

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TINA SLAPAR

PRIMERJAVA STANDARDNE IN
NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN
ZAPOSLOSTEV V SLOVENIJI

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2004

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TINA SLAPAR

MENTOR: DOC. DR. ANTON KRAMBERGER

PRIMERJAVA STANDARDNE IN
NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN
ZAPOSLOSTEV V SLOVENIJI

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2004

ZAHVALA

Za pomoč in nasvete pri pisanju diplomskega dela se iskreno zahvaljujem mentorju doc. dr. Antonu Krambergerju.

Hvala tudi družini in vsem, ki so mi stali ob strani in me spodbujali.

KAZALO

SEZNAM KRATIC	6
1. UVOD	7
2. OPREDELITEV NESTANDARDNIH IN STANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV	9
2.1. RAZVOJ NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV	10
3. PRIMERJAVA LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV S STANDARDNO OBLIKO ZAPOSILITVE.....	13
3.1. SLABE LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV	13
3.1.1. Manjša varnost.....	13
3.1.2. Manjša sindikalna povezanost	18
3.1.3. Neprostoovoljna zaposlenost in podzaposlenost delavcev.....	20
3.1.4. Nižje plače.....	21
3.2. DOBRE LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV	22
3.2.1. Večja možnost izbire zaposlitev	22
3.2.2. Lažje usklajevanje delovnega in prostega časa	22
3.2.3. Dodatni vir zaslužka.....	24
3.2.4. Dobra možnost za invalide, brezposelne, starejše in mlajše delavce.....	24
4. SOCIALNA ZAVAROVANJA	26
4.1. STANDARDNA OBLIKA ZAPOSILITVE.....	26
4.1.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	27
4.1.2. Zavarovanje za primer brezposelnosti.....	31
4.1.3. Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	32
4.1.4. Starševsko varstvo in družinski prejemki	33
4.2. ZAPOSILITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	35
4.2.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	37
4.2.2. Zavarovanje za primer brezposelnosti.....	38
4.2.3. Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	39
4.2.4. Starševsko varstvo	39
4.3. ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS	41
4.3.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	43
4.3.2. Zavarovanje za primer brezposelnosti.....	43

4.3.3. Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	44
4.3.4. Starševsko varstvo.....	45
4.4. DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV	46
4.4.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	48
4.4.2. Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	48
4.5. DELO NA SIVO IN DELO NA ČRNO	49
4.5.1. Negativne posledice dela na črno	54
4.5.2. Pozitivne posledice dela na črno.....	55
4.5.3. Ukrepi za preprečevanje dela na črno	55
5. ZAKLJUČEK.....	57
6. LITERATURA	61
7. PRILOGA	66

SEZNAM KRATIC

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ-1	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZZZPB	Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZPDZC	Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno

1. UVOD

Tako v svetu kot tudi v Sloveniji vedno večje uveljavljanje nestandardnih oblik dela in zaposlitev izpodriva standardno obliko zaposlitve, ki je dolgo časa veljala za doživljenjsko zaposlitev. To vlogo je standardna oblika zaposlitve v Sloveniji začela izgubljati po letu 1990, ko se je kot posledica odprtja slovenskega tržnega gospodarstva začel uveljavljati pojav nestandardnih oblik dela in zaposlitev. Skupaj s pojavom nestandardnih oblik dela in zaposlitev so v slovenski prostor `vdrl` nove ideje tako imenovanega kapitalizma, ki so rahlo `zamajale idejne temelje` Slovenije kot socialne države. Prav ta medsebojna povezava med nestandardnimi oblikami dela in zaposlitve in kapitalizmom me je pripeljala k razmišljanju o posledicah in morebitnih problemih, ki jih imajo te oblike dela in zaposlitve za posameznika. Zato bom v svoji diplomski nalogi skušala predstaviti pomen standardne in nestandardnih oblik zaposlitev in dela za posameznika s poudarkom na njegovi socialni varnosti.

V diplomski nalogi bom preverila naslednje **hipoteze**:

- zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve imajo v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve, manjšo varnost iz dela;
- nestandardne oblike dela in zaposlitve imajo za posameznika več slabih kot dobrih strani;
- slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj slabše ureja položaj zaposlenih v nestandardnih zaposlitvah in dela kot zaposlenih v standardni obliki zaposlitve.

Struktura diplomske naloge

V drugem poglavju diplomske naloge bom opredelila standardno in nestandardne oblike dela in zaposlitve ter predstavila vzroke za razvoj nestandardnih oblik dela in zaposlitev.

V tretjem poglavju bom opredelila dobre in slabe lastnosti nestandardnih oblik dela in zaposlitev in jih primerjala s standardnimi oblikami.

V četrtem poglavju bom analizirala slovensko zakonodajo s področja socialnih zavarovanj, prikazala podobnosti in razlike med socialnimi zavarovanji delavcev, zaposlenih v standardni obliki in zaposlenimi v nestandardnih oblikah zaposlitve in dela ter predlagala možne izboljšave na področju slovenske zakonodaje. Obravnavanje socialnih zavarovanj delavcev v vseh nestandardnih oblikah dela in zaposlitev je zelo

kompleksno in široko, zato bom izpostavila le tiste nestandardne oblike dela in zaposlitve, ki so se mi zdele po svoji vsebini najbolj zanimive in različne, to so: *zaposlitev s krajšim delovnim časom*, ki predstavlja v Zahodni Evropi prevladujočo obliko nestandardne zaposlitve; *zaposlitev za določen čas*, ki se v Sloveniji, med vsemi nestandardnimi oblikami najhitreje širi; *delo dijakov in študentov* je zanimivo zato, ker dijaki in študenti za svoje delo ne sklenejo delovnega razmerja, ter *delo na črno in sivo*, kjer prva predstavlja nelegalno obliko dela, druga pa `neprofitno` delo.

Metodologija

V diplomski nalogi bom z analizo in interpretacijo *sekundarnih virov* in s pomočjo *deskriptivne metode* opredelila temeljne pojme nestandardnih in standardnih oblik dela in zaposlitev. Na osnovi *primarnih virov* bom obrazložila slovensko zakonodajo s področja socialnih zavarovanj. S *primerjalnim raziskovanjem* in *analizo uradnih statistik* bom opredelila razlike in podobnosti med standardnimi in nestandardnimi oblikami zaposlitev in dela. S pomočjo *statističnega programa SPSS* (statistični paket za družboslovne vede) bom analizirala Mednarodno raziskavo o delovnih aktivnostih (SJM01/1) iz leta 2001 in preverila povezanost med varnostjo iz dela in obliko zaposlitve.

2. OPREDELITEV NESTANDARDNIH IN STANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOVITEV

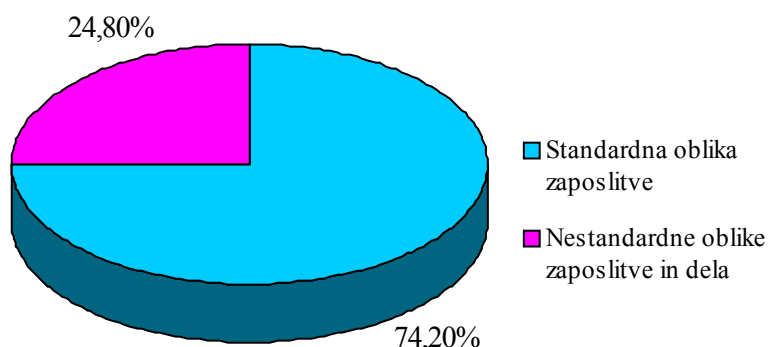
Za boljše razumevanje nadaljnjih razlag bom najprej opredelila standardno in nestandardne oblike dela in zaposlitev.

Standardna oblika zaposlitve je delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom in predstavlja prevladujočo obliko zaposlitve (Svetlik, 1994: 124). Bolj natančno to obliko zaposlitve lahko opredelimo kot: »zaposlitev delavca, ki dela za nedoločen čas s polnim delovnim časom na sedežu delodajalca in pod njegovim nadzorom, pri čemer delavec v zameno za delo dobiva plačilo.« (Kalleberg, Hudson in Reskin, 2000: 5)

Nestandardne oblike dela in zaposlitve najenostavneje definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne zaposlitve (Svetlik, 1994: 124). Z njihovo `pomočjo` delodajalci najceneje prilagajajo število zaposlenih, proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam (Lane in drugi, 2001: 3). V diplomski nalogi med nestandardne oblike dela in zaposlitve štejem zaposlitve s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas, delo dijakov in študentov, delo na sivo in črno¹ ter vse ostale legalne oblike dela in zaposlitve (samozaposlitev, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta, delo na daljavo, delo na vpoklic, zaposlovanje pri posrednikih dela, javna dela, sezonska dela).

Po podatkih Ankete o delovni sili je bilo leta 2003 v Sloveniji zaposlenih v standardni obliki 74,2 % vseh delovno aktivnih, v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve pa 24,8 %. Podatki kažejo, da je standardna oblika zaposlitve v Sloveniji še vedno prevladujoča oblika.

Slika 2.1.: Delež v Sloveniji leta 2003 zaposlenih v standardni in nestandardnih oblikah zaposlitve in dela, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu



Vir: SURS, ADS 2003/2.

2.1. RAZVOJ NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSILITEV

Sistem splošne blaginje po drugi svetovni vojni je temeljil na brezmejni veri v trajno gospodarsko rast, neustavljivost napredka ter v delovanje tržnih mehanizmov, ki naj bi sami poskrbeli za sprotno reševanje nastajajočih socialnih problemov. Tako prepričanje je bilo upravičeno le do začetka sedemdesetih let, saj je bilo do začetka sedemdesetih let za to obdobje značilna visoka gospodarska rast, prevladovala je standardna oblika zaposlitve in visoka stopnja zaposlenosti, ki je delavcem zagotavljala visoko stopnjo varnosti (Ignjatović, 2002: 8).

Nestandardne oblike dela in zaposlitve so se v razvitih družbah začele uvajati zlasti po letu 1975 in še posebej ob dolgotrajnih gospodarskih krizah. Slovenijo je ta trend zajel malo kasneje, saj je centralno-planski gospodarski sistem (vse do leta 1990) vzdrževal togost trga delovne sile in zaposlitvenih aranžmajev. S tem je oviral pot k želeni pretvorbi v tržno gospodarstvo in uvajanju nestandardnih oblik dela in zaposlitev.

Vstop novih socialnih skupin na trg delovne sile (povečana delovna aktivnost žensk), spremenjena demografska struktura (zaradi splošne boljše kakovosti življenja se je povečalo število rojstev in zmanjšala stopnja umrljivosti, vstop `baby boom` generacije na trg delovne sile), migracijski tokovi delavcev iz manj razvitih držav v bolj razvite,

¹ Delo na črno je nelegalna oblika dela, zato bom v nadaljevanju diplomske naloge o zasetju dela na črno in

poslabšanje gospodarskih razmer ter neučinkovito planiranje so `izpodbili` temelje države blaginje in koncept polne zaposlenosti². Vsi ti dejavniki so povzročili spremembo ustaljene zaposlitvene strukture, v kateri je standardna oblika zaposlitve dolgo časa veljala za `samoumevno dejstvo`.

Vzroki za nastanek nestandardnih oblik dela in zaposlitev

V drugi polovici dvajsetega stoletja je v Evropi in v drugih razvitih državah sveta prišlo do korenitih sprememb v gospodarstvu, na trgu dela ter v sistemu socialne varnosti. Ključne dejavnike, ki so pripomogli k tem spremembam in so povzročili uvajanje nestandardnih oblik dela in zaposlitev lahko razvrstimo v pet skupin.

1. Ekonomske spremembe: spremembe v ekonomskem sistemu imajo neposreden vpliv na povpraševanje in ponudbo na trgu dela. Kot sem že omenila, so se nestandardne oblike dela in zaposlitve začele uveljavljati po nastanku večjih gospodarskih kriz, ki so za seboj `puščale` veliko število brezposelnih ljudi. Brezposelni so s svojo voljnostjo do kakršnekoli zaposlitve pomenili cenejšo delovno silo, predvsem v državah z manjšo regulacijo trga dela. Priložnost cenejše delovne sile so izrabila nekatera večja podjetja, ki so s selitvijo najnestabilnejših delov proizvodnje (subkontrahiranje) v države z manjšo regulacijo trga dela, dosegla nižje stroške (Svetlik, 1994: 124). Prav s tem pa so »/p/ovzročile in še povzročajo, vedno večje razlike med razvitim kapitalističnim razredom in nerazvitim svetom« (Felstead in Jewson, 1999: 10). Da bi podjetja ustvarila dobičke z minimalnimi stroški, so delodajalci začeli zaposlovati ljudi v nestandardnih oblikah, saj jim omogočajo lažje prilagajanje dogajanju na trgu.

2. Deindustrializacija: pojem deindustrializacije označuje vedno večje prehajanje delovne sile iz industrijskih panog v storitveni sektor, v katerem je sprotno prilagajanje zahtevam strank postala nuja (Walker, Goodwin in Cornwell, 1999: 37). Za lažje prilagajanje strankam narašča potreba po nestandardnih zaposlitvah, ki stranki omogočajo dostop do storitev tudi 24 ur na dan (delo v izmenah, nočno delo).

dela na sivo posebej opozorila.

² Koncept polne zaposlenosti je bil po drugi svetovni vojni mehanizem, ki je zagotavljal zaposlitev vsem iskalcem in odpravljal neprostovoljno brezposelnost (Ignjatović, 2002: 1).

3. Globalizacija je »/t/rend v katerem ekonomske, politične, in kulturne dejavnosti ljudi v različnih državah vplivajo druga na drugo in postajajo medsebojno odvisne« (Watson, 1995: 335). Globalizacija omogoča prosti pretok denarja, informacij, tehnologij, blaga, storitev in delovne sile, zato se je podjetjem ponudila priložnost, da investirajo v tisti trg, v katerem imajo uprave in lastniki podjetij najboljše pogoje in lahko ustvarjajo najvišje dobičke z najnižjimi stroški (Blanpain, 1999: 4). Ker je delo tudi strošek, se podjetja usmerijo tja, kjer so stroški dela najnižji (npr. Kitajska, Indonezija, Vzhodna Evropa). Tudi delovna sila postaja vse bolj mobilna in išče delo tam, kjer so delovni pogoji najboljši. Lep primer vzpodbujanja prostega trga delovne sile je tudi Evropska unija. Delavci članic Evropske unije (predvsem bodo delavci iz Vzhodne Evrope iskali zaposlitve v Zahodni Evropi) se prosto gibajo in iščejo zaposlitev znotraj Evropske unije, ne da bi bila okrnjena njihova svoboda gibanja in ne da bi bili diskriminirani glede zaposlitve in plačila. Nekatere nestandardne oblike dela (delo na daljavo) omogočajo delavcem zaposlenim v drugih državah, delo v matični državi.

4. Demografske spremembe: zaradi izboljšanja splošne kakovosti življenja posameznikov po drugi svetovni vojni je prihajalo do vedno višje stopnje rodnosti in vedno manjše stopnje umrljivosti. Zato je stopnja delovno sposobne populacije (vedno večji delež žensk) naraščala hitreje, kot število prostih delovnih mest. Posledica tega problema je tudi nastanek nestandardnih oblik zaposlitev (uvajanje dela s krajšim delovnim časom omogoča zaposlitev večjemu številu ljudi), ki delno preprečujejo rast števila brezposelnih. Opozoriti velja, da je v današnjem času v razvitih družbah prisoten trend manjše rodnosti, ki bo v prihodnosti v teh družbah problem naraščanja brezposelnosti s časoma tudi omilil.

5. Tehnološke spremembe: »/m/ed vsemi novimi tehnologijami, ki se razvijajo ima informacijska tehnologija največji vpliv na spremembo organizacije dela in delovnega mesta« (Watson, 1995: 339). Uporaba informacijske tehnologije zaposlenega vse manj veže na krajevno fiksno delovno mesto (delo na domu, delo na daljavo) in na fiksni delovni čas (delo s krajšim delovnim časom).

3. PRIMERJAVA LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOITEV S STANDARDNO OBLIKO ZAPOSLOITVE

Opredelitev slabih in dobrih lastnosti nestandardnih oblik dela in zaposlitev bo pripomogla k boljši predstavi in razumevanju posledic, ki jih imajo te oblike dela in zaposlitve za posameznika.

3.1. SLABE LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOITEV

3.1.1. MANJŠA VARNOST

Sistem **splošne varnosti** delavcev obsega: varnost trga delovne sile³, varnost delavcev pred samovoljnim odpuščanjem delavcev s strani delodajalcev, varnost delovnih mest⁴ in socialno varnost⁵, ki jo zagotavlja sistem socialnih zavarovanj⁶ (Standing v Ignjatović, 2002: 59). Cilj socialne države je zagotoviti vsem zaposlenim pod enakimi pogoji enak obseg varnosti. Ali jo vsi zaposleni enako uživajo, pa je vprašanje na katerega bom skušala odgovoriti. V tem poglavju bom preverila hipotezo, da imajo zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki, manjšo varnost iz dela, obrazložila rezultate ter opozorila na morebitne rešitve. Svojo obrazložitev bom še bolj poglobila v poglavju o socialnih zavarovanjih, kjer bom iz pravnega vidika na primeru izbranih oblik dela in zaposlitev, problem varnosti in s tem socialnih zavarovanj delavcev, še bolj obrazložila.

