

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Stanonik

**Socialna varnost delavcev v nestandardnih oblikah dela in
zaposlitve**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Stanonik

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Socialna varnost delavcev v nestandardnih oblikah dela in
zaposlitve**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Socialna varnost delavcev v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve

Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom lahko opredelimo kot standardno obliko zaposlitve. Z gospodarskim razvojem in prehodom na tržno gospodarstvo so se pričele razvijati nestandardne oblike dela in zaposlitve, saj delodajalcem omogočajo lažje prilagajanje spremembam na trgu. Fleksibilizacija trga delovne sile ne prinaša samo pozitivnih strani, temveč lahko tudi negativno vpliva na delavce s poslabšanjem delovnoppravnega in socialnoppravnega položaja z manjšo varnostjo in trajnostjo zaposlitve. Koncept prožne varnosti (flexicurity) združuje tako fleksibilnost kot tudi varnost in upošteva interese delavcev skupaj z interesi delodajalcev. Kadar nestandardne oblike dela in zaposlitve prinašajo predvsem negativne posledice, lahko govorimo o prekarizaciji, ki lahko vodi tudi do pojava revnih zaposlenih. Zaradi tega je pomembno, da obstajajo sistemi, ki posameznikom ob nastanku določenih dogodkov zagotavljajo dohodek in določeno stopnjo varnosti. Pravica do socialne varnosti je določena v Ustavi Republike Slovenije, izvršuje pa se v obliki socialnih zavarovanj, ki predstavljajo temelj našega sistema socialne varnosti. V diplomskem delu so z vidika socialne varnosti poleg zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom predstavljene naslednje nestandardne oblike dela in zaposlitve: zaposlitev na podlagi pogodbe za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, delo po avtorski pogodbi, samozaposlitev ter začasno in občasno delo dijakov in študentov.

Ključne besede: nestandardne oblike dela, fleksibilizacija, prekarnost, socialna varnost, socialna zavarovanja.

Social security of workers in non-standard forms of work and employment

Full-time permanent employment might be considered as a standard form of employment. Historically, economic development and transition to market economies affected non-standard forms of work or employment, and they started their evolution due to employers' easier adoption to changes on the market. Flexibility of labour market does not always bring positive effects on the issue, but it can also have a negative impact on workers by deterioration in the labour and social situation manifested as less job safety and sustainability. The concept of flexicurity unites as well flexibility as safety and takes into consideration the interests of the employees and employers at the same time. In case of negative consequences of the non-standard forms of work and employment we talk about precarious work that can lead to the phenomenon of labour's poverty. Because of this, it is important that there are systems which provide every individual certain income and a certain degree of safety when, for example, unpleasant events take place. The right to social safety is defined by The Constitution of the Republic of Slovenia, and is implemented in the form of social insurance that represents the base for the system of our social security. In terms of social security, this master thesis presents besides permanent employment also following forms of non-standard forms of work and employment: employment on base of the fixed term contract, part time work, authorial contract work, self-employment, and occasional or temporary work of students.

Key words: non-standard forms of employment, flexibility, precarious employment, social security, social insurance.

KAZALO

1	UVOD	6
2	STANDARDNA IN NESTANDARDNE OBLIKE DELA IN ZAPOSLOTITVE ...	8
2.1	OPREDELITEV	8
2.2	RAZVOJ NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE	9
2.3	PREDNOSTI IN SLABOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE.....	11
2.4	FLEKSIBILIZACIJA IN PROŽNA VARNOST.....	12
2.4.1	Prekarnost	15
3	SOCIALNA VARNOST IN SOCIALNA ZAVAROVANJA	19
3.1	OPREDELITEV SOCIALNE VARNOSTI.....	19
3.1.1	Mednarodna ureditev socialne varnosti	20
3.2	SOCIALNA ZAVAROVANJA	22
3.2.1	Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	23
3.2.2	Zavarovanje za primer brezposelnosti	25
3.2.3	Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	27
3.2.4	Zavarovanje za starševsko varstvo	28
4	PRIMERJAVA STANDARDNE IN NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE Z VIDIKA SOCIALNE VARNOSTI.....	30
4.1	POGODBA O ZAPOSLOTITVI ZA NEDOLOČEN ČAS	30
4.1.1	Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	31
4.1.2	Zavarovanje za primer brezposelnosti	32
4.1.3	Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	32
4.1.4	Zavarovanje za starševsko varstvo	33
4.2	POGODBA O ZAPOSLOTITVI ZA DOLOČEN ČAS	33
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	Zavarovanje za starševsko varstvo	40
4.3	ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM OD POLNEGA	41
4.3.1	Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	44
4.3.2	Zavarovanje za primer brezposelnosti	45

