

2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

BOJANA FRANCUZ

BOJANA FRANCUZ

KOPER, 2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

OBLIKE DELA V SLOVENIJI: VARNOST IN
PROŽNOST

Bojana Francuz

Koper, 2014

Mentorica: doc. dr. Tanja Kosi Antolič

POVZETEK

Zaključna projektna naloga preučuje varnost in prožnost različnih oblik dela v Sloveniji. V teoretičnem delu so predstavljene različne oblike dela, ki se med seboj razlikujejo po pravni podlagi, časovnem trajanju, pogojih plačila, odpovednih rokih, dajatvah ter drugih pravicah in obveznostih delavca in delodajalca. Pri tem se osredotočamo na prednosti in slabosti posamezne oblike dela za delavca in delodajalca, zlasti z vidika varnosti in prožnosti. Drugi del naloge obsega statistično analizo razširjenosti posamezne oblike dela v Sloveniji in v Evropski uniji. Na podlagi podatkov Statističnega urada RS, Eurostata in Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj so izračunani ustrezni deleži oziroma povprečja, ki so nato prikazani v obliki grafikonov in preglednic. Iz statistične analize sledi izpeljava trendov pri zaposlovanju v Sloveniji in vzporednic s stanjem in trendi v Evropski uniji.

Ključne besede: oblike dela, varnost, prožnost, pravne podlage, zaposlovanje, trendi.

SUMMARY

Final project assignment examines the security and flexibility of different forms of work in Slovenia. The theoretical part presents various forms of work that differ according to their legal basis, time duration, payment terms, periods of notice, taxes and other rights and obligations of a worker and an employer. The focus is on the advantages and disadvantages of each form of work for the worker and the employer, particularly from the security and flexibility's point of view. The second part of the assignment includes the statistical analysis of the prevalence of specific type of work in Slovenia and in the European Union. Using data of the Statistical Office of the Republic of Slovenia, Eurostat and the Organization for Economic Co-operation and Development, relevant shares or averages are calculated and then displayed in the form of graphs and tables. From the statistical analysis we derive trends in employment in Slovenia and draw parallels with the situation and trends in the European Union.

Keywords: forms of work, security, flexibility, legal basis, employment, trends.

UDK: 331.07:331.108.2(043.2)

ZAHVALA

Mentorici doc. dr. Tanji Kosi Antolič se iskreno zahvaljujem za vso pomoč, usmerjanje in nasvete. Z njenim strokovnim znanjem, potrpežljivostjo in vztrajnostjo je bila odlična podpora pri ustvarjanju zaključne projektne naloge. Prav tako bi se rada zahvalila svoji družini in drugim, ki so mi ves čas študija stali ob strani in verjeli vame.

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelevitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji zaključne projektne naloge	3
1.3	Metode dela za doseganje ciljev zaključne projektne naloge	3
1.4	Predpostavke in omejitve zaključne projektne naloge	3
2	Predstavitev pravnih oblik dela v Sloveniji	4
2.1	Delovno razmerje na osnovi pogodbe o zaposlitvi	4
2.1.1	Zaposlitev za nedoločen čas	5
2.1.2	Pogodba o zaposlitvi za določen čas	8
2.1.3	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	9
2.1.4	Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu	10
2.1.5	Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi	11
2.2	Delo preko podjetne pogodbe	12
2.3	Delo preko avtorske pogodbe	14
2.4	Delo preko agencij za posredovanje del	15
2.5	Študentsko delo	17
2.6	Začasno in občasno delo upokojujencev	19
2.7	Osebnopolnilno delo	19
2.8	Samozaposlitev	20
2.9	Kratkotrajna zaposlitev družinskih članov	22
3	Statistična analiza razširjenosti oblik dela v Sloveniji	24
3.1	Zaposlenost za določen in nedoločen čas	24
3.2	Delo preko civilnih pogodb	28
3.3	Delo preko agencij za posredovanje del	28
3.4	Študentsko delo	30
3.5	Samozaposlitev	31
3.6	Splošni trendi pri zaposlovanju v Sloveniji	33
4	Sklep	37
	Literatura	39
	Pravni viri	43

PREGLEDNICA

Preglednica 1: Stopnje prispevkov za socialno varnost za dohodke iz zaposlitve 7

SLIKE

Slika 1: Število zaposlenih v delovnem razmerju in njihov delež v delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji po letih	24
Slika 2: Struktura števila zaposlenih v delovnem razmerju glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, v Sloveniji po letih	25
Slika 3: Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, po starostnih skupinah za leto 2012	25
Slika 4: Delež začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami v Sloveniji in EU po letih.....	26
Slika 5: Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na delovni čas po spolu za leto 2012	27
Slika 6: Delež zaposlitev za delovni čas, krajši od polnega, v Sloveniji in EU glede na vse zaposlene v delovnem razmerju po letih	27
Slika 7: Delež oseb, ki delajo preko civilnih pogodb, v delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji in EU po letih	28
Slika 8: Število agencijskih delavcev v Sloveniji v letu 2011	29
Slika 9: Stopnja rasti agencijskega dela v Sloveniji in Evropi (Eurociett članice) med letoma 2008 in 2010	29
Slika 10: Delež obsega študentskega dela (izraženo v polnih zaposlitvah) v delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji po letih	30
Slika 11: Struktura študentskega dela glede na status študenta oziroma dijaka v Sloveniji po letih	31
Slika 12: Delež samozaposlenih v delovno aktivnem prebivalstvu po letih	31
Slika 13: Struktura samozaposlenih v Sloveniji glede na spol po letih.....	32
Slika 14: Stopnja samozaposlenosti v Sloveniji in EU po letih	32
Slika 15: Stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji od leta 2008 do leta 2012	33
Slika 16: Struktura delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji glede na oblike dela po letih.....	34
Slika 17: Struktura delovno aktivnih glede na doseženo stopnjo izobrazbe v letu 2008, v %	35
Slika 18: Struktura delovno aktivnih glede na doseženo stopnjo izobrazbe v letu 2012, v %	35
Slika 19: Starostna struktura delovno aktivnih po letih v Sloveniji	36

KRAJŠAVE

ADS	Anketa o delovni sili
AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
CSD	Center za socialno delo
DDV	Davek na dodano vrednost
DURS	Davčni urad Republike Slovenije
EU	Evropska unija
MDDSZEM	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
OZ	Obligacijski zakonik
s. p.	Samostojni podjetnik
SRDAP	Statistični register delovno aktivnega prebivalstva
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ŠOUM	Študentska organizacija Univerze v Mariboru
ZASP	Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZPDZC	Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

1 UVOD

Države so zaradi globalizacijskih dejavnikov prisiljene usmeriti svoje vodenje k spodbujanju *konkurenčnosti gospodarstva*. Podatki o gospodarski rasti nakazujejo, da pri gospodarski konkurenčnosti Slovenija zaostaja za najuspešnejšimi državami. Slovenija namreč za povprečno gospodarsko rastjo v evropskem območju zaostaja že od leta 2009 (Eurostat 2013a). Eden izmed razlogov za to je toga *zakonska ureditev razmerij na trgu dela* (Evropska komisija 2007, 4; Čok idr. 2008).

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Slovenija je v marcu 2013 sprejela prenovljeno delovno zakonodajo, ki obsega Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13) ter spremembe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13). Posebna delovna skupina, osnovana za oceno učinkov reforme trga dela, je izdelala študijo, iz katere je razvidno, da se je po sprejetju »reform« stanje na trgu dela nekoliko izboljšalo. Število brezposelnih se sicer kljub spremembam zakonodaje povečuje, kar je odraz slabih gospodarskih razmer, rahlo izboljšal pa se je trend zaposlovanja za nedoločen čas v primerjavi z zaposlovanjem za določen čas. Država je namreč s sprejetimi ukrepi nekoliko povečala prožnost zaposlitev za nedoločen čas, obenem pa podražila zaposlitve za določen čas. Spremembe zakonske ureditve delovnih razmerij in trga dela, sprejete v letu 2013, so prožnost trga dela v Sloveniji nekoliko povečale. Po indeksu varovanja zaposlitev, ki ga izračunava Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), se Slovenija tako ne uvršča več med države z najbolj togo ureditvijo trga (Kajzer idr. 2014, 44).

V kolikor bi država želela ustvariti zaposlovanju prijaznejše razmere na trgu dela, bi se morala v še večji meri osredotočiti na vidik prožnosti zaposlovanja ter odpuščanja in na dohodkovno (in ne nujno zaposlitveno) varnost posameznikov. Ravno ta vidik je v zaključni projektni nalogi podrobneje predstavljen skozi *različne oblike zaposlovanja oziroma dela*. Posamezne oblike zaposlitev oziroma dela v Sloveniji, ki jih bomo obravnavali, imajo različne prednosti in slabosti, prav tako nudijo udeležencem (tj. delodajalcem in delojemalcem) različno stopnjo prožnosti in varnosti zaposlitve.

Prožnost zaposlitve in socialna varnost posameznika naj bi si na prvi pogled nasprotovali, saj se zdi težko, da je neka zaposlitev varna, a hkrati tudi prožna in obratno. Avtorji so z leti oblikovali *koncept prožne varnosti* pri katerem se varnost (zlasti dohodkovna varnost) in prožnost dopolnjujeta. Tros in Wilthagen (2004, v Tozjek 2009, 135) opredeljujeta prožno varnost kot politično strategijo, ki na eni strani spodbuja prožnost trga dela, prožnost v organizaciji dela in delovnih razmerjih, na drugi strani pa poveča socialno varnost posameznikov, predvsem pripadnikov šibkejših skupin na trgu dela.

Evropska komisija članice Evropske unije spodbuja k uvedbi celovitega pristopa prožne varnosti oziroma k oblikovanju celostne strategije za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela (Evropska komisija 2007, 4). Na konferenci o izzivih demografske politike v Evropi so ugotavljali, da koncept varne prožnosti ni »splošen recept« za reševanje problemov na trgu dela, in da bi morala vsaka članica EU najti svoj model, prilagojen značilnostim svojega delovnega trga (Kocbek 2008).

Model prožne varnosti naj bi v osnovi omogočal hitro prilagoditev na spremembe gospodarskih razmer. Delavci bi po izgubi zaposlitve hitreje prišli do nove zaposlitve, med iskanjem službe pa bi imeli zagotovljeno socialno varnost. Model prožne varnosti se je oblikoval kot odgovor na izzive globalizacije v EU. Model je sestavljen iz štirih komponent, katere ob usklajenem delovanju omogočajo dinamičen trg dela in varnost posameznika. Prva komponenta je prožno zaposlitveno pogodbeno razmerje za delodajalca in delavca, s čimer naj bi zmanjševali segmentacijo trga¹ in delo na črno. Druga komponenta je aktivna politika zaposlovanja, ki pomaga brezposelnim, da lažje in hitreje stopijo v delovno razmerje. Tretja komponenta je sistem vseživljenjskega učenja, ki omogoča prilagodljivost in zaposljivost delavcev v različnih življenjskih obdobjih. Zadnja komponenta pa predstavlja moderni sistem socialne varnosti, s katerim ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore, spodbujajo zaposlovanje ter mobilnost na trgu dela (Kajzer idr. 2008, 119). Pri konceptu prožne varnosti se pogosto srečamo tudi s pojmom zunanja ter notranja prožnost. Kajzerjeva (2005a, 3) opredeli eksterno (zunanjo) numerično fleksibilnost kot sposobnost podjetja, da obseg poslovanja prilagodi razmeram na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih. Interno (notranjo) numerično fleksibilnost opredeli kot sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela s prilagajanjem števila delovnih ur in delovnega časa že zaposlenih delavcev, torej brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih.

Vzorčne primere sistemov prožne varnosti lahko najdemo v nekaterih skandinavskih državah, ki z vidika ureditve trga dela veljajo za naprednejše v Evropi. Zunanja prožnost njihovih trgov dela je zelo visoka, hkrati pa so delavci, ki ostanejo brez zaposlitve, deležni relativno visokih nadomestil za brezposelnost. Zunanja prožnost trga dela v Sloveniji je bila vrsto let precej nizka, dandanes je blizu povprečja držav OECD, nadomestila za brezposelnost pa so ob upoštevanju povprečne ravni plač primerljiva evropskemu povprečju (Vodopivec 2012, 12). Podjetja poskušajo nizko zunanjo prožnost (ki je posledica razmeroma strogih pravil glede odpuščanja delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas, in omejitev pri zaposlovanju za določen čas) nadomestiti z visoko notranjo prožnostjo ter z uporabo študentskega in agencijskega dela.

¹ Segmentacija trga je ustvarjanje različnih segmentov (skupin) znotraj določenega trga. V tem primeru gre v grobem za skupino zaposlenih za nedoločen čas, ki uživajo precejšnjo zaščito pred odpuščanjem, in za skupino delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali delajo preko drugih prožnih oblik dela in so v mnogo slabšem položaju od pripadnikov prve skupine. Mladi pogosto pripadajo drugi skupini.

V zaključni projektni nalogi so preučene možne oblike dela oziroma zaposlitve v Sloveniji, in sicer zlasti z vidika varnosti in prožnosti. Poudarek je na prednostih in slabostih posameznih oblik dela z vidika delodajalca in z vidika delavca. V empiričnem delu zaključne projektne naloge so prikazani statistični podatki o razširjenosti posameznih oblik dela ter trendi na področju oblik zaposlovanja v Sloveniji.

1.2 Namen in cilji zaključne projektne naloge

Poznavanje možnih oblik dela oziroma zaposlitve je ključnega pomena tako z vidika iskalca zaposlitve kot z vidika delodajalca. Namen zaključne naloge je preučitev različnih oblik dela v Sloveniji, zlasti prednosti in slabosti posamezne oblike dela z vidika varnosti in prožnosti ter analiza njihove razširjenosti v Sloveniji.

Cilji zaključne naloge so:

- predstaviti osnovne značilnosti oblik dela oziroma zaposlitve v Sloveniji, kot so zaposlitev za nedoločen čas (za polni ali krajši delovni čas), zaposlitev za določen čas, delo preko podjemne pogodbe, delo preko avtorske pogodbe, študentsko delo, osebno dopolnilno delo, samozaposlitev, kratkotrajna zaposlitev družinskih članov ter občasno in začasno delo upokojencev;
- analizirati podatke o razširjenosti posamezne oblike zaposlitve (delno v mednarodni luči) in izpeljati trende zaposlovanja.

1.3 Metode dela za doseganje ciljev zaključne projektne naloge

Teoretični del zaključne naloge temelji na pregledu strokovnih člankov, poročil, raziskav in strokovnih gradiv ministrstva, pristojnega za delo, Evropske komisije in OECD. Opredelitev in opis značilnosti različnih oblik dela se sklicuje na posamezne člene v zakonih in drugih predpisih, ki urejajo delovna razmerja in delovanje trga dela v Sloveniji. V empiričnem delu je analizirana razširjenost posameznih oblik dela s uporabo podatkov Statističnega urada Republike Slovenije (SURS-a), Eurostata in OECD. Na podlagi pridobljenih podatkov so izračunani ustrezni deleži in povprečja, ki so prikazana v obliki preglednic in grafikonov.

1.4 Predpostavke in omejitve zaključne projektne naloge

Glavna omejitev empiričnega dela analize je omejen dostop do podrobnejših statističnih podatkov o razširjenosti posameznih vrst zaposlitve oziroma oblik dela v Sloveniji. Javno objavljeni podatki (SURS in ZRSZ) o razširjenosti posameznih oblik dela pogosto namreč ne zajemajo dela preko civilnih pogodb. Poleg podatkov SURS-a in ZRSZ so v nalogi uporabljeni še podatki Eurostata, ki omogočajo mednarodne primerjave razširjenosti posameznih oblik dela.

2 PREDSTAVITEV PRAVNIH OBLIK DELA V SLOVENIJI

Slovenski trg dela omogoča različne oblike dela, ki se med seboj razlikujejo po pravni podlagi, časovnem trajanju, plačevanju za delo, pravicah in obveznostih delodajalca ter delavca, odpovednih rokov, dajatvah ipd. Vsaka izmed njih ima določene prednosti in slabosti za delodajalca ter delavca, ki so povezane tudi z razlikami v njihovi prožnosti in varnosti.

Mnoge evropske države že več kot desetletje poskušajo skozi politike trga dela in delovno zakonodajo prispevati k večji prožnosti trga dela za delodajalce in hkrati večji varnosti dohodkov posameznikov. Iz navedenega se je izoblikoval koncept prožne varnosti, ki obsega sposobnost različnih sistemov, da se odzovejo na izzive, s katerimi se spopada gospodarstvo. Nacionalni sistem prožne varnosti dopolnjujejo notranje politike podjetij, s katerimi si podjetja omogočajo hiter odziv na spremembe v okolju (Eurofound 2009, 1–2).

V tem poglavju so opredeljene različne oblike dela in njihove značilnosti, predvsem vidik prožnosti in varnosti, in sicer prožnost pri prilagoditvi zunanjim spremembam (npr. spremembam v povpraševanju po proizvodih in storitvah podjetja), prožnost pri plačilu in stroških dela ter stabilnost in varnost posamezne oblike dela.

2.1 Delovno razmerje na osnovi pogodbe o zaposlitvi

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi delavec oziroma delojemalec in delodajalec vstopita v delovno razmerje, katerega temeljni elementi so (Setnikar 2013):

- prostovoljna vključitev delojemalca v organiziran delovni proces;
- osebno in nepretrgano opravljanje dela v zameno za plačilo;
- opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, ampak po pogodbi o zaposlitvi, razen v primerih, ki jih določa zakon. Delavci, ki delajo preko pogodbe o zaposlitvi pa imajo možnost dodatnega zaslužka preko avtorske ali podjemne pogodbe (Prožna mladina 2013).

Pravna podlaga delovnega razmerja na osnovi pogodbe o zaposlitvi je urejena z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delojemalec mora na podlagi zakona prostovoljno vstopiti v delovni proces delodajalca, izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti ter imeti ustrezno urejeno pogodbo o zaposlitvi in izpolnjevati pogoje za sklenitev. Vsebinsko ustrezna pogodba vsebuje podatke o pogodbenih strankah, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, kraj opravljanja dela, čas, za katerega je sklenjena (določen čas), določila o delovnem času (polni ali delovni čas krajši od polnega), določila o znesku in drugih sestavinah plače, letnem dopustu, odpovednem roku, ter navedbo kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca iz katerega izhajajo pogoji dela ter druge pravice in obveznosti (4., 11., 22. in 31. člen ZDR-1).

Delodajalec ima pravico zahtevati od delojemalca (29. člen ZDR-1):

- predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje določenega dela, ki so v neposredni povezavi z delovnim razmerjem;
- preizkus znanja oziroma sposobnost delojemalca za opravljanje dela;
- zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;
- vestno opravljanje dela ob upoštevanju delodajalčevih navodil, spoštovanju predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter obveščanju delodajalca o bistvenih okoliščinah;
- varovanje poslovne skrivnosti ter ne delovanje v konkurenčni dejavnosti.