Podatke Mednarodne raziskave o delovni aktivnosti iz leta 2001 (SJM 01/1) sem obdelala s pomočjo statističnega programa SPSS (glej prilogo). Da bi svojo hipotezo lahko preverila, sem morala najprej ugotoviti, ali sploh obstaja povezanost med varnostjo iz dela in obliko zaposlitve (standardno in nestandardno). V ta namen sem morala določiti naslednji statistični hipotezi:

³ Varnost trga delovne sile pomeni zagotavljanje polne zaposlenosti in odpravljanje frikcijske brezposelnosti, ki nastaja zaradi slabega pretoka delovne sile (Standing v Ignjatović, 2002: 59).

⁴ Gre za "stabilnost in trajnost /.../ delovnih mest pri vzpodbujanju razvoja tehničnih znanj oziroma pri vzpodbujanju učenja na delovnem mestu." (Standing v Ignjatović: 2002: 59)

⁵ Socialna varnost je ustavna pravica do dohodkovne varnosti, v primerih ko posameznik ne more ustvarjati zaslužka zaradi bolezni, poškodbe, invalidnosti, materinstva, starosti, smrti ali brezposelnosti (Svetic, 1998: 158).

⁶ V sistem socialnih zavarovanj sodijo: zavarovanje za primer brezposelnosti, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in starševsko varstvo.

Ho: Oblika zaposlitve (nestandardne in standardna) in varnost iz dela nista povezani.

H1: Oblika zaposlitve (nestandardne in standardna) in varnost iz dela sta povezani.

Tabela 3.1.: Delež zadovoljstva zaposlenih v standardni in nestandardnih oblikah zaposlitev z varnostjo iz dela (Slovenija, 2001)

OBLIKE ZAPOSLOTITVE	VARNOST			N
	Nezadovoljen	Srednje	Zadovoljen	
Standardna oblika ⁷	36 %	57,1 %	74,6 %	359
Nestandardne oblike ⁸	64 %	42,9 %	25,4 %	184
N	100 %	100 %	100 %	543

Stopnja signifikantnosti pri χ^2 : 0,01.

Vir: Mednarodna raziskava o delovni aktivnosti (SJM 01/1).

Rezultati so pokazali, da lahko s tveganjem, ki je manjše od 1 % H1 sprejmem: oblika zaposlitve (nestandardne in standardna) in varnost iz dela sta povezani spremenljivki. Za kakšno obliko povezanosti gre, pa je razvidno iz rezultatov v tabeli 3.1.

Na vprašanje o zadovoljstvu z varnostjo zaposlitve je odgovorilo 543 anketirancev, od tega jih je bilo 356 zaposlenih v standardni, 184 pa v nestandardnih zaposlitvah. Iz tabele je razvidno, da je kar 74,6 % anketirancev, ki delajo v standardni obliki zaposlitve zadovoljno z varnostjo iz dela, medtem ko je le 25,4 % anketirancev zaposlenih v nestandardnih oblikah zadovoljnih z varnostjo iz dela. Tudi rezultati o nezadovoljstvu z varnostjo iz dela kažejo, da je kar 64 % anketirancev zaposlenih v nestandardnih oblikah nezadovoljnih, medtem ko je delež nezadovoljnih z varnostjo iz dela v standardni obliki le 36 %. Rezultati so pokazali, da lahko **potrdim** svojo hipotezo, da *imajo delavci zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve, v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki, manjšo varnost iz dela.*

⁷ Med zaposlene v **standardni zaposlitvi** sem uvrstila tiste, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za *nedoločen čas s polnim delovnim časom*.

⁸ Med zaposlene v **nestandardni obliki** zaposlitve sem uvrstila vse, ki delajo *brez pogodbe, samozaposlene, zaposlene s krajšim delovnim časom, zaposlene za določen čas, delavce na poziv, delavce, ki delajo preko agencije za posredovanje začasnih zaposlitev, delavce za neposredno plačilo in delavce javnih del.*

Pojavi se vprašanje, zakaj so delavci zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitev bolj nezadovoljni z varnostjo iz dela, kot zaposleni v standardni obliki. Gre za preprosto logiko delodajalcev, da skušajo z minimalnimi stroški doseči maksimalne dobičke. Varčujejo pri delavcih, ki jih dolgoročno ne bodo potrebovali, zato tudi manj denarja namenijo za njihovo varnost. »Delavci, zaposleni v nestandardnih oblikah dela, niso trajno zaposleni in jih v prihodnosti delodajalci ne bodo več potrebovali, zato so prikrajšani za večjo varnost, saj le-tej delodajalci namenijo manj sredstev« (Kalleberg, Reskin in Hudson, 2000: 13). Ta ukrep delodajalcem omogoči manjše stroške dela in s tem doseganje večjih dobičkov. Ker delavci, zaposleni za nedoločen čas delodajalcem predstavljajo dolgoročno delovno silo, jim le-ti namenijo več sredstev za njihovo varnost, saj so bolj zavarovani delavci bolj zadovoljni z delom, bolj lojalni in bolj učinkoviti. Da pa je varnost visoko vrednotena med delavci, dokazuje podatek, da se delavci »kljub skušnjavam po večjem zaslužku v negotovih poslih, pretežno raje odločajo za slabše plačane a bolj varne službe – če je to seveda možno.« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 448-449)

Tudi visoka stopnja brezposelnosti vpliva na manjšo varnost že zaposlenih delavcev. Brezposelni predstavljajo rezervno armado delavcev. Delodajalci si zato lahko privoščijo zaposlovanje delavcev v nestandardnih oblikah (zaposlujejo predvsem za določen čas, da jim ne bi bilo potrebo, iti v primeru odpusta delavca, skozi drage postopke odpovednega roka, odpravnine itd.) brez skrbi, da v primeru 'izgube' delavca ne bi imeli na voljo dovolj dobrih in usposobljenih rezervnih delavcev (brezposelnih). Kar pomeni, da je varnost zaposlitev delavcev v nestandardnih oblikah zaposlitve manjša in bolj negotova, saj jih lahko delodajalec hitro nadomesti z novim kadrom.

Omejevanje varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev na račun večjih dobičkov delodajalcev, zmanjšuje kakovost življenja delavca, ki je zaposlen v teh oblikah. Slabši položaj zaposlenih v nestandardnih oblikah, v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki, se pokaže tudi pri pridobivanju kreditov v banki. Banka potrebuje od stranke zagotovilo, da bo kredit izplačala. Boljše zagotovilo banki nudijo delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, medtem ko delavci, zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve (predvsem zaposleni za določen čas in s krajšim delovnim časom) tega zagotovila banki ne morejo dati. Zato jim banka kredit težje odobri. S tem so zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve prikrajšani tudi za nekatere materialne dobrine, ki bi jim jih kredit lahko tudi omogočil.

Dejstvo je, da fleksibilnost trga delovne sile omogoča delodajalcem omejitve nadzora delavcev nad njihovimi pogoji zaposlitve. Ker ima delodajalec možnost enostransko določati dolžino in varnost zaposlitve, si delodajalci lastijo pravico, »da spodkopavajo in se izognejo pravicam delavcev, ki so povezane z zaposlitvijo s polnim delovnim časom za nedoločen čas: socialna varnost, nadomestilo za čas brezposelnosti, zdravstvena oskrba, odpravnina v primeru upokojitve ali prenehanja delovnega razmerja /.../« (Weeks v Ignjatović, 2002: 63). S takim ukrepom si podjetja na zelo enostaven način povečujejo dobičke in opravičujejo svoja dejanja, z idejo kritikov večjega zagotavljanja varnosti zaposlenih. Te so mnenja, da bolj kot je delavcem zagotovljena varnost pri delu, manj so motivirani za večjo produktivnost (Ignjatović, 2002: 60). Z omejevanjem varnosti delavcev bi po mnenju kritikov večjega zagotavljanja varnosti vzbudili delavcem strah pred izgubo zaposlitve in občutek strahospoštovanja delodajalcev. Tak način motivacije delavcev je neprofesionalen in nehuman, saj se delavca lahko motivira z ukrepi, ki so zanj bolj spoštljivi. Z omejevanjem socialnih pravic in slabšanjem razmer zaposlenim v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev se slabša njihov življenjski standard, ki se vedno bolj pomika proti pragu revščine. Tak sistem je značilen predvsem v družbi, ki je rezultat ekstremne fleksibilizacije trga delovne sile, to je ZDA. Prav z omejevanjem socialnih pravic zaposlenih v nestandardnih oblikah se ustvarja skupina tako imenovanih kontingenčnih delavcev, ki kljub zaposlitvi živijo pod pragom revščine, hkrati pa prav zaradi zaposlitve niso upravičeni do pomoči države. Ideje neoliberalizma⁹, ki jih ameriška družba vsiljuje vsem na planetu, so na pohodu tudi v Sloveniji. Pri nas lahko pride do še hujše oblike, saj je »prejšnji sistem preprečeval divje grabljenje kapitala, nova kapitalska logika pa je dobresedno sprostila vse zavore v zvezi s tem« (Kramberger, 2003: 88). Tako si lahko svojo moč novo nastali `slovenski kapitalisti` krepijo tudi z zmanjšanjem ugodnosti delavcev. To bi lahko preprečila samo država, ki bi s svojo idejo o socialni državi poskuse `divjega kapitalizma` že na začetku preprečila.

Bistvo reševanja problema zniževanja stroškov dela na račun zmanjševanja varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah zaposlitev je v tem, da je potrebno spremeniti celotno logiko poslovanja podjetja. Zmanjševanje stroškov na račun zmanjševanja varnosti

⁹ Gre za sistem, ki ob upadanju povpraševanja brez slabe vesti `meče` ljudi iz služb, ob razcvetu pa najema nove. Posledice neoliberalizma dobro označi Wacquant (2003: 66): `tr/egulacija delavskih razredov s tistim kar Borieu imenuje `leva roka` države in je simbolizirana z izobraževanjem, javnim zdravstvom, socialno varnostjo in reševanjem stanovanjskega vprašanja (Bordieu, 1998), je odpravljena - v Ameriki - ali

zaposlenih v nestandardnih oblikah dela je po mnenju Sennenbergerja kratkoročna rešitev, saj ne zagotavlja dolgoročne gospodarske rasti (Ignjatović, 2002: 63). Zaradi tega bi podjetja morala stremeti k bolj dolgoročni viziji poslovanja. Povečevati bi morala konkurenčnost na temelju bolj kakovostnih proizvodov in storitev, ki bi jim omogočala dolgoročno konkurenčnost na trgu. Gorz (1997: 18) je v zvezi s problemi poslovanja podjetja opozoril na problem delovanja menedžmenta, ki je po njegovem mnenju glavni krivec za slabo poslovanje podjetij, saj »menedžment zato, da bi bilo podjetje bolj konkurenčno zmanjšuje le stroške dela, medtem ko stroškov menedžmenta ne zmanjšuje«. Kar pomeni, da menedžment varčuje na račun delavcev zato, da ohranja in krepi svojo moč in bogastvo.

Druga rešitev zadeva potrebo po normaliziranju in uskladitvi pogojev zaposlenih v nestandardni obliki, z ugodnostmi in varnostjo zaposlenih v standardni obliki. Pridružujem se mnenju Ignjatovića (2002: 65), ki meni, »da je potrebno oblikovati ustrezen pravni in pogodbeni okvir (Zakon o delovnih razmerjih, kolektivne pogodbe) trga delovne sile ter uvajanje novih oblik varnosti, ki so potrebne za zagotavljanje pozitivnih rezultatov fleksibilizacije.«

Tretja rešitev se nanaša na to, da se motivacijo zaposlenih ne da povečevati z zmanjševanjem njihove varnosti, temveč z nagrajevanjem, vzpodbujanjem in ustvarjanjem prijaznejšega delovnega okolja. V podjetjih, kjer so odnosi med delavci in nadrejenimi kolegialni in korektni je delovna klima bolj prijazna in omogoča tudi boljše delovne pogoje, v katerih so delavci bolj produktivni. Podjetja bi morala med seboj tekmovati v tem, katero med njimi zagotavlja delavcem boljše zaposlitvene pogoje. Tista podjetja, ki bi bila v tem najboljša, bi imela tudi bolj uspešno delovno silo. Zadovoljen delavec je bolj produktiven, bolj privržen podjetju, bolj dovzeten za kompromise in se je pripravljen za podjetje, v katerem dela, tudi bolj žrtvovati (Standing v Ignjatović, 2002: 65).

Četrta rešitev, se dotika izobraževanja delavcev, zaposlenih v nestandardnih oblikah dela. Glede na to, da nekatere oblike nestandardne zaposlitve in dela omogočajo lažje usklajevanje dela in izobraževanja (npr. delo s krajšim delovnim časom, delo na domu), bi lahko z spodbujanjem in zagotavljanjem dodatnega izobraževanja delavcev,

dopolnjena – v Zahodni Evropi – z regulacijo `desne roke`, tj. s policijo, sodišči in z zaporniškim sistemom, ki postajajo vedno bolj dejavni in vsiljivi v spodnjih predelih družbenega prostora.”

usposabljanjem, prekvalifikacijo in doživljenjskim učenjem, zaposlenim v teh oblikah povečalo vrednost na trgu delovne sile. Delavci, zaposleni v nestandardnih oblikah dela ne bi postali samo bolj usposobljeni, temveč tudi bolj vrednoteni in s tem bolj zavarovani.

3.1.2. MANJŠA SINDIKALNA POVEZANOST

»Sindikati so interesna združenja, ki so osredotočena na zaščito in izboljševanje gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delojemalcev« (Stanojević, 1998: 395). Vloga sindikatov se je v zadnjih desetletjih spreminjala skupaj s političnimi in gospodarskimi spremembami ter z različnimi odnosi na trgu delovne sile. V zadnjih desetih letih je moč opaziti splošni trend upadanja števila članov v sindikatih in s tem tudi upadanje njihove moči. V Sloveniji se je od leta 1989 do leta 1998 članstvo v sindikatih zmanjšalo za 26,2 % (Stanojević, 2000: 89). Po podatkih Mednarodne organizacije dela se je med leti 1989 in 1998 članstvo v sindikatih v Nemčiji zmanjšalo za 20,3 %, v Franciji za 31,2 %, v Veliki Britanji pa za 25,2 % (Blanpain, 1999: 38).

Pojav *deindustrializacije*, ki je povzročil predvsem spremembe v sektorskih dejavnostih, je konec 20. stoletja močno zmanjšal pomen sindikatov (Stanojević, 2000: 88). Začel je naraščati delež delovne sile v storitvenih dejavnostih, kjer je sindikate zelo težko organizirati. Zaradi vse večje diverzifikacije položaja, izobrazbe, oblik pogodb in interesov zaposlenih sindikati težko zastopajo interese vseh zaposlenih (Ignjatović, 2002: 66). To je verjetno tudi eden izmed razlogov, da so v Sloveniji sindikati »močen kanal za ohranjanje poklicnega, ne pa panožnega interesa delovne sile« (Kramberger, 1999: 297).

Pomen sindikatov se je zmanjšal tudi zaradi spremenjene organizacijske strukture podjetij, ki je spremenila odnos med menedžmentom in delavci. »/P/rek `human resource managmenta`¹⁰ se problemi, ki nastajajo znotraj podjetij rešujejo brez sodelovanja sindikatov torej, na relaciji posameznik - podjetje« (Ignjatović, 2002: 67). S tem je delodajalcem omogočen bolj neposreden nadzor nad delavci, posamezniki pa postajajo vse bolj neodvisni od delovanja sindikatov.

¹⁰ "Human resource management (HRM) je "splet različnih programov in dejavnosti, s katerimi želimo doseči, da je ravnanje s kardovskimi viri uspešno, to pomeni, da je v korist in zadovoljstvo posamezniku, organizaciji in družbi." (Možina, 1998: 23)

Tudi država s politiko *deregulacije trga delovne sile* vpliva na manjšo vlogo sindikatov. Z omejevanjem ustvarjanja `zaprtih področij dela`, kjer je članstvo v sindikatih pogoj za zaposlitev ter omejevanjem pravice do stavke, država omejuje delovanje in pomen sindikatov (Ignjatović, 2002: 66).

Zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve se težje organizirajo predvsem zato, ker so zaposleni v zelo diverzificiranih oblikah, ki otežujejo delavcem, da bi združevali svoje interese. Časovna omejenost in prostorska razpršenost zaposlenih sta dejavnika, ki vplivata na manjšo sindikalno povezanost zaposlenih v nestandardnih oblikah zaposlitve, kar hkrati povzroča tudi manjšo pogajalsko moč teh skupin. To pomeni, da imajo zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve manj možnosti za zastopanje svojih interesov in s tem manj možnosti za izenačitev položaja z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve.

Tudi usklajevanje interesov med delodajalci in sindikati je postalo vse težje. Tako so npr. delodajalci mnenja, da je zaposlovanje za določen čas ugodno zaradi negotovosti in nepredvidljivosti na trgu delovne sile. Predstavniki sindikatov pa menijo, da delodajalci izrabljajo to obliko za zmanjševanje pravic delavcev. Omenjeni problemi kažejo na to, da so sindikati za zaposlene v nestandardni obliki zaposlitve toliko bolj pomembni, saj so le-ti, kot sem že omenila v poglavju o varnosti, slabše zavarovani.