4. 3. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	46
4. 3. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo	47
4. 4 DELO PO AVTORSKI POGODBI	48
4. 4. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	50
4. 4. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti	51
4. 4. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	51
4. 4. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo	51
4. 5 SAMOZAPOSLITEV	51
4. 5. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	53
4. 5. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti	54
4. 5. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	54
4. 5. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo	55
4. 6 ZAČASNO IN OBČASNO DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV.....	55
4. 6. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	57
4. 6. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti	58
4. 6. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje.....	58
4. 6. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo	58
5 ZAKLJUČEK	59
6 LITERATURA	64

1 UVOD

Trg dela je živ in kompleksen mehanizem, na katerem se položaj nenehno spreminja. Oblikujejo ga predvsem delavci in delodajalci, država pa ga regulira z zakonodajo, reformami in ukrepi.

Po osamosvojitvi in po prehodu v tržno gospodarstvo so se tudi v Sloveniji poleg standardne oblike dela, ki je dolgo veljala za samoumevno in doživljenjsko, začele pojavljati nestandardne oblike dela in zaposlitve. Te so nastale kot posledica spreminjajočega se trga in so vodile k bolj prožnemu trgu dela. Delodajalcem so omogočale lažje prilagajanje novim razmeram, z vidika delavcev pa so pomenile manjšo varnost in trajnost zaposlitve.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti značilnosti in pravice delavcev v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve v primerjavi z delavci v standardni obliki zaposlitve, predvsem z vidika socialne varnosti. Poizkušala bom ugotoviti, na katerih področjih se na podlagi sprememb delovnopravne in socialne zakonodaje pravice zaposlenih v nestandardnih oblikah približujejo pravicam zaposlenih v standardni obliki ter na katerih področjih tega še ni.

V diplomski nalogi želim preveriti naslednje hipoteze:

- položaj delavcev v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve je v zakonodaji slabše urejen kot položaj zaposlenih v standardni obliki zaposlitve,
- delavci v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve imajo manjšo socialno varnost v primerjavi z zaposlenimi v standardni obliki zaposlitve,
- socialne pravice delavcev v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve so manjše od pravic delavcev v standardni obliki zaposlitve, se jim pa na določenih področjih, na podlagi sprememb zakonodaje, približujejo.

V drugem poglavju diplomske naloge se bom najprej osredotočila na opredelitev pojmov standardna in nestandardne oblike dela in zaposlitve. Kot standardno obliko zaposlitve lahko opredelimo zaposlitev na podlagi pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kot nestandardne oblike dela pa vse oblike, ki odstopajo od nje. V

nadaljevanju bom predstavila razvoj nestandardnih oblik dela in zaposlitve ter na kratko tudi prednosti in slabosti z vidika delavca, delodajalca in države. Z nestandardnimi oblikami dela in zaposlitve je tesno povezana fleksibilizacija trga delovne sile, ki lahko tudi negativno vpliva na delavce s poslabšanjem delovnopravnega in socialnopravnega položaja. Koncept prožne varnosti (flexicurity) združuje tako fleksibilnost kot tudi varnost in upošteva interese delavcev skupaj z interesi delodajalcev. Ena izmed negativnih posledic fleksibilizacije je prekarizacija, o kateri lahko govorimo, kadar nestandardne oblike zaposlitve prinašajo predvsem negativne posledice, ki lahko vodijo tudi do pojava revnih zaposlenih.

V tretjem poglavju diplomske naloge bom opredelila pojem socialne varnosti, ki se v Sloveniji izvršuje v obliki socialnih zavarovanj, ter podrobneje predstavila zavarovanja: pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za starševsko varstvo. Ta zavarovanja predstavljajo temelj našega sistema socialne varnosti.

V četrtem delu bom podrobneje predstavila standardno zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ter sledeče nestandardne oblike dela in zaposlitve: zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, delo po avtorski pogodbi, samozaposlitev ter delo dijakov in študentov. Na podlagi analize socialnih zavarovanj za posamezno obliko dela in zaposlitve bom poizkušala najti podrobnosti in razlike ter ugotoviti, na katerih področjih se nestandardne oblike približujejo standardni z vidika socialne varnosti.