Delodajalec mora v skladu z zakonom (28. člen ZDR-1):

- pred sklenitvijo pogodbe seznaniti delojemalca z delom, pogoji dela, pravicami ter obveznostmi;
- delojemalcu zagotavljati delo, ustrezno plačilo za opravljanje dela ter varne delovne razmere;
- varovati delojemalčevo osebnost, zasebnost ter dostojanstvo.

Pogodba o zaposlitvi je praviloma sklenjena za nedoločen čas, zato zaposlitev za nedoločen čas obravnavamo kot temeljno obliko zaposlitve. Poleg tega v nadaljevanju obravnavamo še posebnosti pogodbe o zaposlitvi.

2.1.1 Zaposlitev za nedoločen čas

Zaposlitev za nedoločen čas je oblika dela, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, za katero čas trajanja ni določen oziroma omejen. Urejena je z ZDR-1 in predstavlja temeljno obliko delovnega razmerja oziroma osnovno obliko pogodbe o zaposlitvi, saj je bila ta skladno z 12. členom ZDR-1 sklenjena za nedoločen čas, v kolikor zakon ne dopušča drugače.

Zaposlitev za nedoločen čas velja za tipično delovno razmerje oziroma obliko dela. S strani delavcev je tovrstna oblika običajno najbolj zaželeno, saj zagotavlja največjo zaposlitveno varnost (zaradi zakonskih določil glede odpovedi delovnega razmerja) in obseg delavskih pravic, ki so povezane z razporeditvijo delovnega časa, obveznostjo in plačilom nadurnega dela, pravico do odmora, dnevnega in tedenskega počitka, letnim dopustom ter plačilom regresa, odsotnostjo zaradi osebnih okoliščin ipd. (ZRSZ 2014). Na slovenskem trgu dela je še ne dolgo nazaj prevladovala toga, tradicionalna struktura dela, nenaklonjena hitrim spremembam, kar je (bilo) povezano s preteklo (socialistično) družbeno-ekonomsko ureditvijo ter s kulturnim vzorcem, v katerem je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom zelo pomembna vrednota (Prudič 2010, 762).

Pomemben vidik prožnosti podjetja oziroma delodajalca pri zaposlitvi je prožnost pri prekinitvi delovnega razmerja oziroma pri odpuščanju. S tega vidika je zaposlitev za nedoločen čas za delodajalca manj ugodna od drugih oblik dela, in sicer zaradi togih pravil in

razmeroma zahtevnih postopkov v povezavi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki ščitijo delavca (Hiršl in Ceglar Ključevšek 2010, 12). Delovna zakonodaja nalaga veliko administrativnih opravil v primeru odpovedi delovnega razmerja, posvetovanje s sindikati oziroma predstavniki zaposlenih, predpisuje odpovedne roke, nalaga plačilo odpravnine pred odpovedjo ter dodatno štiti starejše in nekatere druge skupine zaposlenih. Delodajalci pa zaradi potreb po konkurenčnosti, prilagajanju zahtevam trga in dinamičnem okolju vedno bolj stremijo k uporabi prožnih oblik zaposlovanja oziroma dela. Delojemalci pogosto želijo manj zaposlovanja s prožnimi oblikami dela ter več zaposlovanja za nedoločen čas, saj jim omogoča večjo zaposlitveno varnost in stabilnost zaposlitve (Južnik Rotar 2007, 91; Pajnkihar 2003, 20).

S sprejetjem sprememb delovne zakonodaje v letu 2013 je zaposlitev za nedoločen čas s tega vidika nekoliko bolj prožna kot v preteklosti, zato delodajalci nekoliko pogosteje posegajo po njej (zlasti pri novih zaposlitvah), kot kaže raziskava delovne skupine, ki je ocenjevala učinke te »reformne« (Kajzer idr. 2014, 44).

OECD stopnjo varovanja zaposlitve meri z indeksom varovanja zaposlitve, ki se za vse države izračunava po enotni metodologiji, kar omogoča primerjavo prožnosti/togosti regulacije trga dela med državami. Analiza, s katero je posebna delovna skupina ocenjevala rezultate in učinke prenovljene delovne zakonodaje, kaže zmanjšanje stopnje varovanja zaposlitve za nedoločen čas zoper individualne odpovedi. Eden od ciljev popravkov delovne zakonodaje je bil zmanjšati razlike v stopnji varovanja zaposlitve in v stroških dela med zaposlitvijo za določen čas in zaposlitvijo za nedoločen čas, in sicer z uvedbo odpravnin pri zaposlitvi za določen čas, povišanjem prispevka za primer brezposelnosti ter omejevanjem možnosti veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Pri zaposlitvi za nedoločen čas pa je bila togost regulative zmanjšana z znižanjem odpravnin, skrajšanjem odpovednih rokov in poenostavitvijo postopkov pri odpovedi delovnega razmerja. Učinki omenjenih sprememb kažejo zmanjšanje stopnje varovanja zaposlitev za nedoločen čas, kar praviloma povečuje tokove v brezposelnost in iz nje (v zaposlitev) ter zmanjšuje brezposelnost ranljivih skupin, dolgotrajno brezposelnost in segmentacijo trga. Izboljšale naj bi se tudi zaposlitvene možnosti mladih z zaposlitvijo za nedoločen čas (Kajzer idr. 2014, 9, 20–22).

Pomemben element prožnosti posamezne oblike dela je tudi prožnost pri plačilu oziroma stroških dela. Prožnost oziroma togost pri plačilu na osnovi pogodbe o zaposlitvi je določena s sistemi kolektivnih pogajanj o plačah, predpisih o minimalni plači ter drugimi stroški dela, ki s svojo togostjo povečujejo togost celotnih stroškov dela (Kajzer 2005b, 21). Plačilo na osnovi pogodbe o zaposlitvi je sestavljeno iz osnovne plače oziroma njenega nadomestila v primeru bolezni, dopusta ipd., dela plače za delovno uspešnost ter drugih dodatkov, kot so dodatek za nočno delo ali nadurno delo, dodatek za delovno dobo, regres za letni dopust, odpravnina, povračilo stroškov za prehrano med delom, prevoz na delo in z dela ipd. (Prožna mladina 2013). Na stroške, povezane z zaposlenimi, vplivajo tudi davki in prispevki.

Dajatve, ki se v Sloveniji plačujejo neposredno v povezavi s plačo (in torej zvišujejo stroške dela), so: dohodnina, ki bremeni delavca, delavčevi prispevki za socialno varnost delavca in delodajalčevi prispevki za socialno varnost. Obveznost plačila dohodnine iz naslova dohodka iz zaposlitve je opredeljena z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. 117/06, 10/08, 78/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 28/10, 43/10, 51/10, 106/10, 9/12, 24/12, 30/12, 75/12, 94/12, 96/13, 29/14, 50/14). Osnova za dohodnino oziroma davčna osnova od dohodka iz delovnega razmerja je bruto plača, nadomestilo plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja (brez povračil stroškov, ki ne presegajo zakonsko določenega zneska), zmanjšana za obvezne prispevke delavca za socialno varnost. Dohodninska obveznost se obračuna skladno z davčno lestvico, ki je progresivna – to pomeni, da davčne stopnje naraščajo z davčno osnovo.

K plačilu prispevkov za socialno varnost sta zavezana tako prejemnik dohodka (tj. delojemalec) kot tudi delodajalec. Prispevki se plačajo po stopnjah, ki so opredeljene v preglednici 1 (DURS 2014a). Delodajalec pri tovrstni obliki dela plača prispevke v višini 16,1 odstotka od osnove za plačilo prispevkov, delavec pa v višini 22,1 odstotka od enake osnove. Osnova za plačilo prispevkov je bruto plača in nadomestilo plače ter drugi prejemki iz delovnega razmerja (razen povračilo stroškov do zakonsko določenega zneska).

Preglednica 1: Stopnje prispevkov za socialno varnost za dohodke iz zaposlitve

<i>Vrsta prispevka</i>	<i>Stopnja prispevka delojemalca</i>	<i>Stopnja prispevka delodajalca</i>
– za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	8,85 %
– za zdravstveno zavarovanje	6,36 %	6,56 %
– za starševsko varstvo	0,10 %	0,10 %
– za zaposlovanje	0,14 %	0,06 %
– za poškodbe pri delu in poklicne bolezni		0,53 %
<i>Skupaj</i>	<i>22,10 %</i>	<i>16,10 %</i>

Vir: DURS 2014a.

V primerjavi s podjemno pogodbo je delovno razmerje davčno nekoliko ugodnejše. Vzrok je pretežno v obremenitvi izplačevalca dohodka s posebnim davkom na določene prejemke, kar pojasnjujemo v poglavju 2.2.

Prožnost delovnih procesov lahko podjetja dosežejo tudi z novimi oblikami organiziranja dela ali pa z gibljivim delovnim časom (Eurofound 2009, 6). Zaposlitev za nedoločen čas ima zaradi svoje togosti izpeljane prožnejše različice, kot je delo za določen čas. Kot posebnosti pogodbe o zaposlitvi ima izpeljane še pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ter pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi.

2.1.2 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zaposlitev za določen čas je prožnejša različica zaposlitve oziroma delovnega razmerja. Sklene se s pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določen čas trajanja pogodbe oziroma datum njenega poteka. Uvrščamo jo med posebnosti pogodbe o zaposlitvi. Določen čas trajanja je glavna značilnost, ki to obliko zaposlitve loči od zaposlitve za nedoločen čas. Urejena je z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Zaposlovanje za določen čas je oblika zaposlitve, ki je po ZDR-1 (54. člen) dopuščena le v posebnih primerih, in sicer:

- za zaposlitev tujca oziroma osebe brez državljanstva, vendar ima delovno dovoljenje za določen čas,
- za vrsto dela, ki je po svoji naravi trajanja časovno omejena,
- v primeru povečanega obsega dela v določenih časovnih obdobjih,
- v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- pri zaposlitvi prokurista ali poslovodne osebe,
- pri zaposlitvi vodilnega delavca,
- pri zaposlitvi delavca, s katerim se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi usposabljanja, izobraževanja ipd.,
- za zaposlitev na podlagi pristojnega organa,
- za opravljanje javnih del,
- za projektno organizirano delo,
- za uvajalno delo v primeru tehnoloških sprememb,
- za predajo dela,
- pri zaposlitvi funkcionarjev, ki so vezani na mandatna obdobja,
- v drugih primerih, določenih z zakonom oziroma kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi. V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas (55. člen ZDR-1).

Veriženje pogodb za določen čas je omejeno. Delojemalec namreč ne sme skleniti ene ali več zaporednih tovrstnih pogodb z istim delodajalcem za isto delo, katerih neprekinjeni čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v izrednih primerih določenih z zakonom (tj. nadomeščanje začasno odsotnega delavca, vodilne delavce, tujci brez državljanstva ipd.) (55. člen ZDR-1).

Zaposlovanje za določen čas je v zadnjih letih hitro naraščalo. Tovrstna zaposlitev je v praksi zelo razširjena med mladimi (15–24 let), ki sklenejo prvo zaposlitev. Njena neenakomerna razširjenost pripomore k starostni segmentaciji trga dela, obenem pa lahko tudi pripomore k povečanju fleksibilnosti in zaposlenosti (Kajzer idr. 2008, 119).

Zaposlitev za določen čas delodajalcu omogoča lažje upravljanje delovnega procesa oziroma prilagajanja števila delavcev ter razporejanje njihovega delovnega časa kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Medtem ko je po stalnosti zaposlitve za delavca manj ugodna od pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, pa mu še vedno nudi več pravic in ugodnosti kot najbolj prožne oblike dela (npr. delo preko podjemne pogodbe, avtorske pogodbe in študentsko delo). Trbanc in Verša (2001, 351–353) opredeljujeta, da gre pri delu za določen čas predvsem za zaposlovanje delavcev, kateri prvič vstopajo na trg dela. Obseg zaposlitve za določen čas v določeni državi je odvisen od stopnje regulacije trga dela. V državah z manj reguliranim trgom dela je odpuščanje delavcev enostavnejše, kratkotrajnejše (brez zamudnih postopkov) in cenejše. V državah, kjer je trg dela močnejše reguliran, pa delojemalci raje posegajo po zaposlovanju za določen čas, saj se tako zavarujejo pred potencialno odvečno in/ali potencialno neustrezno delovno silo. Delavcem zaposlitev za določen čas prinaša nižjo stopnjo zaposlitvene varnosti oziroma večje tveganje izgube zaposlitve zaradi gibanj v gospodarstvu, od katerih je odvisen obseg potreb po delu, ter praviloma manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje.

V primeru strogega zakonskega varovanja zaposlitev bodo delodajalci raje posegali po manj stabilnih in obenem prožnejših oblikah dela. Delavci, zaposleni za nedoločen čas, so v Sloveniji in vrsto drugih kontinentalnih evropskih državah dobro zaščiteni pred odpuščanjem, zato delodajalci raje posegajo po pogodbah za določen čas, saj s tem lažje sledijo svojim strategijam in se prilagajajo tržnim razmeram. Ravno zaradi strogega zakonskega varovanja zaposlitve za nedoločen čas prihaja do segmentacije trga dela oziroma do različnega položaja na trgu dela med posamezniki v stalni zaposlitvi (tj. zaposlitvi za nedoločen čas) in posamezniki v začasni zaposlitvi (Eurofound 2009, 10). V ta namen so v lanskoletni prenovi zakonodaje, ki ureja delovna razmerja, opredelili ukrepe, ki zmanjšujejo poseganje po pogodbah za določen čas. Z ukrepi so povečali stroške zaposlovanja za določen čas, in sicer z uvedbo odpravnine po izteku tovrstne pogodbe (razen v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca ter pogodbe, sklenjene za manj kot tri mesece sezonskega dela) ter uvedbo plačevanja prispevka delodajalca za primer brezposelnosti (79. in 39. člen ZDR-1). Tako so delodajalce spodbudili k večjemu zaposlovanju za nedoločen čas ter nekoliko povečali zaposlitveno varnost mladih.

2.1.3 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je ena izmed posebnosti pogodbe o zaposlitvi. Sklene se za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, kateri velja pri delodajalcu. Meja zaposlitve med polnim in krajšim delovnim časom je 35 ur tedensko. Povedano drugače, polni delovni čas pomeni, da delavec dela več kot 35 ur tedensko, krajši delovni čas pa, da je delovnik posameznika krajši od 35 ur na teden (143. člen ZDR-1).

Delojemalec s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas ima pogodbene in druge pravice ter

obveznosti iz delovnega razmerja, enakovredne delojemalcu s polnim delovnim časom. Delavec večino pravic uveljavlja sorazmerno s časom, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Ima pa tudi pravico do letnega dopusta, ki ne sme biti krajši od štirih tednov, ter regresa za letni dopust (ZSSS 2014). Oseba, zaposlena na podlagi takšne pogodbe, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom (65. in 67. člen ZDR-1).

Razporeditev delovnega časa je lahko za delojemalca pomemben element zelene oblike dela. Iz slednjega izhaja zaposlitev s krajšim delovnim časom, katera se večinoma pojavlja kot odgovor na individualne potrebe delojemalcev, ki z zasebnimi obveznostmi oziroma zaradi zmanjšanih delovnih zmožnostih ne morejo delati polni delovni čas (Verša 1996, 615–616).

V Sloveniji po zaposlitvi s krajšim delovnim časom najpogosteje posegajo zaradi izobraževanja, bolezni, invalidnosti ali pa delne upokojitve. V tujini po tovrstni zaposlitvi posegajo predvsem ženske zaradi privatnega oziroma družinskega življenja. V Sloveniji je delež tovrstnih žensk manjši, saj je varstvo otrok zadovoljivo urejeno (vrtec, podaljšano bivanje v šoli, urnik dela ipd.) (Lah in Svetin 2011).

Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom oziroma delež delnih zaposlitev se izpostavlja kot eden od enostavnih kazalnikov prožnosti trga dela. Zaposlitev s krajšim delovnim časom, s svojo spremenljivo razporeditvijo delovnega časa povečuje možnost prilagajanja obsega zaposlenih glede na spremembe povpraševanja in ponudbe. Prilagajanje obsega zaposlenih glede na tržne spremembe pa vodi v večjo produktivnost in nižje stroške glede prilagajanja obsega dela med delojemalci (Kajzer idr. 2008, 123).

2.1.4 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena tudi za delo, ki ga delavec opravlja izven delovnih prostorov delodajalca. Med opravljanje dela na domu sodi delo, katero izhaja iz delovnega razmerja in je opravljeno na delojemalčevem domu oziroma v prostorih po njegovi izbiri ter delo na daljavo, katerega delavec opravlja z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je lahko sklenjena za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca, pravice in obveznosti v takšnem razmerju so določene s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora pred pričetkom organiziranja dela na domu obvestiti inšpektorat za delo, kateri lahko delodajalcu izda prepoved le-tega, v kolikor je delo na domu škodljivo ali kako drugače zakonsko prepovedano (68., 69. in 71. člen ZDR-1). Delojemalec ima za razliko od drugih različic pogodbe o zaposlitvi pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Delodajalec je prav tako dolžan zagotoviti varne pogoje dela na domu (70. člen ZDR-1).

Delo na domu v razvitem svetu spada med prožne in priljubljene oblike zaposlitve tako s

strani delodajalca kot s strani delojemalca. Vse bolj se uveljavlja predvsem zaradi razvoja informacijsko-komunikacijske tehnologije. Najpogosteje po tovrstnem delu posegajo posamezniki, ki doma izdelujejo določene predmete ali od doma opravljajo določene storitve (raziskovalne, računalniške, storitve poslovnega in pravnega svetovanja ipd.). Delojemalci imajo s tovrstno zaposlitvijo sicer manjši nadzor nad delom, so pa za tovrstno delo zainteresirani predvsem zaradi nižjih stroškov (nadomestila za prevoz na delo in z dela, zagotavljanje delovnega prostora ipd.) ter možnosti zaposlovanja kadra s širšega geografskega območja. S strani delojemalca je pomembno poudariti predvsem svobodno odločanje o razporeditvi delovnega časa, s katerim bolje prilagodijo poslovno življenje s privatnim, izogonejo se določenim stroškom in imajo boljše delovne pogoje, kar vodi v večjo učinkovitost dela (Gačanovič in Kontarščak 2006, 3–4).

2.1.5 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena s poslovodno osebo ali prokuristom, je najbolj prožna vrsta pogodbe o zaposlitvi. Z vidika obveznosti in pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja, je lahko urejena drugače kot druge pogodbe o zaposlitvi. Od njih se lahko razlikuje v pogojih in omejitvah delovnega razmerja, po delovnem času, odmorih in počitkih, plačilu za delo, po disciplinski odgovornosti ter po pogojih prenehanja pogodbe o zaposlitvi (73. člen ZDR-1).