Fleksibilizacija trga delovne sile je že ustvarila okolje, ki zahteva, kot temu pravi Ignjatović (2002: 69): »fleksibilne sindikate«. To pomeni, da bodo sindikati, če bodo hoteli preživeti, nujno morali spremeniti svojo strukturo, poslanstvo in način delovanja, ne pa da, kot meni Stanojević (1998: 396): »vztrajajo pri tradicionalnih vzorcih sindikalnega delovanja iz obdobja množične fordistične proizvodnje in povojne gospodarske konjunktura«, kar je tudi vzrok za zgubljanje njihove moči. Poleg zagovarjanja interesov delavcev na ravni podjetja v procesih odločanja in pogajanja bodo sindikati, če bodo hoteli `preživeti`, morali razvijati in organizirati tudi doživljenjsko izobraževanje in usposabljanje delavcev, iskati prosta delovna mesta za tiste, ki so jih izgubili ter skrbeti za zagotavljanje večje varnosti delavcev na vse bolj dinamiziranem trgu dela. Postati bodo morali diferencirani na podlagi značilnosti posameznih skupin delavcev in se med seboj povezovati. Le na tak način se bodo delavci, zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve, lahko organizirali s pomočjo sindikatov in tako uveljavljali svoje interese.

3.1.3. NEPROSTOVOLJNA ZAPOSLENOST IN PODZAPOSLENOST DELAVCEV

S fleksibilizacijo trga delovne sile nastajajo skupine, ki so obsojene na sprejemanje omejenih možnosti zaposlitve na temelju reka 'vzemi ali pusti'. Ali kot meni Gorz (1997:84), narašča število posameznikov, ki so »pod pritiskom tržnih sil prisiljeni sprejeti kakršnokoli delo, ne glede na obliko in kakovost pogojev dela.«

Povečuje se delež tako imenovane **neprostopvoljne zaposlenosti** kar pomeni, da narašča število tistih posameznikov, ki so sposobni in si želijo opravljati delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas, vendar take zaposlitve ne najdejo (Ignjatović, 2002: 78). Tako so prisiljeni sprejeti nestandardne zaposlitve, ki so ostale na voljo. S tem problemom se soočajo predvsem mlajši delavci, ki komaj vstopajo na trg delovne sile. Čim mlajši je posameznik, tem verjetneje bo imel delo za določen čas, saj se »p/ovprečna starost zaposlenega za določen čas v Sloveniji giblje okrog 30 let, medtem ko je povprečna starost zaposlenega za nedoločen čas 38 let« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 455). V Sloveniji je torej pojav nestandardnih oblik dela in zaposlitev sorazmerno nov. Mladim standardna oblika zaposlitve pomeni, vsaj na začetku njihove delovne kariere, občutek dolgotrajno zagotovljenega dohodka. Tisti, ki najdejo standardno zaposlitev nimajo problemov v zvezi s pridobivanjem kreditov in niso pod takšnim pritiskom in stresom, kako si najti bolj varno in ustrezno zaposlitev kot tisti, ki so se zaposlili v nestandardni obliki. Na problem, s katerim se lahko soočijo zaposleni v nestandardnih oblikah dela (delo s krajšim delovnim časom), je opozorila tudi Marianne Ferber (1998: 5), ki je prišla do spoznanja, da ima preteklo delo s krajšim delovnim časom negativen učinek na višino njihovih plač v novi službi. Iz tega je mogoče sklepati, da so zaposleni s krajšim delovnim časom stigmatizirani na podlagi njihove prve zaposlitve. To predstavlja problem predvsem tistim delavcem, ki so se bili prisiljeni zaposliti v nestandardni obliki, saj imajo v primerjavi z delavci v standardni obliki slabše možnosti tudi za izgradnjo dobre delovne kariere.

Poleg neprostopvoljne zaposlenosti je s fleksibilizacijo trga delovne sile povezan tudi pojem **podzaposlenosti**. »Podzaposlene ali delno brezposelne so tiste osebe, ki so sicer zaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih« (Svetlik

v Ignjatović, 2002: 80). Po podatkih Ankete o delovni sili je bilo leta 2003 podzaposlenih 70,1 % žensk in 29,9 % moških¹¹.

Podzaposlenost je posledica ukrepov države, ki skuša ohranjati navidezno polno zaposlenost. Z razporeditvijo delavcev na strokovno neustrezna delovna mesta se država izogne blaginjski politiki, saj ji ni potrebno skrbeti za dodatno brezposelne ljudi. Posebej v storitvenih dejavnosti se širijo fleksibilna delovna mesta, ki poleg nizke plače ne zahtevajo strokovne usposobljenosti (primer McDonald's). S povečevanjem stopnje izobrazbe delovne sile se torej širijo delovna mesta, ki ne zahtevajo strokovne usposobljenosti delavcev. Očitno se povečuje »neskladje med zahtevnostjo delovnih mest in izobrazbo posameznika« (Ignjatović, 2002: 81). Takšni obliki podzaposlenosti pravimo tudi *neustrezna zaposlenost*, ko so usposobljeni posamezniki prisiljeni opravljati manj ali bolj zahtevna delovna mesta tudi na poklicnih področjih, za katera niso usposobljeni (Ignjatović, 2002: 81).

3.1.4. NIŽJE PLAČE

Fleksibilizacija zaposlovanja, deregulacija delovanja trga delovne sile in prevlada neoliberalnih idej vplivajo na povečanje diferenciacije plač in s tem povečujejo neenakost, revščino in socialno izključenost posameznikov v družbi.

Časovna omejenost zaposlitve in nižje osnove plačila za posamezno delo vodijo k nižjim plačam. Po mnenju Ignjatovića (2002: 46): »/g/re za vedno večjo disperzijo zaslužka prav na račun distribucije delovnega časa«. Ta je vedno bolj neenakomerno porazdeljen med delavci, ki delajo v standardni obliki zaposlitve in so za podjetje nepogrešljivi ter zaposlenimi v nestandardnih oblikah zaposlitve, ki delodajalcem ne pomenijo trajne delovne sile. Povečevanje neenakosti na podlagi dohodka med zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve in zaposlenimi v nestandardnih oblikah zaposlitve, je po mnenju Julie Lane (2001: 8) pravično. Prišla je do ugotovitve, da so delavci, zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve slabše izobraženi, zato so tudi nižje plačani. Kljub morebitni slabši izobraženosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev, pa razlike med njihovimi plačami in plačami zaposlenih v standardni obliki zaposlitve ne bi smele biti

¹¹ Oba deleža tako za ženske kot za moške sta bolj nenatančni oceni (Statistične informacije, ADS/2, 2003: 22).

tako velike, da bi povzročile posameznikom prehod v stanje revščine in socialne izključenosti.

3.2. DOBRE LASTNOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOITEV

3.2.1. VEČJA MOŽNOST IZBIRE ZAPOSLOITEV

Modernizacija in globalizacija sta vplivali na nastanek številnih življenjskih stilov¹² in na dinamičnost posameznikovega načina življenja. Nekateri ne postavljajo več dela na prvo mesto med prioritetami v svojem življenju, zato iščejo takšne oblike dela (nestandardne), ki bi se lahko prilagodile njihovemu načinu življenja. V tem primeru mislim predvsem na tiste ljudi, ki so kljub morebitnemu tveganju, ki jih prinašajo nekatere nestandardne oblike dela in zaposlitve, ekonomsko in socialno preskrbljeni. Nestandardne oblike dela in zaposlitve omogočajo delavcem »večje možnosti in priložnosti za zaslužek, po pogojih in poslih, ki so zelo različni in lahko človek sam izbira med njimi« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 448). To pomeni, da ima lahko posameznik možnost, da preizkusi in ugotovi katera oblika zaposlitve mu najbolj ustreza in hkrati omogoča nemoteno ukvarjanje z izven delovnimi aktivnostmi.

Uveljavljanje nestandardnih oblik dela in zaposlitev omogoča posamezniku nov `nabor` zaposlitvenih možnosti, med katerimi lahko izbira in se odloči za obliko, ki mu tudi najbolj ustreza.

3.2.2. LAŽJE USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN PROSTEGA ČASA

Skrajševanje trajanja in spreminjanje organizacije delovnega časa in dela sta povzročili spremembo tudi v načinu organiziranja časa in življenja pri posamezniku. Delavci imajo možnost izbora dolžine delovnega časa, ki je v skladu z njihovimi željami in potrebami. To naj bi vplivalo na povečanje deleža prostega časa, s katerim naj bi posameznik avtonomno razpolagal in na boljšo kakovost organizacije in usklajevanja prostega in delovnega časa.

¹² "Življenjski stil pojmuje kot način življenja posameznika oziroma skupine, ki ohranja individualnost posameznika." (Ignjatović, 2002: 135)

Nestandardne oblike dela in zaposlitve pomenijo možnost lažjega usklajevanja specifičnih družinskih in delovnih razmer posameznika z izbranim življenjskim slogom (Sicherl, 2003: 123). Delavcem se je z razmahom nestandardnih oblik dela in zaposlitev ponudila možnost boljšega organiziranja delovnega dne. Kar pomeni, da lahko bolj kakovostno in več časa preživijo z družino, opravijo vse obveznosti in uresničijo želje. Podjetja, ki upravljajo s takšnimi nestandardnimi oblikami dela, ki zagotavljajo ravnotežje med zahtevami delodajalca in delavca, pripomorejo k uspešnejšemu doseganju ciljev poslovanja podjetja (Holt in Thaulow, 1996: 84).

Prijazno delovno okolje in prilagajanje delodajalca delavcu, pripomore tudi k večji uspešnosti in učinkovitosti dela delavcev in poslovanja podjetja. V okolju, kjer delodajalec prepušča organizacijo dela delavcem in kjer se delavci zavedajo, da mora biti delo v roku opravljeno, si delavci lažje organizirajo delo, kar omogoča večjo učinkovitost dela in večje zadovoljstvo delavcev z delom. V tem primeru lahko delavci svoje obveznosti opravijo v svojem prostem času in se jim ni potrebno med delom obremenjevati z osebnimi skrbmi.

Fleksibilni delovni čas omogoča posamezniku, da ostane osredotočen na delo skoraj ves delovni čas in je zato lahko tudi bolj produktiven. »P/posameznik, ki je sprejel takšno obliko zaposlitve je tudi prisiljen delati bolj intenzivno od svojih `nefleksibilnih` kolegov, saj so delovni standardi v večini primerov postavljeni glede na delo zaposlenih s polnim delovnim časom« (Ignjatović, 2002: 135). To tudi dokazuje, da se enaka količina dela lahko opravi v krajšem času. Spremeniti je potrebno le togost utečenega sistema poslovanja podjetja in organiziranja dela.

Standardna oblika zaposlitve je toga in jo delavec težje prilagaja svojemu načinu življenja, saj mora delati določeno število ur na dan po že vnaprej točno določenem urniku. To je tudi vzrok, da zaposlenim v standardni obliki zaposlitve, pogosto zmanjka časa za druge življenjske izzive in dejavnosti (npr. tečaji tujih jezikov, študij, športne aktivnosti, družinske obveznosti). Z zaposlitvijo v nekaterih nestandardnih oblikah zaposlitve, lahko delavci delo prilagodijo svojemu načinu življenja in tako neodvisno in samostojno upravljajo tako z delom kot s prostim časom.

3.2.3. DODATNI VIR ZASLUŽKA

Nekateri posamezniki se kljub zaposlitvi težko preživljajo. Nestandardne oblike dela (tudi delo na črno) in zaposlitve ljudem ponujajo priložnost dodatne zaposlitve, ki jim omogoča povečanje njihovega družinskega proračuna.

Ljudje se poleg zaposlenosti v standardni ali nestandardni obliki dela lahko dodatno zaposlijo v takšni nestandardni obliki, ki jim omogoča lažje usklajevanje obeh zaposlitev in jim hkrati zagotovi dodatni dohodek. Nestandardne oblike dela so ugodne tudi za tiste ljudi (npr. študente), ki jim ni treba delati zgolj za preživetje, ampak jim zaslužek pomeni dodatni 'luksuz' oziroma jim omogoča uresničitev želja po nekaterih storitvah, ki bi jim bile v nasprotnem primeru manj dosegljive. Študentom delo v nestandardnih oblikah dela (npr. delo preko študentskih organizacij, delo na domu, delo s krajšim delovnim časom) omogoča lažje usklajevanje dela s študijem, zaslužek in pridobivanje delovnih izkušenj.

Nestandardne oblike dela ponujajo nekaterim ljudem možnosti dodatnega zaslužka, ki ga lahko zaslužijo poleg rednega zaslužka v standardni obliki dela, drugim pomenijo vir preživetja, tretjim pa omogočajo le dodatni 'luksuz'. Očitno se vsem posameznikom ponujajo možnosti dodatnega zaslužka, ki jih v primeru togih struktur trga dela lahko nebi imeli, oziroma bi jih zaradi časovne in organizacijske neusklajenosti dela težje dobili.

3.2.4. DOBRA MOŽNOST ZA INVALIDE, BREZPOSELNE, STAREJŠE IN MLAJŠE DELAVCE

Z zaposlovanjem specifičnih skupin ljudi v nestandardnih oblikah zaposlitve se reši položaj tistih, ki bi bili sicer zaradi zmanjšanih delovnih zmožnosti izključeni iz trga dela in bi bili lahko v 'breme' državi. S tem mislim predvsem na invalide, ki imajo omejene zmožnosti dela in je zato zaposlitev v standardni obliki za njih prenaporna. Večina invalidov se z zaposlitvijo v nestandardnih oblikah dela (predvsem delo s krajšim delovnim časom in delo na domu) izogne socialni izoliranosti in morebitni 'finančni stiski', kar jim omogoča boljšo kakovost življenja.

»Fleksibilizacija trga delovne sile, predvsem pa uvajanje določenih fleksibilnih oblik zaposlovanja (med katerimi prevladuje delo s krajšim delovnim časom), je v času visoke

brezposelnosti pomenila poskus zmanjševanja brezposelnosti in redistribucije dela med čim večje število iskalcev zaposlitve» (Ignjatović, 2002: 132). Predlogi za skrajševanje delovnega tedna ter spodbujanje uvajanja dela s krajšim delovnim časom (pa tudi delitve delovnega mesta, dela v izmenah), naj bi preko redistribucije delovnega časa omogočili nastanek novih delovnih mest ter tako omilili pojav brezposelnosti. S širjenjem nestandardnih oblik dela, bi tako lahko porazdelili razpoložljivo količino dela med večje število delavcev. Problem se pojavi z odporom delavcev, ki nimajo nič proti skrajševanju delovnega časa, vendar nasprotujejo proporcionalnemu zmanjševanju zaslužka¹³.

Nova delovna mesta lahko nastajajo s spodbujanjem postopnega upokojevanja ali postopnega uvajanja v delo mladih in brezposelnih. Proti koncu svoje delovne dobe ima starejši delavec možnost delati s krajšim delovnim časom. V razliki do polnega delovnega časa pa bi se lahko zaposlil nov, oziroma mlajši delavec, ki bi se lahko postopno uvajal v delo in si pridobival potrebna znanja in izkušnje (Edwards in Robinson, 1999: 156). V tem primeru bi bili starejši in izkušeni delavci mentorji novim delavcem, ki bi se postopoma uvajali v redno zaposlitev. Problem, ki pri tem nastane je, da je z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom povezan tudi manjši zaslužek, zato se mlajši ali novi delavci ne odločajo radi za tako obliko zaposlitve.

¹³ Po podatkih Ankete o fleksibilnosti trga delovne sile (1999) bi se zaposlilo, če bi imeli na izbiro med delom s krajšim delovnim časom ob enaki plači in enakim delovnikom ob višji plači, le 27,5 % s krajšim delovnim časom, kar 72,6 % pa bi želelo delati enak delavnik ob višji plači.

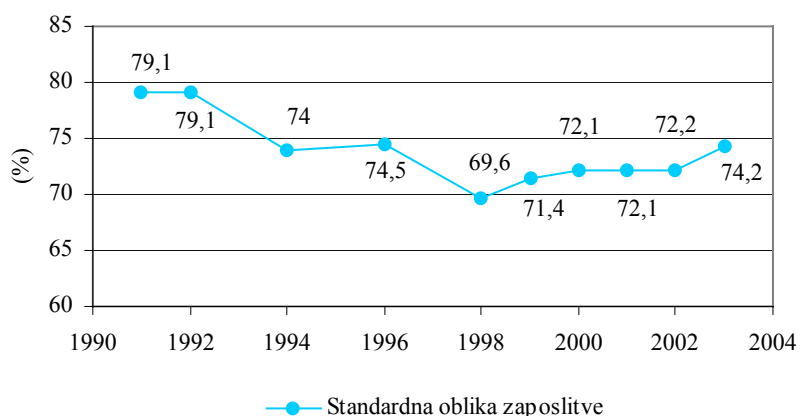
4. SOCIALNA ZAVAROVANJA

Po Ustavi Republike Slovenije je država dolžna urediti in skrbeti za delovanje obveznega zdravstvenega, invalidskega, pokojninskega in drugih socialnih zavarovanj (50. člen Ustave RS). To pomeni, da so ob sklenitvi delovnega razmerja delavci upravičeni do obveznega socialnega zavarovanja, ki temelji na plačevanju prispevkov delavcev in delodajalcev. Socialno zavarovanje zavarovancem omogoča zagotavljanje storitev in dajatev iz **zdravstvenega zavarovanja** (denarno nadomestilo ali drugi denarni prejemki zaradi začasne zadržanosti iz dela), iz **pokojninskega in invalidskega zavarovanja** (pokojnine in drugi prejemki za primer starosti, invalidnosti in smrti), iz **zavarovanja za primer brezposelnosti** (denarno nadomestilo, denarna pomoč) ter **starševskega varstva** (starševski dopust, starševsko nadomestilo). V diplomski nalogi se bom osredotočila le na obvezno socialno zavarovanje, ki je neodvisno od volje zavarovancev in zagotavlja vsem zaposlenim pod določenimi pogoji enake pravice in obveznosti.