Zadnji del diplomske naloge bo namenjen sklepnim razmišljanjem.

Diplomska naloga je teoretična, zato bom temeljne pojme nestandardnih in standardne oblike dela in zaposlitve opredelila z analizo in interpretacijo primarnih in sekundarnih virov (zakonov, člankov in internetnih virov).

2 STANDARDNA IN NESTANDARDNE OBLIKE DELA IN ZAPOSLOTITVE

2.1 OPREDELITEV

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1, Ur. l. RS 21/13) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Uporablja se za delovna razmerja med delavci in delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji (prvi odstavek 3. člena ZDR-1), za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, ki so sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije (drugi odstavek 3. člena ZDR-1) ter za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o delu po tujem pravu (tretji odstavek 3. člena ZDR-1).

Po ZDR-1, ki je sistemski zakon na področju delovnega prava, je »delovno razmerje tisto razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca« (prvi odstavek 4. člena ZDR-1). Delovno razmerje je pravno razmerje med dvema strankama, od katerih je ena stranka (delavec) vedno fizična oseba (Bohinc 2000, 211). ZDR-1 izhaja iz načela, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba o zaposlitvi za določen čas pa izjema (Kresal v Bečan in drugi 2008, 231). Tako lahko delovno razmerje, ki je sklenjeno za nedoločen čas s polnim delovnim časom, opredelimo kot standardno obliko zaposlitve.

Nestandardne oblike zaposlitve in dela najlažje definiramo kot tiste oblike, ki odstopajo od standardne zaposlitve (Svetlik 1994, 124).

To so tiste oblike zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od tako imenovane tipične pogodbe o zaposlitvi, ki je opredeljena kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom in

nadzorom, ter v prostorih oziroma deloviščih delodajalca (Kresal v Bečan in drugi 2008, 231).

Po pojmovanju Mednarodne organizacije dela (v nadaljnjem besedilu: MOD) se te oblike zaposlitve nanašajo na delovna razmerja, ki ne spadajo v področje standardnih delovnih razmerij, vključno z začasno pogodbo ali pogodbo za določen čas, delom preko agencije za zaposlovanje, samozaposlitvijo, kot tudi z delom s krajšim delovnim časom (MOD 2016).

ZDR-1 kot posebnosti pogodb o zaposlitvi opredeljuje pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijsko delo), pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ter pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci. Poleg navedenih nestandardnih oblik zaposlitve se v praksi pojavljajo še druge oblike, ki pa niso neposredno zapisane v delovnopravni zakonodaji. To so samozaposleni ali navidezni oziroma fiktivni samozaposleni ter drugo delo, ki se opravlja po pogodbah civilnega prava: osebno dopolnilno delo, delo po avtorski pogodbi, delo po podjemni pogodbi (pogodbi o delu), začasno in občasno delo študentov in dijakov ter začasno in občasno delo upokojencev.

2.2 RAZVOJ NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE

Druga svetovna vojna je povzročila veliko sprememb na različnih ravneh družbe in prav tako tudi na področju dela in zaposlovanja. Sistem splošne blaginje, ki je prevladoval od konca 2. svetovne vojne pa vse do sedemdesetih let 20. stoletja, je temeljil na visoki gospodarski rasti ter visoki stopnji zaposlenosti, ki je delavcem zagotavljala visoko stopnjo socialne 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« (Svetlik 1994, 124), in sicer pod pritiski delodajalcev. Do sredine 20. stoletja je tako bila standardna oblika

zaposlitve prevladujoča oblika zaposlovanja v večini industrializiranih držav. Na vse večji razmah nestandardnih oblik zaposlitve je bistveno vplivala selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor, kjer ima sproti prilagajanje tržnim razmeram še večji pomen (Svetlik 1994, 124). Slovenijo je centralnoplanski gospodarski sistem pred osamosvojitvijo z rigidnim trgom dela oviral na poti k preoblikovanju v tržno gospodarstvo in k uvajanju nestandardnih oblik dela in zaposlitve (Drobnič 2009, 46).

