. (2003). *The Company: a Short History of a Revolutionary Idea*. New York: Modern Library.
21. Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86–95.
22. Obligacijski zakonik. *Uradni list RS št. 97/2007-UPB-1*.
23. 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.
24. *Prednosti najema študentov. Prednosti začasnega zaposlovanja za podjetja*. Najdeno 19. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.studentski-servis.com/podjetja/prednosti/prednosti-najema-studentov>
25. *Prednosti. Zakaj je študentsko delo najboljša možnost zaposlitve za dijake in študente. Prednosti začasnega zaposlovanja za podjetja*. Najdeno 19. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prednosti>
26. Quinlan, M., & Mayhew, C. (1999). Precarious Employment and Workers’ Compensation. *International Journal of Law and Psychiatry*, 22(5/6), 491–520.
27. Rossman, P. (2013). Establishing rights in the disposable jobs regime. *Meeting the challenge of precarious work: A workers` agenda. International Journal of Labour Research*, 5(1), 23-40.
28. Seifert, A., M., Messing, K., Riel, J., & Chatigny, C. (2007). Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 299–310.
29. Senčur, Peček, D. (2014). Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja. *Delavci in Delodajalci*, 2–3, 201–220.

30. Sørensen, L., J., F. (2011). Undeclared work: A dark side of social trust? *The Journal of Socio-Economics*, 40, 888–894.
31. Spaho, M. (2015). Small government or big government? *Albanian Journal of Aricultural Sciences*, 15, 65–71.
32. Standing, G. (2011). *The Precariat The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
33. Stanovnik, T. (2012). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.
34. Statistični urad Republike Slovenije. (b. 1.). *Pojasnila k standardni klasifikaciji dejavnosti – SKD 2008*. Najdeno 13. junija 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/klasif/SKD2008-Pojasnila-Klasje-SL.pdf>
35. Statistični urad Republike Slovenije. (2016). *Aktivno in neaktivno prebivalstvo, Slovenija metodološko pojasnilo*. Najdeno 02. Avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/statweb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=7788>
36. Število aktivnega prebivalstva Slovenije po spolu v obdobju od 2010 do 2014. Najdeno 02. Avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
37. Tičar, L. (2014). Delovnoppravna problematika zaposlovanja in dela mladih. *Delavci in Delodajalci*, 2-3, 147-163.
38. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 33-1409/91-I, 42-2341/97, 66-3052/00, 24-899/03, 693088/04, 69-3090/04, 693092/04, 68-2951/06, 74-1776/13, 74-1777/13, 74-1778/13, 74-1779/13.
39. Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP-UPB3). *Uradni list RS* št. 16/2007-UPB3.
40. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS* št. 21/2013-UPB, 78/2013-popr..
41. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS* št. 65/2009-UPB3, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US in 82/2013, 55/2015.
42. Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN-UPB1). *Uradni list RS* št 43/2007-UPB-1.
43. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). *Uradni list RS* št. 43/2006.
44. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno (ZPDZC-1). *Uradni list RS* št. 32/2014.
45. Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS* št. 13/1993.
46. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1). *Uradni list RS* št. 42/2007 -UPB1.
47. Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS* št. 80/2010.
48. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS* št. 43/2011.
49. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). *Uradni list RS* št. 107/2006-UPB-1.
50. Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja v Sloveniji, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000) v obdobju od 2010 do 2014. Najdeno 02. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik za zaključno strokovno nalogo.....	1
Priloga 2: Tabela podatkov o anketirancih.....	8
Priloga 3: Tabela odgovorov na vprašanja z odgovori z DA ali NE.....	10
Priloga 4: Tabela odgovorov trditev.....	15
Priloga 5: Tabela odgovorne matrice.....	19

PRILOGA 1: Vprašalnik za zaključno strokovno nalogo

ANALIZA UČINKOV PREKARNEGA DELA NA DELAVCE, PODJETJA IN DRŽAVO.