4.1. STANDARDNA OBLIKA ZAPOSLOTITVE

Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je bila dolgo časa edina oblika in je še vedno prevladujoča oblika zaposlitve.

Graf 4.1.: Delež zaposlenih v standardni obliki zaposlitve v Sloveniji, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu, 1991-2003



Vir: SURS, ADS 1999-2003, Ignjatović in Kramberger (2000) 1991-1998.

Kot je razvidno iz grafa, zaposlenost delavcev v standardni obliki zaposlitve z leti relativno pada. Leta 1991 je bilo v standardni obliki zaposlitve zaposlenih 79,1 % vseh delovno aktivnih, leta 2003 pa 74,2 %.

Na standardno obliko zaposlitve se vežejo vse socialne pravice (slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj je pisana na podlagi te zaposlitve), ki izhajajo iz dela, kar je tudi eden izmed razlogov, da je za delojemalce najprivlačnejša, za delodajalce pa običajno najdražja oblika zaposlitve (Svetlik, 1994: 123).

4.1.1. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

»Pokojninsko in invalidsko zavarovanje je obsežen sistem pravil in možnosti za zagotavljanje socialne varnosti v primerih, ko bi posameznik ali njegova družina postala materialno ogrožena zaradi bolezni, poškodbe, smrti ali starosti« (Kalčič, 1996: 50).

Veljaven sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega različne načine zavarovanja:

- V **obvezno** zavarovanje so vključeni vsi zaposleni v Republiki Sloveniji, ki imajo sklenjeno delovno razmerje; tisti, ki so bili poslani na delo v tujino in tisti, ki sicer ne delajo pa so se prostovoljno vključili v obvezno zavarovanje (Cvetko, 2000: 119).
- V **obvezno dodatno** zavarovanje so vključeni delavci, ki opravljajo izjemno težka in zdravju škodljiva dela in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati. Zavezanci za plačilo prispevkov so le delodajalci (Cvetko, 2000: 190).
- **Prostovoljno dodatno** zavarovanje zagotavlja zavarovancem večji obseg pravic kot jih ima zavarovanec na podlagi obveznega zavarovanja (Cvetko, 2000: 190).
- Zavarovanje na podlagi **osebnih pokojninskih varčevalnih računov** omogoča, da se zavarovanci zavarujejo sami tako, da sklenejo pogodbo z zavarovalnico (Cvetko, 2000: 122).

Pravice do pokojnine:

➤ Starostna pokojnina

Starostna pokojnina upravičencu omogoča socialno varnost tudi po prenehanju delovnega razmerja. Pogoj za njeno pridobitev sta dosežena višina starosti zavarovanca in dosežena pokojninska doba. Do starostne pokojnine je upravičen:

- zavarovanec, ki je pri starosti 58 let dopolnil 40 let pokojninske dobe (moški), ženska pa pri isti starosti 38 let pokojninske dobe;
- zavarovanec/ka pri starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska), če je dopolnil/a 20 let pokojninske dobe;
- zavarovanec/ka pri starosti 65 let (moški) oziroma 63 let (ženska), če je dopolnil/a najmanj 15 let zavarovalne dobe¹⁴ (36. člen ZPIZ-1).

Pokojninska doba je seštevek zavarovalne in posebne dobe. *Posebna doba* je doba prebita v revolucionarnem delu pred letom 1941, čas služenja JLA, sodelovanje v narodnoosvobodilnem gibanju in zavezniška vojska v času vojne (Cvetko, 2000: 165). *Zavarovalna doba* so: »obdobja, ko je bil zavarovanec obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovan, zajema pa tudi obdobje, za katera so bili plačani prispevki« (Cvetko, 2000: 166). Pri obveznem zavarovanju se v zavarovalno dobo všteva le čas prebit, s polnim delovnim časom (Cvetko, 2000:166). Čas prebit v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega pa se »všteva v zavarovalno dobo tako, da ustreza seštetemu številu delovnih ur v koledarskem letu, nato pa se preračuna na polni delovni čas. Enako velja tudi za čas, prebit v obveznem zavarovanju pri več delodajalcih« (Cvetko, 2000: 166). **Višina pokojnine** je odvisna od pokojninske osnove, ki jo določa mesečno povprečje plač, ki jih je zavarovanec prejel oziroma zavarovalnih osnov, od katerih so mu bili obračunani prispevki v katerihkoli zaporednih osemnajstih letih zavarovanja, ki so za zavarovanca najugodnejši (39. člen ZPIZ-1).

Delavci, zaposleni v standardni obliki zaposlitve so deležni polne socialne varnosti (razen v primeru, ko jih delodajalec odpusti) na področju starostne pokojnine. Lastnosti standardne zaposlitve, ki zaposlenim omogočata hitrejšo in višjo pridobitev starostne pokojnine sta naslednji:

¹⁴ Obrazložiti velja še pojem **polna starost**, ki je starost zavarovanca, ki je dopolnil 61 let, v primeru doseganja te starosti je višina pokojnine odvisna le še od dopolnjene pokojninske dobe (Cvetko, 2000: 167).

- ♦ zaposlitev za *nedoločen čas*, ki omogoča doseganje polne pokojninske osnove;
- ♦ zaposlitev s *polnim delovnim časom*, ki omogoča visoke dohodke od katerih se obračunava višina starostne pokojnine.

Obe prednosti zaposlenim v standardni obliki zaposlitve zagotavljata starostno pokojnino, ki jim bo v času pokoja zagotavljala dostojno življenje.

➤ ***Delna pokojnina***

Delna pokojna »/z/avarovancu omogoča, da ostane največ polovico polnega delovnega časa v delovnem razmerju in za ta čas prejema ustrezno plačo /.../« (Cvetko, 2000: 135). V razliki do polnega časa pa mu pripada delna pokojnina.

Ta določba je zelo dobra, saj omogoči prerazporeditev razpoložljivega dela na mlajše iskalce zaposlitve, ki jim lahko pomagajo starejši in izkušeni delavci, jih uvajajo in jim strokovno svetujejo. Po upokojitvi starejšega delavca lahko delodajalec novega zaposli za polni delovni čas, ne da bi imel dodatne stroške z začetnim uvajanjem novega delavca.

➤ ***Invalidska pokojnina***

Namen invalidske in starostne pokojnine je enak, saj obe zavarovancu omogočata dosmrtno socialno in materialno varnost. »Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, ki se izračuna enako kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine« (Cvetko, 2000: 141). Razlika med njima je le v zavarovalnem primeru. Pravico do nje pridobi zavarovanec, ki postane invalid I. kategorije¹⁵, invalid II. kategorije, ki ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije in zavarovanec II. in III. kategorije invalidnosti, ki mu zaradi starosti ni več zagotovljena ustrezna zaposlitev ali razporeditev na drugo delovno mesto (Cvetko, 2000: 140).

¹⁵ **I. kategorija** invalidnosti: zavarovanec sploh ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela, pri njem je podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti. **II. Kategorija** invalidnosti, ko je zavarovančeva delovna zmožnost za opravljanje poklica zmanjšana za 50% ali več. **III. kategorija** invalidnosti, ko zavarovanec tudi s poklicno rehabilitacijo ni več zmožen za delo s polnim

➤ ***Vdovska in družinska pokojnina***

Vdovska pokojnina je prejemek, ki pripada preživelemu zakonskemu partnerju, razvezanemu zakoncu¹⁶ in partnerju v zunaj zakonski skupnosti. Vdova ali vdovec lahko pridobita vdovsko pokojnino le v primeru, če je umrli zavarovanec izpolnjeval splošne pogoje, ki so pogoj tudi za pridobitev *družinske pokojnine*¹⁷. Dopolniti je moral najmanj 5 let zavarovalne dobe ali najmanj 10 let pokojninske dobe ter izpolniti pogoje za pridobitev starostne oziroma invalidske pokojnine (Cvetko, 2000: 150).

Pravice iz invalidskega zavarovanja:

➤ ***Poklicna rehabilitacija***

Poklicna rehabilitacija omogoča zavarovancu fizično in psihosocialno usposabljanje za drugi poklic. Njen namen je delovnega invalida obdržati čim dalj časa polno aktivnega.

➤ ***Pravica do dela s krajšim delovnim časom***

Zavarovanec pri katerem se ugotovi III. kategorija invalidnosti in ni niti s poklicno rehabilitacijo več zmožen za delo s polnim delovnim časom, pridobi pravico do dela z delovnim časom, ki je krajši od polnega (Cvetko, 2000: 146). Pri tem pa je upravičen do delne invalidske pokojnine, ki se odmeri od invalidske pokojnine.

Med **dodatne pravice** sodijo še: *pravica do dodatka za pomoč in postrežbo*¹⁸, pravica do *invalidnine*¹⁹, *pravica do varstvenega dodatka*²⁰ ter pravica do *odpravnine* in *oskrbnine*²¹.

delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa (Cvetko, 2000: 138).

¹⁶ Če ji/mu je bila s sodno določbo priznana ob razvezi zakonske zveze pravica do preživnine, ki jo je moral umrli zavarovanec plačevati do smrti (Cvetko, 2000: 152).

¹⁷ Družinska pokojnina se po smrti zavarovanca, ki je moral izpolnjevati splošne pogoje, prizna zakonskim in nezakonskim otrokom, posvojencem, pastorkom, vnukom, drugim otrokom brez staršev ter staršem in posvojiteljem, ki jih je zavarovanec preživel, bratom, sestram, ki jih je zavarovanec preživel, pod dodatnim pogojem, da nimajo svojih sredstev za preživljanje (115. člen ZPIZ-1).

¹⁸ Do katerega so upravičeni upokojeni in aktivni zavarovanci, ko ne morejo opravljati vseh ali večine osnovnih življenjskih potreb (Cvetko, 2000: 159).

¹⁹ Zavarovanec je do **invalidnine** upravičen v primeru telesne okvare, ki pa ni nujno, da povzroča tudi invalidnost. Ta se mu prizna, če izpolnjuje pogoje pokojninske dobe za pridobitev pravice do invalidske pokojnine (Cvetko, 2000: 161).

²⁰ **Varstveni dodatek** je denarni dodatek upokojenca s pokojninsko dobo, ki je krajša od 40. let (moški) oziroma 38 let (ženske), ki izpolnjuje premoženjski cenzus in katerega pokojnina je nižja od osnove za odmero dodatnih pravic. Njegova višina pa je odvisna od dopolnjene pokojninske dobe zavarovanca (Cvetko, 2000: 156).

²¹ **Odpravnina** in **oskrbnina** sta socialni dajatvi, ki jih pridobi vdovec ali vdova v primeru, ko ne pridobita pravice do vdovske pokojnine. Dobivata ju 6 mesecev v vrednosti vdovske pokojnine (Cvetko, 2000: 155).

4.1.2. ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

»Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje volje ali krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve ter pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno« (3. ods. 1. čl. ZZZPB). Zavarovanci s tem pridobijo pravico do denarnega nadomestila, denarne pomoči, povračila prevoznih in selitvenih stroškov, pravico do zdravstvenega varstva ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja (17. člen ZZZPB).

- **Obvezno** so za primer brezposelnosti zavarovani le delavci, ki so v delovnem razmerju (14. člen ZZZPB).
- Samostojni podjetniki, slovenski državljani v delovnem razmerju v tuji državi, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi in zakonci slovenskih državljanov, zaposlenih v tujini pa se lahko **zavarujejo prostovoljno** (15. člen ZZZPB).

Pravice iz obveznega zavarovanja za primer brezposelnosti:

➤ ***Denarno nadomestilo***

Zavarovanec »pridobi pravico do denarnega nadomestila v primeru, če je pred nastankom brezposelnosti bil v delovnem razmerju pri enem ali več delodajalcih vsaj 12 mesecev v zadnjih osemnajstih mesecih« (1. ods. 18. čl. ZZZPB). »**Osnova** za odmero denarnega nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti« (1. ods. 20. čl. ZZZPB). **Višina** denarnega nadomestila znaša prve tri mesece 70 %, v naslednjih mesecih pa 60 % osnove (1. ods. 21. čl. ZZZPB). **Čas prejemanja** nadomestila je odvisen od zavarovalne dobe²².

➤ ***Denarna pomoč***

Zavarovanec lahko v roku tridesetih dni po izteku pravice do denarnega nadomestila uveljavlja pravico do denarne pomoči. Pridobi ga lahko ob pogoju, da njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov v povprečju na osebo ne presegajo 80 % zjamčene

²² Pravica do denarnega nadomestila traja najdlje: 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let; 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let; 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let; 12 mesecev za zavarovanje nad 25

plače. Do denarne pomoči je upravičen tudi pripravnik, ki mu je prenehalo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, krajši od 12 mesecev (35. člen ZZZPB).

➤ ***Pravica do zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter kritje potnih in selitvenih stroškov***

Pravici do zdravstvenega varstva in pokojninskega in invalidskega zavarovanja se uresničujeta po predpisih, ki urejajo ti področji. V primeru, da se brezposelna oseba zaposli v drugem kraju, so mu povrnjeni vsi potni in selitveni stroški.

4.1.3. ZDRAVSTVENO VARSTVO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Zdravstveno varstvo je sistem »družbenih, skupinskih in individualnih aktivnosti, ukrepov in storitev za krepitev zdravja, preprečevanje bolezni, zgodnje odkrivanje bolezni, pravočasno zdravljenje in rehabilitacijo obolelih in poškodovanih« (2. ods. 1. čl. ZZVZZ).

Zdravstveno zavarovanje zavarovancu omogoča socialno varnost v primeru bolezni, poškodbe pri delu ali izven dela in poroda, pri čemer gre na tej podlagi za pravice do zdravstvenih storitev ter za pravice do denarnih prejemkov v času nezmožnosti za delo kot posledice bolezni ali poškodbe (3. ods. 1. čl. ZZVZZ).

Posamezniki imajo možnost obveznega in prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja:

- **Obvezno zdravstveno zavarovanje** zavarovanim osebam zagotovi storitve in dajatve v primeru, ko njihovo stanje zahteva preventivno in kurativno nego. V krog zavarovanih oseb so zajeti vsi, ki so na območju države v delovnem razmerju ali opravljajo določeno samostojno dejavnost, ki je podlaga za obvezno zdravstveno zavarovanje oziroma, ki imajo v Sloveniji stalno prebivališče in zagotovljeno socialno varnost (Kalčič, 1996: 46). V *posebne primere obveznega zdravstvenega zavarovanja* so vključene osebe, ki sicer praviloma niso obvezni zavarovanci, temveč so v razmerju do zavarovanja v posebni situaciji, to so: učenci in študentje pri praktičnem pouku, osebe na prostovoljni praksi, osebe na usposabljanju in poklicni rehabilitaciji, osebe, ki opravljajo splošno pomembne naloge na poziv državnih organov ali v okviru organiziranih skupnosti (gorski reševalci, športniki itd.). Te osebe so zavarovane samo

let; 18 mesecev za zavarovance starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let; 24 mesecev za zavarovance starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let (25. člen ZZZPB).

za nekatere rizike, predvsem za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. (Bubnov – Škoberne, 1998: 45-46).

- S **prostovoljnim zdravstvenim zavarovanjem** si zavarovanci preko zavarovalnice lahko zagotovijo uresničitev »večjega obsega pravic, kot je določen s tem zakonom ali višji standard storitev in pravic, ki niso zajete v obveznem zdravstvenem zavarovanju (2. ods. 61. čl. ZZVZZ).

Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja:

➤ *Denarno nadomestilo za čas zadržanosti od dela*

Denarno nadomestilo je kratkoročna začasna denarna dajatev, ki jo zavarovanec prejme v času zadržanosti od dela zaradi bolezni, poškodbe in spremstva oziroma nege bolnega družinskega člana (Kalčič, 1996: 45). »**Osnova** za nadomestilo je povprečna mesečna plača v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela /.../« (1. ods. 31. čl. ZZVZZ). Nadomestilo ne more biti manjše od zajamčene plače²³ in ne višje od plače, ki bi jo zavarovanec dobil v primeru, če bi delal (3. ods. 31. čl. ZZVZZ).

➤ *Plačilo zdravstvenih storitev, povračilo potnih stroškov, pogrebnina in posmrtnina*

Zavarovanci imajo pravico do zdravstvenih storitev oziroma plačila le-teh v celoti²⁴ ali delno, pri čemer si lahko zagotovijo plačilo razlike do celotnega plačila z vključitvijo v prostovoljno zavarovanje za razliko od polne vrednosti zdravstvenih storitev (23. čl. ZZVZZ). Zavarovanec lahko pri uresničevanju pravic uveljavlja tudi povračilo potnih stroškov, pogrebnino in posmrtnino²⁵.

4.1.4. STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo ter pravice do družinskih prejemkov. Razlika med starševskim varstvom in družinskimi prejemki je v tem, da je starševsko varstvo vezano na obstoj delovnega razmerja, družinski prejemki pa ne.

²³ Višina zajamčene plače je decembra 2003 znašala 52.699 SIT (Statistične informacije št. 74, 2004: 40).

²⁴ Primeri posebnih obolenj: nekatere kategorije invalidov, otroci, učenci in študenti ... (več glej v 23. člen ZZVZZ).

Starševsko varstvo:

Zavarovanci za starševsko varstvo so vsi zaposleni na območju Republike Slovenije. Prispevki se obračunavajo od osnove za plačilo prispevkov, ki je enaka osnovi za plačilo prispevkov od katere zavarovanci plačujejo prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (9. člen ZSDP). Starševsko varstvo zagotavlja pravice do *starševskega dopusta*²⁵, *starševskega nadomestila* ter pravice iz naslova *krajšega delovnega časa*.