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se po osamosvojitvi precej spremenile. Iz relativno polne zaposlenosti in visoke socialne varnosti, ki jo je zagotavljal prejšnji sistem, je Slovenija v relativno kratkem času prešla v sistem tržnega gospodarstva, v katerem pa se je vse bolj prilagajala ritmu, ki ga narekujeta kapital in trg. Pojavile so se velike spremembe na trgu dela, ki so bile posledica menjave trgov, ekonomskega prestrukturiranja podjetij, upada kmetijstva in industrije ter rasti storitvenega sektorja. Posledica vsega naštetega so bili rast brezposelnosti ter sprememba običajnih zaposlitvenih razmerij, v katerih je standardna oblika zaposlitve dolgo časa veljala za samoumevno. »Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so se relativizirale, postale so bolj zabrisane, tokovi na trgu delovne sile so se dinamizirali« (Ignjatović 2002, 11). Vse to se je v obdobju tranzicije, in kasneje s procesom globalizacije, kazalo v potrebi po fleksibilnejših oblikah zaposlovanja, ki so vodile k bolj prožnemu trgu dela. Delodajalcem je vse to omogočalo bolj racionalno delovanje, delavci pa so bili izpostavljeni novim in nepredvidljivim situacijam, povezanim z razmerami na trgu. Pomemben vpliv na nastanek nestandardnih oblik zaposlitve so imele tudi demografske spremembe, kot je bila povečana delovna aktivnost žensk, višja stopnja rodnosti in vedno nižja stopnja umrljivosti, posledično je stopnja delovno sposobne populacije naraščala hitreje kot število delovnih mest. Zaradi tega so nastajale nestandardne oblike zaposlitve, ki so vsaj delno omilile problem brezposelnosti. Na njihov razvoj so vplivale tudi tehnološke spremembe, saj z nastankom novih informacijskih tehnologij zaposleni niso več vezani na točno določen kraj opravljanja dela in jim omogočajo na primer tudi delo na domu.

Kot rečeno, je s spremembami v političnem in gospodarskem sistemu meja med "normalnimi" in "nenormalnimi" oblikami dela in proizvodnje postajala vse manj ostra (Svetlik 1994, 123). Naraščanje nestandardnih oblik zaposlovanja, ki so bile posledica prilagajanja trenutnim gospodarskim razmeram, je vodilo v večjo fleksibilnost trga

(Južnik Rotar 2007, 92). Država je tako z reformami trga dela dopuščala vse več različnih oblik dela in zaposlitve in je delovala v smeri njegove večje fleksibilnosti.

2.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE

Pojav porasta nestandardnih oblik zaposlitve in fleksibilizacije področja zaposlovanja delavci, delodajalci in država dojemajo in sprejemajo na različne načine.

V razmerju do delavcev se glede fleksibilizacije zaposlovanja omenjajo predvsem negativne strani takšnih oblik dela in zaposlovanja. Kot slabosti se tako največkrat omenjajo nižje plače zaposlenih, manjše možnosti za napredovanja ter profesionalni razvoj, manjša socialna varnost. Delavci si večinoma želijo standardne zaposlitve za nedoločen čas, ki jim zagotavlja visoko socialno varnost. Če je nestandardna oblika zaposlitve lastna izbira delavca, na primer zaradi več možnosti in priložnosti za zaslužek, usklajevanja družinskega življenja z delovnimi obveznostmi oziroma zaradi lažjega usklajevanja dela z drugimi življenjskimi aktivnostmi, potem je takšna oblika zaposlitve za delavca pozitivna. Če pa je za delavca nestandardna oblika zaposlitve edina alternativa in se vanjo vključi neprostoovoljno, ker nima druge izbire ali pa zaradi pomanjkanja možnosti sprejme tisto, ki je trenutno na razpolago, ne glede na obliko in pogoje dela, potem pa ima nestandardna oblika zaposlitve zanj gotovo negativne učinke, saj je tako izpostavljen številnim tveganjem. Negativna stran se ob tem dotika tudi »izgube dolgoročnega občutka varnosti, ki izhaja le iz trajnejših delovnih razmerij« (Ignjatović in Kramberger 2000, 1. pogl.). S porastom nestandardnih oblik zaposlitve se pojavlja zmanjševanje socialnih ugodnosti in s tem stroškov dela; s tem se del tveganj prenese z delodajalcev na delavce. S tega vidika so te oblike zaposlitve bolj privlačne za delodajalce kot za delavce.