S poslovodnimi osebami oziroma direktorji in s prokuristi lahko delodajalec sklene posebno pogodbo o zaposlitvi. Pod poslovodne osebe spadajo člani organov družbe ali druge osebe, ki imajo skladno z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/06, 60/06, 10/8, 68/8, 42/9, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 82/13) ali akti družbe pooblastilo za vodenje njenih poslov. Poslovodne osebe imajo z gospodarsko družbo dvojno razmerje, in sicer statusno pravno razmerje, ki nastane ob imenovanju osebe v pristojni poslovodni organ, ter delovno razmerje (Šenčur Peček 2009). Prokurist ni poslovodna oseba, ampak poslovni pooblaščenec z neomejenimi pooblastili, razen v primeru odsvojitve ali obremenitve nepremičnin in odločanja znotraj družbe, saj nima poslovodnih upravičenj. Prokurist ima načeloma funkcijo zastopanja proti tretjim osebam (Golob Koritnik 2013).

Poslovodna oseba je z družbo lahko v delovnem razmerju (če z njo sklene pogodbo o zaposlitvi) ali zgolj v civilno pravnem pogodbenem razmerju. Poslovodna oseba lahko z gospodarsko družbo sklene pogodbo o delovnem razmerju za določen čas ali nedoločen čas. V kolikor sklene pogodbo za določen čas, za njo ne velja v ZDR-1 določeno pravilo glede omejitve sklepanja pogodb za določen čas za največ dve leti, kar pomeni, da lahko poslovodna oseba pogodbo za določen čas podaljšuje tudi po dveh letih. Poslovodne osebe so običajno z družbo v delovnem razmerju na osnovi individualno dogovorjene pogodbe (Verbajs 2010).

Delovno razmerje na osnovi pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami je lahko, kot smo

že omenili, drugače urejeno od običajnega oziroma tipičnega delovnega razmerja. V tipično urejeni pogodbi o zaposlitvi delavec opravlja delo za plačilo po navodilih in pod nadzorstvom delodajalca. V pogodbi o zaposlitvi s poslovodno osebo pa poslovodna oseba opravlja delo samostojno z lastno odgovornostjo. Delovni čas, odmori in počitek poslovodnih oseb niso z zakonom opredeljeni, torej delodajalec ni dolžan upoštevati določbe zakona glede nočnega dela, omejitve delovnega časa, odmora, dnevnega in tedenskega počitka. V ZDR-1 je opredeljeno tudi, da je lahko drugače urejena disciplinska odgovornost. Po zakonu naj bi namreč disciplinske postopke vodila z zakonom določena oseba, v večini primerov pa je to ravno poslovodna oseba. Ker poslovodna oseba ne more sama proti sebi voditi disciplinskega postopka, se lahko disciplinska odgovornost v skladu z zakonom uredi drugače, npr. disciplinski postopek proti poslovodni osebi vodi nekdo drug (Verbajs 2010).

Plačilo poslovodne osebe je vezano na rezultate dela in ni zakonsko določeno v denarni obliki ter ne vsebuje nobenih minimalnih ali maksimalnih zneskov. Prenehanje pogodbe mora biti ustrezno dogovorjeno, saj zakonsko določeni odpovedni razlogi za tipično delovno razmerje v tem primeru neposredno ne veljajo. Delovnopравни položaj poslovodnih oseb s slovensko zakonodajo ni podrobneje urejen, zato pogosto prihaja do spornih vprašanj, kot so ureditve trajanja mandata, odpoklica, odgovornosti, plačila ipd. (Verbajs 2010).

Prokuristi oziroma t. i. poslovni pooblaščenici morajo prav tako kot poslovodne osebe imeti sklenjeno pogodbo. Če prokurist dejansko opravlja le funkcijo pooblaščenca, lahko z družbo sklene pogodbo o prokuri, v kolikor pa opravlja (tudi) poslovno funkcijo, bi moral z družbo skleniti pogodbo o poslovođenju ali pogodbo o zaposlitvi, pri čemer (pri tej zadnji možnosti) veljajo zgoraj omenjene značilnosti delovnega razmerja s poslovodnimi osebami. V pogodbi o prokuri je prokurist zavezan k opravljanju funkcije prokurista, družba pa mu v zameno izplačuje honorar oziroma nadomestilo. V tovrstni pogodbi so dogovorjene pravice, obveznosti in omejitve prokurista, višina honorarja, pravica do plačil stroškov ipd. (Pravna hiša IURIS 2012).

2.2 Delo preko podjemne pogodbe

Podjemna pogodba oziroma pogodba o delu se sklene med naročnikom in podjemnikom. Podjemnik se zaveže, da bo za naročnika opravil določeno fizično ali umsko delo, naročnik pa mu v zameno plača dogovorjeno plačilo. Podjemna pogodba je urejena z Obligacijskim zakonikom (OZ, Uradni list RS, št. 83/01, 28/06, 40/07), sklenitev pogodbe pa poteka ustno, pisno ali kako drugače. Podjemnik sam skrbi za organizacijo dela ter je pri opravljanju dela samostojnejši od zaposlenega v delovnem razmerju, kjer delodajalec nad delavcem neposredno izvršuje nadzor ter mu daje navodila. Naročnik ima pravico nadzorovati posel in dajati navodila, v kolikor gre za posel, ki po naravi zahteva takšen pristop (619. in 622. člen OZ).

Preko podjemne pogodbe se lahko opravljajo različne storitve, predvsem enkratne ali občasne (fizične ali intelektualne) storitve ter projektno delo. Podjemna pogodba je lahko sklenjena tudi po licitaciji, s katero izvršitev določenih del opravi najugodnejši podjemnik oziroma izvajalec (623. člen OZ). Posebna oblika podjemne pogodbe je gradbena pogodba. Gre za tipično podjemno pogodbo, na podlagi katere podjemnik oziroma izvajalec v zameno za dogovorjeno plačilo izgradi ali izvede dela s področja gradbeništva. Gradbena pogodba mora biti vedno sklenjena v pisni obliki (648. člen OZ).

Delo preko podjemne pogodbe izhaja iz civilno pravnega razmerja, v katerem si posameznik sam plačuje prispevke, hkrati pa nima ugodnosti, kot so plačilo dopusta, regresa, bolniške, porodniške, potnih stroškov ipd. (Turšič 2012, 186).

Podjemna pogodba je prožnejša kot sklenitev delovnega razmerja, zato se v praksi pogosto uporablja. Možnost prilagajanja ponudbe in povpraševanja je bistveno večja kot pri pogodbi o zaposlitvi, saj se lahko podjemna pogodba hitro sklene in tudi razmeroma hitro odpove, v kolikor je opremljena z ustreznimi pogoji in zahtevami. V kolikor so v pogodbi določena razmerja nedorečena, pa se lahko ob odpovedi oziroma prekinitvi postopek zavleče, saj v primeru nejasnosti odloča pristojno sodišče.

Država s svojimi ukrepi stremi k večjemu poseganju po stabilnejših oblikah dela. S tem ciljem so se leta 2014 v Sloveniji zvišale dajatve na to vrsto dela, in sicer s povišanjem obveznosti plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje (Repovž 2014). Pri podjemni pogodbi je delodajalec zavezan k plačilu socialnih prispevkov po stopnji 9,38 odstotkov od bruto dohodka (v kolikor delavec nima urejenega obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja iz drugega naslova; z izjemo študentov ter upokojencev) in še k plačilu posebnega davka na določene prejemke v višini 25 odstotkov bruto dohodka, delojemalec pa k plačilu prispevkov v višini 21,86 odstotka bruto dohodka ter akontacijo dohodnine v višini 25 odstotkov bruto dohodka (Razvojni center Srca Slovenije 2014b). Prejemki na osnovi podjemne pogodbe so razmeroma visoko obdavčeni – tako v primerjavi s plačami kot z drugimi prožnimi oblikami dela.

Podjemna pogodba je z vidika obdavčitve v skoraj vseh postavkah enaka avtorski pogodbi; razlikujeta se le po 25-odstotnem posebnem davku na določene prejemke, ki se plača na izplačila na osnovi podjemne pogodbe. Iz navedenega izhaja, da je avtorska pogodba davčno ugodnejša, vendar ima manjši izbor dejavnosti, za katere je lahko sklenjena (Razvojni center Srca Slovenije 2014b).

Podjemna pogodba je od pogodbe o zaposlitvi za naročnika/delodajalca ugodnejša z vidika drugih stroškov dela, kot so regres, letni dopusti, plačilo bolniške, porodniške ipd., saj tovrstnih stroškov delodajalec v primeru podjemne (pa tudi avtorske) pogodbe ne plačuje.

Varnost posameznika, da bo obdržal delo, je pri tej obliki dela razmeroma nizka oziroma

spremenljiva, saj delo poteka in traja glede na sklenjeno pogodbo, ki jo lahko, vse dokler posel ni končan, naročnik odpove oziroma odstopi od pogodbe. V tem primeru mora podjemniku poravnati dogovorjeno plačilo, zmanjšano za stroške, ki še niso nastali, bi pa morali. V kolikor podjemnik ne dela v skladu s pogodbenimi pogoji, ga naročnik lahko opozori in mu določi rok, da delo prilagodi. V kolikor do izteka roka ne pride do ustreznih sprememb, pa lahko odstopi od pogodbe in zahteva povrnitev škode (Delovno pravo 2014).

2.3 Delo preko avtorske pogodbe

Avtorska pogodba je oblika dela, ki se opravlja na podlagi Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP, Uradni list RS, št. 21/95, 9/01, 43/04, 94/04, 17/06, 44/06, 139/06, 16/07, 68/08, 110/13). Z njo je urejeno razmerje med naročnikom in avtorjem. Avtor za naročnika opravlja avtorsko delo (individualno intelektualno stvaritev s področja književnosti, znanosti ali umetnosti) (5. člen ZASP).

Na podlagi ZASP (5. člen) pod avtorsko delo uvrščamo zlasti:

- govornjena dela, kamor spadajo razna predavanja, govori ipd.,
- pisana dela (članki, priročniki, računalniški programi, študije, leposlovna dela ipd.),
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila,
- gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela,
- koreografska in pantomimska dela,
- fotografska dela,
- avdiovizualna dela,
- likovna dela,
- arhitekturna dela (npr. skice, načrti ipd.),
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- kartografska dela,
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave.

Avtorska pogodba je sestavljena poljubno pod okvirom določb o podjemni pogodbi v OZ. Razlika med avtorsko in podjemno pogodbo je v predmetu pogodbe. Avtorska se uporablja samo takrat, kadar je njen predmet določeno avtorsko delo, v drugih primerih se uporablja podjemna pogodba (Mercina 2011).

Avtorska pogodba je pogodba civilnega prava, zato je na njej temelječe razmerje urejeno podobno kot pri podjemni pogodbi. Za naročnika je avtorska pogodba prožnejša kot pogodba o zaposlitvi, saj je sklenitev in prenehanje enostavnejše, kar omogoča delodajalcu lažje prilagajanje razmeram na trgu. Po drugi strani ima avtor šibkejšo socialno varnost ter dodatne stroške. Avtorska pogodba ne vključuje plačila potnih stroškov, bolniške, regresov ter drugih ugodnosti, katerih so deležni zaposleni v delovnem razmerju.

Avtor mora iz bruto dohodka plačati akontacijo dohodnine, prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (če ni že zavarovan na drugi podlagi) ter prispevek za zdravstveno zavarovanje, naročnik pa na bruto izplačilo plača prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Spremembe pri obremenitvi avtorskih honorarjev s socialnimi prispevki, ki so bile v Sloveniji uveljavljene z letom 2014, pomenijo podražitev avtorskega dela za naročnika ali pa znižanje neto honorarja za izvajalca (Setnikar 2014a). Davčna obravnava avtorskega dela je kljub temu v primerjavi z delom po pogodbi o zaposlitvi in tudi po podjemni pogodbi (ki je obremenjena še z davkom na posebne prejemke) še vedno ugodna. Razvojni center Srca Slovenije (2014b) pojasnjuje poseganje po civilnopравnih pogodbah z naslednjim: »Najbolj pogosti sta podjemna ali avtorska pogodba. Izbira je odvisna od narave dela (pri avtorski pogodbi so dejavnosti omejene), koristno pa je poznati tudi njune davčne učinke (podjemna ima dodaten 25 % davek na posebne prejemke).«

Davčna uprava Republike Slovenije (DURS 2013) pojasnjuje, da se dohodek, ki ga na podlagi avtorske pogodbe prejme fizična oseba, lahko obdavči kot dohodek iz dejavnosti ali dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. O vrsti dohodka oziroma načinu obdavčitve se za vsak primer posebej presoja glede na vsebino sklenjene pogodbe in način opravljanja dela.

2.4 Delo preko agencij za posredovanje del

Delo preko agencij za posredovanje del oziroma zaposlitev je za naročnika oziroma uporabnika dela ena prožnejših oblik dela, saj mu omogoča večjo prožnost pri načrtovanju delovnega procesa ter zniževanje stroškov zaradi prilagajanja obsega dela tržnemu povpraševanju po proizvodih in storitvah podjetja. Delovanje agencij za posredovanje del je opredeljeno z *ZUTD* ter urejeno s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99, 70/00, 30/03, 54/03, 139/06).

Kohont (2003, 443) opredeljuje delo preko agencij za posredovanje del kot prožno, atipično, tristrano zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni agencija, delavec in podjetje kot uporabnik delavca. Agencija, ki opravlja dejavnost posredovanja del, delavce zaposli na osnovi pogodbe o zaposlitvi in jih nato ob povpraševanju na osnovi sklenjene pogodbe o sodelovanju napoti k uporabniku (tj. drugemu poslovnemu subjektu), ki jih vključi v delovni proces (163. člen *ZUTD*). Agencija oziroma delodajalec, ki želi posredovati delo drugim uporabnikom, mora pridobiti koncesijo oziroma skleniti koncesijsko pogodbo za dejavnost posredovanja zaposlitve in dela, katero podeli pristojni organ Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Koncesijska pogodba se sklene za določen čas, vendar največ za obdobje enega leta (2., 3., 5., 9. in 13. člen Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje).

Institut zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom oziroma dejavnost zagotavljanja

dela uporabnikom ali »posojanje delavcev« je ena izmed sodobnih oblik dela, ki se v zadnjih letih močno uveljavlja (Raspor in Volk Rožič 2006, 378). Prednosti za uporabnika agencijskega dela so, da mu agencija praviloma hitro zagotovi potrebne delavce, uporabnik se tako razbremeni problemov, ki so povezani s kadrovanjem, zaposlitvijo in odpuščanjem delavcev. Hitro zagotavljanje dodatnih delavcev zagotavlja sposobnost sprotnega prilagajanja tržnim razmeram na najcenejši način. Slabosti za uporabnike delavcev, posredovanih s strani agencij, so, da je delo dražje kot pri neposredni zaposlitvi, saj je treba poleg plače, nadomestil in povračil delavcu pokriti še provizijo agencije ter prispevati za davek na dodano vrednost, ki se plača na celotno storitev (Raspor in Volk Rožič 2006, 382).

Delo preko agencij za posredovanje del je prožno predvsem zato, ker se prilagaja potrebam podjetij uporabnikov na eni strani in željam ter potrebam delavcev na drugi strani. Zaposlitev združuje značilnosti zaposlitve za nedoločen čas (z vidika delavca, ki je za nedoločen čas zaposlen pri agenciji), zaposlitve za določen čas in zaposlitve s krajšim delovnim časom (z vidika uporabnika, ki za določen in/ali za krajši delovni čas pri agenciji najame delavca). Razmerja se lahko uredijo na podlagi potreb, želj ter interesov agencije, uporabnika in delavca (Kohont 2003, 443).

Uporabniki torej posegajo po tovrstni obliki dela predvsem zaradi lažjega prilagajanja neenakomernemu povpraševanju po njihovih proizvodih oziroma storitvah skozi časovna obdobja. Ob precejšnji prožnosti pri obsegu dela pa ima uporabnik relativno visoke stroške, saj agenciji pokrije bruto plačo in prispevke agencije za delavca, provizijo za agencijo in še davek na dodano vrednost storitve posredovanja del. Zakaj kljub relativno visokim stroškom uporabniki posegajo po tej obliki, je jasno, če pomislimo na potencialne stroške, povezane s togo ureditvijo delovnih razmerij, in sicer z odpovednim rokom, odpravnino, regresom, letnim dopustom ipd. (Breznik 2013, 42–43). Organizacije, ki posegajo po agencijskem delu, imajo tudi manj dela in stroškov z iskanjem delavcev, ker tovrsten postopek opravi agencija, ki prav tako uredi vso dokumentacijo in lahko ob morebitnem nezadovoljstvu uporabnika z delavcem tega hitro zamenja za drugega. Uporabnik si torej lahko z najemom delavcev preko agencije po drugi strani zniža določene stroške delovnega procesa, saj lahko del kadrovskega področja prenese na agencijo (Primožič in Žunec 2003).

Za delavca je zaposlitev pri agenciji za posredovanje del lahko prednost, če tako lažje sklene delovno razmerje (za nedoločen čas) ter pridobiva izkušnje in reference za nadaljnje delo. Zaposlitev pri agenciji je za posameznika lahko tudi možnost dodatnega zaslužka, v kolikor ne opravlja dela s polnim delovnim časom (Kohont 2003, 452–453). Slabosti te oblike zaposlitve za delavca pa so, da delavec pogosto menjava delodajalca oziroma uporabnika in delovno okolje, da so v povprečju plače v tej obliki zaposlitve razmeroma nizke in da je lahko delavec deležen manj izobraževanj, usposabljanj ter napredovanj in nagrajevanj kot redno zaposleni pri uporabniškem podjetju.

2.5 Študentsko delo

Študentsko oziroma dijaško delo, ki ima pravno podlago v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 10/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06, 107/06, 51/10) in ZUTD, je delo študentov in dijakov v času izobraževanja.

Študentsko delo se izvaja preko agencij za posredovanje dela na podlagi napotnice, urejeno pa je s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Agencija, ki želi opravljati posredovanje del študentov in dijakov, mora pridobiti ustrezno koncesijo in izpolnjevati pogoje, določene s pravilnikom.

Tovrstno delo lahko opravljajo dijaki in študenti, ki so stari med 15 in 26 let, imajo status študenta v Republiki Sloveniji, niso redno zaposleni oziroma niso vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje ter se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja (18. člen Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje).

Študentsko delo je ena bolj prožnih oblik dela, ki je v obdobju pred začetkom zadnje gospodarske krize po obsegu naraščala. Kljub padcu obsega dela v času gospodarske krize ta oblika dela še vedno predstavlja pomemben segment zaposlovanja mladih. Ignjatović (2006, 68) poudarja, da po svoji obliki študentsko delo pogosto presega zakonsko določene okvirje in kljub svojemu prvotno občasnemu in začasnemu vidiku predstavlja delo za daljši čas. Dodaja še, da se v praksi pogosto dogaja, da so študenti s študentskim delom zaradi cenejšega dela ter manj obveznosti delodajalcev lahko oklicani za nelojalno konkurenco prvim iskalcem zaposlitve.