➤ *Starševsko nadomestilo*

Starševsko nadomestilo »/o/bsega porodniško, očetovsko in posvojiteljsko nadomestilo ter nadomestilo za nego in varstvo otroka« (38. člen ZSDP). Osnova za izračun nadomestila je povprečna osnova od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih dvanajstih mesecih pred vložitvijo prve vloge za starševski dopust (1. ods. 41. čl. ZSDP).

Pravica do družinskih prejemkov:

Pogoj za uveljavljanje pravice do družinskih prejemkov ne izhaja iz delovnega razmerja, temveč se prispevki plačujejo iz državnega proračuna. Družinski prejemki obsegajo starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek (57. člen ZSDP).

Če povzamem celotno vsebino socialnih zavarovanj zaposlenih v standardni obliki zaposlitve lahko ugotovimo, da je obseg skoraj vseh pravic iz socialnih zavarovanj odvisen od dosežene zavarovalne dobe in od višine plač zavarovanca. Ker so delavci v tej obliki zaposleni s polnim delovnim časom za nedoločen čas, lahko vse obveznosti izpolnijo v najkrajšem času z najvišjimi pokojninskimi oziroma denarnimi osnovami.

²⁵ Pogrebna in posmrtnina sta denarni dajatvi, ki pripadata upravičencem v primeru smrti zavarovanca.

²⁶ Pravica do starševskega dopusta obsega porodniški, očetovski in posvojiteljski dopust ter dopust za nego in varstvo otroka (13. člen ZSDP).

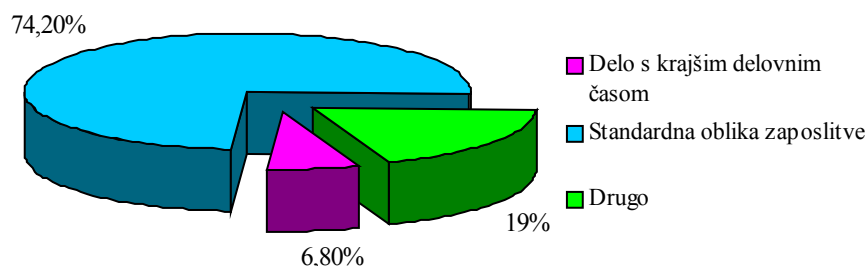
4.2. ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je oblika zaposlitve, kjer je delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri določenem delodajalcu. Bistvena je opredelitev časa, ki se pri delodajalcu šteje za polni delovni čas. Ta pa »ne sme biti krajši od 40 ur na teden« (1. ods. 142 čl. ZDR). Zakon o delovnih razmerjih torej določa možnost sklenitve zaposlitve s krajšim delovnim časom brez omejitev²⁷. Delavec lahko zato, da bi dosegel polni delovni čas, sklene več pogodb s krajšim delovnim časom pri različnih delodajalcih.

Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, lahko svoje pravice in obveznosti iz delovnih razmerij uveljavlja le sorazmerno času za katerega je sklenil delovno razmerje (64. ZDR). Izjemi od tega pravila sta le letni dopust, ki traja enako kot pri delavcih s polnim delovnim časom (4. tedne) in pravica do sodelovanja pri upravljanju, ki jo delavec uveljavlja ne glede na dolžino delovnega časa. Področje socialnih zavarovanj delavcev zaposlenih s krajšim delovnim časom, ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih. Ta določa, da imajo »delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas.« (1.ods. 66. čl. ZDR)

V Sloveniji je zaposlovanje s krajšim delovnim časom imelo in še vedno ima predvsem socialno vlogo. »Ta oblika zaposlitve se uporablja predvsem kot prehod v upokožitev za starejše delavce ter kot oblika zaposlovanja invalidov« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 456).

Slika 4.2.: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom in delež zaposlenih v standardni obliki zaposlitve, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu, Slovenija 2003



Vir: SURS, ADS 2003/2.

V Sloveniji je bilo leta 2003 le 6,8 % vseh delovno aktivnih, zaposlenih s krajšim delovnim časom²⁸, medtem ko je bilo 74,2 % vseh delovno aktivnih, zaposlenih v standardni obliki zaposlitve. V državah Evropske unije²⁹ je zaposlitev s krajšim delovnim časom med delavci bolj priljubljena oblika, saj je bil povprečni delež zaposlenih s krajšim delovnim časom leta 2002 kar 18,2 %.

Očitno pri slovenskih iskalcih zaposlitve, zaposlitev s krajšim delovnim časom ni posebej zaželena³⁰, saj je z njo povezan tudi nižji ugled, slabše plačilo, manjše možnosti za napredovanje in profesionalni razvoj. Delodajalci lahko z zaposlovanjem delavcev s krajšim delovnim časom pokrivajo neugodne delovne termine. Zaradi tega so lahko zaposleni s krajšim delovnim časom prikrajšani za družinske in socialne stike, saj se v tem primeru njihov prosti čas ne ujema s prostim časom drugih ljudi.

Kot sem že omenila, bi delo s krajšim delovnim časom lahko ustrezalo predvsem mladim materam, ki bi lažje uskladile delo in družino ter mladim nasploh pri nabiranju prvih delovnih izkušenj in pri usklajevanju študija z delom. Ljudem, ki se ukvarjajo s

²⁷ To pomeni tudi eno ali dvo-urno zaposlitev pri delodajalcu.

²⁸ Krajši delovni čas je po ADS opredeljen kot delovni čas krajši od 36 ur na teden.

²⁹ Leta 2002 je bilo na Nizozemskem (država, ki ima najvišji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom) kar 43,8 % vseh delovno aktivnih, zaposlenih s krajšim delovnim časom (Pajnhikar, 2003: 11).

³⁰ "Po podatkih Ankete o delovni sili leta 1999 je le 2,5% vseh iskalcev zaposlitve iskalo ali že dobilo zaposlitev s krajšim delovnim časom. Po drugi strani pa bi delo s krajšim delovnim časom sprejelo 87,7% brezposelnih iskalcev zaposlitve s polnim delovnim časom, če te nebi bilo na voljo." (Ignjatović in Kramberger, 2000: 456)

kmetijstvom, z najrazličnejšimi storitvami, z oskrbo in nego starejših na domu in z dopolnilnimi dejavnostmi bi delo s krajšim delovnim časom omogočalo boljšo časovno organizacijo delovnega dne.

4.2.1. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

ZPIZ-1 določa, da so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani vsi, ki so v delovnem razmerju, torej tudi delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom.

➤ *Starostna pokojnina*

Za pridobitev starostne pokojnine morajo zaposleni s krajšim delovnim časom doseči določeno starost in pokojninsko dobo, ki sta določeni enako kot za zaposlene v standardni obliki zaposlitve. Zaposlenim s krajšim delovnim časom se v **zavarovalno dobo** šteje »tudi obdobje, prebito v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega, v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur takšnega dela v posameznem letu, preračunanem na polni delovni čas« (2. ods. 188. čl. ZPIZ-1). »Tako lahko delavec, ki je zaposlen s krajšim delovnim časom, uveljavi pravice šele po izpolnitvi pokojninske dobe pridobljene s polnim delovnim časom.« (Verša, 1994: 141)

Višino pokojnine delavca, ki je delal s krajšim delovnim časom od polnega se izračuna tako, da se prejeti znesek »preračuna na povprečni znesek³¹, ki ustreza plači za polni delovni čas« (1. ods. 43. čl. ZPIZ-1). Ta določba omogoča zaposlenim s krajšim delovnim časom prejemanje pokojnine v višini, ki je vsekakor višja kot bi bila v primeru, če bi bila osnova odvisna samo od povprečja njihovih mesečnih plač. V najslabšem primeru morajo imeti zaposleni s krajšim delovnim časom, če želijo pridobiti pokojnino pri 65 letih (moški) oziroma 63 letih (ženske), dopolnjenih 15 let pokojninske dobe. Minimalna višina pokojnine, ki jo zaposleni s krajšim delovnim časom lahko dobijo znaša 35 % najnižje pokojninske osnove in tako zagotavlja minimalno socialno varnost tistim, ki so imeli nižje dohodke (Cvetko, 2000: 129-134).

³¹ Izračuna se tako, da se skupni znesek plače, ki se upošteva za izračun pokojninske osnove in ga je delavec prejel za leto zavarovanja, deli s številom ur, ki jih je prebil na delu s krajšim delovnim časom od polnega časa. Tako dobljeni znesek pa se pomnoži z letnim številom ur polnega delovnega časa pri delodajalcu (2. ods. 43. čl. ZPIZ-1).

➤ *Invalidska pokojnina*

Pogoji za pridobitev invalidske pokojnine zaposlenih s krajšim delovnim časom so določeni enako kot za zaposlene v standardni obliki zaposlitve. Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, ki se izračuna enako kot pokojninska osnova za odmero pokojnine. Zaradi tega zaposleni s krajšim delovnim časom uživajo višjo invalidsko pokojnino kot bi jo v primeru, da se invalidska osnova določi na podlagi povprečja njihovih mesečnih plač.

Zaposleni s krajšim delovnim časom so upravičeni pod enakimi pogoji kot zaposleni v standardni obliki zaposlitve tudi do **vdovske** in **družinske pokojnine**. Tudi višina teh pokojnin temelji na enakem izračunu kot starostna pokojnina.

4.2.2. ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

»Obvezno so za primer brezposelnosti zavarovani tudi delavci zaposleni s krajšim delovnim časom, ki pravice uživajo sorazmerno glede na obseg delovnega časa« (Kresal-Šoltes, 2002: 208).

Poseben problem iz tega zavarovanja predstavljajo **delno brezposelni**. »Predpisi ne omogočajo zavarovancem, da bi pridobili pravico do denarnega nadomestila v primeru, da jim preneha pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas, sklenejo pa pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali v primeru, da izgubijo eno ali več zaposlitev s krajšim delovnim časom, če hkrati ohranijo vsaj eno tako zaposlitev« (Kresal-Šoltes, 2002: 214). Taka oseba se ne šteje za brezposelno osebo, zato tudi ni upravičena do denarnega nadomestila. Pogoj za pridobitev statusa brezposelnosti je, da oseba ni v delovnem razmerju (1. ods. 16. čl. ZZZPB). V tem primeru bi bila vsekakor potrebna ustreznejša pravna ureditev delne brezposelnosti, ki bi pripomogla k pospeševanju te oblike zaposlitve in izboljšala socialno-pravni položaj teh oseb.

Pozitiven učinek ima zakonodaja z vidika spodbujanja prehoda delavcev iz popolne brezposelnosti v delno brezposelnost. V primeru, ko brezposelna oseba³² išče zaposlitev za

³² To velja ob pogoju, da je brezposelna oseba vključena v aktivno politiko zaposlovanja. **Aktivna politika zaposlovanja** so programi in ukrepi s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne vključila in zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi zmanjšala

polni delovni čas sklene pa pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ZZZPB določa, da ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila za preostali čas upravičenosti do denarnega nadomestila – razliko do polnega delovnega časa (33a. člen ZZZPB). Ta določba zavarovancem omogoča špekulacijo. Zavarovanci se lahko upirajo sklepati zaposlitev s polnim delovnim časom, ker se jim to enostavno ne izplača, saj poleg plače lahko prejemaajo tudi denarno nadomestilo.

4.2.3. ZDRAVSTVENO VARSTVO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

V obvezno zdravstveno zavarovanje so vključeni delavci s krajšim delovnim časom na podlagi 15. člena ZZVZZ, ki določa, da med zavarovance sodijo vse osebe, ki so v delovnem razmerju. Pravice uveljavljajo sorazmerno z njihovim delovnim časom, **višina nadomestila za čas zadržanosti od dela** pa je določena na podlagi višine njihovih mesečnih plač. To ni ugodno za tiste delavce, ki delajo z neenakomerno razporejenim krajšim delovnim časom. Enoletno povprečje delavčevih plač bi položaj teh delavcev izboljšal (tak sistem ima Švedska).

Pravico delavca s krajšim delovnim časom do nadomestila za čas zadržanosti od dela natančneje določa 33. člen ZZVZZ. »Če je plača za krajši delovni čas, do katerega je delavec upravičen na podlagi mnenja osebnega zdravnika ali zdravniške komisije (podčrtala T. S.), manjša od nadomestila, ki mu pripada za čas, ko ne dela, ima pravico tudi do nadomestila za to razliko.« (33. čl. ZZVZZ)

4.2.4. STARŠEVSKO VARSTVO

Pravice, ki gredo delavkam ali delavcem zaradi materinstva oziroma varstva oseb, ki skrbijo za otroke, so prav tako vezane le na obstoj delovnega razmerja, ne glede na to ali je sklenjeno s polnim ali krajšim delovnim časom. »P/odana je le sorazmernost pri višini nadomestila /.../.« (Dobrin, 1992: 920)

brezposelnost. Vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest (Svetlik, 2002:174).

Primerjava socialnih zavarovanj zaposlenih s krajšim delovnim časom z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve:

Zaposleni s krajšim delovnim časom so z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve izenačeni glede upravičenosti do vseh pravic, ki izhajajo iz socialnih zavarovanj. Razlike med njimi so le v zmožnosti izpolnjevanja kriterijev, določenih z zakonodajo socialnih zavarovanj.

Zaposleni s krajšim delovnim časom so z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve izenačeni v primeru prejemanja višine pokojnin (starostne, invalidske, vdovske in družinske). Te se jim obračunajo na znesek, ki ustreza plači za polni delovni čas. Pravico do pokojnin pa lahko uveljavljajo šele po izpolnitvi pokojninske oziroma zavarovalne dobe pridobljene s polnim delovnim časom.

Zaposleni s krajšim delovnim časom lahko pravice iz zdravstvenega zavarovanja, starševskega varstva in zavarovanja za primer brezposelnosti uveljavljajo le sorazmerno z njihovim delovnim časom. Dajatve, ki izhajajo iz teh zavarovanj, pa prejemajo v višini njihovih povprečnih mesečnih plač. Glede na to, da so nekateri delavci v tej obliki neenakomerno zaposleni, menim, da bi se položaj le-teh izboljšal v primeru, da se dajatve ne bi obračunale na podlagi povprečnih mesečnih plač, ampak na podlagi povprečnih enoletnih plač (švedski sistem).

Da bi pravice in obveznosti zaposlenih s krajšim delovnim časom postale bolj jasne in nedvoumne, predlagam, da se to področje ureja s posameznimi zakonskimi določbami, ki bi veljale samo za zaposlene s krajšim delovnim časom. S tem bi se izognili dvoumnosti v zvezi s pravicami zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki jo dosednji zakoni socialnih zavarovanj, po mojem mnenju, vsekakor imajo.

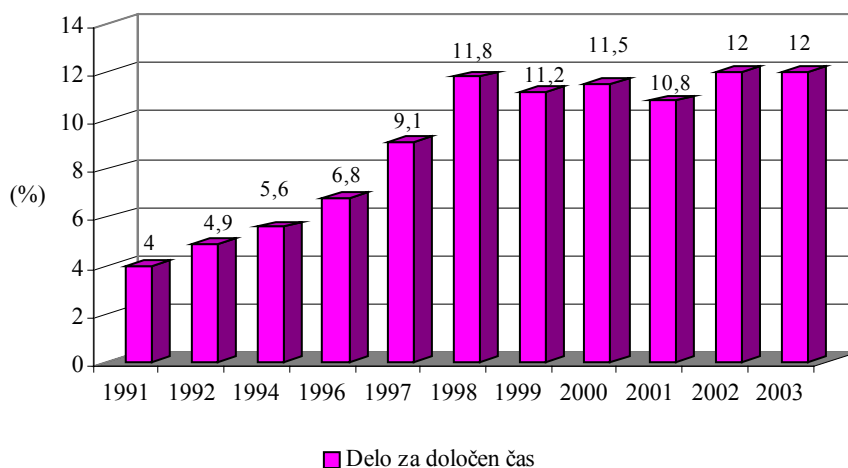
4.3. ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

Delovno razmerje za določen čas je opredeljeno praviloma kot izjemna oblika, ki je pogojena z določeno naravo dela ali določenimi okoliščinami³³. Veljavnost in trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je po volji delavca in delodajalca časovno omejena. Pogodba preneha s potekom določenega časa kar pomeni, da delavec ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo kot bi ga, če bi bil zaposlen za nedoločen čas. To pomeni, da se delodajalcu sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v primerjavi s standardno pogodbo, vsekakor bolj izplača, saj ima delodajalec po določenem času možnost presoditi ali delavca še potrebuje ali ne. »Č/e delodajalec presodi, da delavca ne potrebuje več, mu ni potrebno iti skozi postopek odpovedi delovnega razmerja, ki je lahko zamuden (odpovedni rok), pravno zapleten (zakoniti razlogi za odpoved, redna izredna odpoved) in drag (odpravnina, odškodnina, pravno svetovanje)« (Šetinc - Tekavec, 2003: 13). V primeru, da delavec dela tudi po preteku časa za katerega je sklenil pogodbo za določen čas, se šteje, kot da je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (54. člen ZDR).

Zaostrovanje razmer v slovenskem gospodarstvu v začetku devetdesetih let je privedlo do obsežnega zaposlovanja za določen čas, ki je začelo nadomeščati zaposlovanje za nedoločen čas.

³³ Po 52. členu ZDR se pogodbo o **zaposlitvi za določen čas** lahko sklene, če delo po svoji naravi traja določen čas: v primeru nadomeščanja začasnega odsotnega delavca, začasno povečanega obsega dela, usposabljanje delavca, sezonskega dela, opravljanja javnih del, v primeru mandata funkcionarja, v primeru uvajanja nove tehnologije in projektno organiziranega dela (52. člen ZDR).