Osnovni podatki

Spol: M Ž

Starost: _____

—

Stopnja dosežene izobrazbe:

- Osnovna šola
- Srednja šola
- Višja šola
- Univerzitetna izobrazba
- Magisterij, doktorat

Stan:

- Samski
- V zvezi
- Družina

Živite:

- V študentskem domu
- Doma pri starših
- V podnajemniškem stanovanju
- Na svojem

Velikost podjetja za katerega delate

- Mikro (do 9 zaposlenih)
- Majhno (od 10 do 49 zaposlenih)
- Srednje (od 50 do 249 zaposlenih)
- Veliko (nad 250 zaposlenih)

Lastniška struktura podjetja za katerega delate

- Zasebna
- Državno upravljana
- Javna uprava

Številu ur opravljanja dela na

teden: _____

Koliko časa že delate na tem delavnem mestu: _____

SKLOP I

Vprašalnik v prvem sklopu rešite tako, da izberete enega izmed ponujenih odgovorov (DA/NE) oziroma na prazne črte napišite odgovor.

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ali ste prekarni delavec?
NE | DA |
| Ali ste že zaključili z izobraževanjem?
NE | DA |
| Ali imate redno delo?
NE | DA |
| Ali imate redni dohodek?
NE | DA |
| Ali delate preko študentskega servisa?
NE | DA |
| Ali delate preko avtorske pogodbe?
NE | DA |
| Ali delate preko podjemne pogodbe?
NE | DA |
| Ali delate preko s.p.?
NE | DA |
| Ali delate na črno?
NE | DA |
| Ali delate za določen čas?
NE | DA |
| Ali delate preko agencijskega dela?
NE | DA |
| Ali je to vaša prva prekarna zaposlitev? (vse do sedaj naštetе oblike zaposlitve so prekarne)
NE | DA |
| Ali ste delali preko študentskega servisa?
NE | DA |

Ali ste delali preko avtorske pogodbe? NE	DA
Ali ste delali preko podjemne pogodbe? NE	DA
Ali ste delali preko s.p.? NE	DA
Ali ste delali na črno? NE	DA
Ali ste delali za določen čas? NE	DA
Ali ste delali preko agencijskega dela? NE	DA
Ali vas podjetje plačuje na uro? NE	DA
Ali vas podjetje plačuje po učinku? NE	DA
Ali podjetje za vas organizira zdravniški pregled? NE	DA
Ali vam pripada čas za malico? NE	DA
Ali vam podjetje nudi nadomestilo za malico? NE	DA
Ali vam podjetje nudi nadomestilo za prevoz? NE	DA
Ali vam podjetje omogoča dopust? NE	DA
Ali vam podjetje plača dopust? NE	DA
Ali ste letos dobili regres? NE	DA
Ali ste lani dobili božičnico? NE	DA

Ali vam podjetje plača vse uradno? NE	DA
Ali veste kateri zakon pokriva vašo obliko zaposlitve? NE	DA
Če ste prejšnji odgovor odgovorili z DA, prosim navedite kateri _____	
Ali poznate vse vaše dolžnosti do delodajalca? NE	DA
Ali poznate vaše pravice iz naslova zaposlitve? NE	DA
Ste bili z dela kdaj dlje odsotni zaradi bolezni ali poškodbe pri delu? NE	DA
Ali vas je še čakala služba (navezano na predhodno vprašanje) ? NE	DA
Ali vas podjetje dodatno izobražuje? NE	DA
Ali imate opravljen tečaj varnosti pri delu? NE	DA

SKLOP II

V drugem sklopu izberite za vsako ponujeno trditev ali vprašanje eno izmed možnosti.

	Sploh se ne strinjam	Deloma se ne strinjam	Sem neopredeljen	Deloma se strinjam	Popolnoma se strinjam
<i>Prednost, ki jo prinaša prekarno delo, je tudi boljša možnost za kasnejšo dobro delovno mesto v istem podjetju.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Prednost, ki jo prinaša prekarno delo, se odraža tudi v boljšem razporejanju časa za ostale obveznosti.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Obvezna praksa med študijem bi prinesla več možnosti zaposlitev.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Prekarni delavci imajo</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

enake pravice kot redno zaposleni.