Študentsko delo je izrazito prožnejša oblika dela kot delo po pogodbi o zaposlitvi, saj zanj ne velja zakonodaja o delovnih razmerjih ter s tem povezane pravice delavca. Ta oblika dela delodajalcu nalaga najmanj obveznosti do delavcev. Študentski delavci so razmeroma usposobljeni, prožni in tudi razmeroma »poceni« ter v marsičem predstavljajo konkurenco drugim skupinam delavcev, zlasti slabše izobraženim mladim iskalcem zaposlitve (Trbanc 2005, 30). S tovrstno obliko dela lahko delodajalec zelo uspešno prilagaja obseg dela, delovni čas ipd. glede na potrebe trga. Gre za eno najbolj prožnih oblik dela pri nas, s katero ima podjetje razmeroma nizke stroške.

Po drugi strani ta oblika dela nudi študentskemu oziroma dijaškemu delavcu nizko stopnjo varnosti. Študentsko delo se ne prišteva k delovnim izkušnjam ter pokojninski dobi, je pa študent med opravljanjem dela zdravstveno zavarovan za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, do katere pride zaradi poškodbe pri delu. Študenti in dijaki, ki opravljajo študentsko delo, nimajo z zakonom urejenega plačila potnih stroškov in malice ter drugih ugodnosti, lahko pa stroške, nastale pri delu, uveljavljajo kot olajšavo pri dohodnini, vendar je postopek zapleten

in mnogim nepoznan.

Študentsko delo je kljub zviševanju dajatev v zadnjih letih davčno obravnavano ugodnejše od dela po pogodbi o zaposlitvi. Od študentskega dela se v imenu in na račun delavca obračuna dohodnina. Delavci (študenti in dijaki), ki prejmejo izplačila do vključno 400 evrov, niso zavezani k plačilu akontacije dohodnine, če izpolnjujejo pogoje za posebno osebno olajšavo. V kolikor pogojev ne izpolnjujejo, izplačevalec (študentski servis) odvaja akontacijo v višini 25 odstotkov od osnove. Pri obdavčitvi z dohodnino se pri tem lahko upošteva splošna olajšava v višini 3.302,70 evrov na leto, v kolikor študent/dijak ni uveljavljen v dohodninski napovedi staršev kot vzdrževani član. Višina splošne olajšave se v primeru dohodkov nižjih od 12.570,82 evrov zviša na 4.418,64 evrov oziroma na 6.519,82 evrov v primeru dohodkov, nižjih od 10.866,37 evrov. Študenti, ki se do dopolnjenega 26. leta starosti vpišejo na dodiplomski in podiplomski študij, lahko pri odmeri dohodnine uveljavljajo tudi posebno splošno olajšavo v višini 75 odstotkov zneska splošne olajšave (Drobež Tomšič 2014, 30). Davčna osnova za plačilo dohodnine je enaka vrednosti izplačil(a) preko napotnice, znižani za ustrezne olajšave in za normirane stroške v višini 10 odstotkov bruto dohodka, študent pa lahko v primeru ustreznih dokazil uveljavlja še stroške prevoza na delo in nočitev (Finančni trgi 2012). Delodajalci, ki posegajo po študentskem delu, na bruto izplačila plačujejo naslednje prispevke (Borštnik 2014a):

- koncesijsko dajatev v višini 23 odstotkov, ki se razdeli med Študentsko organizacijo Slovenije (4 odstotke), študentski servis (4,5 odstotka) ter proračunski sklad ministrstva za štipendije (14,5 odstotkov),
- dodatno koncesijsko dajatev v višini dveh odstotkov po predlogu študentskega servisa,
- davek na dodatno vrednost (DDV) na koncesijo v višini 20 odstotkov od osnove (seštevka zgoraj omenjenih koncesijskih dajatev),
- pavšal za zdravstveno zavarovanje, ki od februarja 2014 dalje znaša 4,58 evrov na napotnico mesečno.

Urne postavke študentskega dela so objavljene v znesku, ki ga dejansko prejme študent.

Pri študentskem delu pogosto prihaja do zlorab, med drugim tudi do neizplačila za opravljeno delo. Proti tovrstnim spornim situacijam se lahko zavaruje z izpolnjenim izvodom napotnice s strani delodajalca ali pisnim dogovorom o delu. V kolikor po opravljenem delu delodajalec ne vrne študentskemu servisu izpolnjene napotnice in v kolikor se študent ni zavaroval s prej omenjenima rešitvama, je dokazovanje, ali je bilo delo resnično opravljeno ali ne, težavno. V Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za posredovanje del je za tovrstne primere določeno, da mora študentski servis oblikovati rizični sklad v višini 0,8 odstotka prihodka od koncesijske dejavnosti v primeru plačilne nesposobnosti delojemalca (ŠOUM 2014).

2.6 Začasno in občasno delo upokoјencev

Začasno in občasno delo upokoјencev je nova oblika dela, ki je stopila v veljavo 1. julija 2013. V prenovljenem ZUTD je tovrstna oblika dela (v 5. členu) opredeljena kot plačano začasno, občasno ali trajnejše časovno omejeno delo upravičenca ali upravičenke do upravljanja le-tega. Začasno ali občasno delo se opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela kot posebnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in upravičencem in zanj glede delovnega časa, odmorov in počitkov, varstva pri delu odškodninski odgovornosti ter prepovedi diskriminacije ter nadlegovanja veljajo določbe zakona, ki urejajo delovna razmerja (27.a člen ZUTD).

Upravičenec do začasnega ali občasnega dela je oseba, ki ima v Republiki Sloveniji status upokoјenca. Upravičenec je upravičen do opravljanja tovrstnega dela v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščene ure niso prenosljive v naslednji koledarski mesec, skupni dohodek iz tovrstnega dela pa v obdobju enega leta ne sme presegati 6.300 evrov. Upravičenec lahko delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar le v skupnem seštevku, manjšem od predpisane omejitve (27.b in 27.c člen ZUTD).

Začasno in občasno delo upokoјencev omogoča ponoven vstop na trg dela in njihovo ponovno aktivacijo, s čimer ohranijo družbeno in individualno udeјstvovanje ter delovanje in imajo obenem možnost dodatnega zaslučka poleg pokojnine (MDDSZEM 2013).

Začasno in občasno delo upokoјencev je prožno le v določenih pogledih. Delodajalec pri tej obliki dela do neke mere lažje prilagaja obseg dela in razporeja delovni čas kot pri pogodbi o zaposlitvi, saj delavci nimajo stalnega urnika, pogodbe pa so začasne narave. Slabost pa se pojavi v primeru potrebe po večjemu številu ur, saj se ne sme preseči danih omejitev glede obsega začasnega dela pri enem delodajalcu.

Dobra stran obstoja te oblike dela za upokoјence je, da jim nudi možnost za dodatni zasluček v času upokoјitve. Slaba stran je, da upokoјenci pri tej obliki dela nimajo ugodnosti, ki pripadajo zaposlenim v delovnem razmerju, torej si potne stroške in malico krijejo sami, prav tako nimajo plačane bolniške, regresa ipd.

2.7 Osebno dopolnilno delo

Osebno dopolnilno delo je delo, ki ga posameznik sam opravlja kot pomoč v gospodinjstvu, nabiranju in prodaji gozdnih sadežev in zelišč ter opravljanju drugih manjših del v skladu z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, Uradni list RS, št. 32/14). Pod osebno dopolnilno delo spada tudi osebno izdelovanje domačih in umetnih obrti, za katere je obvezno pridobiti strokovno mnenje Obrtne zbornice Slovenije. Pred pričetkom dela mora posameznik osebno dopolnilno delo priglasiti pristojni upravni enoti, katera ga vpiše v seznam zavezancev, ki opravljajo osebno dopolnilno delo. Priglasitev ali opustitev osebnega

dopolnilnega dela se opravi pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES), preko spletnega portala AJPES ali na upravni enoti (12. člen ZPDZC-1).

Osebno dopolnilno delo lahko opravljajo brezposelne osebe, zaposlene osebe ali upokojeanci. Njihovi dohodki iz tovrstnega dela na letni ravni ne smejo presegati dohodkov minimalne letne plače iz preteklega leta, tovrstni dohodki pa se obravnavajo kot dohodki iz drugih pogodbenih razmerij (SAOP 2013).²

Osebno dopolnilno delo bi lahko posameznik opravljal tudi kot popoldanski s. p.³ oziroma kot dopolnilno dejavnost, zato velja poudariti določene prednosti in slabosti obeh oblik dela, zaradi katerih posamezniki posegajo po eni oziroma drugi obliki dela. Posameznik, ki opravlja osebno dopolnilno delo, trenutno še ni zavezan k plačilu prispevkov za socialno varnost,⁴ je pa zavezan k plačilu akontacije dohodnine, ki znaša 25 odstotkov davčne osnove, ki je enaka vsakemu posameznemu izplačilu dohodka, zmanjšanemu za normirane stroške v višini 10 odstotkov (DURS 2014b). V primeru popoldanskega s. p. pa mora posameznik plačevati prispevke za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, ki od aprila 2014 znašajo 64,21 evrov mesečno. V kolikor se dejavnost opravlja manj kot 15 dni v posameznem mesecu, se plača polovični znesek prispevka (Računovodja 2014). Za popoldanski s. p., ki je obdavčen po sistemu normiranih odhodkov, velja 6-odstotna cedula (enkratna in dokončna) obdavčitev dohodnine. Zaradi odsotnosti obremenitve s socialnimi prispevki je osebno dopolnilno delo v primeru zelo nizkih dohodkov davčno ugodnejše od popoldanskega s. p., prav tako je priglasitev oziroma izbris osebnega dopolnilnega dela bolj preprost (Računovodstvo Biro Bonus 2014). Iz navedenega izhaja, da iz osebnega dopolnilnega dela izhaja slabša socialna varnost, saj posameznik ni ustrezno zavarovan iz naslova osebnega dopolnilnega dela, ampak mora socialna zavarovanja urediti na drugačen način. Ima pa tovrstno delo določene prednosti zlasti z vidika prožnosti, saj za pričetek opravljanja dela niso potrebni dolgotrajni postopki z visokimi stroški, prav tako je izbris opravljanja dela enostavnejši v primerjavi s prekinitvijo pogodbe oziroma izpisom iz sodnega registra ipd. Posameznik si sam razporeja delovni čas, samostojno odloča o načinu dela in nima nadrejenih oziroma nadzora. Slabost predstavljajo omejitve pri obsegu dejavnosti ter omejitve glede zaslužka.

2.8 Samozaposlitev

Samozaposlitev je kot opravljanje dela oziroma dejavnosti opredeljena v ZGD-1. Pri tej obliki

² V letu 2015 se obeta zvišanje zgornje meje dohodka, ki se lahko doseže iz naslova dopolnilnega dela, na tri povprečne mesečne neto plače v preteklem koledarskem letu (Guček 2014).

³ Popoldanski s. p. oziroma opravljanje dopolnilne dejavnosti je pogovorni izraz, ki označuje samozaposlenega, ki je socialno zavarovan iz drugega naslova ter opravlja tovrstno delo zgolj kot dopolnilno dejavnost (Borštnik 2014b).

⁴ V letu 2015 se obetajo spremembe z uvedbo obveznih prispevkov za osebe, ki niso zavarovane na drugi podlagi (Guček 2014).

dela posameznik tako rekoč zaposli sam sebe, in sicer tako, da postane samostojni podjetnik, ki opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja (3. člen ZGD-1).

Samozaposleni se za tovrstno obliko dela odloči na podlagi dane priložnosti, podjetniškega dara, samouresničevanja, daljše brezposelnosti, izgube službe, nezadovoljstva v službi ipd. (ESS 2014). Samozaposli se lahko oseba, ki je dopolnila starost 18 let, izjemoma tudi oseba, katera je dopolnila 15 let, v kolikor pridobi dovoljenje Centra za socialno delo (CSD), za sklenitev zakonske zveze oziroma v kolikor sodišče izda odločbo, s katero mladoletna oseba, ki je postala roditelj, pridobi popolno poslovno sposobnost. Posameznik za samozaposlitev ne potrebuje ustanovitvenega kapitala in se opravi v treh korakih. Bodoči podjetnik postopek tovrstne zaposlitve opravi preko spletnega VEM sistema. Najprej izvede prijavo v poslovni register Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES), kjer se izvede vpis podjetnika v Poslovni register Slovenije s ključnimi podatki, kot so firma, sedež ipd. Po uspešnem postopku prijave v poslovni register mora podjetnik v skladu z zakonom zadevo prijaviti na DURS in Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) (Antić 2013).

V sklopu aktivne politike zaposlovanja (APZ) se v Sloveniji izvajajo ukrepi, ki posameznike spodbujajo k samozaposlovanju, saj na tovrsten način podjetnik uresniči podjetniško idejo obenem pa pripomore tudi k ustvarjanju novih delovnih mest. Na podlagi zaposlitvenega načrta lahko podjetnik pridobi subvencijo za samozaposlitev (34. in 38. člen ZUTD).

Samozaposlitev za samostojnega podjetnika prinaša določene prednosti, kot so prilagodljivost oziroma prožnost glede delovnega časa, samostojnost, nekateri osebni stroški pa lahko postanejo strošek poslovanja (npr. uporaba domačega internetnega omrežja, osebna telefona ipd.). Za podjetje, ki pri samozaposleni osebi naroči določeno storitev, je to ena od najbolj prožnih oblik dela, saj lahko stranki v pogodbi o poslovnem sodelovanju obseg storitev in stroške prilagajata svojim potrebam, željam in zmožnostim.

Med slabosti samozaposlitve (ki so za naročnika storitve v glavnem prednosti) štejemo, določene stroške, ki bi jih v drugih oblikah zaposlovanja nosil delodajalec, v tem primeru nosi samozaposlena oseba (npr. potne stroške). Dodatke za nadure, praznično delo ipd. si samozaposleni krije sam (Šušteršič 2012). V kolikor samostojni podjetnik nima urejenega zdravstvenega zavarovanja z drugo obliko zaposlitve (v primeru popoldanskega s. p.), mora tovrstne stroške kriti sam.

Samozaposleni od dobička iz dejavnosti plača dohodnino ter socialne prispevke, pri storitvah, ki jih nudi drugim, pa obračuna in plača davek na dodano vrednost DDV. Minimalni prispevki trenutno znašajo približno 300 evrov, od 1. 7. 2013 pa obstaja možnost delne oprostitve plačila socialnih prispevkov za nove samozaposlene, ki prvo leto plačujejo 50 v drugem letu pa 70 odstotkov prispevkov. Samozaposleni si ne izplačuje plače ampak prosto razpolaga z denarjem, na podlagi poslovnih prihodkov in odhodkov pa mora obračunati in

plačati dohodnino, katere davčna osnova je dobiček iz dejavnosti, zmanjšan za davčne olajšave, ki jih podjetnik koristi. Dohodnina je obračunana na osnovi progresivne davčne lestvice, torej so stopnje odvisne od davčne osnove oziroma dobička. V kolikor znaša dobiček do 8.021,34 evrov, kar spada v najnižji razred dohodninske lestvice, se dohodnina v celoti obračuna po stopnji 16 odstotkov. Dobički, ki presegajo ta znesek, so obdavčeni po višjih stopnjah, a le v tistem delu, ki presegajo zgornjo mejo nižjega dohodninskega razreda. Najvišji dohodninski razred je opredeljen z davčno osnovo, višjo od 70.907,20 EUR, pri kateri stopnja dohodnine znaša 50 odstotkov (Dvoršek 2014).

Samozaposlenim, ki v davčnem letu niso presegli letnega prometa v višini 50.000 evrov, je omogočeno tudi ugotavljanje davčne osnove na podlagi normiranih (in ne dejanskih) odhodkov. V predhodnem odstavku je pojasnjena obdavčitev »navadnega s. p.«, t. i. normirani s. p. pa plačuje dohodnino s končnim cedularnim davkom v višini 20 odstotkov od osnove. Davčna osnova normiranega s. p. znaša 30 odstotkov vseh prihodkov, izračunana pa je na podlagi prihodkov, zmanjšanih za 70 odstotkov normiranih odhodkov. Tako izračunane davčne osnove ni možno zniževati z uveljavljanjem olajšav kot pri »navadnem s. p.«. Ugotavljanje davčne osnove iz naslova normiranega s. p. je priporočljivo v primeru večje razlike med prihodki in odhodki. Normirani s. p. potrebuje manj računovodstva, vendar je omejen z višino letnega prometa (Setnikar 2014b).

2.9 Kratkotrajna zaposlitev družinskih članov

Kratkotrajna zaposlitev družinskih članov oziroma kratkotrajno delo je ukrep zmanjševanja in preprečevanja dela na črno. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, Uradni list RS, št. 32/14) dovoljuje, da lahko zakonec, otroci in starši lastnika oziroma solastnika družbe, ustanovitelja zavoda oziroma samostojnega podjetnika z največ 10. zaposlenimi v primerih izredno povečanega obsega dela opravljajo kratkotrajno delo, za katero ne prejemajo plačila. Opravljanje kratkotrajnega dela mora biti pred pričetkom prijavljeno pri krajevno pristojni upravni enoti. Opravljanje tovrstnega dela je omejeno na 40 ur mesečno. Takšnega načina dela ne prištevamo k delovnim razmerjem, vse spremembe dejstev ali okoliščin, ki se nanašajo na omenjeno delo, pa je treba sporočiti upravni enoti (MDDSZEM 2014a).

Delodajalec mora v skladu z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list RS, št. 9/92, 13/93, 9/96, 6/99, 99/01, 60/02, 126/03, 76/05, 38/06) prijaviti osebo, katera pri njem opravlja kratkotrajno delo, ter plačati prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Delodajalec mora voditi evidenco in hraniti vsaj še leto dni po opravljenem delu (Zadravec 2013).

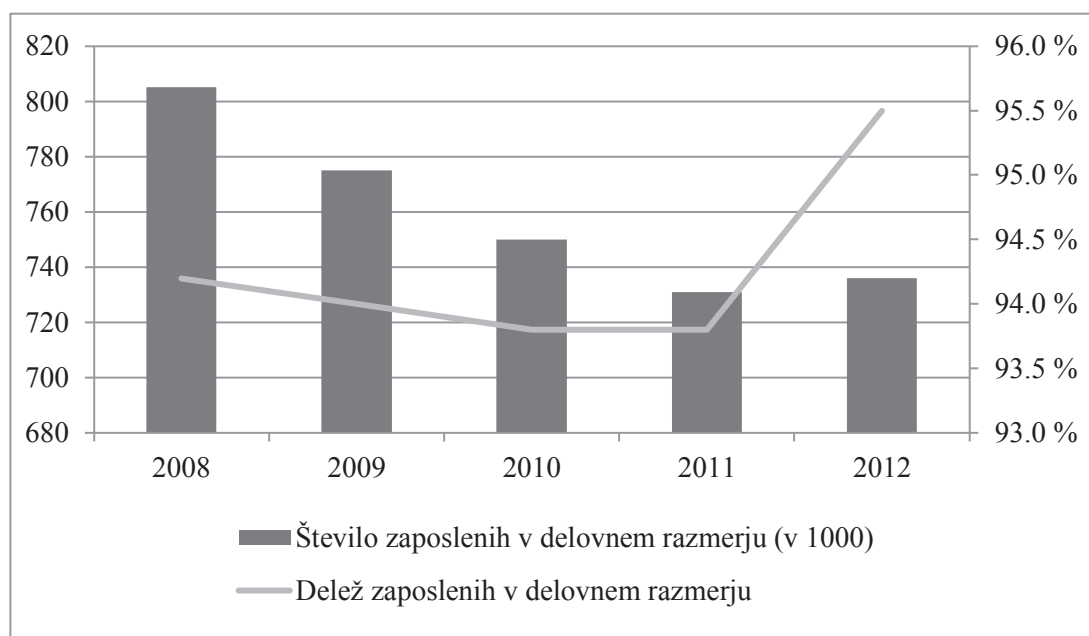
Kratkotrajno delo oziroma kratkotrajna zaposlitev družinskih članov je prožna oblika dela, s katero podjetnik oziroma delodajalec na enostavnejši način zadosti potrebe po delu. Postopki

prijave in odjave so dokaj enostavni in ugodni glede na druge oblike dela. Delojemalec za tovrstno delo ne prejema plačila in nima urejenega socialnega varstva. Tovrstno obliko zaposlitve je težko ocenjevati z vidika varne prožnosti, saj gre za posebno obliko dela, kjer ni plačila za delo, ampak gre za pomoč svojcev na osnovi dogovora. Delo je vseeno treba prijaviti, da ne bi prišlo do dela na črno.