Graf 4.2.: Delež v Sloveniji zaposlenih za določen čas, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu, 1991 – 2003



Vir: SURS, ADS 1996-2003, Ignjatović in Kramberger (2000) 1991-1994.

Iz grafa je razvidno, da se delež zaposlenih za določen čas z leti postopoma povečuje. Leta 1991 je bilo v Sloveniji le 4 % zaposlenih za določen čas od vseh delovno aktivnih, medtem ko se je delež le-teh v letu 2003 povečal na 12 %. Postopno naraščanje zaposlenih za določen čas je posledica vedno večje težnje delodajalcev po zaposlovanju delavcev za določen čas. Leta 2002 je bilo na Zavodu za zaposlovanje od vseh ponujenih zaposlitev s strani delodajalcev, kar 74,4 % zaposlitev za določen čas (Verša, 2003: 8).

Naraščanje zaposlitev za določen čas in zmanjšanje zaposlovanja delavcev v standardni obliki zaposlitve prinaša tveganja na strani delavcev. Začasnost zaposlitve povečuje hitrost prehajanja iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno. S tem »narašča število tistih oseb, ki so ob prenehanju zaposlitve za določen čas /.../ upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti, kar dodatno povečuje pritisk na blaginjo (blagajno) države in njene zavode za zaposlovanje« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 455). V neugodnem položaju so zaposleni za določen čas tudi v primeru, ko morajo izpostaviti svoj delovni položaj (npr. pri najemu kredita). Glede na to, da je njihovo delovno razmerje časovno določeno, imajo tudi manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje.

4.3.1. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Delavci, zaposleni za določen čas so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani samo za čas trajanja delovnega razmerja, saj na posamezne pravice vpliva dolžina zavarovalne dobe. Zavarovalna doba je pri delavcih za določen čas seštevek obdobj, ko je bil zavarovanec vključen v obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter obdobj za katere so bili plačani prispevki. Dobra lastnost slovenske zakonodaje socialnih zavarovanj je v tem, da se za pridobitev pravic delavca iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ne zahteva neprekinjena zavarovalna doba.

➤ *Starostna pokojnina*

Zaposleni za določen čas so do starostne pokojnine upravičeni pod enakimi pogoji kot delavci, zaposleni v standardni obliki zaposlitve. Problem pri delavcih, zaposlenih za določen čas je lahko v tem, da zaradi premajhne gostote zaposlitev in s tem prekratke zavarovalne dobe ne dosežejo pogojev, ki jih ZPIZ-1 zahteva. Dobra lastnost zakonodaje je v tem, da se v zavarovalno dobo delavcu po ZZZPB šteje tudi čas, ko prejema denarno nadomestilo za primer brezposelnosti. Do njega je upravičen samo, če je bil zaposlen pri enem ali več delodajalcih najmanj 12 mesecev v zadnjih osemnajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti (18. člen ZZZPB).

Delavci, zaposleni za določen čas uživajo pravico do **invalidske, vdovske in družinske pokojnine** le v primeru, če dosežejo ustrezno gostoto zaposlitev v zakonsko določenem obdobju.

4.3.2. ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Delavci, zaposleni za določen čas so tudi obvezno zavarovani za primer brezposelnosti. »Njihove pravice so vezane na dolžino delovnega razmerja za določen čas, oziroma na gostoto delovnih razmerij za določen čas pri različnih delodajalcih v določenem časovnem obdobju.« (Bubnov-Škoberne, 1997: 86)

➤ *Denarno nadomestilo*

Zaposleni za določen čas so upravičeni do denarnega nadomestila le v primeru, da so bili pred prenehanjem delovnega razmerja, vsaj 12 mesecev v zadnjih osemnajstih mesecih v

delovnem razmerju pri enem ali več delodajalcih (18. člen ZZZPB). Ta določba je lahko problematična za tiste delavce, ki teh kriterijev ne dosežajo, saj se zaposleni za določen čas lahko večkrat v krajšem časovnem obdobju znajdejo v stanju brezposelnosti.

Ugodnost za delavce zaposlene za določen čas predstavlja določba 33. člena ZZZPB. Zavarovancem, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, a zgolj za določen čas krajši od dvanajstih mesecev, pravica do nadomestila miruje in jim ne preneha. V primeru, da bi jim prenehala bi se brezposelne osebe, ki so sklenile delovno razmerje za polni delovni čas, a za določen čas, krajši od dvanajstih mesecev, po izteku delovnega razmerja znašle brez socialnega varstva. Pogoj za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila je namreč najmanj dvanajstmesečno predhodno delovno razmerje.

4.3.3. ZDRAVSTVENO VARSTVO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Pod enakimi pogoji kot delavci zaposleni v standardni obliki tudi delavci zaposleni za določen čas uživajo zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje. Njihove pravice so izenačene s pravicami zaposlenih v standardni obliki. Pomembno za zaposlene za določen čas je, da se po prenehanju trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, prijavijo na Zavod za zaposlovanje, kjer so med brezposelnostjo upravičeni do zdravstvenega varstva (17. člen ZZZPB).

Zakonodaja ščiti tudi delavce, katerim je med zadržanostjo od dela prenehalo delovno razmerje. Tem pripada **nadomestilo** še za največ 30 dni začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja (34. člen ZZVZZ). V primeru zadržanosti od dela zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, zavarovancu pripada nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja vse dokler ni spet zmožen za delo (3 odstavki 34. člena ZZVZZ).

Za zaposlene za določen čas je pomembna tudi določba 23. člena ZZVZZ, ki določa, da Zavod za zdravstveno zavarovanje lahko določi pogoj predhodnega zavarovanja do 6 mesecev za pravice do ortopedskih, očesnih, slušnih, zobnoprótetičnih in drugih pripomočkov. Zaposleni, ki med več krajšimi zaposlitvami za določen čas prekinejo obvezno zavarovanje, lahko ne dosežejo 6 mesečnega predhodnega zavarovanja.

4.3.4. STARŠEVSKO VARSTVO

Pravice (starševski dopust, delo s krajšim delovnim časom, starševsko nadomestilo), ki gredo delavkam in delavcem zaradi materinstva oziroma varstva oseb, ki skrbijo za otroke, so vezane le na delovno razmerje ne glede na to ali je sklenjeno za določen ali za nedoločen čas.

V primeru *starševskega nadomestila* se obračunavajo prispevki v zadnjih 12 mesecih pred nastopom starševskega dopusta. Če delavci niso bili zaposleni polnih 12 mesecev, od katerega bi se jim lahko trgali prispevki za starševsko nadomestilo, se jim kot osnova upošteva 55 % minimalne plače (41. čl. ZSDP). V primeru, da bi bili delavci zaposleni neprekinjeno bi bili upravičeni do višjega nadomestila.

Primerjava socialnih zavarovanj zaposlenih za določen čas z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve:

Glede na to, da so zaposleni za določen čas ob vsakem izteku pogodbe v negotovosti ali jim bo dal delodajalec v podpis novo pogodbo o zaposlitvi ali ne, in da so konstantno kreditno nesposobni, menim, da bi ZDR moral biti dopolnjen. Delodajalec bi moral delavca vsaj mesec pred iztekom njegove pogodbe o zaposlitvi obvestiti o njegovem nadaljnjem 'zaposlitvenem statusu' po izteku pogodbe. Tako določilo se mi zdi korektno in spoštljivo do delavca, predvsem pa bi se s tem določilom izognili morebitnim nesporazumom v zvezi z nezakonitostjo pogodb o zaposlitvi za določen čas. Delavci pogosto, dokler jim ni potrebno uveljavljati pravic iz socialnih zavarovanj, sploh ne vedo, da je njihova pogodba nezakonita.

Upravičenost zaposlenih za določen čas do pravic iz socialnih zavarovanj je odvisno predvsem od gostote njihovih zaposlitev v posameznem obdobju. Če dosežejo kriterije določene z zakoni, so upravičeni do socialnih pravic, v nasprotnem primeru pa ne. Nesmiselno je, da v primeru stiske (brezposelnosti, bolezni, itd.) delavci, ki so bili zaposleni za določen čas in jim je pogodba za določen čas potekla, pravic iz socialnih zavarovanj, zaradi nezmožnosti doseganja kriterijev določenih z zakonom, ne morejo uveljavljati oziroma jih lahko uveljavljajo le v omejenem obsegu. Zato predlagam, da bi

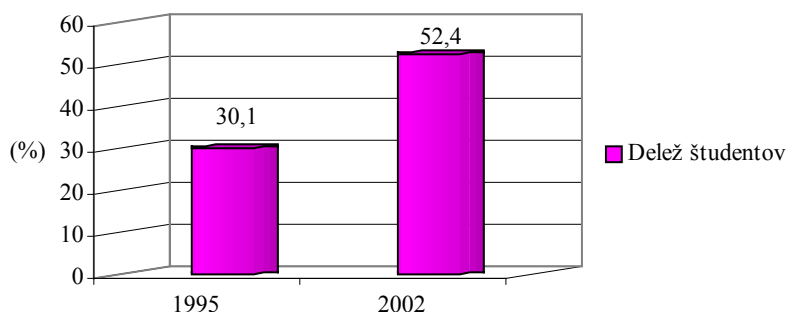
za takšne primere država uvedla 'kredit', ki bi ga delavci, ko bi se ponovno zaposlili lahko tudi odplačevali. S takšno socialno politiko bi država zagotavljala delavcem socialno pravičnost in pripomogla k spodbujanju fleksibilizacije trga delovne sile.

4.4. DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Kljub temu, da ZDR v načelu ureja le delovna razmerja, ki se sklepajo med delodajalcem in delavci s pogodbo o zaposlitvi, in da je pogodbeno delo izključeno iz tega zakona, so v njem še vedno prisotne določbe o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov (Rajšter-Vranović, 2002: 12). To daje delu dijakov in študentov tudi posebnost in izjemnost. »Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom /.../« (1. ods. 216. čl. ZDR). Pri posameznem delodajalcu lahko delajo »najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.« (2. ods. 216. čl. ZDR)

O naraščanju študentskega dela lahko sklepamo iz podatkov o porastu števila študentskih servisov. V letu 2002 je imelo koncesijo za posredovanje študentskega in dijaškega dela 81 poslovnih objektov s skupno 176 poslovalnicami, medtem ko je bilo leta 1999 le 45 poslovnih subjektov registriranih za to dejavnost (Verša, 2003: 3). Na porast zaposlovanja preko študentskih servisov vpliva tudi porast števila študentov.

Graf 4.3.: Delež študentov leta 1995 in 2002 v Sloveniji



Vir: Verša, 2003: 3.

Leta 1995 se je na fakultetah in visokih šolah v Sloveniji izobraževalo 30,1 % mladih³⁴, starih od 20 in 24 let, leta 2002 pa je ta delež narasel na 52,4 %.

Pojavi se vprašanje, ali je zgolj večanje števila študentov razlog, ki je pogojeval rast števila študentskih servisov. Dejstvo je, da je zaposlovanje študentov, če so ti strokovno sposobni opravljati določeno delo, za delodajalca cenovno zelo ugodno. »Ob neto znesku za delo študenta, morajo delodajalci plačati le provizijo posredovalcu, zato so študentje najcenejša delovna sila do katere imajo delodajalci najmanj obveznosti« (Verša, 2003: 4). Tako delodajalci lahko zlorabljajo institut študentskega dela in zaposlujejo študenta na delovno mesto, po katerem obstaja trajna potreba. Nekateri delodajalci zaposlujejo študenta dokler ima status študenta, ko pa mu ta status poteče, zaposlijo drugega študenta na isto delovno mesto. Drugi so pripravljeni plačilo delavcem izplačati le preko napotnice, ne zanima pa jih komu ta napotnica pripada. Obstajajo pa tudi primeri, ko delodajalci svoje delavce silijo, da ohranijo navidezen status študenta, čeprav dejansko opravljajo takšno delo, kot ga delajo delavci pri istem delodajalcu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (Rajšter-Vranović, 2002: 13).

Očitno postaja zaposlovanje študentov in dijakov preko študentskih servisov zelo priljubljena oblika tudi za delodajalce, kar vpliva na zmanjšanje povpraševanja po brezposelni delovni sili. Zato lahko rečemo, da na porast števila študentskih servisov vpliva poleg rasti števila študentov tudi rast povpraševanja delodajalcev po študentskem delu.

Delo preko študentskih servisov študentom in dijakom omogoča tudi veliko priložnosti. Z delom preko študentskih servisov si dijaki in študenti zagotavljajo zaslužek, s katerim si lahko pokrijejo stroške v zvezi s študijem. Poleg tega si mnogi študenti z delom že med študijem nabirajo nove izkušnje in znanja, ki jim zagotavljajo tudi boljšo konkurenčnost ob vstopu na trg dela.

³⁴ Šteti so le dodiplomski študentje brez absolventov (Verša, 2003: 3).

4.4.1. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Dijaki in študenti za opravljanje dela ne sklenejo delovnega razmerja, zato tudi niso upravičeni do polnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Obvezno so zavarovani samo za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni (26. člen ZPIZ-1). Zavezanci za plačilo prispevkov za posebne primere zavarovanja so pooblaščen študentski servisi in agencije za posredovanje dela dijakov in študentov, ki plačujejo pavšalni prispevek v letnem znesku 1.473 SIT (DURS, 2003). Zavarovanje pa traja le od začetka do konca dela dijakov in študentov.

4.4.2. ZDRAVSTVENO VARSTVO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Kadar študenti in dijaki opravljajo delo preko pooblaščen organizacije, so zavarovani za poškodbo pri delu in poklicno bolezen (17. člen ZZVZZ). Prispevek za to zavarovanje pa plačujejo delodajalci v znesku 565 SIT (DURS, 2003).

Ker študenti in dijaki ne sklenejo delovnega razmerja, niso upravičeni do **zavarovanja za primer brezposelnosti in starševskega varstva**.

Primerjava socialnih zavarovanj dela dijakov in študentov z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve:

Kakovost socialnega zavarovanja študentov in dijakov se niti ne more primerjati z zavarovanji delavcev, zaposlenih v standardni obliki zaposlitve. Med njimi obstaja razlika že v pogodbi »o delu«³⁵ oziroma zaposlitvi. Študentje in dijaki ne sklenejo delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak delajo preko napotnice, ki jo izda pooblaščen organizacija. Ker ne sklenejo delovnega razmerja, niso upravičeni do socialnega varstva v takem obsegu kot ga uživajo delavci v standardni obliki zaposlitve.

Glede na to, da je študentsko delo pogosto `tarča` zlorab delodajalcev je moč sklepati, da je delo dijakov in študentov slabo pravno urejeno in zaščiteno. Del problema dela dijakov

³⁵ Nov ZDR ne vsebuje več določil o pogodbi o delu, temveč vsebuje samo določila o pogodbi o zaposlitvi. Izjemo predstavlja le delo študentov in dijakov, ki ne sklenejo pogodbe o zaposlitvi temveč, delajo prek napotnice, ki jo izda študentski servis (Rajšter-Vranović, 2002:12).

in študentov bi se že rešilo, če bi se njihovo delo vštelo v 'pripravnništvo', oziroma bi se uradno priznalo za njihove delovne izkušnje. Seveda ob pogoju, da bi delali na delovnem mestu, ki je v skladu z njihovim področjem študija (to bi bilo možno le ob tesnem sodelovanju fakultet in podjetij). Za tako delo bi morale veljati obvezno socialno zavarovanje kar pomeni, da bi prispevke za zavarovanje morali plačevati tako študentje kot tudi delodajalci. S tem predlogom bi se rešila prekomerna izraba študentskega dela s strani delodajalcev, saj bi imeli delodajalci manj možnosti in motivov za 'zlorabo' študentskega dela. Poleg tega pa bi študentje v večji meri postali socialno zavarovani, kar bi pozitivno vplivalo na njihovo nadaljnje iskanje dela in uveljavljanje pravic iz socialnega zavarovanja.

4.5. DELO NA SIVO IN DELO NA ČRNO

Delo na črno in sivo sta najbolj specifični obliki nestandardnega dela, zato se tudi od vseh ostalih nestandardnih oblik najbolj razlikujeta. Razlika je že v tem, da nista deležni socialnih zavarovanj, saj je delo na črno kaznivo, delo na sivo pa 'neprofitno'. Primerjava socialnih zavarovanj med delom na sivo in črno ter standardno obliko zaposlitve bi bila zato nesmiselna. Moj namen je bil opozoriti tudi na obliki dela, ki ne moreta biti deležni socialnih zavarovanj in sta lahko posledici večje brezposelnosti, slabih dohodkov in socialnih zavarovanj delavcev. Zato bom v nadaljevanju opredelila le smisel in problem dela na črno in dela na sivo.

V času krize formalne ekonomije, ki ni sposobna obvladovati pretokov blaga, denarja in delovne sile, se uveljavlja neformalna³⁶ oziroma siva ekonomija. Številni ljudje iščejo rešitev v neformalnem delu, ker ne najdejo legalne zaposlitve, ker jih legalno delo omejuje in ne zadovoljuje, in ker jim zaposlitev ne zagotavlja sredstev za nakup potrebnih dobrin in storitev, ki jih morda niti ni na trgu.

Delo na sivo in delo na črno opredeljuje Svetlik (1988: 12) kot obliki: »ki jima ni priznan status formalnega³⁷ dela, saj potekata izven delovnih organizacij in jih družba kot takih ne varuje.«

³⁶ Neformalno delo vključuje tako delo na sivo kot tudi delo črno in jo uporabljam kot sopomenko za oba pojma.