V Sloveniji imamo dobro delovno zakonodajo

Bolj ohlapna delovna zakonodaja bi prinesla večjo brezposelnost.

Bolj toga delovna zakonodaja bi povečala zaposljivost.

Državne spodbude na področju zaposlovanja so zadostne.

Država naredi dovolj na področju preprečevanja prekarne dela.

Večji nadzor nad prekarim delom bi prinesel več varnosti za delavce.

Lažje odpuščanje in najemanje bi prineslo večjo zaposlenost na dolgi rok.

Podjetje ima z najemanje prekarne delavcev samo prednosti.

Naše podjetje z najemanjem prekarne delavcev rešuje začasne težave.

Naše podjetje ima z najemanjem prekarne delavcev velike stroške.

Prekarni delavci v našem podjetju so za enako delovno mesto cenejši, kot redno zaposleni.

V našem podjetju so prekarne delavci pogrešljivi.

Za naše podjetje so prekarne delavci enakovredni redno zaposlenim.

Naše podjetje prekarne delavce dodatno izobražuje.

Naše podjetje prekarne delavce nagrajuje za njihov uspeh.

<i>Naše podjetje prekarim delavcem omogoča bonitete.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Za spremembe na trgu kriva podjetniška svoboda.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Za spremembe na trgu delovne sile so krivi sindikati.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Študij sem podaljšali zaradi možnosti dela preko študentskega servisa.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Službo pod takimi delovnimi pogoji sem sprejel samo zaradi denarja.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Delovno mesto na katerem delam mi je všeč.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Z zaslužkom, ki ga prejmem za opravljeno delo sem zadovoljen.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SKLOP III

V tretjem sklopu pa razvrstite ponujene odgovore po pomembnosti (1- najbolj pomembno, 4-najmanj pomembno).

Prekarno delo za vas predstavlja

- Preživetje _____
- Možnost dostojnega življenja _____
- Prilagojenost osebnemu življenju _____
- Pridobivanje delovnih izkušenj _____

Redna zaposlitev za vas predstavlja

- Samostojno življenje _____
- Kreditno sposobnost _____
- Osebno rast _____
- Varnost _____

Kaj vam v življenju največ pomeni?

- Čas _____
- Denar _____
- Svoboda _____
- Sreča _____

Kakšne so vaše preference

- Dobra plača, stresno delovno okolje in malo časa _____
- Povprečna plača, ne stresno okolje in malo časa _____
- Podjetniška svoboda, negotovo poslovno okolje in malo časa _____
- Slaba plača, mirno delovno okolje in veliko časa _____

PRILOGA 2: Tabela anketirancev po spolu in starostni skupini

Spol	Starostna skupina				
	Od 19 do 24	Od 25 do 29	Od 30 do 35	Od 36	Skupaj
Moški	19	25	21	3	68
Ženska	3	20	15	1	39
Skupaj	22	45	36	4	107
Starostna skupina	Dosežena stopnja izobrazbe				
	Osnovna šola	Srednja šola	Višja šola	Univerzitetna izobrazba	Magisterij, doktorat
Od 19 do 24	1	8	1	12	0
Od 25 do 29	0	9	4	31	1
Od 30 do 35	7	9	12	8	0
Od 36	1	0	2	1	0
Skupaj	9	25	17	54	1
Starostna skupina	Stan				
	Samski	V zvezi	Družina		
Od 19 do 24	3	19	0		
Od 25 do 29	6	38	1		
Od 30 do 35	4	27	5		
Od 36	1	0	3		
Skupaj	14	84	9		
Starostna skupina	Stanovanjska opredelitev				
	V študentskem domu	Doma pri starših	V podnajemniškem stanovanju	Na svojem	
od 19 do 24	8	6	8	0	
od 25 do 29	7	25	12	1	
od 30 do 35	0	18	14	4	
od 36	0	0	2	2	
Skupaj	15	49	36	7	
Starostna skupina	Stanovanjska opredelitev				
	Mikro (do 9 zaposlenih)	Majhno (od 10 do 49 zaposlenih)	Srednje (od 50 do 249 zaposlenih)	Veliko (nad 250 zaposlenih)	
od 19 do 24	8	8	4	2	
od 25 do 29	21	13	8	3	
od 30 do 35	7	22	5	2	
od 36	2	0	1	1	
Skupaj	38	43	18	8	
Starostna skupina	Tip vodenja podjetja				
	Zasebna	Državno upravljana	Javna uprava		
Od 19 do 24	17	4	1		