3 STATISTIČNA ANALIZA RAZŠIRJENOSTI OBLIK DELA V SLOVENIJI

3.1 Zaposlenost za določen in nedoločen čas

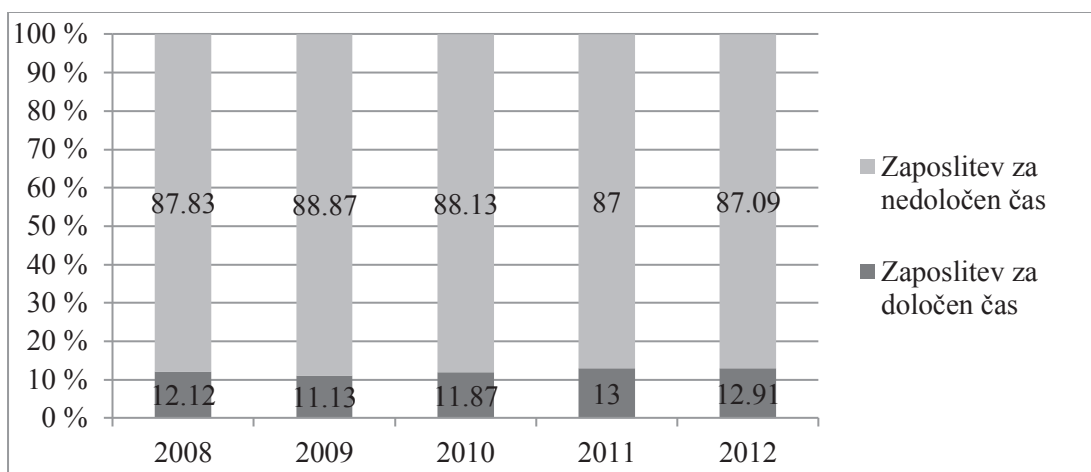
Delo v delovnem razmerju oziroma na podlagi pogodbe o zaposlitvi še vedno predstavlja tipično obliko dela tako v Sloveniji kot tudi drugod po Evropi. Slika 1 prikazuje gibanje števila zaposlenih v delovnem razmerju (tj. zaposlenih po pogodbi o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas) in njihovega deleža v številu vseh zaposlenih v Sloveniji od leta 2008 do leta 2012. Leta 2008 je bilo v delovnem razmerju 805.000 delavcev, do leta 2011 je to število upadlo na 731.000, v letu 2012 pa nekoliko naraslo na 736.000. Delež zaposlenih v delovnem razmerju med vsemi zaposlenimi je od leta 2008 (ko je znašal 94,2 odstotka vseh zaposlenih) do 2011 (ko je znašal 93,8 odstotka vseh zaposlenih) rahlo upadal. V letu 2012 pa je delež zaposlenih v delovnem razmerju nekoliko narasel, in sicer na 95,5 odstotka vseh zaposlenih.



Slika 1: Število zaposlenih v delovnem razmerju in njihov delež med vsemi zaposlenimi v Sloveniji po letih

Vir: SURS 2012a.

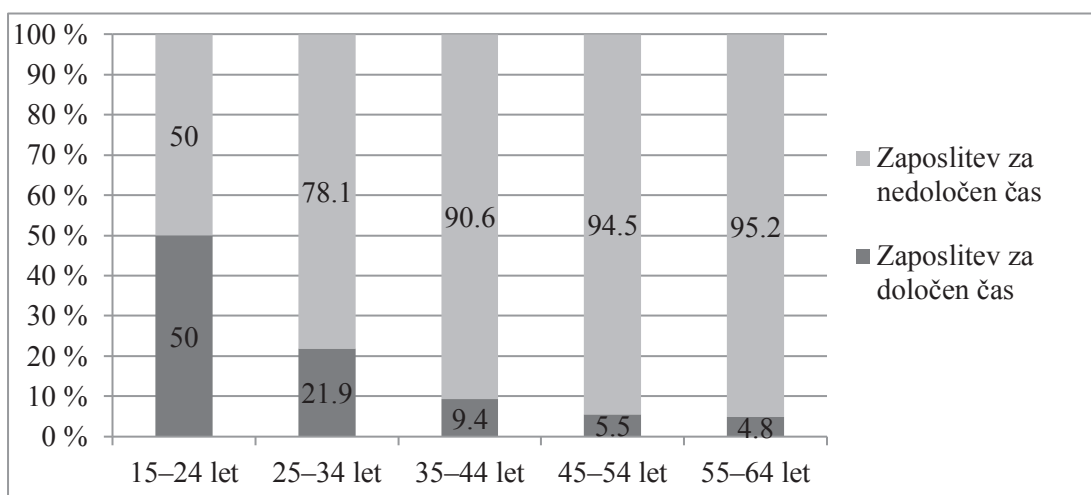
Med letoma 2008 in 2012 se v Sloveniji struktura zaposlenih v delovnem razmerju glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi (določen ali nedoločen čas), ni bistveno spremenila. Delodajalci skladno z delovno zakonodajo v večji meri posegajo po zaposlitvi za nedoločen čas. Delež zaposlitev za nedoločen čas med vsemi zaposlitvami po pogodbi o zaposlitvi se je med letoma 2008 in 2012 gibal med 87 in 89 odstotkov (slika 2).



Slika 2: Struktura števila zaposlenih v delovnem razmerju glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, v Sloveniji po letih

Vir: SURS 2012a.

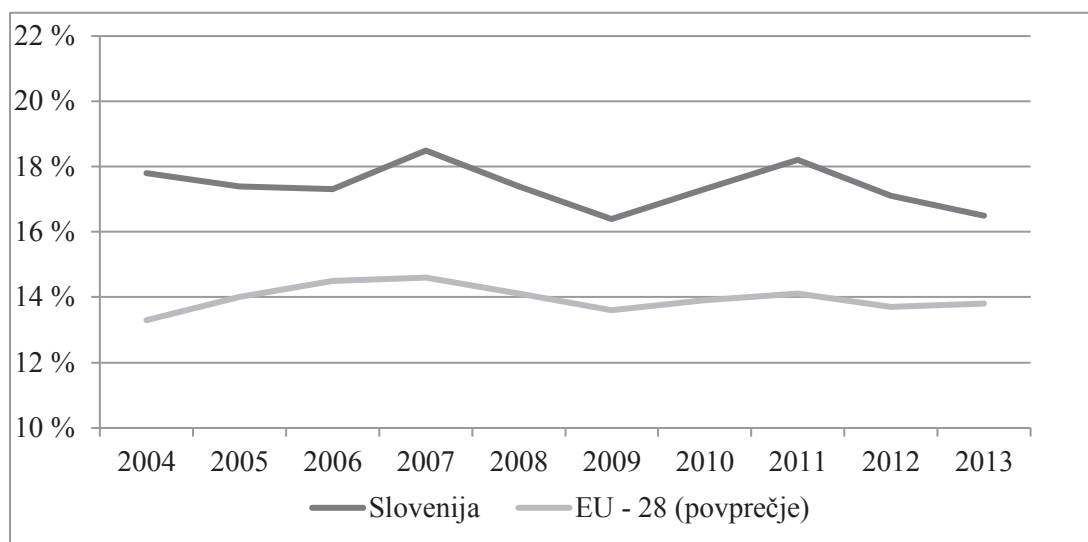
Zaposlovanju za določen čas so v večini podvrženi mladi, ki prvič vstopajo na trg dela, kar je razvidno s slike 3, ki prikazuje strukturo zaposlenih glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, in sicer po starostnih skupinah. Med mladimi je zaposlitev za določen čas najbolj izrazita. V delovnem razmerju za določen čas je zaposlenih kar 50 odstotkov zaposlenih iz starostne skupine od 15 do 24 let. V starostni skupini od 25 do 34 let je prav tako opaziti pogosto zaposlovanje za določen čas, in sicer v 21,9 odstotka primerov, v drugih starostnih skupinah pa prevladuje zaposlitev za nedoločen čas. Največji delež zaposlitev za nedoločen čas je v starostni skupini od 55 do 64 let, saj so starejši delavci bolj varovani pred odpuščanjem, veljajo pa za bolj izkušene in morda tudi bolj zanesljive v primerjavi mlajšimi skupinami. Slednje ustvarja starostno segmentacijo. S spremembami delovne in davčne zakonodaje leta 2012 se je segmentacijo poskušalo omiliti z zniževanjem stopnje varovanja zaposlitve za nedoločen čas in večjo davčno obremenitvijo bolj prožnih oblik dela.



Slika 3: Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, po starostnih skupinah za leto 2012

Vir: SURS 2012c.

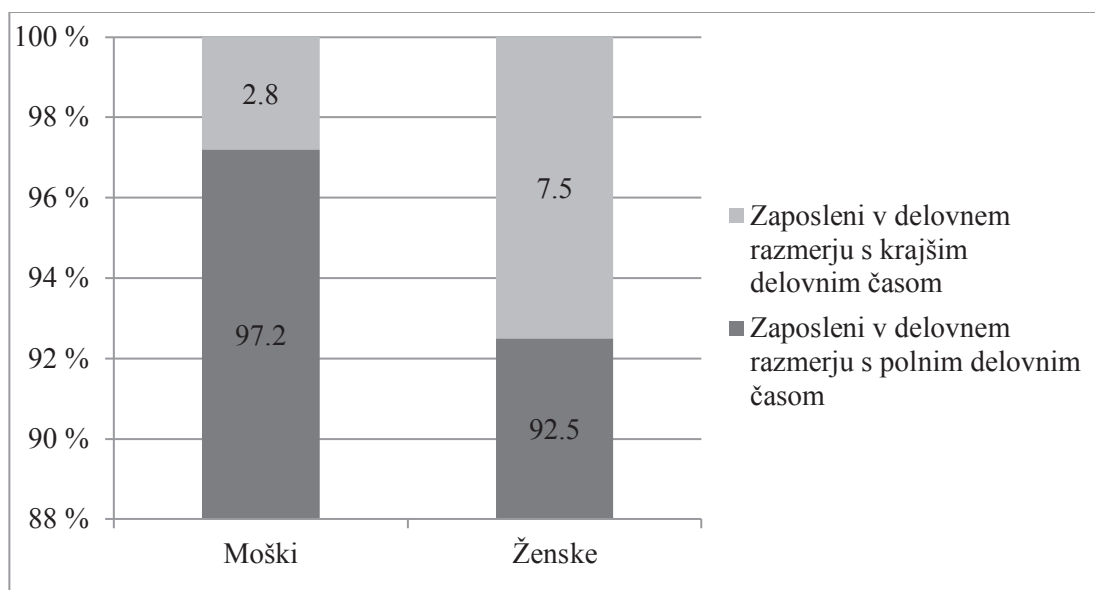
Slovenija po deležu začasnih zaposlitev (kamor štejejo dela na osnovi pogodb, katerih veljavnost je časovno omejena, od dela preko pogodbe o zaposlitvi za določen čas, podjemne pogodbe, avtorske pogodbe, do agencijskega ter študentskega in drugega podobnega dela) med vsemi zaposlitvami presega povprečje držav Evropske unije (EU), kar kaže slika 4. Iz grafikona je razvidno, da je nihanje deleža začasnih zaposlitev v Sloveniji bolj izrazito kot v povprečju 28 držav EU. Začasne zaposlitve so v Sloveniji v zadnjih desetih letih v povprečju predstavljale 17,4 odstotka vseh zaposlitev, v EU pa v povprečju 14,0 odstotka oziroma za 3,4 odstotka manj kot v Sloveniji. V Sloveniji delodajalci pogosteje posegajo po začasnih zaposlitvah zaradi toge zakonodaje glede odpuščanja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, kar zmanjšuje prožnost podjetij pri prilagajanju obsega poslovanja in zaposlenosti tržnim razmeram. Z zakonskimi omejitvami zaposlovanja za določen čas, sprejetimi leta 2013, se v prihodnje pričakuje upadanje deleža začasnih zaposlitev in približevanje povprečju v EU.



Slika 4: Delež začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami v Sloveniji in EU po letih

Vir: Eurostat 2013b.

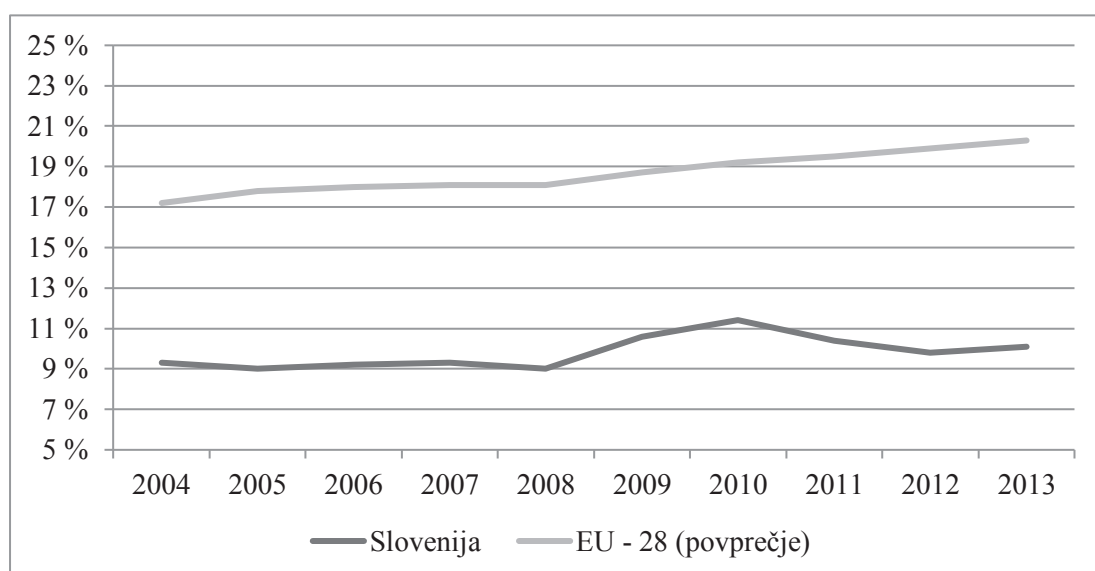
Slika 5 kaže strukturo zaposlitev v delovnem razmerju glede na delovni čas (polni ali krajši od polnega) za moške in ženske. Moški, zaposleni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, predstavljajo kar 97,2 odstotka moških v delovnem razmerju, preostali delež moških (2,8 odstotka) pa je zaposlen za krajši delovni čas. Pri ženskah opazimo večji delež zaposlitev za delovni čas, krajši od polnega kot pri moških, saj je v delovnem razmerju za krajši delovni čas namreč 7,5 odstotka vseh žensk, ki so v delovnem razmerju, ostalih 92,5 odstotka žensk v delovnem razmerju pa je zaposlenih za polni delovni čas. Delež žensk, zaposlenih za določen čas, je lahko višji tudi zaradi njihovega posvečanja družinskemu življenju.



Slika 5: Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na delovni čas po spolu za leto 2012

Vir: SURS 2012d.

Slika 6 prikazuje delež zaposlitev za delovni čas, krajši od polnega, med vsemi zaposlitvami v Sloveniji in v EU (za povprečje 28 držav) od leta 2004 do leta 2013. Slovenija je po deležu zaposlitev za krajši delovni čas pod povprečjem EU. V Sloveniji se v obravnavanem obdobju delež zaposlitev za krajši delovni čas giblje med 9,0 do 11,4 odstotka, povprečje EU pa med 17,2 in 20,3 odstotka. Slovenija je s tega vidika manj prožna od večine držav EU, kar pomeni, da se prožnost pri delovnem času manj uporablja kot v tujini. V tujini so zaposlitve za delovni čas, krajši od polnega, pogostejše predvsem pri ženskah, kar je povezano z varstvom otrok.

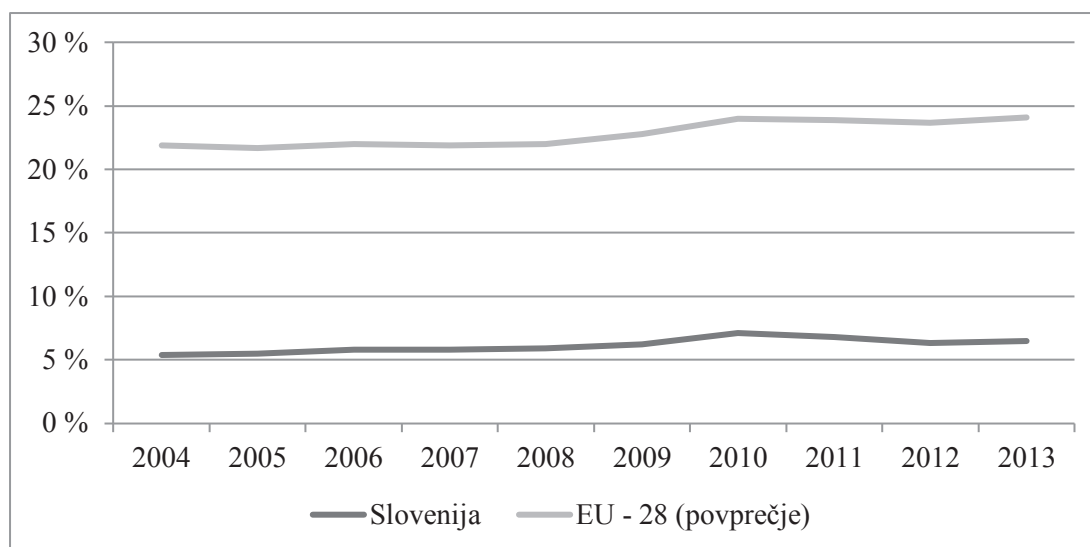


Slika 6: Delež zaposlitev za delovni čas, krajši od polnega, v Sloveniji in EU glede na vse zaposlene v delovnem razmerju po letih

Vir: Eurostat 2013b.