Nestandardne oblike zaposlovanja delodajalcem omogočajo prilagajanje trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja, zaradi tega takšne oblike zaposlovanja za njih predstavljajo pozitivni vidik. Kot pravi Svetlik, »te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. S tem se delodajalci lažje prilagajajo tržnim

nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje» (Svetlik 1994, 125). Negativne strani nestandardnih oblik zaposlovanja z vidika delodajalcev pa se lahko kažejo v upadanju delavske solidarnosti, pripadnosti delodajalcu in doseganju skupnih ciljev ter zmanjšanju »socialnega kapitala v kolektivu, posledično tudi v širšem okolju« (Ignjatović in Kramberger 2000, 1. pogl.).

Pomen nestandardnih oblik zaposlovanja je za državo dvojen in nasprotujoč. Po eni strani pomeni možnost pospešitve zaposlovanja in s tem zmanjšanje brezposelnosti ter omogočanje večje konkurenčnosti delodajalcev, po drugi strani pa nestandardne oblike zaposlitve zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno, nizko socialno varnost zaposlenih in s tem številna tveganja za nastanek socialnih problemov (Svetlik 1994, 125).

2.4 FLEKSIBILIZACIJA IN PROŽNA VARNOST

»Fleksibilizacija trga dela se največkrat pojmuje kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela« (Ignjatović in Kramberger 2000, 1. pogl.).

Fleksibilnost trga dela je zelo širok in obsežen pojem, v osnovi pa fleksibilnost predstavlja zmožnost posameznikov, podjetij in trgov, da se v najkrajšem možnem roku prilagajajo različnim dejavnikom, ki vplivajo na razmere na trgu dela. »Na splošno lahko rečemo, da fleksibilnost trga dela kaže hitrost prilagajanja trga dela na spremenjene makroekonomske razmere« (Lušina in Brezigar Masten 2011, 18).

Kanjuro Mrčela in Ignjatović (v Svetlik 2004, 230) povečevanje prožnosti dela in zaposlovanja definirata kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti.

Kajzer (2005, 11) pa fleksibilnost trga dela opredeljuje kot sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam, kot je prilagajanje trga dela bodisi spremembam povprašavanja in ponudbe bodisi ravni plač.

Gospodarski razvoj povečuje potrebe po bolj fleksibilnem delu in delovnih mestih, fleksibilnost trga dela pa omogoča hitrejšo prilagajanje gospodarstva spremembam. To vpliva tudi na spremenjen pomen dela in zaposlitve, saj sta delo in zaposlitev še pred nekaj desetletji omogočala dostojno preživetje in pomenila določeno stopnjo varnosti, v današnjem času pa se strukturna tveganja s fleksibilizacijo trga prenašajo z države na posameznika.

Na trend poudarjanja večje fleksibilnosti trga delovne sile lahko gledamo kot na naraščanje neprostoVOLjne zaposlenosti v nestandardnih oblikah zaposlitve.

Z družbenega vidika racionalni ukrepi fleksibilizacije (zaposlitev za določen čas, delo s krajšim delovnim časom), ki v obdobju krize razvitih gospodarstev in spreminjanja demografske strukture prebivalstva omogočajo stik z družbeno priznanim delom večjemu številu iskalcev zaposlitve, pomenijo po drugi strani za tiste, ki se s takimi oblikami zaposlitve pogostejše srečujejo, večje tveganje, saj pomenijo manjšo varnost in začasnost zaposlitve v primerjavi z rednimi oblikami zaposlitve na primarnem trgu delovne sile (Ignjatović 2002, 42).

Podjetja se lahko zahtevam na trgu prilagodijo na različne načine. Zunanja fleksibilizacija pomeni zmožnosti zaposlovanja in odpuščanja ter uporabo nestandardnih oblik zaposlovanja, notranja fleksibilnost pa pomeni reorganizacijo obstoječe delovne sile s spremembami delovnega časa, načina dela ter usposabljanjem. Omenjeni obliki fleksibilnosti se ne izključujeta, temveč se dopolnjujeta (Kanjuro Mrčela in Ignjatović v Svetlik 2004, 240).

Fleksibilnost ima lahko tudi negativni povratni učinek. Zunanja fleksibilizacija lahko kratkoročno gledano zmanjšuje stroške dela in posledično poveča konkurenčnost delodajalca na račun kvalitete delovnoppravnega in socialnoppravnega položaja delavcev, na dolgi rok pa se lahko pokažejo tudi negativni učinki za delodajalca, »saj se ne vlaga v znanje, usposobljenost in motiviranost teh delavcev, ne spodbuja se njihova inovativnost, pripadnost, umanjka razvojna, trajnostna naravnost« (Kresal v Bečan in drugi 2016, 292).