Od 25 do 29	37	8	0
Od 30 do 35	27	8	1
Od 36	2	2	0
Skupaj	83	22	2

PRILOGA 3: Tabela odgovorov na vprašanja z odgovori z DA ali NE

Ali ste prekarni delavec?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	9	13
Od 25 do 29	28	17
Od 30 do 35	30	6
Od 36	4	0
Skupaj	71	36
Ali ste že zaključili z izobraževanjem?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	32	13
Od 30 do 35	30	6
Od 36	3	1
Skupaj	68	39
Ali imate redno delo?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	22	0
Od 25 do 29	41	4
Od 30 do 35	28	8
Od 36	4	0
Skupaj	95	12
Ali imate redni dohodek?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	14	8
Od 25 do 29	39	6
Od 30 do 35	28	8
Od 36	4	0
Skupaj	85	22
Ali delate preko študentskega servisa?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	20	2
Od 25 do 29	27	18
Od 30 do 35	2	34
Od 36	0	4
Skupaj	49	58
Ali delate preko avtorske pogodbe?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	0	22
Od 25 do 29	3	42
Od 30 do 35	9	27
Od 36	1	3
Skupaj	13	94
Ali delate preko podjetne pogodbe?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	0	22
Od 25 do 29	2	43
Od 30 do 35	8	28
Od 36	0	4
Skupaj	10	97
Ali delate za določen čas?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	2	20
Od 25 do 29	6	39
Od 30 do 35	9	27

Od 36	1	3
Skupaj	18	89
Ali delate preko agencijskega dela?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	21
Od 25 do 29	5	40
Od 30 do 35	6	30
Od 36	1	3
Skupaj	13	94
Ali delate preko s.p.?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	0	22
Od 25 do 29	4	41
Od 30 do 35	8	28
Od 36	2	2
Skupaj	14	93
Ali delate na črno?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	2	20
Od 25 do 29	9	36
Od 30 do 35	18	18
Od 36	3	1
Skupaj	32	75
Ali je to vaša prva prekarina zaposlitev? (vse do sedaj naštetih oblike zaposlitve so prekarne)		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	1	44
Od 30 do 35	0	36
Od 36	0	4
Skupaj	4	103
Ali ste delali preko študentskega servisa?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	22	0
Od 25 do 29	45	0
Od 30 do 35	33	3
Od 36	3	1
Skupaj	103	4
Ali ste delali preko avtorske pogodbe?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	21
Od 25 do 29	16	29
Od 30 do 35	16	20
Od 36	3	1
Skupaj	36	71
Ali ste delali preko podjetne pogodbe?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	22	23
Od 30 do 35	17	19
Od 36	1	3
Skupaj	43	64
Ali ste delali za določen čas?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	2	20
Od 25 do 29	31	14
Od 30 do 35	31	5
Od 36	4	0

Skupaj	68	39
Ali ste delali preko agencijskega dela?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	22
Od 25 do 29	15	30
Od 30 do 35	19	17
Od 36	2	2
Skupaj	36	71
Ali ste delali preko s.p.?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	0	22
Od 25 do 29	4	41
Od 30 do 35	12	24
Od 36	3	1
Skupaj	19	88
Ali ste delali na črno?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	6	16
Od 25 do 29	27	18
Od 30 do 35	30	6
Od 36	4	0
Skupaj	67	40
Ali vas podjetje plačuje na uro?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	19	3
Od 25 do 29	24	21
Od 30 do 35	30	6
Od 36	1	3
Skupaj	74	33
Ali vas podjetje plačuje po učinku?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	25	20
Od 30 do 35	8	28
Od 36	3	1
Skupaj	39	68
Ali vam podjetje plača vse uradno?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	6	16
Od 25 do 29	27	18
Od 30 do 35	28	8
Od 36	3	1
Skupaj	64	43
Ali vam pripada čas za malico?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	18	4
Od 25 do 29	36	9
Od 30 do 35	31	4
Od 36	4	0
Skupaj	89	17
Ali vam podjetje nudi nadomestilo za malico?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	8	37
Od 30 do 35	11	25
Od 36	2	2
Skupaj	24	83