3.2 Delo preko civilnih pogodb

V Sloveniji delo preko civilnih pogodb v zadnjem desetletju pridobiva na pomenu, saj delodajalcem omogoča lažje prilagajanje oziroma večjo prožnost razporeditve dela, lažje odpuščanje ter nižje stroške v primerjavi z zaposlitvijo na podlagi delovnega razmerja. Slika 7 prikazuje, da je delež oseb, ki delajo preko civilnih pogodb, med vsemi delovno aktivnimi osebami v Sloveniji med letoma 2004 in 2013 narasel s 5,4 odstotka leta 2004 na 6,5 odstotka leta 2013. V primerjavi s povprečjem EU se v Sloveniji po pogodbenem delu še vedno posega malo, vendar delež pogodbenih delavcev kljub neugodnim davčnim ukrepom z leti počasi narašča.

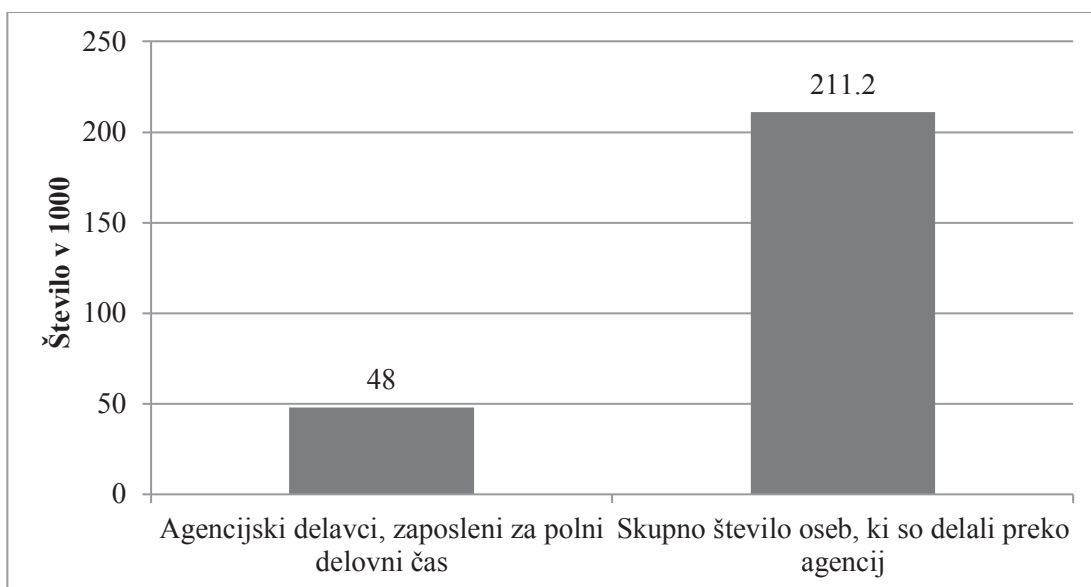


Slika 7: Delež oseb, ki delajo preko civilnih pogodb, v delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji in EU po letih

Vir: OECD 2013.

3.3 Delo preko agencij za posredovanje del

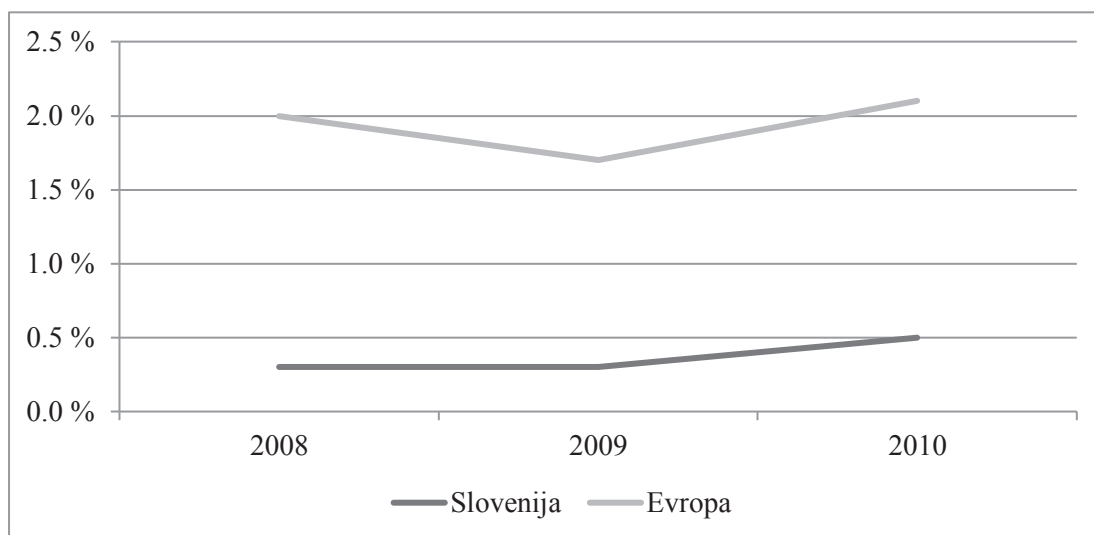
V Sloveniji agencije za posredovanje del omogočajo (dodatno) delo velikemu deležu populacije. Slika 8 prikazuje, da je bilo tovrstnih delavcev v letu 2011 skupaj 211.200 (oziroma 22,6 odstotka delovno aktivnega prebivalstva), a so mnogi preko agencij delali za krajši delovni čas (ob drugem delu ali iz drugega razloga). Število agencijskih delavcev, izraženo v zaposlitvah za polni delovni čas, pa je leta 2011 znašalo 48.000, kar predstavlja 6,2 odstotka vsega delovno aktivnega prebivalstva za to leto.



Slika 8: Število agencijskih delavcev v Sloveniji v letu 2011

Vir: Ciett 2013, 26–27.

Število agencijskih delavcev je v zadnjih letih v Sloveniji in Evropi (Eurociett članicah)⁵ v porastu, kar je razvidno s slike 9. Slovenija je bila med letom 2008 in 2010 po stopnji rasti tovrstnega dela pod evropskim povprečjem. Od leta 2008 do konca leta 2010 se je namreč agencijsko delo v Sloveniji povečalo za skupaj 1,1 odstotka, v Evropi pa v povprečju kar za 4,7 odstotka.



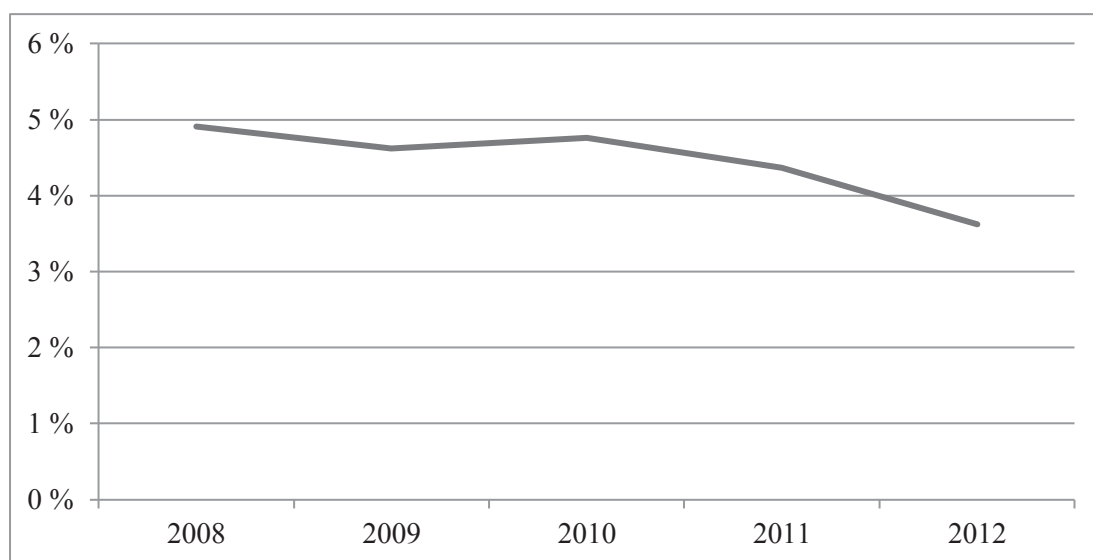
Slika 9: Stopnja rasti agencijskega dela v Sloveniji in Evropi (Eurociett članice) med letoma 2008 in 2010

Vir: Ciett 2013, 31.

⁵Eurociett članice so Avstrija, Belgija, Bolgarija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Makedonija, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Romunija, Rusija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Švica in Velika Britanija (Ciett 2013, 31).

3.4 Študentsko delo

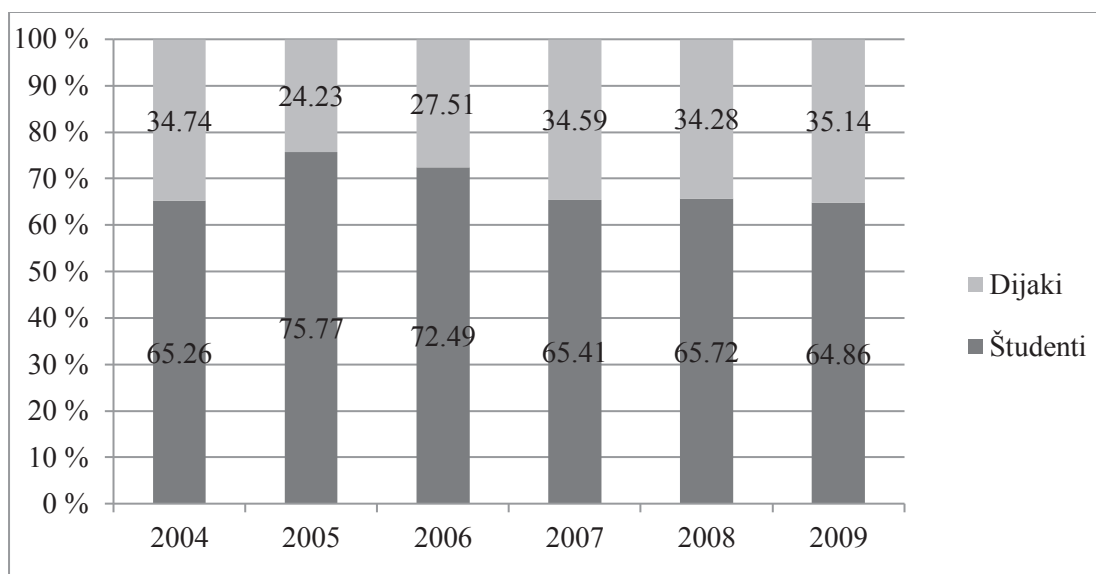
Študentsko delo predstavlja nelojalno konkurenco določenim iskalcem zaposlitve, predvsem (manj kvalificiranim) mladim in starejšim delavcem, saj delojemalci radi posegajo po študentskem delu zaradi nižjih davkov in drugih stroškov, večje prožnosti pri prilagajanju razmeram na trgu ipd. Prav zaradi tega se je na to obliko dela v zadnjih letih uvedlo dodatne dajatve oziroma nekatere povišalo. Delež študentskega dela v Sloveniji je med letoma 2008 (ko je predstavljalo 4,9 odstotka vseh zaposlenih) in 2012 (ko je po obsegu predstavljalo 3,6 odstotka vseh zaposlenih) upadel za 1,3 odstotne točke.



Slika 10: Delež obsega študentskega dela (izraženo v polnih zaposlitvah) med vsemi zaposlenimi v Sloveniji po letih

Vir: SURS 2012a.

Slika 11 prikazuje strukturo študentskega dela glede na študentski oziroma dijaški status. Med letoma 2004 in 2009 je študentsko delo v povprečju opravljalo 68,2 odstotkov študentov ter 31,8 odstotkov dijakov. Po študentskem delu pogosteje posegajo študenti, saj poskušajo kriti višje stroške študija in samostojnejšega življenja ter imajo več svobode pri razporejanju svojega (prostega) časa kot dijaki.

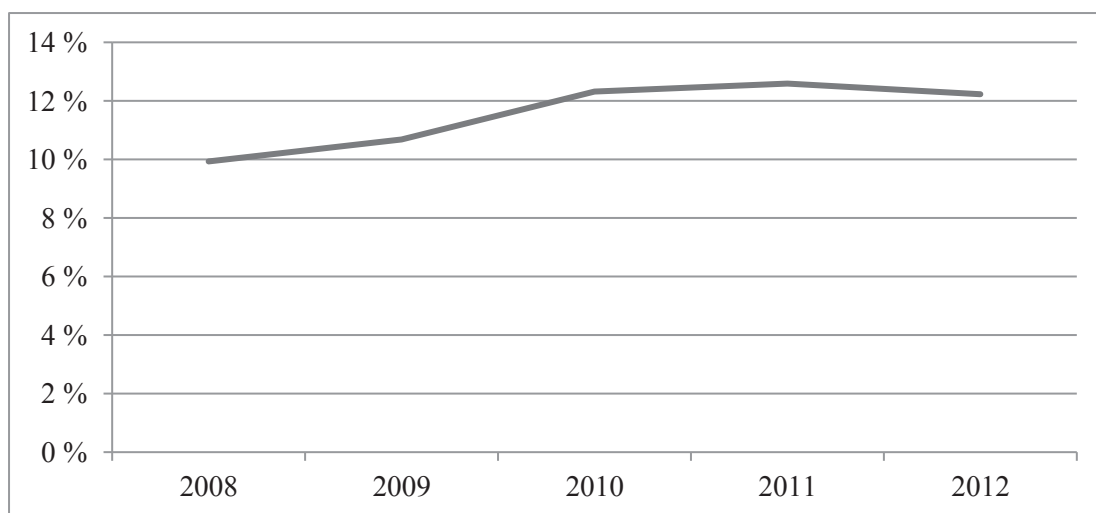


Slika 11: Struktura študentskega dela glede na status študenta oziroma dijaka v Sloveniji po letih

Vir: MDDSZEM 2014b.

3.5 Samozaposlitev

Delež samozaposlenih v Sloveniji z leti počasi narašča (slika 12), kar lahko vsaj deloma pripišemo težji pridobitvi druge oblike zaposlitve v času gospodarske krize in državnim spodbudam za samozaposlitve.⁶ Porast števila samozaposlenih bi delno lahko bila tudi posledica pritiska delodajalcev, da nekoč zaposleni v delovnem razmerju oziroma v kateri drugi obliki zaposlitve odpre s. p. ter naprej za podjetje opravlja isto ali podobno delo.

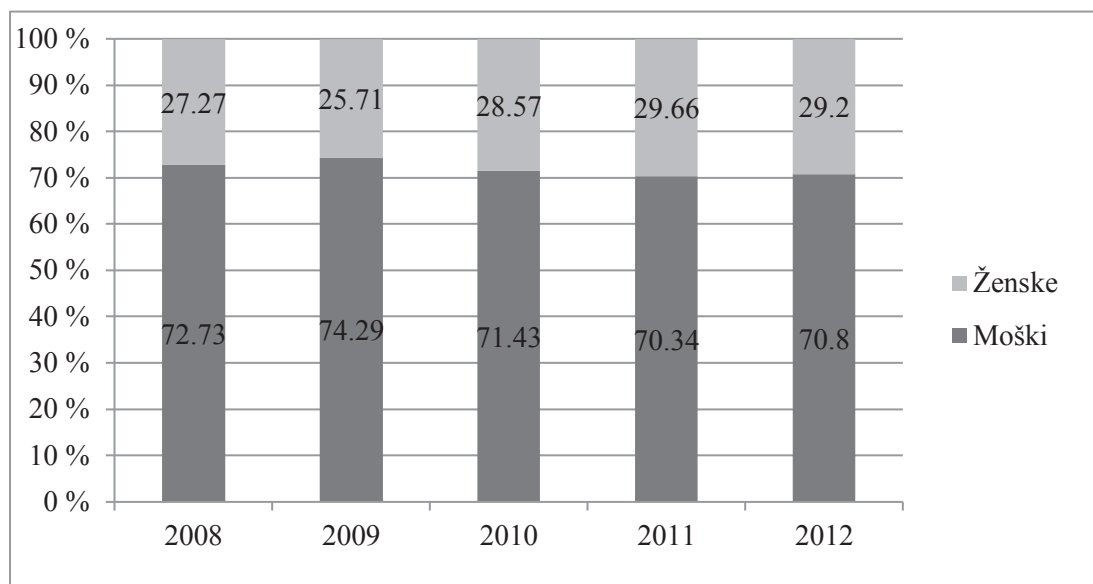


Slika 12: Delež samozaposlenih v delovno aktivnem prebivalstvu po letih

Vir: SURS 2012b.

⁶ Najbolj aktualna spodbuda zadnjih let je subvencija za samozaposlitev podprta s strani ZRSZ, v okviru katere se brezposelni osebi v primeru samozaposlitve za obdobje najmanj dve leti podeli subvencijo v višini 4.500 evrov (Razvojni center Srca Slovenije 2014a).

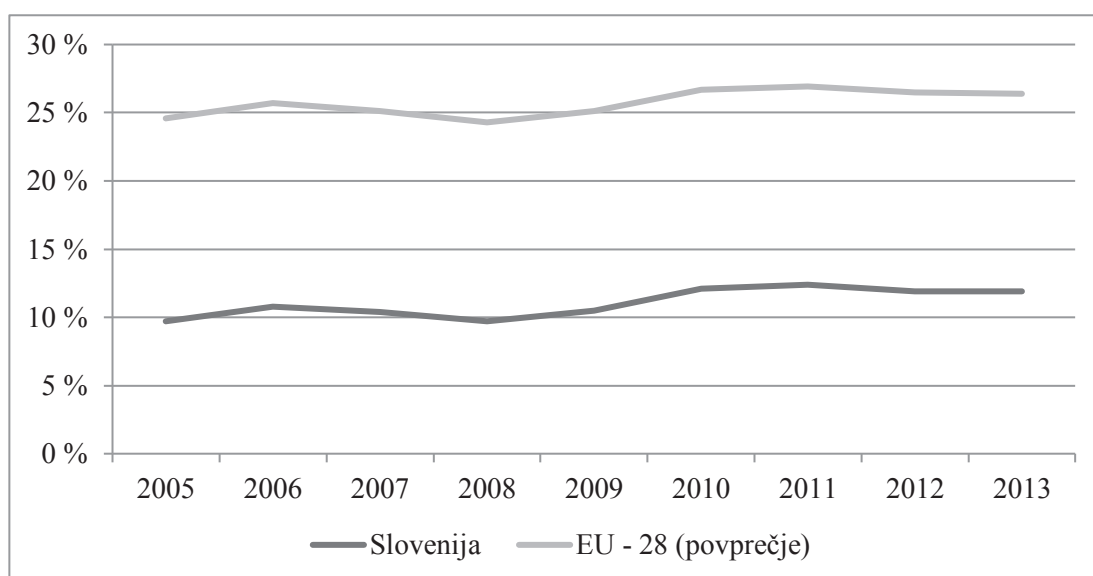
Slika 13 prikazuje strukturo samozaposlenih v Sloveniji po spolu med letoma 2008 in 2012. Po samozaposlitvi v večini (več kot 70 %) posegajo moški. Pri ženskah je tovrstna zaposlitev manj priljubljena. V opazovanem časovnem obdobju ni videti izrazitih sprememb v strukturi samozaposlenih glede na spol.