V povezavi s fleksibilnostjo je pomembno opredeliti tudi pojem varnosti.

Varnost je, če uporabimo statični pristop, osredotočena na stabilnost delovnega razmerja in razpoložljivost varnostnih mrež (safety net) v primeru izgube službe. Če pa uporabimo bolj dinamičen pristop, potem varnost obsega nediskriminacijo med oblikami delovnih pogodb in razmerij ter doseganje in ohranjanje zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnosti na delovnem mestu in med delovnimi mesti (Kanjuro Mrčela in Ignjatović v Svetlik 2004, 240).

Varnosti pa ne smemo omejevati samo na varnost na delovnem mestu ter socialno varnost, temveč je varnost lahko zaposlenim zagotovljena tudi s pridobivanjem veščin, ki jim omogočajo napredovanje na delovnem mestu ali pa so jim v pomoč pri iskanju nove zaposlitve, torej tudi priložnosti za usposabljanje zaposlenih z namenom izboljšanja njihove zaposljivosti (Čagran in Avguštin 2015, 23).

Fleksibilnost in varnost se lahko medsebojno spodbujata, njuno ravnovesje pa pomembno vpliva na kakovost dela in služi interesom tako delodajalcev kot tudi delavcev.

Razvoj nestandardnih oblik dela in zaposlovanja poraja vprašanje med razmerjem fleksibilnosti in varnostjo na trgu dela ter vprašanje uravnoteženja interesov delavcev z interesi delodajalcev v delovnem razmerju.

S tem je povezano tudi vprašanje segmentacije trga dela in razmerja med tako imenovanimi stalnimi delavci, ki uživajo celotno delovnopravno varstvo, in delavci na robu, tako imenovanimi perifernimi delavci, ki v različnih oblikah zaposlitve nimajo dostopa do enakovrednega delovnopravnega in socialnopravnega položaja. Tudi na ravni EU temu vprašanju posvečajo veliko pozornosti, v zadnjem času pa ga umeščajo v širšo razpravo o modelu prožne varnosti (flexicurity) in prihodnosti evropskega socialnega modela na splošno (Kresal v Bečan 2008, 232).

Pojem prožna varnost je izpeljan iz angleške besede flexicurity, ki je sestavljena iz besed flexibility (prožnost) in security (varnost). Evropska komisija prožno varnost opredeljuje kot celostno strategijo za hkratno izboljšanje prožnosti in varnosti na trgu dela, ki to poskuša doseči z usklajevanjem potrebe delodajalcev po prilagodljivi delovni sili ob hkratni potrebi varnosti delavcev preko štirih elementov:

- prožnih in zanesljivih delovnih pogodb,
- celovite strategije vseživljenjskega učenja,
- učinkovite aktivne politike zaposlovanja in
- sodobnega sistema socialne varnosti (Evropska komisija 2016).

Koncept varne fleksibilnosti oziroma prožnosti (flexicurity) lahko opredelimo kot kombinacijo fleksibilizacije dela (krajši delovni čas, mobilnost, izbira med različnimi oblikami in načini organizacije dela) in ustvarjanja varnih ekonomskih in družbenih okvirov fleksibilizacije (revalorizacije različnih oblik dejavnosti, garantiranega prihodka, ustreznega davčnega sistema, socialne kontrole gospodarstva, ustrezne delovne zakonodaje, dobro organizirane socialne politike na področju izobraževanja, skrbi za otroke in stanovanjskih vprašanj) (Kanjua Mrčela in Ignjatović v Svetlik 2004, 238).

Koncept prožne varnosti temelji na razmerju med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlovanja, in tako vključuje vse večjo fleksibilizacijo dela in zaposlovanja ob hkratnem zagotavljanju socialne varnosti zaposlenim, ki se srečujejo s posledicami nestandardnih oblik dela in zaposlovanja.

Ena izmed negativnih posledic porasta nestandardnih oblik dela in zaposlitve je tudi prekarnost.