Ali vam podjetje nudi nadomestilo za prevoz?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	11	34
Od 30 do 35	14	22
Od 36	2	2
Skupaj	30	77
Ali vam podjetje omogoča dopust?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	22	0
Od 25 do 29	45	0
Od 30 do 35	36	0
Od 36	2	2
Skupaj	105	2
Ali vam podjetje plača dopust?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	21
Od 25 do 29	9	36
Od 30 do 35	11	25
Od 36	2	2
Skupaj	23	84
Ali ste letos dobili regres?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	21
Od 25 do 29	9	36
Od 30 do 35	11	25
Od 36	2	2
Skupaj	23	84
Ali ste lani dobili božičnico?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	1	21
Od 25 do 29	4	41
Od 30 do 35	8	28
Od 36	1	3
Skupaj	17	90
Ali vas podjetje dodatno izobražuje?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	19	3
Od 25 do 29	19	26
Od 30 do 35	16	20
Od 36	0	4
Skupaj	54	53
Ali veste kateri zakon pokriva vašo obliko zaposlitve?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	18	4
Od 25 do 29	21	24
Od 30 do 35	17	19
Od 36	2	2
Skupaj	58	49
Če ste prejšnji odgovor odgovorili z DA, prosim navedite kateri? Ali so odgovorili pravilno?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	15
Od 25 do 29	6	15
Od 30 do 35	15	2
Od 36	2	0
Skupaj	26	32
Ali poznate vaše pravice iz naslova zaposlitve?		

Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	16	6
Od 25 do 29	34	11
Od 30 do 35	13	23
Od 36	3	1
Skupaj	66	41
Ali imate opravljen tečaj varnosti pri delu?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	3	19
Od 25 do 29	17	28
Od 30 do 35	11	25
Od 36	0	4
Skupaj	31	76
Ali podjetje za vas organizira zdravniški pregled?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	0	22
Od 25 do 29	7	38
Od 30 do 35	18	18
Od 36	1	3
Skupaj	26	81
Ste bili z dela kdaj dlje odsotni zaradi bolezni ali poškodbe pri delu?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	18	4
Od 25 do 29	12	33
Od 30 do 35	27	9
Od 36	4	0
Skupaj	61	46
Ali vas je še čakala služba (navezano na predhodno vprašanje) ?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	6	12
Od 25 do 29	4	8
Od 30 do 35	6	21
Od 36	1	3
Skupaj	17	44
Ali poznate vse vaše dolžnosti do delodajalca?		
Starostna skupina	DA	NE
Od 19 do 24	19	3
Od 25 do 29	37	8
Od 30 do 35	21	15
Od 36	2	2
Skupaj	79	28