Slika 13: Struktura samozaposlenih v Sloveniji glede na spol po letih

Vir: SURS 2012b.

Slovenci so v primerjavi z drugimi državljani EU pri samozaposlovanju v povprečju bolj zadržani, kar prikazuje slika 14. Stopnja samozaposlenosti v Sloveniji se giblje med 9,7 in 12,4 odstotka, v EU (28 držav članic) pa je samozaposlovanje v povprečju nekoliko pogostejše, in sicer se stopnja giblje med 14,5 in 14,9 odstotka.



Slika 14: Stopnja samozaposlenosti v Sloveniji in EU po letih

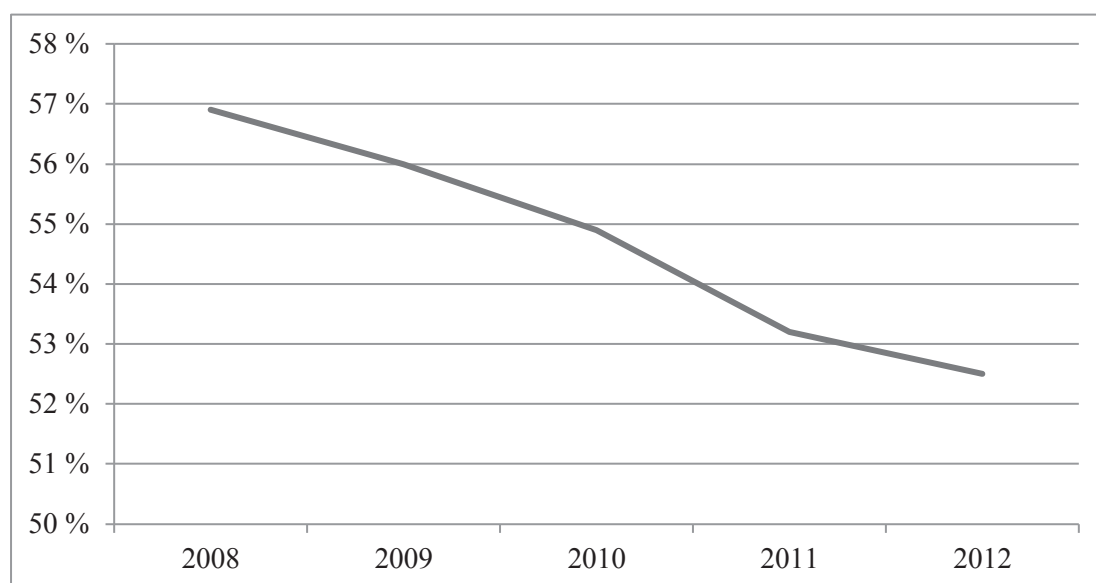
Vir: Eurostat 2013c.

3.6 Splošni trendi pri zaposlovanju v Sloveniji

Slovenija je skozi leta prenavljala in dopolnjevala delovno zakonodajo, s katero se je poskušala po prožnosti na trgu dela približati evropskemu povprečju, in sicer zaradi ugodnega vpliva na gospodarski razvoj države. Leta 2008 je bilo v Sloveniji 1.751.000 delovno sposobnih prebivalcev, od tega jih je bilo delovno aktivnih 996.000, kar je 56,9 odstotka delovno sposobnih prebivalcev. Leta 2012 je število delovno sposobnih naraslo na 1.761.000, vendar se je število delovno aktivnih zmanjšalo na 924.000, kar predstavlja zgolj 52,5-odstotno delovno aktivnost.

Slika 15 prikazuje stopnje delovne aktivnosti oziroma razmerje med delovno aktivnimi in delovno sposobnimi prebivalci med letoma 2008 in 2012. Kot že omenjeno, je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji z leti upadala. Med letoma 2008 in 2012 se je znižala za 4,4 odstotne točke, kar je povezano z velikim upadom gospodarske dejavnosti leta 2009 (tj. po letu začetka finančne gospodarske krize) in zelo počasnim okrevanjem oziroma stagniranjem v letih za tem.

Med letoma 2008 in 2012 je tako število brezposelnih oseb naraslo s 46.000 na 90.000, kar pomeni 51-odstoten porast v petih letih (SURS 2012e). Ravno zaradi porasta brezposelnosti, omejene prožnosti trga dela, povečane segmentacije med delovno aktivnimi ter drugih slabih razmer na trgu dela je Slovenija v letu 2013 prenovila delovno zakonodajo. Delovna skupina, zadolžena za spremljanje učinkov prenove delovne zakonodaje, je pripravila analizo, s katero prikazuje povečanje prožnosti delovne zakonodaje, (rahlo) zmanjšanje segmentacije trga dela, več aktivnosti na področju preprečevanja zlorab in povečanje vloge kolektivnih pogajanj, kar nakazuje na to, da so spremembe v regulaciji trga dela imele določene učinke v smeri zastavljenih ciljev (Kajzer idr. 2014).

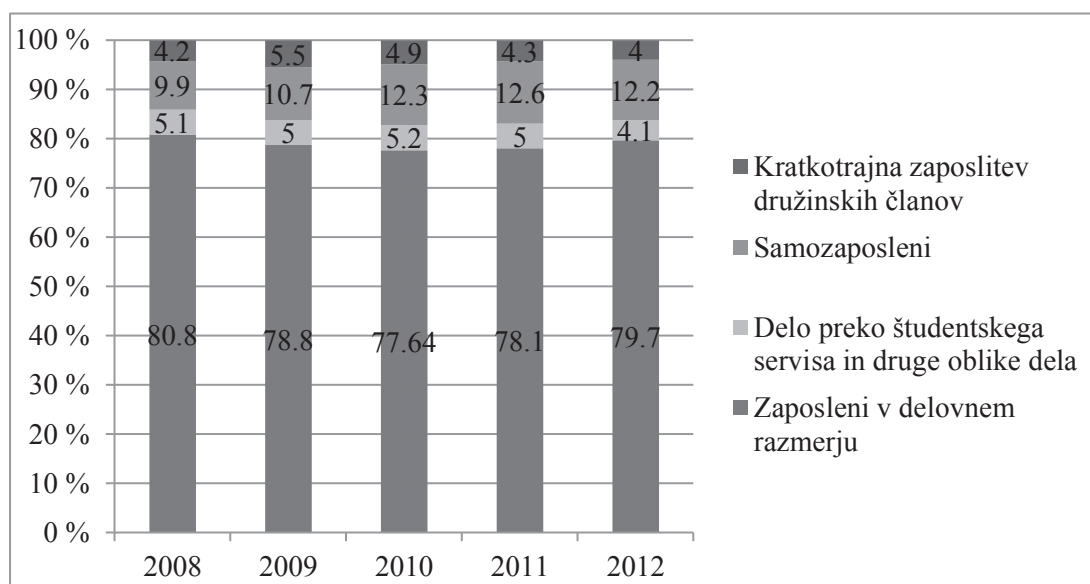


Slika 15: Stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji od leta 2008 do leta 2012

Vir: SURS 2012e.

Slika 16 prikazuje strukturo delovno aktivnega prebivalstva glede na različne oblike dela med letoma 2008 in 2012. V Sloveniji imamo še vedno tradicionalno urejen trg dela, v katerem delavci stremijo k zaposlitvam v delovnem razmerju, predvsem zaposlitvi za nedoločen čas. Med letoma 2008 in 2012 izrazitih sprememb v strukturi zaposlitev glede na obliko dela ni bilo. Zaposlitev v delovnem razmerju predstavlja ključno obliko dela, saj po njej še vedno posega velika večina delovno aktivnega prebivalstva. V letu 2008 je bilo v delovnem razmerju 80,8 odstotka vseh delovno aktivnih, leta 2012 pa je bil ta delež (le) nekoliko nižji (79,7 odstotka).

Drugo večjo skupino delovno aktivnih predstavljajo samozaposleni, ki v povprečju opazovanih let zavzemajo 11,5 odstotka delovno aktivnega prebivalstva. Delež študentskega dela in drugih oblik dela, kamor uvrščamo tudi pogodbeno delo in delo za neposredno plačilo, v povprečju opazovanih let predstavlja 4,9 odstotka delovno aktivnih.⁷ Temu podoben je delež kratkotrajnih zaposlitev družinskih članov, ki je v opazovanem obdobju v povprečju znašal 4,6 odstotka delovno aktivnih.



Slika 16: Struktura delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji glede na oblike dela po letih

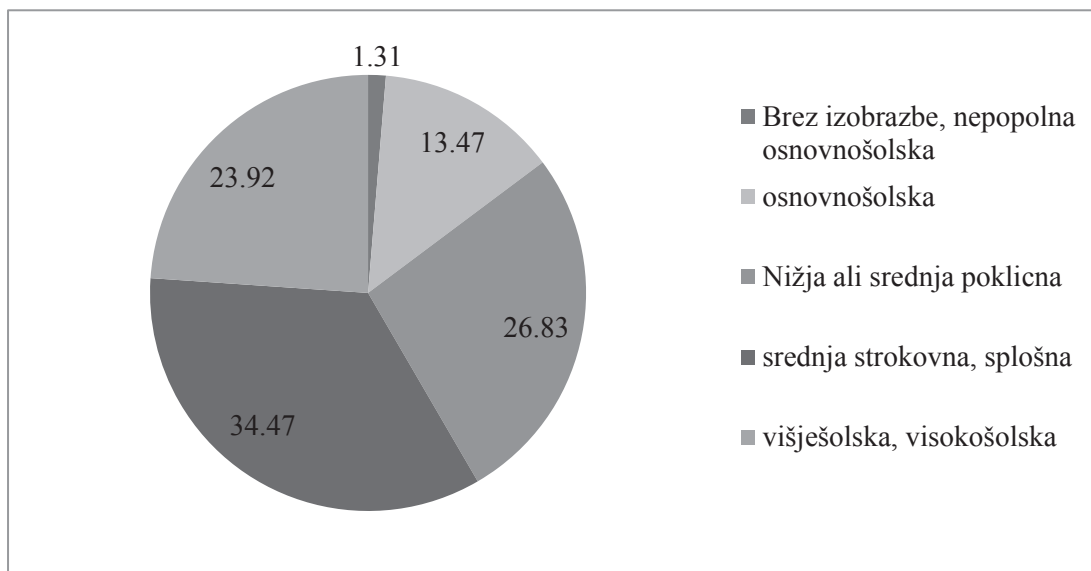
Vir: SURS 2012b.

V letu 2012 je po veljavni standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) največ delavcev delovalo v predelovalnih dejavnostih (22,4 odstotkov), trgovini, vzdrževanju in popravilu motornih vozil (12,1 odstotkov) ter izobraževanju (8,7 odstotkov) (SURS 2012f).

Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva je prikazana s sliko 17, iz katere je razvidno, da je v Sloveniji leta 2008 največ delavcev imelo srednjo strokovno oziroma splošno izobrazbo. Drugo največjo skupino je predstavljala skupina oseb z nižjo ali srednjo

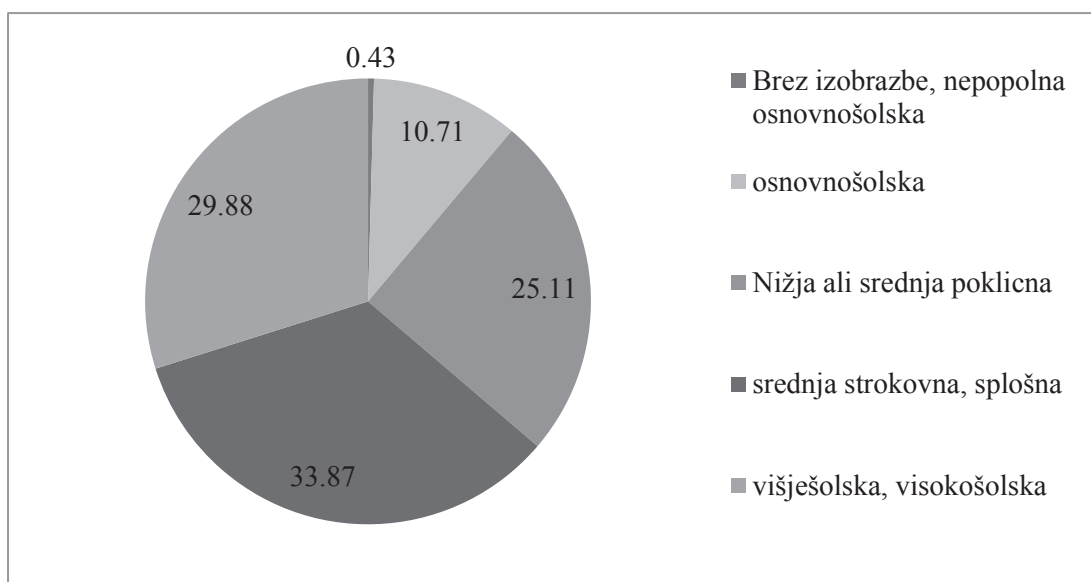
⁷ Obseg študentskega, pogodbenega in drugega podrobnega dela je izražen v polnih zaposlitvah in v tej obliki uporabljen pri izračunu deležev.

poklicno izobrazbo, na tretjem mestu pa so bile osebe z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo. Zadnji dve mesti sta si delili skupini oseb z osnovnošolsko izobrazbo ter nepopolno osnovnošolsko izobrazbo oziroma brez izobrazbe. Primerjava slike 17 (za leto 2008) in slike 18 (za leto 2012) privede do zaključka, da se je izobrazbena struktura slovenskega delovno aktivnega prebivalstva nekoliko izboljšala. Delež neizobraženih delavcev in delavcev z osnovnošolsko izobrazbo se je leta 2012 v primerjavi z letom 2008 znižal, povečal pa se je delež oseb z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo.



Slika 17: Struktura delovno aktivnih glede na doseženo stopnjo izobrazbe v letu 2008,
v %

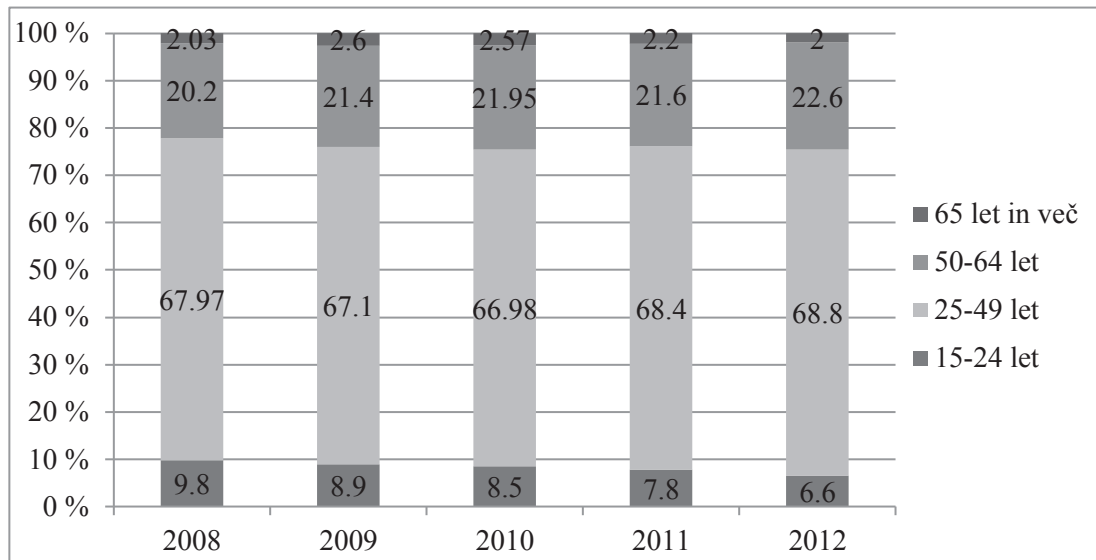
Vir: SURS 2012f.



Slika 18: Struktura delovno aktivnih glede na doseženo stopnjo izobrazbe v letu 2012,
v %

Vir: SURS 2012f.

Največ delovno aktivnih (kar 65 do 70 odstotkov, odvisno od leta) pripada starostni skupini od 25 do 49 let, ki praviloma že ima določene (predhodne) delovne izkušnje (za razliko od mnogih mladih do 25. leta), po drugi strani pa so lahko bolj prilagodljivi in z vidika zakonodaje manj varovani (npr. pred odpuščanjem) kot delavci v skupini nad 50 let starosti.



Slika 19: Starostna struktura delovno aktivnih po letih v Sloveniji

Vir: SURS 2012g.

4 SKLEP

Države so zaradi globalizacije pod precejšnjimi pritiski glede ohranjanja ali povečevanja konkurenčnosti, ki je pomembno odvisna od učinkovitosti in s tem tudi prožnosti trga dela. Zaključna naloga predstavlja različne oblike dela oziroma zaposlitve z vidika prožnosti in varnosti obeh strani, delavcev in delodajalcev oziroma podjetij. V Sloveniji poznamo različne oblike dela, ki se med seboj razlikujejo glede na pravno podlago, časovno trajanje, pogoje plačila, pravice in obveznosti delavcev, odpovedne roke, dajatve ipd. Iz navedenega izhaja, da se oblike dela po prožnosti in zaposlitveni ter dohodkovni varnosti med seboj razlikujejo.

Pogodba o zaposlitvi nudi relativno visoko stopnjo varnosti zaposlitve ter več pravic in ugodnosti za delavce kot druge oblike dela. Zaradi omejitev ter zapletenih postopkov odpovedi delovnega razmerja pa predstavlja najbolj togo obliko dela pri nas. Preko pogodbe o zaposlitvi dela približno 80 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva Slovenije. Zaposlitev za nedoločen čas je zakonsko določena kot osnovna oblika zaposlitve. Podjetje lahko pod določenimi pogoji zaposluje tudi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pri kateri se delovno razmerje prekine ob poteku časa, za katerega je bila sklenjena pogodba. V Sloveniji na osnovi teh pogodb največ delajo mladi, kar vodi v starostno segmentacijo na trgu dela. Pogodba o zaposlitvi ima še nekaj prožnih različic, in sicer pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (do 35 ur tedensko), ki delavcu omogoča lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, ki pripomore k nižjim stroškom poslovanja, ter pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi, ki omogoča prožnejše oblikovanje različnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

Delo preko podjetniške pogodbe ter avtorske pogodbe velja v primerjavi z zaposlitvami v delovnem razmerju za prožnejšo in cenovno ugodnejšo obliko dela, in to kljub (po novem) visoki obdavčitvi, saj za delodajalca ni predpisana obveznost povračila potnih stroškov, nadomestila za čas odsotnosti z dela (zaradi dopusta ali bolniške), plačila regresa ter drugih ugodnosti. Podjetniška pogodba in avtorska pogodba potečeta, ko je opravljeno delo, za katerega sta sklenjeni, pa tudi sicer se razmeroma enostavno prekličeta, če so v pogodbah ustrezne določbe. To omogoča prožnost pri sprotnem prilagajanju obsega dela tržnemu povpraševanju, dohodkovna varnost delavca pa je pogosto nižja. Zaradi vse večjega poseganja po tovrstnem (civilnem) delu in nekdanje ugodnejše davčne obravnave ga je v zadnjih letih država pričela omejevati z dodatnimi socialnimi prispevki.