³⁷ Formalno delo je sopomenka za legalno delo: zaposlitev, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi.

Delo na črno je nelegalno delo in obsega neregistrirane pridobitne dejavnosti, ki niso vključene v uradne podatke o bruto domačem proizvodu (Kukar, 1995: 18). Med delo na črno se uvršča tudi *zaposlovanje na črno*, za katerega se šteje vsakršno omogočanje dela delavcev s strani delodajalcev, ki je v nasprotju z delovno-pravno zakonodajo in delavca ne prijavi Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in Zavodu za zdravstveno zavarovanje (5. člen ZPDZC).

Delo na črno zajema:

- prijavljeno proizvodnjo blaga in storitev, ki je dovoljena in zakonita, vendar zaradi lažnega prikazovanja podatkov podcenjena, zato da bi se izognili plačilu davkov in prispevkov (lažno prikazovanje podatkov glede vmesne porabe), kar ima za posledico prenizko izkazane plače in/ali podjetniški dobiček;
- neprijavljeno proizvodnjo blaga in storitev, ki je sicer dovoljena in zakonita, vendar jo imetniki v celoti prikrivajo pred davčnimi in statističnimi službami (vse vrste dela na 'fuš');
- proizvodnjo nedovoljenih, z zakonom prepovedanih proizvodov in storitev (npr. proizvodnja mamil, prostitucija, tihotapstvo);
- prikriti dohodke v naravi (Kukar, 1995: 20).

Delo na črno se najpogosteje pojavlja v gradbeništvu, trgovini, turizmu in gostinstvu v obliki utaje davkov, neprijavljene obrti in nelegalnega zaposlovanja³⁸ (Babusek-Medic, 1999: 211).

Delo na sivo zajema vse tiste neregistrirane dejavnosti, ki ne prispevajo k oblikovanju bruto domačega proizvoda, so pa nujne za normalno družbeno reprodukcijo, zato je družbeni odnos do njih pozitiven (Svetlik, 1988: 10-12). To pomeni, da ne moremo govoriti o negativnih posledicah dela na sivo, saj je iz družbenega vidika zaželeno in nujno.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno opredeljuje tudi dejavnosti, ki niso nelegalne, zato jih lahko uvrščamo med delo na sivo:

³⁸ Pod delo na črno se uvrščajo tudi druge ilegalne storitve kot so: preprodaja mamil, prostitucija, tihotapljenje ljudi in ponarejanje proizvodov. Delež teh ilegalnih dejavnosti, ki niso vključene v BDP so leta 1998 predstavljale približno en odstotek BDP-ja (Žaucer, 1999: 312).

- medsebojna sosedska pomoč v primeru, ko ni vzpostavljen pogodbeni odnos in je delo opravljeno brez plačila;
- opravljanje dela v lastni režiji izključno za osebne potrebe: vsa dela na nepremičninah, ki jih dela lastnik sam;
- opravljanje nujnih del za preprečitev nesreč ali odstranitev posledic naravnih in drugih nesreč;
- opravljanje humanitarnega dela, karitativnega, prostovoljnega ter dobrodelnega dela (Omerzu in Starc, 2001: 216).
- Osebno dopolnilno delo: pomoč pri gospodinjstvu in njim podobna dela, nabiranje in prodaja zelišč, gozdnih sadežev, druga manjša dela (npr. varstvo otrok, vrtnarjenje, izdelovanje spominkov) in izdelovanje in prodaja izdelkov domače in umetne obrti, ki so izdelani iz različnih materialov (npr. gline, stekla) (Bastič, 2000: 4). Ko gre za prodajo teh izdelkov, se mora posameznik vpisati v seznam zavezancev, ki opravljajo to dejavnost in letni prihodki iz naslova osebnega dopolnilnega dela, ne smejo presegati minimalne letne plače v preteklem letu (Bastič, 2000: 6).

Delo na črno in sivo sta obliki nestandardnega dela brez pravega statističnega pokritja. Ker uradnih statističnih podatkov o obsegu tega dela ni mogoče dobiti, ga lahko le ocenimo. V razvitih tržnih gospodarstvih se obseg dela na črno ocenjuje kot delež uradno registriranega bruto produkta. V Nemčiji ga leta 1998 ocenjujejo na 12-15 % BDP, v Italiji in Grčiji 20-23 % BDP, v skandinavskih državah 5-9 % BDP, v Sloveniji pa 17-25 % BDP (Babusek-Medic, 1999: 211).

Približno oceno o deležu dela na sivo in črno in o številu ljudi, ki delajo v neformalnem delu, lahko dobimo s pomočjo izračuna podatkov delovno aktivnih po Anketi o delovni sili in registrih. Razlika, med registrskimi in anketnimi podatki je v definiciji delovno aktivnega prebivalstva.

Anketni podatki med delovno aktivne štejejo osebe, stare nad 15 let, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršnokoli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali za dobiček, zaposlene, ki so trajni ali začasni presežek, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoče družinske člane (Statistične informacije št. 255, 2003: 30).

*Registrski podatki med delovno aktivne štejejo le osebe, ki so pokojninsko in invalidsko zavarovane, oziroma so v delovnem razmerju*³⁹ (Statistične informacije št. 53, 2003: 26).

Anketna metodologija med delovno aktivno prebivalstvo uvršča večje število ljudi. Zajema lahko tudi tiste, ki delajo na sivo in črno. Registrski podatki pa med delovno aktivne štejejo le tiste osebe, ki so v delovnem razmerju. Razlika med delovno aktivnimi po anketnih in registrskih podatkih predstavlja lahko tiste osebe, ki delajo na sivo in črno.

Tabela 4.2.: Izračun približne ocene dela na črno in sivo v Sloveniji, v obdobju 1993-2003

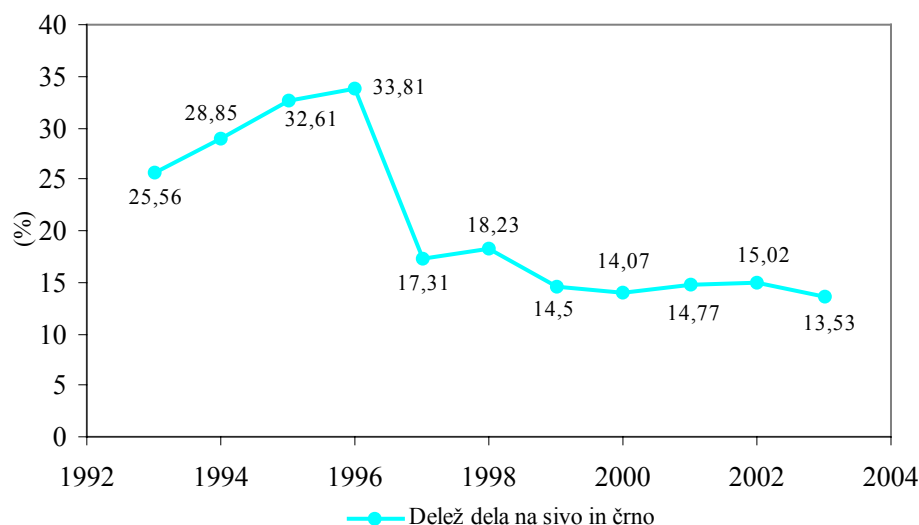
Leto	Delovno aktivni po ADS (1)	Delovno aktivni po registru (2)	Delež dela na sivo in črno (1-2)/1*100
1993	845.000	629.016	25,56 %
1994	851.000	605.496	28,85 %
1995	882.000	594.394	32,61 %
1996	878.000	581.106	33,81 %
1997	898.000	742.521	17,31 %
1998	907.000	741.688	18,23 %
1999	892.000	758.474	14,5 %
2000	894.000	768.172	14,07 %
2001	914.000	779.041	14,77 %
2002	922.000	783.499	15,02 %
2003	896.000	774.727	13,53 %

Vir: SURS, Statistične informacije (ADS) 1996-2003, Statistične informacije (Aktivno prebivalstvo) 1997-2003 in Statistični letopis 1997.

Tako lahko ocenimo, da je leta 2003 v Sloveniji delalo v neformalni obliki približno 121.273 ljudi (postopek izračuna: 896.000 - 774.727= 121.273).

³⁹ Od 1. 1. 1999 se med delovno aktivno prebivalstvo štejejo tudi osebe, ki opravljajo javna dela (Statistične informacije, št. 255, 2003: 31).

Graf 4.4.: Delež dela na sivo in črno v Sloveniji, v obdobju 1993-2003



Iz grafa 4.4. je do leta 1996 razviden velik porast (33,81 %) dela na črno in sivo, leto kasneje pa že izrazit upad (17,31 %). V zadnjih letih (1997-2003) pa je zaslediti, da delež dela na sivo in črno pretežno pada.

Razlogov, ki so povzročili takšno nihanje dela na črno in sivo je veliko. Začetno rast dela na črno in sivo (do leta 1996), ki je posledica spremenjenega gospodarskega sistema Slovenije (pred letom 1990 je bil centralno-planski sistem, po letu 1990 pa tržni sistem), je mogoče razložiti s pomočjo spremenjenega slovenskega gospodarskega sistema. »V obdobju prehoda iz socialističnega planskega gospodarstva v tržno gospodarstvo so se v Sloveniji motivi za delo v sivi ekonomiji okrepili.« (Kukar, 1995: 17)

S tržnim gospodarstvom so se sicer odpravile pravne ovire za zasebno podjetništvo, medtem ko so materialne razmere za razvoj zasebnih aktivnosti ostale zelo skromne, obremenitev plač z davki in prispevki pa zelo visoka. Zaradi tega se je interes ljudi po prikrivanju dohodka od dela, podjetništva, kapitala ali lastnine povečal, saj so le na ta način lahko ustvarjali dodatne vire za financiranje novih dejavnosti (Kukar, 1995: 17).

V obdobju prehoda iz socialističnega v tržno gospodarstvo so postala tudi gospodinjstva pomemben proizvodni sektor. Proizvodne enote gospodinjstev omogočajo samozaposlitev in zaposlitev drugih članov gospodinjstva in tako prerastejo v proizvodno enoto s pravnim statusom. »Na začetku te poti je interes za prekrivanje proizvodne dejavnosti, dohodka in

zaposlenosti izredno močan, ko pa neka dejavnost doseže določen obseg proizvodnje, dobaviteljev in kupcev, ne more več poslovati prikrito« (Kukar, 1995: 20).

Na visok delež dela na sivo pa je ob spremembi slovenskega gospodarskega sistema, vplivala tudi naraščajoča stopnja brezposelnosti in pojav zgodnjega upokojevanja. Ker se je znižala vključenost delovno sposobnega prebivalstva v delo, so vedno bolj pomembne postajale paralelne dejavnosti (npr. delo v gospodinjstvu, sosedska pomoč, karitativno delo), ki sicer ne prinašajo denarnega dohodka, zmanjšajo pa stroške gospodinjstev in prispevajo k blaginji prebivalstva ter s tem k zmanjšanju socialnih napetosti (Kukar, 1995: 20). Tudi Svetlik (1988: 98) je opozoril na povezanost med brezposelnostjo in stopnjo neformalnega dela (sive ekonomije). Zaradi naraščajoče brezposelnosti ljudje pogosto prikrivajo svoje pridobitne dejavnosti, saj jih je strah da bodo izgubili socialne bonitete (npr. nadomestilo plače za čas brezposelnosti, otroških dodatkov, pokojnine).

Da bi rešili naraščanje dela na črno je prišel leta 2001 v veljavo Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC), ki skuša razmejiti opravljanje dejavnosti dela med legalnim in nelegalnim. Prav zaradi urejene zakonodaje na področju dela na črno, ki ga s pomočjo nadzornih organov preprečuje, je mogoče razložiti tudi upad neformalnega dela zlasti po letu 2001.

4.5.1. NEGATIVNE POSLEDICE DELA NA ČRNO

Kot sem že omenila, je delo na črno nelegalno, zato so z njim povezani tudi problemi, ki slabo vplivajo na celotno družbo, gospodarstvo in državo.

- Vzrok, »da ljudje delajo na črno je pogosto v tem, da se z njim skušajo izogniti visokim davkom« (Svetlik, 1988: 137). Ker delo na črno ni obdavčeno, je državni proračun prikrajšan za prispevke, s pomočjo katerih bi se lahko vlagalo tudi v nova delovna mesta.
- Državni proračun bremenijo prijavljeni brezposelni, ki so upravičeni do nadomestila in pomoči za primer brezposelnosti, hkrati pa delajo tudi na črno. Njihovo zanimanje za redne zaposlitve je manjše, saj prejemajo tako nadomestilo kot tudi zaslužek iz dela na črno. Zaposleni na črno se izognejo tudi plačevanju prispevkov za socialno

zavarovanje, zato je priliv prispevkov v državno `blagajno` manjše, s čimer se povečuje obremenitev drugih davkoplačevalcev.

- Zaposleni na črno so prikrajšani za socialno varnost, ki mu jo sicer daje legalna zaposlitev. V primeru, da delavec poleg legalne zaposlitve dela tudi na črno, se vsekakor povečuje tudi možnost nesreč, saj se lahko zaradi preutrujenosti zmanjša njihova zbranost, kar slabo vpliva tudi na delavčevo zdravje in njegovo učinkovitost dela.

4.5.2. POZITIVNE POSLEDICE DELA NA ČRNO

Poleg številnih negativnih posledic pa ima delo in zaposlovanje na črno v posameznih krajših obdobjih tudi nekatere pozitivne učinke.

- Zaposleni v legalnem delu včasih ne najdejo sreče, zadovoljstva in samopotrditve zato vse to iščejo v neformalnem delu, ki jih lahko osebnostno izpolnjuje.
- Nekateri v formalnih oblikah zaposlitve ne zaslužijo dovolj, zato jim delo na črno omogoča standard, ki si ga sicer nebi mogli privoščiti (olajša socialne napetosti);
- Metka Babusek-Medic (1999: 215) meni, da: »nizke cene dela na črno znižujejo splošno raven cen, kar predstavlja konkurenco obstoječim podjetjem«. Podjetja lahko na ta način prisili k večji učinkovitosti, kakovosti, inovativnosti in ekonomičnosti poslovanja.

4.5.3. UKREPI ZA PREPREČEVANJE DELA NA ČRNO

Delavce, ki delajo na črno, bi morala **država** zavarovati s tem, da bi jih spodbujala k registriranju njihove dejavnosti, s čimer bi si ti delavci zagotovili socialno varnost, do katere so kot državljani Slovenije tudi upravičeni. Ker je eden izmed osnovnih motivov za prekrivanje dejavnosti visoka obdavčitev rednega dela, bi bilo treba znižati davčne in prispevne stopnje na plače na raven, ki je primerljiva z drugimi evropskimi državami (Kukar, 1995: 24). To bi vplivalo na ponovno vzpostavitev `davčne morale` in s tem na zmanjšanje interesa za delo na črno. Država bi lahko delo na črno zmanjševala z oblikovanjem bolj kakovostnih programov, ki bi preprečevali visoko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo varnosti. Poleg tega pa bi lahko delo na črno preprečila z

zagotavljanjem podjetjem dovolj enostavnega poslovanja in ugodnimi krediti vsaj v začetnem obdobju poslovanja.

Tudi **podjetja** bi lahko z ustreznim nagrajevanjem delavcev za opravljeno delo, s spodbujanjem delavčeve ustvarjalnosti in z boljšim delovnim časom marsikateremu delavcu preprečila delo na črno. Vsekakor pa se bi morali v reševanje tega problema vključiti nadzorni organi, ki bi kršitelje tudi primerno sankcionirali.

5. ZAKLJUČEK

Globalni tržni boji silijo podjetja k vse večjemu `egoizmu`. Lastniki in uprave podjetij so zato, da bi branili tržni položaj podjetja, pripravljeni minimalizirati stroške dela na raven, ki bi jim omogočala dosegati najvišje dobičke. Nestandardne oblike dela in zaposlitve so rezultat tržnega gospodarskega sistema in podjetjem omogočajo prilagajanje hitrim tržnim spremembam z nižjimi stroški dela. Posledice nižanja stroškov dela so vidne tudi na področju socialne varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah zaposlitve in dela. Podjetja se prilagajajo spremembam na svetovnem trgu zelo hitro, medtem ko je zakonodaja socialnih zavarovanj še vedno zelo toga in se spreminja zelo počasi. Ker se podjetja in zakonodaja socialnih zavarovanj ne prilagajata usklajeno tržnim spremembam in spremembam na trgu dela, prihaja v njunem delovanju do neskladij. Posledice njune neusklajenosti pa občutijo tudi zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve.

V diplomski nalogi sem skušala prikazati nekaj prednosti in slabosti, ki jih imajo nestandardne oblike dela in zaposlitve v življenju posameznika. S pomočjo statistične obdelave podatkov o varnosti iz dela in oblikah dela sem prišla do spoznanja, da imajo zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki, manjšo varnost iz dela. Delodajalci varčujejo na račun varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev, saj le-teh delodajalci dolgoročno ne potrebujejo in jim ni potrebno pridobiti njihove lojalnosti s katero bi si zagotovili večjo učinkovitost dela. Večjih delovnih, socialnih in denarnih ugodnosti so deležni le delavci, zaposleni v standardni obliki zaposlitve, ki delodajalcem pomenijo dolgoročno delovno silo, s pomočjo katere si zagotavljajo večjo konkurenčnost na svetovnem trgu.