PRILOGA 4: Tabela odgovorov trditev

	Sploh se ne strinjam	Deloma se ne strinjam	Sem neopredeljen	Deloma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Prednost, ki jo prinaša prekarno delo, je tudi boljša možnost za kasnejšo dobro delovno mesto v istem podjetju.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	1	2	0	12	7
Od 25 do 29	2	5	11	19	8
Od 30 do 35	3	11	16	5	1
Od 36	0	2	1	1	0
Skupaj	6	20	28	37	16
Prednost, ki jo prinaša prekarno delo, se odraža tudi v boljšem razporejanju časa za ostale obveznosti.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	1	4	5	8	4
Od 25 do 29	9	12	4	11	9
Od 30 do 35	5	4	12	12	3
Od 36	0	0	2	2	0
Skupaj	15	20	23	33	16
Obvezna praksa med študijem bi prinesla več možnosti zaposlitev.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	3	2	8	9
Od 25 do 29	3	8	5	10	19
Od 30 do 35	1	5	3	7	20
Od 36	0	2	1	0	1
Skupaj	4	18	11	25	49
Prekarni delavci imajo enake pravice kot redno zaposleni.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	4	2	10	6	0
Od 25 do 29	3	17	8	12	5
Od 30 do 35	14	11	9	2	0
Od 36	1	3	0	0	0
Skupaj	22	33	27	20	5
V Sloveniji imamo dobro delovno zakonodajo.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	2	4	15	1	0
Od 25 do 29	6	6	25	6	2
Od 30 do 35	1	4	18	9	4
Od 36	0	1	0	3	0
Skupaj	9	15	58	21	6
Bolj ohlapna delovna zakonodaja bi prinesla večjo brezposelnost.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	2	2	8	10	0
Od 25 do 29	1	4	18	17	5
Od 30 do 35	6	6	16	5	3
Od 36	0	0	4	0	0
Skupaj	9	12	46	32	8
Bolj toga delovna zakonodaja bi povečala zaposljivost.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	9	6	1	6	0
Od 25 do 29	4	22	6	12	2
Od 30 do 35	4	16	5	5	6
Od 36	0	0	4	0	0
Skupaj	17	44	16	23	8
Lažje odpuščanje in najemanje bi prineslo večjo zaposlenost na dolgi rok.					
Starostna skupina					

Od 19 do 24	2	2	5	11	2
Od 25 do 29	6	15	5	11	8
Od 30 do 35	5	4	11	15	1
Od 36	0	2	1	1	0
Skupaj	13	23	22	38	11
Državne spodbude na področju zaposlovanja so zadostne.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	15	6	0	1	0
Od 25 do 29	15	11	7	6	6
Od 30 do 35	22	7	3	4	0
Od 36	0	3	1	0	0
Skupaj	52	27	11	11	6
Država naredi dovolj na področju preprečevanja prekarnega dela.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	8	1	8	5	0
Od 25 do 29	15	15	7	6	2
Od 30 do 35	12	11	5	3	5
Od 36	3	1	0	0	0
Skupaj	38	28	20	14	7
Večji nadzor nad prekarim delom bi prinesel več varnosti za delavce.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	2	2	14	4
Od 25 do 29	7	4	8	15	11
Od 30 do 35	0	14	15	4	3
Od 36	2	1	0	1	0
Skupaj	9	21	25	34	18
Za spremembe na trgu delovne sile so krivi sindikati.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	3	16	2	1
Od 25 do 29	0	6	15	18	6
Od 30 do 35	0	7	8	14	7
Od 36	0	0	2	2	0
Skupaj	0	16	41	36	14
Za spremembe na trgu kriva podjetniška svoboda.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	2	8	11	1
Od 25 do 29	2	4	4	18	17
Od 30 do 35	0	1	2	14	19
Od 36	0	0	4	0	0
Skupaj	2	7	18	43	37
Podjetje ima z najemanje prekarne delavcev samo prednosti.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	0	2	15	5
Od 25 do 29	0	2	5	22	16
Od 30 do 35	2	6	4	18	6
Od 36	1	1	0	1	1
Skupaj	3	9	11	56	28
Prekarni delavci v našem podjetju so za enako delovno mesto cenejši, kot redno zaposleni.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	1	2	6	1	12
Od 25 do 29	3	11	5	18	8
Od 30 do 35	1	3	1	21	10
Od 36	0	0	0	1	3
Skupaj	5	16	12	41	33
V našem podjetju so prekarne delavci pogrešljivi.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	11	2	6	3