Delo preko agencij za posredovanje del delavcu nudi zaposlitev za polni delovni čas (kar je mogoče tudi zaradi sočasnega dela pri več uporabnikih) ali za delovni čas, krajši od polnega. Delojemalec ima z agencijskimi delavci nekoliko višje stroške zaradi provizije agenciji, vendar hkrati privarčuje pri nekaterih drugih stroških, ki so povezani z odpuščanjem, bolniškimi nadomestili, regresi ipd., hkrati pa lahko podjetje razbremeni kadrovske opravil. Agencijsko delo pripomore k zmanjševanju brezposelnosti, saj omogoča lažje vključevanje iskalcev zaposlitve v delovne procese pri različnih delodajalcih. Leta 2011 je agencijsko delo,

preračunano v polne zaposlitve, predstavljajo 6,2 odstotka vseh zaposlitev.

Študentsko delo je eno prožnejših oblik dela. Izvajajo ga študenti in dijaki v času izobraževanja na podlagi napotnice. V Sloveniji je leta 2012 študentsko delo po delovnih urah, preračunanih v polne zaposlitve, predstavljalo 3,6 vseh zaposlenih. Podobno varnost in prožnost kot študentsko delo ima tudi začasno in občasno delo upokojencev, uvedeno leta 2013. Te oblike dela delodajalcu omogočajo, da hitreje in ceneje prilagaja obseg dela tržnim razmeram, učinkoviteje razporeja delovni čas in ima nižje stroške z vidika dajatev in drugih ugodnosti, ki pripadajo zaposlenim v delovnem razmerju (tj. povračilo potnih stroškov in malice, nadomestilo za čas bolniške odsotnosti, regres ipd.).

Osebno dopolnilno delo in kratkotrajna zaposlitev družinskih članov sta obliki dela, ki sta zakonsko urejeni z namenom preprečevanja dela na črno. Obe vrsti dela sta stroškovno ugodnejši in preprostejši ter obenem prožnejši v primerjavi z drugimi oblikami dela, a sta omejeni glede na obseg (dovoljenih) opravljenih delovnih ur.

Samozaposlitev je oblika dela, ki posameznika osvobodi nadzora in omogoča prilagajanje delovnega časa osebnim željam ter tržnemu povpraševanju. Samozaposlenega bremenijo nekateri stroški, ki bi jih v primeru delovnega razmerja kril delodajalec, hkrati pa nosi tveganje upada poslovanja in s tem nižjih osebnih dohodkov. V Sloveniji delež samozaposlenih med delovno aktivnimi z leti počasi narašča, kar bi lahko bila posledica manjšega števila prostih delovnih mest v času gospodarske krize ter spodbud v okviru aktivne politike zaposlovanja.

Slovenska delovna zakonodaja se z leti (počasi) po prožnosti približuje državam EU, kar naj bi pripomoglo k boljšim pogojem za večjo konkurenčnost in gospodarski razvoj. Vendar »splošen recept«, s katerim bi države uspešno (pre)oblikovale svoj trg dela, najbrž ne obstaja. Vsaka izmed držav ima drugačne značilnosti in mora poiskati »svoj recept za boljši jutri«.

LITERATURA

- Antić, F. 2013. *Ustanovitev s. p.* [Http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/ustanovitev-s.p](http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/ustanovitev-s.p) (17. 4. 2014).
- Borštnik, B. 2014a. *Koliko delodajalca stane delo prek študentske napotnice?* [Http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/koliko-delodajalca-stane-delo-prek-studentske-napotnice](http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/koliko-delodajalca-stane-delo-prek-studentske-napotnice) (20. 8. 2014).
- Borštnik, B. 2014b. *Popoldanski s. p.* [Http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/popoldanski-s.p](http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/popoldanski-s.p) (20. 8. 2014).
- Breznik, M. 2013. *Atipične oblike zaposlitve.* [Http://www.mirovni-institut.si/labour/docs/Expert%20interviews%20and%20policy%20analysis%20\(Ekspertni%20intervjuji%20in%20analiza%20politik\).pdf](http://www.mirovni-institut.si/labour/docs/Expert%20interviews%20and%20policy%20analysis%20(Ekspertni%20intervjuji%20in%20analiza%20politik).pdf) (12. 5. 2014).
- Ciett – International Confederation of Private Employment Agencies. 2013. *Economic Report. The Agency Work Industry around the World.* [Http://assolavoro.eu/uploads/2014/ciett_ec_report_2013_final_web.pdf](http://assolavoro.eu/uploads/2014/ciett_ec_report_2013_final_web.pdf) (12. 8. 2014).
- Čok, M., Č. Domadenik, T. Redek in M. Verbič. 2008. *Labour Market Reforms in the Context of Political Power Theory: The Case of Slovenia.* [Http://mpr.aub.uni-muenchen.de/25524/1/MPRA_paper_25524.pdf](http://mpr.aub.uni-muenchen.de/25524/1/MPRA_paper_25524.pdf) (10. 5. 2013).
- Davčna uprava Republike Slovenije (DURS). 2013. *Avtorske pogodbe – vprašanje obdavčitve.* [Http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/dohodek_iz_drugega_pogodbenege_razmerja/avtorske_pogodbe_vprasanje_obdavcitve/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/dohodek_iz_drugega_pogodbenege_razmerja/avtorske_pogodbe_vprasanje_obdavcitve/) (10. 4. 2014).
- Davčna uprava Republike Slovenije (DURS). 2014a. *Davki podrobneje – prispevki za socialno varnost.* [Http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/davki_podrobneje_prispevki_za_socialno_varnost/#c21743](http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/davki_podrobneje_prispevki_za_socialno_varnost/#c21743) (19. 8. 2014).
- Davčna uprava Republike Slovenije (DURS). 2014b. *Osebno dopolnilno delo – pojasnila.* [Http://www.durs.gov.si/si/storitve/osebno_dopolnilno_delo/osebno_dopolnilno_delo_pojasnila/](http://www.durs.gov.si/si/storitve/osebno_dopolnilno_delo/osebno_dopolnilno_delo_pojasnila/) (20. 8. 2014).
- Delovno pravo. 2014. *Podjemna pogodba.* [Http://www.delovno-pravo.si/podjemna-pogodba](http://www.delovno-pravo.si/podjemna-pogodba) (20. 7. 2014).
- Drobež Tomšič, M. 2014. *Obdavčitev dohodkov po novem, plačilo prispevkov pri izbranih pogodbenih delih po 1. 2. 2014.* [Http://img.dashofer.sk/cif_si/pdf/Obdav%C4%8Ditev%20dohodkov%20po%20novem.pdf](http://img.dashofer.sk/cif_si/pdf/Obdav%C4%8Ditev%20dohodkov%20po%20novem.pdf) (29. 3. 2014).
- Dvoršek, R. 2014. *Ustanovitev s. p.* [Http://www.znajdise.net/index.php/114-ustanovitev-sp](http://www.znajdise.net/index.php/114-ustanovitev-sp) (20. 8. 2014).
- Ekonomsko-socialni svet RS (ESS). 2014. *Samozaposlovanje in drugačne oblike zaposlitve.* [Http://www.ess.gov.si/_files/4341/samozaposlovanje_in_drugacne_oblike_zaposlitve.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4341/samozaposlovanje_in_drugacne_oblike_zaposlitve.pdf) (16. 4. 2014).
- Eurostat. 2013a. *Labour Market (Including the Labour Force Survey).* [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction) (7. 7. 2013).
- Eurostat. 2013b. *Database.* [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database#](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database#) (2. 8. 2014).

- Eurostat. 2013c. *Database*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30d60b023e3093794de893b4b83b90fd56f3.e34MbxSahmMa40LbNiMbxNa3aKe0> (29. 8. 2014).
- Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound). 2009. *Prožna varnost vprašanja in izzivi*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/sl/1/EF0790SL.pdf> (10. 6. 2014).
- Evropska komisija. 2007. *Sporočilo Komisije evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SL:PDF> (10. 5. 2013).
- Finančni trgi. 2012. *Davki: Študenti uveljavite si stroške prevoza in malice!* <http://www.financnitrqi.com/radar/davki-studenti-uveljavite-si-stroske-prevoza-in-malice> (20. 8. 2014).
- Gaćanovič, A. in K. Kontarščak. 2006. *Delo na domu in e-del*. http://www.bistrahisa.si/projekti/delo_na_daljavo/studije_analize/pravni_vidiki_dela_na_domu.pdf (17. 6. 2014).
- Golob Koritnik, D. 2013. *Kdo je prokurist?* <http://data.si/blog/2013/11/20/kdo-je-prokurist/> (20. 8. 2014).
- Guček, M. 2014. *Nova ureditev za osebno dopolnilno delo*. <http://data.si/blog/2014/03/18/nova-ureditev-za-osebno-dopolnilno-delo/> (20. 8. 2014).
- Hiršl, A. in M. Ceglar Ključevšek. 2010. *Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah CEE – povečevanje dobrih praks pri delodajalcih*. <http://www.zds.si/si/publikacije/201774/d.1> (20. 6. 2014).
- Ignjatović, M. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* 40 (4): 68.
- Južnik Rotar, L. 2007. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja* 41 (3–4): 91–101.
- Kajzer, A. 2005a. *Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja*. http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-kajzer.pdf (20. 2. 2013).
- Kajzer, A. 2005b. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
- Kajzer, A., P. Pogačar, M. Vodopivec in P. Končar. 2014. *Poročilo Delovnem skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 – novo gradivo št. 1*. [http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/74754c5472139832c1257cc40026954e/\\$FILE/VLADA2304_podpisano.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/74754c5472139832c1257cc40026954e/$FILE/VLADA2304_podpisano.pdf) (10. 5. 2014).
- Kajzer, A., T. Čelebič, S. Jurančič, M. Kersnik, D. Kidrič, S. Kovačič, T. Kraigher in Š. Skledar. 2008. *Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
- Kocbek, D. 2008. *Prožna varnost ni splošen recept proti brezposelnosti*. <http://www.razgledi.net/2008/03/25/prozna-varnost-ni-splošen-recept-za-resitev-problema-brezposelnosti/> (20. 3. 2013).
- Kohont, A. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 443–454.
- Lah, L. in I. Svetin. 2011. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?* http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (10. 6. 2014).

- Mercina, J. 2011. *Podjemna ali avtorska pogodba?* [Http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba](http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba) (10. 4. 2014).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (MDDSZEM). 2013. *Začasno in občasno delo upokoјencev.* [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/upokojenci/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/upokojenci/) (14. 4. 2014).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (MDDSZEM). 2014a. *Kratkotrajno delo.* [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delo_na_crno/kratkotrajno_delo/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delo_na_crno/kratkotrajno_delo/) (15. 4. 2014).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (MDDSZEM). 2014b. *Stanje glede priložnostnega in občasnega dela ter študentskega dela.* [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/malo_delo-povzetki_stanje__primerjave.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/malo_delo-povzetki_stanje__primerjave.pdf) (10. 8. 2014).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2013. *StatExtracts.* [Http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I) (11. 8. 2014).
- Pajnkihar, T. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov.* [Http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf](http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf) (20. 6. 2014).
- Pravna hiša IURIS. 2012. *Pogodba o poslovanju s prokuristom.* [Http://www.pravnosvetovanje.info/wp/pogodba-o-poslovanju-s-prokuristom/](http://www.pravnosvetovanje.info/wp/pogodba-o-poslovanju-s-prokuristom/) (20. 8. 2014).
- Primožič, K. in L. Žunec. 2013. *Zakaj zaposlovati preko kadrovske agencije?* [Http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/zakaj-zaposlovati-preko-kadrovske-agencije/](http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/zakaj-zaposlovati-preko-kadrovske-agencije/) (18. 5. 2014).
- Prožna mladina. 2013. *Zaposlitev za nedoločen čas.* [Http://www.proznamladina.si/zaposlitev-za-nedolocen-cas](http://www.proznamladina.si/zaposlitev-za-nedolocen-cas) (15. 6. 2014).
- Prudič, D. 2010. Malo delo kot fleksibilna oblika dela. V *Znanje: Teorija in praksa*. Koper: Fakulteta za management.
- Računovodja. 2014. *Pavšalni prispevki za popoldanski s. p. – 2014.* [Http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=7763/Pavsalni_prispevki_za_popoldanski_s.p._-_2014](http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=7763/Pavsalni_prispevki_za_popoldanski_s.p._-_2014) (20. 8. 2014).
- Računovodstvo Biro Bonus. 2014. *Kdaj se spleča prigrasiti osebno dopolnilno delo?* [Http://racunovodstvo-bonus.si/osebno-dopolnilno-delo/](http://racunovodstvo-bonus.si/osebno-dopolnilno-delo/) (20. 8. 2014).
- Raspor, A. in N. Volk Rožič. 2006. Posredovanje dela. *Organizacija* 36 (6): 378–385.
- Razvojni center Srca Slovenije. 2014a. *Razpisi in viri financiranja.* [Http://www.srce-slovenije.si/podjetnik-zacetnik/razpisi-in-viri-financiranja](http://www.srce-slovenije.si/podjetnik-zacetnik/razpisi-in-viri-financiranja) (30. 8. 2014).
- Razvojni center Srca Slovenije. 2014b. *Primerjava obdavčitve različnih oblik dela v letu 2014.* [Http://www.srce-slovenije.si/index.php?t=news&l=sl&id=287&portal=podjetnistvo&portal_id=4](http://www.srce-slovenije.si/index.php?t=news&l=sl&id=287&portal=podjetnistvo&portal_id=4) (19. 8. 2014).
- Repovž, E. 2014. Letos dražje avtorske in podjemne pogodbe. *Delo*, 8. januar, 7. (28. 7. 2014).
- SAOP. 2013. *Osebno dopolnilno delo.* [Http://www.saop.si/poslovne-informacije/novice/davki-in-prispevki/osebno-dopolnilno-delo/](http://www.saop.si/poslovne-informacije/novice/davki-in-prispevki/osebno-dopolnilno-delo/) (15. 4. 2014).

- Setnikar, N. 2013. *Elementi delovnega razmerja*. [Http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/elementi-delovnega-razmerja](http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/elementi-delovnega-razmerja) (17. 8. 2014).
- Setnikar, N. 2014a. *Avtorska pogodba v 2014: pomembne spremembe!* [Http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/avtorska-pogodba-v-2014](http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/avtorska-pogodba-v-2014) (10. 4. 2014).
- Setnikar, N. 2014b. *Razlike med navadnim in normiranim s. p.* [Http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/razlike-med-navadnim-in-normiranim-s-p](http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/razlike-med-navadnim-in-normiranim-s-p) (29. 8. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012a. *Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762108S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762108S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (29. 7. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012b. *Struktura samozaposlenih*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762101S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762101S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (30. 7. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012c. *Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na delovni čas po starosti*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762108S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762108S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (1. 8. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012d. *Struktura zaposlitev v delovnem razmerju glede na delovni čas*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762109S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762109S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (1. 8. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012e. *Stopnja delovne aktivnosti*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762101S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762101S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (2. 8. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012f. *Izobrazbena struktura delovno aktivnih*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762104S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762104S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (2. 8. 2014).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURs). 2012g. *Starostna struktura delovno aktivnih*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762103S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762103S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2) (2. 8. 2014).
- Šenčur Peček, D. 2009. Aktualna vprašanja delovnopравниh položaja poslovnih oseb in vodilnih delavcev. *HRM* 30 (7): 42–46.
- Študentska organizacija Univerze v Mariboru (ŠOUM). 2014. *Študentsko delo*. [Http://www.soum.si/sl-SI/Content/Details/102](http://www.soum.si/sl-SI/Content/Details/102) (19. 7. 2014).
- Šušteršič, Y. 2012. *Moj spletni priročnik. Zaposlitev ali samozaposlitev?* [Http://www.podjetniski-portal.si/index.php?t=E_publicacije&type=prirocnik&article_id=4565](http://www.podjetniski-portal.si/index.php?t=E_publicacije&type=prirocnik&article_id=4565) (17. 4. 2014).
- Tozjek, T. 2009. Nekateri vidiki varnosti, prožnosti in varne prožnosti. *Uprava* 7 (3): 131–141.

- Trbanc, M. 2005. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Zaposlovanje – socialno vključevanje. Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh – Nefiks.
- Trbanc, M. in D. Verša. 2001. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tros, F. in T. Wilthagen. 2004. The Concept of »Flexicurity«: A new Approach to Regulating Employment and Labour Markets in Flexicurity. Conceptual Issues and Political Implementation in Europe. *European Review of labour research* 10 (2): 166–186.
- Turšič, M. 2012. Prekerno delo – nova prevladujoča oblika dela na trgu dela. *Socialna pedagogika* 16 (2): 175–198.
- Verbajš, G. 2010. *Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami*. [Http://www.ius-optima.com/pogodba-o-zaposlitvi-s-poslovodnimi-osebami](http://www.ius-optima.com/pogodba-o-zaposlitvi-s-poslovodnimi-osebami) (20. 8. 2014).
- Verša, D. 1996. Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* 33 (4): 615–624.
- Vodopivec, M. 2012. *Young People in the Labour Market – Slovenia in the EU Perspective*. [Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/konference/2012/Milan_Vodopivec_Umar_prezentacija.ppt](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/konference/2012/Milan_Vodopivec_Umar_prezentacija.ppt) (10. 5. 2013).
- Zadravec, B. 2013. *Kratkotrajno delo za družinskega člana*. [Http://pravinasvet.com/blog/kratkotrajno-delo-za-druzinskega-clana](http://pravinasvet.com/blog/kratkotrajno-delo-za-druzinskega-clana) (16. 4. 2014).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). 2014. *Delovno razmerje in pogoji*. [Http://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/pravice_delavcev/delovno_razmerje_in_pogojih](http://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/pravice_delavcev/delovno_razmerje_in_pogojih) (17. 8. 2014).
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). 2014. *Pogosta vprašanja. Netipične oblike pogodbe o zaposlitvi (krajši delovni čas, delo na domu, itd)*. [Http://www.sindikatzsss.si/index.php?Itemid=86&id=219&option=com_content&view=article](http://www.sindikatzsss.si/index.php?Itemid=86&id=219&option=com_content&view=article) (29. 8. 2014).

PRAVNI VIRI

- Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 83/01, 28/06, 40/07.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 48/99, 70/00, 30/03, 54/03, 139/06.
- Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP). *Uradni list RS*, št. 21/95, 9/01, 43/04, 94/04, 17/06, 44/06, 139/06, 16/07, 68/08, 110/13.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 117/06, 10/08, 78/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 28/10, 43/10, 51/10, 106/10, 9/12, 24/12, 30/12, 75/12, 94/12, 96/13, 29/14, 50/14.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS*, št. 42/06, 60/06, 10/8, 68/8, 42/9, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 82/13.
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1). *Uradni list RS*, št. 32/14.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 5/91, 10/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06, 107/06, 51/10.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 9/92, 13/93, 9/96, 6/99, 99/01, 60/02, 126/03, 76/05, 38/06.