Nestandardne oblike dela in zaposlitve nudijo posamezniku na eni strani veliko delovnih priložnosti, na drugi pa tudi veliko omejitev. Lahko bi rekli, da na eni strani nastajajo skupine zaposlenih, za katere proces fleksibilizacije pomeni povečevanje števila kakovostnih možnosti izbire, na drugi strani pa so skupine, ki so obsojene na sprejemanje omejenih možnosti na temelju reka: `vzemi ali pusti`. Hipotezo, da imajo nestandardne oblike dela in zaposlitve za posameznika več slabih kot dobrih strani, lahko le delno potrdim.

S pojavom nestandardnih oblik dela in zaposlitev je povezan tudi pojav neprostovoljne zaposlenosti. Posamezniki, ki želijo delati v standardni obliki zaposlitve, vendar je ne najdejo, so se prisiljeni zaposliti, oziroma delati v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve. Nestandardne oblike zaposlitve in dela posameznikom, zaradi časovne omejenosti in prostorske razpršenosti, ne omogočajo organiziranja in zastopanja njihovih interesov kot bi jim to omogočala zaposlitev v standardni obliki. Zaradi tega so zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev izpostavljeni večjemu tveganju, nižjemu dohodku, slabši varnosti in položaju, saj je njihova pogajalska moč manjša. Po drugi strani pa zaposlenim v standardni obliki zaposlitve že sama organizacija dela v točno določenem času in prostoru omogoča dobro organiziranje in zastopanje njihovih interesov.

Opozoriti velja še na tiste lastnosti nestandardnih oblik dela in zaposlitev, ki onemogočajo popolno sprejetje hipoteze. Ekonomsko in socialno preskrbljenim posameznikom, ki jim delo ne predstavlja glavne prioritete v življenju, omogočajo nestandardne oblike dela in zaposlitve nov `nabor` zaposlitvenih in delovnih možnosti. Te jim omogočajo lažje časovno in organizacijsko usklajevanje dela in prostega časa ter s tem prispevajo k večji kakovosti posameznikovega življenja. Nekatere nestandardne oblike zaposlitve in dela (delo s krajšim delovnim časom, delo na domu) imajo pozitivno vlogo v primeru zaposlovanja delavcev z omejenimi delovnimi zmožnostmi, saj omogočajo delovno razbremenitev delavcev in finančno razbremenitev državne `blagajne`. Poleg tega pa nestandardne oblike dela in zaposlitve omogočajo redistribucijo dela med čimveč iskalcev zaposlitve, kar predstavlja tudi delno rešitev problema brezposelnosti.

Pri pregledovanju slovenske zakonodaje socialnih zavarovanj, sem ugotovila, da je pravno-socialni položaj zaposlenih v nestandardnih oblikah zaposlitve in dela slabše urejen kot pri zaposlenih v standardni obliki zaposlitve.

Zaposleni s krajšim delovnim časom uveljavljajo vse pravice, ki jih določajo ZZZPB, ZZVZZ in ZSDP sorazmerno z njihovim delovnim časom in njihovim povprečjem mesečnih plač. Svojih pravic ne morejo uveljavljati v tolikšni meri kot zaposleni v standardni obliki zaposlitve. Slednjim slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj nudi polno varstvo in manjšo stopnjo tveganja (kar jim omogoča polni delovni čas in zaposlitev za nedoločen čas), saj so zakoni pisani na podlagi te oblike zaposlitve. ZPIZ-1 je edini zakon, ki pravice zaposlenih s krajšim delovnim časom ureja v njihovo korist. Dajatve

(starostna in invalidska pokojnina), do katerih so delavci s krajšim delovnim časom upravičeni, so preračunane v vrednost, kot če bi delali za polni delovni čas. Ta določba pa je tudi edina, ki omogoča izenačevanje socialne varnosti zaposlenih s krajšim delovnim časom, z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve.

Zaposleni za določen čas uživajo v okviru ZPIZ-1, ZZVZZ, ZZZPB in ZSDP polno varstvo v primeru, da seštevek obdobj, ko so bili vključeni v obvezno zavarovanje, doseže zakonsko določeno zavarovalno dobo. Problem, kateremu so izpostavljeni zaposleni za določen čas je, da nenehno prehajajo iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti, kar je za njih problematično predvsem v primeru, da delavci zakonsko določenih normativov zavarovalne dobe ne dosežejo.

Dijaki in študenti delajo preko napotnice pooblaščne organizacije in nimajo sklenjenega delovnega razmerja kot ga imajo zaposleni v standardni obliki zaposlitve. To je tudi razlog, da niso upravičeni do polnega obsega pravic, ki izhajajo iz socialnih zavarovanj, predvsem iz področja zavarovanja za primer brezposelnosti in starševskega varstva. ZPIZ-1 in ZZVZZ navajata delo dijakov in študentov kot poseben primer zavarovanja samo v primeru invalidnosti, smrti, telesne okvare ter bolezni in poškodbe pri delu.

Menim, da je rešitev problema varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela in zaposlitev predvsem v boljši zakonski obravnavi socialnih zavarovanj te skupine delavcev. S posebnimi zakonskimi določbami, ki bi socialna zavarovanja posameznih nestandardnih oblik zaposlitev ločeno obravnavale, bi se lahko izognili dvoumnosti, ki jo po mojem mnenju, slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj vsekakor ima. Uveljavljanje dela na črno je tako lahko tudi posledica slabih socialnih zavarovanj zaposlenih v nestandardnih oblikah zaposlitve, saj se mnogi ljudje prav zaradi brezposelnosti, nizkih dohodkov in neurejenih delovno-socialnih pogojev zatečejo k delu na črno.

Zadovoljni delavci, ki se počutijo na delovnem mestu varno, so vir učinkovite delovne sile, ki omogoča podjetjem uspešno poslovanje. Podjetja, ki svojo konkurenčnost na svetovnem trgu ohranjajo na temelju bolj kakovostnih proizvodov in storitev in ne na račun zmanjševanja stroškov varnosti dela, stremijo k bolj dolgoročni viziji poslovanja. Le takšno poslovanje jim bo v prihodnosti omogočalo ohranjanje trajne konkurenčnosti na svetovnem trgu. Razlogi, ki problem varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela

poglabljajo, so posledica neoliberalnih idej. Te spodbujajo `egoistično` ravnanje delodajalcev z idejo, da je `kapital sveta vladar` in z idejno logiko, da so socialni problemi zaposlenih in ljudi nasploh problem le posameznika in ne odgovornost celotne družbe. Menim, da slovenska družba še ni tako globoko padla v sistem, ki ga ZDA vsiljuje celemu svetu, vendar se tudi v Sloveniji vztrajno širi. Da ne bi `kapital` zasenčil položaja zaposlenih in njihovih socialnih pravic, menim, da bi morala država `delo`, ki je navsezadnje nepogrešljivo sredstvo za doseganje družbene blaginje, bolj varovati in zaščititi.

6. LITERATURA

1. Babusek-Medic, Metka (1999): »Siva ekonomija v slovenskem gospodarstvu in predlog njenega reševanja«. Naše gospodarstvo, 45, št. 3-4, str. 210-215.
2. Bastič, Hejdeja (2002): »Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno: osebno dopolnilno delo«. Davčni bilten, št. 4-5, str. 6-7.
3. Blanpain, Roger (1999): »The world of Work and industrial relatins in developed market economies of XXIst century. The age of the creative portfolio worker«. V: Blanpain Roger (ur.): Non – Standard Work and Industrial Relations. Kluwer Law International, Hague, str. 3-57.
4. Bourdieu, Pierre, Wacquant, Loïc (2003): »Neoliberalni novorek: zabeležke o novi planetarni vulgati«. Družboslovne razprave, XIX, št. 43, str. 57-63.
5. Bubnov–Škoberne, Anjuta (1997): Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne. ČZ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.
6. Bubnov–Škoberne, Anjuta (1998): Pravno – organizacijski vidiki zdravstvenega varstva. V: Polajnar-Pavčnik Dragica in Wedam-Lukić Dragica (ur.): Pravo in medicina. Cankarjeva Založba, Ljubljana.
7. Cvetko, Aleksej (2000): Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Bonex Založba, Ljubljana.
8. Dobrin, Tanja (1992): »Pravno varstvo atipičnih oblik dela«. Podjetje in delo, XVIII, št. 8, str. 906-926.
9. Edvards, Christine, Robinson, Olive (1999): »Labour market flexibility and competitive advantage: The case of part-time work in the primary sector«. V: Blanpain Roger (ur.): Non – Standard Work and Industrial Relations. Kluwer Law International, Hague, str. 151–163.
10. Felstead, Alan, Jewson, Nick (1999): Global trends in Flexible Labour. Macmillan Press, London.
11. Gorz, André (1999): Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society. Polity Press, Cambrige.
12. Holt, Helle, Thaulow, Ivan (1996): »Formal and Informal Flexibility in the workplace«. V: Lewis Susan, Lewis Jeremy (ur.): The Work-Familiy Challenge: Rethinkong Employment. Sage Publications, London, str. 79–93.

13. Ignjatović, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
14. Ignjatović, Miroljub, Kramberger, Anton (2000): Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13. – 15. november. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, str. 446-459.
15. Kalčič, Miran (1996): Socialna varnost: Zbirka predpisov z uvodnimi pojasnili. Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu, Ljubljana.
16. Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
17. Kramberger, Taja (2003): »Od Joining the Club h grotesknosti slovenske adaptacije na neoliberalizem«. Družboslovne razprave, XIX, št. 43, str. 77-91.
18. Kresal-Šoltes, Katarina (2002): »Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom«. Delavci in delodajalci, II, št. 2, str. 199-214.
19. Kukar, Stanka (1995): »Siva ekonomija v Sloveniji. Razlogi za njen razvoj in ocene njenega obsega«. Ib Revija, št.1/2/3/, str. 16-24.
20. Možina, Stane (1998): »Strateški pomen kadrovskih virov«. V: Možina, Stane (ur.): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 1-29.
21. Rajšter-Vranović, Brigita (2002): »Pogodba o delu – pred in po 1. januarju 2003«. Pravna Praksa, št. 43, str. 12-13.
22. Sicherl, Pavle (2003): Fleksibilnost dela: Primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
23. Stanojević, Miroslav (1998): »Delovni odnosi, sindikati in participacija zaposlenih«. V: Možina, Stane (ur.): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 389-409.
24. Stanojević, Miroslav (2000): »Slovenian Trade Unions – The Birth of Labour Organizations in Post-Communism«. Družboslovne razprave, XVI, št. 32-33, str. 87-100.
25. Svetic, Aleša (1998): »Socialna varnost, zdravstveno varstvo ter varnost pri delu«. V: Možina Stane (ur.): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 355-389.
26. Svetlik, Ivan, Kos, Drago, Boh, Katja, Zrimšek, Zdravko (1988): Neformalno delo. Delavska enotnost, Ljubljana.

27. Svetlik, Ivan (1994): »Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji«. V: Svetlik Ivan in Pirher Sonja (ur.): Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 123-138.
28. Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
29. Šetinc-Tekavc, Martina (2003): »Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec?«. Pravna praksa, 22, št. 18, str. 12-15.
30. Omerzu, Branko, Starc, Marjan (2001): »Negativni vplivi sive ekonomije na varnost ljudi, premoženja in okolja«. V: Pagon Milan (ur.): Dnevi varstvoslovja, 1. del. Visoka policijsko-varnostna šola, Ljubljana, 209-221.
31. Verša, Dorotea (1994): »Zaposlitve s krajšim delovnim časom«. V: Svetlik Ivan in Pirher Sonja (ur.): Zaposlovanje: približevanje Evropi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 139-148.
32. Walker, Robert, Goodwin, Denise, Cornwell, Emma (1999): »Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility«. V: Pieters Danny (ur.): Changing Work Patterns and Social Security. Kluwer Law, London, str. 5-41.
33. Watson, Tony J. (1995): Sociology, Work and Industry. Routledge, New York.
34. Žaucer, Irena (1999): »Illegalna ekonomija: prva ocena ilegalnih dejavnosti za Slovenijo«. Elektronsko poslovanje in statistika. Statistični dnevi, Radenci, 22. – 24. november 1999. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, str. 307-319.

Viri z medmrežja:

35. <http://www.bls.gov/opub/mrl/1998/05/art.pdf>, 13. 12. 2003 Ferber, Marianne, Waldfogel, Jane (1998): »The long-term consequences of nontraditional employment«. Montly Labour Review
36. <http://www.ksg.harvard.edu/inequality/privatepapers/Reskin.pdf>, 11. 12. 2003. Kalleberg L., Arne, Hudson, B., Reskin, Barbara (2000): Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.
37. <http://aspe.hhs.gov/hsp/temp-workers01/nonstandard-employment.pdf>, 1. 12. 2003. Lane, Julia, Mikelson, Kelly, Sharkey, Patrick, Wissoker, Douglas (2001): Low-Income and Low-Skilled Workers' involvement in Nonstandard Employment. U.s. Department of Helth and human Servises, Washington, DC.

38. <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september03-koncna.pdf>, 12. 2. 2004. Pajnkihar, Tatjana (2003): Fleksibilnost trga delovne sile v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov. Sicenter
39. <http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Analize/2002/Skp%20potrebe%202002.doc>, 12. 02. 2004. Verša, Dorotea (2003): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002.
40. <http://www.sigov.si/durs/index.php?lg=sl&f=11,02,01.html>, 24.02 2004. Prispevki za socialno varnost/Obračun in plačilo prispevkov za dijake in študente pri opravljanju dela prek pooblaščenih študentskih servisov/Splošno.

Pravni viri:

41. Ustava Republike Slovenije: Uradni list RS, št. 33/91, 42/97/, 66/2000.
42. Zakon o delovnih razmerjih: Uradni list RS, št. 42/2002.
43. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju: Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 110/2002, 26/2003.
44. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno: Uradni list RS, št. 36/2000.
45. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih: Uradni list RS, št. 97/2001, 76/2003.
46. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti: Uradni list RS, št. 5/1991, 17/1991, 12/1992, 71/1993, 2/1994, 38/1994, 69/1998, 97/2001, 42/2002, 67/2002.
47. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju: Uradni list RS, št. 9/1992, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 6/1999, 99/2001, 42/2002, 60/2002, 126/2003.

Drugi viri:

48. Statistične informacije (ADS/1997), št. 211/1998. Statistični urad RS, Ljubljana.
49. Statistične informacije (ADS/1998), št. 219/1999, Statistični urad RS, Ljubljana.
50. Statistične informacije (ADS/1999), št. 146/1999, Statistični urad RS, Ljubljana.
51. Statistične informacije (ADS/2000), št. 202/2001, Statistični urad RS, Ljubljana.
52. Statistične informacije (ADS/2001), št. 178/2002, Statistični urad RS, Ljubljana.
53. Statistične informacije (ADS/2002), št. 125/2003, Statistični urad RS, Ljubljana.
54. Statistične informacije (ADS/2/2003), št. 255/2004, Statistični urad RS, Ljubljana.

55. Statistične informacije (Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile/1999), št. 337/1999, Statistični urad RS, Ljubljana.
56. Statistične informacije (Plače in pokojnine/2003), št. 74/2004, Statistični urad RS, Ljubljana.
57. Statistične informacije, št. 53/2000, Statistični urad RS, Ljubljana.
58. Statistične informacije, št. 69/2004, Statistični urad RS, Ljubljana.
59. (1997) Statistični letopis 1997. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
60. (2001) Slovensko javno mnenje 2001/1: Stališča Slovencev o pridruževanju Evropski uniji in Mednarodna raziskava o delovnih aktivnostih. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

7. PRILOGA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OBLIKE *VARNOST	543	53,9%	465	46,1%	1008	100,0%

OBLIKE * VARNOST Crosstabulation

			VARNOST			Total
			NEZADO VOLJEN	SREDNJE	ZADOVOLJEN	
OBLIKE	STANDARDNA OBLIKA	Count	27	56	276	359
		% within	7,5%	15,6%	76,9%	100,0%
		% within	36,0%	57,1%	74,6%	66,1%
		% of Total	5,0%	10,3%	50,8%	66,1%
	NESTANDARDNA OBLIKA	Count	48	42	94	184
		% within	26,1%	22,8%	51,1%	100,0%
		% within	64,0%	42,9%	25,4%	33,9%
		% of Total	8,8%	7,7%	17,3%	33,9%
	Total	Count	75	98	370	543
		% within	13,8%	18,0%	68,1%	100,0%
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	13,8%	18,0%	68,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,757 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	44,085	2	,000
Linear-by-Linear Association	45,566	1	,000
N of Valid Cases	543		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,41.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	,290	,000
Nominal	Cramer's V	,290	,000
	Contingency Coefficient	,279	,000
N of Valid Cases		543	

- Not assuming the null hypothesis.
- Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

SPSS Syntax

```
RECODE
  V25 (3=1) (1,2,4,5,6,7,8,10=2) (ELSE=SYSMIS) INTO OBLIKE.
EXECUTE.
```

```
FORMATS OBLIKE (F1).
VALUE LABELS OBLIKE
  1"STANDARDNA OBLIKA"
  2"NESTANDARDNA OBLIKA".
VARIABLE LEVEL OBLIKE (NOMINAL).
```

```
RECODE
  V29B (1,2=1) (3=2) (4,5=3) (ELSE=SYSMIS) INTO VARNOST.
EXECUTE.
```

```
FORMATS VARNOST (F1).
VALUE LABELS VARNOST
  1"NEZADOVOLJEN"
  2"SREDNJE"
  3"ZADOVOLJEN".
VARIABLE LEVEL VARNOST (NOMINAL).
```

```
CROSSTABS
  /TABLES=OBLIKE BY VARNOST
  /FORMATS=AVALUE TABLES
  /STATISTIC=CHISQ CC PHI
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL.
```