Od 25 do 29	5	14	2	21	3
Od 30 do 35	4	5	5	16	6
Od 36	1	0	0	3	0
Skupaj	10	30	9	46	12
Naše podjetje z najemanjem prekarjih delavcev rešuje začasne težave.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	5	11	2	4	0
Od 25 do 29	7	11	3	18	6
Od 30 do 35	9	9	5	11	2
Od 36	2	1	1	0	0
Skupaj	23	32	11	33	8
Za naše podjetje so prekarji delavci enakovredni redno zaposlenim.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	1	9	8	3	1
Od 25 do 29	5	24	4	11	1
Od 30 do 35	5	6	7	12	6
Od 36	0	0	4	0	0
Skupaj	11	39	23	26	8
Naše podjetje prekarne delavce nagrajuje za njihov uspeh.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	1	14	5	1	1
Od 25 do 29	22	7	2	3	11
Od 30 do 35	12	8	5	6	5
Od 36	1	0	2	0	1
Skupaj	36	29	14	10	18
Naše podjetje prekarim delavcem omogoča bonitete.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	10	0	8	2	0
Od 25 do 29	18	11	8	4	4
Od 30 do 35	13	5	3	9	6
Od 36	2	1	1	0	0
Skupaj	43	17	20	15	10
Naše podjetje prekarne delavce dodatno izobražuje.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	12	5	0	5	0
Od 25 do 29	6	18	6	13	2
Od 30 do 35	15	6	6	2	7
Od 36	0	3	0	1	0
Skupaj	33	32	12	21	9
Naše podjetje ima z najemanjem prekarjih delavcev velike stroške.					
Starostna skupina					
od 19 do 24	8	8	4	2	0
od 25 do 29	19	14	9	1	2
od 30 do 35	18	6	5	5	2
od 36	2	1	0	1	0
Skupaj	47	29	18	9	4
Delovno mesto na katerem delam mi je všeč.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	0	4	8	3	7
Od 25 do 29	9	3	12	20	1
Od 30 do 35	0	8	10	14	4
Od 36	0	1	2	1	0
Skupaj	9	16	32	38	12
Z zaslužkom, ki ga prejmem za opravljeno delo sem zadovoljen.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	8	5	4	2	3
Od 25 do 29	20	14	1	7	3

Od 30 do 35	23	3	0	7	3
Od 36	0	0	1	0	3
Skupaj	51	22	6	16	12
Službo pod takimi delovnimi pogoji sem sprejel samo zaradi denarja.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	2	2	8	4	6
Od 25 do 29	1	4	5	12	23
Od 30 do 35	0	0	3	11	22
Od 36	0	0	1	0	3
Skupaj	3	6	17	27	54
Študij sem podaljšali zaradi možnosti dela preko študentskega servisa.					
Starostna skupina					
Od 19 do 24	15	4	2	0	1
Od 25 do 29	9	5	8	4	19
Od 30 do 35	0	5	2	14	15
Od 36	0	0	1	3	0
Skupaj	24	14	13	21	35

PRILOGA 5: Tabela odgovorne matrike

Prekarno delo za vas predstavlja				
Starostna skupina	Preživetje	Možnost dostojnega življenja	Prilagojenost osebnemu življenju	Pridobivanje delovnih izkušenj
Od 19 do 24	3	5	2	12
Od 25 do 29	1	7	15	22
Od 30 do 35	13	22	1	0
Od 36	3	1	0	0
Skupaj	20	35	18	34
Redna zaposlitev za vas predstavlja				
Starostna skupina	Samostojno življenje	Kreditno sposobnost	Osebno rast	Varnost
Od 19 do 24	2	0	12	8
Od 25 do 29	7	3	10	25
Od 30 do 35	12	18	0	6
Od 36	0	4	0	0
Skupaj	21	25	22	39
Kaj vam v življenju največ pomeni?				
Starostna skupina	Čas	Denar	Svoboda	Sreča
Od 19 do 24	4	5	9	4
Od 25 do 29	5	8	25	7
Od 30 do 35	6	3	12	15
Od 36	2	0	1	1
Skupaj	17	16	47	27
Kakšne so vaše preference				
Starostna skupina	Dobra plača, stresno delovno okolje in malo časa	Povprečna plača, ne stresno okolje in malo časa	Podjetniška svoboda, negotovo poslovno okolje in malo časa	Slaba plača, mirno delovno okolje in veliko časa
Od 19 do 24	12	7	3	0
Od 25 do 29	22	9	12	2
Od 30 do 35	12	16	4	4
Od 36	0	2	1	1
Skupaj	46	34	20	7