2. 4. 1 Prekarnost

V zvezi z različnimi oblikami zaposlitve in različnimi standardi delovnopravnega varstva lahko govorimo o segmentaciji ali dualizmu na trgu dela, ki ustvarja pomembne razlike med vključenimi in izključenimi delavci, delavci na robu, prekarnimi delavci. Kot opisujeta Kanjua Mrčela in Ignjatović (2015, 350), se koncept prožnega trga dela in

zaposlovanja in hkratne varnosti delavcev ni razvijal v pozitivni smeri, kjer bi ob zadostni fleksibilnosti delavci imeli ustrezno varnost, temveč so spremembe v zadnjem času potekale v nasprotni smeri, in tako velikemu delu prebivalstva grozi nezaželena prožnost brez varnosti oziroma prekarnost.

Pojem prekarnosti označuje negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost. Takšne delovne aktivnosti se lahko opravljajo znotraj delovnega razmerja (na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas in pogodbe o zaposlitvi krajši delovni čas od polnega) ali izven delovnega razmerja (na podlagi pogodb civilnega prava) (Markežič in drugi 2014, 3).

O prekarnosti lahko govorimo, kadar nestandardne oblike zaposlitve, ki so z vidika delavcev negotove in tvegane, prinašajo predvsem negativne posledice. »Na mikro ravni govorimo o negativnih učinkih prekarizacije kot odsotnosti minimalne pravne, ekonomske in socialne varnosti delavcev. Na makro ravni pa gre za učinke prekarizacije na obstoj in vzdrževanje sistemov socialne varnosti in davčno politiko« (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ) 2016a, 7).

Prekarnost zaposlitve lahko določimo skozi štiri značilnosti zaposlitve:

- stopnjo varnosti oziroma stalnosti zaposlitve (za določen čas, sezonske zaposlitve, možnost hitrega prenehanja zaposlitve),
- stopnjo delavčeve kontrole nad delom (slabši pogoji dela, veliko nadur),
- zaščito delavca (ni kolektivne povezanosti) in
- nizek dohodek (Leskošek v Leskošek in drugi 2013, 28).

Do prekarnosti prihaja ob nezakoniti in zakoniti uporabi nestandardnih oblik dela. ZDR-1 v drugem odstavku 13. člena prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, kadar obstajajo elementi delovnega razmerja, ki jih določa prvi odstavek 4. člena istega zakona. Ta določba želi omejiti opravljanje dela na podlagi pogodbe civilnega prava, kadar so podani elementi delovnega razmerja, saj pogodbe civilnega prava ne zagotavljajo takega obsega varnosti kot pogodba o zaposlitvi. O nezakoniti uporabi tako lahko govorimo takrat, ko posameznik opravlja delo izven delovnega razmerja, torej po pogodbah civilnega prava ali kot samozaposlen, in je v

odvisnem razmerju do delodajalca in ima njegovo delo vse elemente delovnega razmerja. Uporaba nestandardnih oblik dela v takšnem primeru je v nasprotju z veljavno zakonodajo in predstavlja prikrito delovno razmerje. »V okviru Mednarodne organizacije dela se kot prikrito delovno razmerje označuje razmerje med delavcem in delodajalcem, ki se navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, z namenom izničenja ali zmanjšanja zaščite delavcev oziroma zaradi izogibanja plačilu davkov in prispevkov« (Senčur Peček 2015b, 3). O zakoniti uporabi pa govorimo pri zmanjšanju ali celo neobstoju pravne, ekonomske in socialne varnosti delavcev na eni strani in posledično potrebo po bolj intenzivnem zagotavljanju socialne varnosti ob hkratnih zmanjšanih prihodkih države z vidika plačevanja prispevkov in davkov na drugi strani (MDDSZE 2016a, 7).

Delavci, ki so zaposleni v prekarnih oblikah zaposlitve, so praviloma v slabšem delovnopravnem in socialnopravnem položaju. Pogosteje so izključeni iz možnosti za usposabljanje, izobraževanje ter napredovanje, redkeje so deležni dodatnih ugodnosti in bonitet. Veliko teh delavcev se srečuje z občasno vmesno brezposelnostjo in so tako izpostavljeni večjemu tveganju za nastanek revščine, bolj so izpostavljeni stresnim situacijam, neugodne posledice zanje pa so tako na delovnem, kot tudi socialnem in drugih področjih, kot je na primer pridobitev bančnega posojila (Kresal v Bečan in drugi 2016, 292).

Zaposleni v prekarnih oblikah zaposlitve so bolj izpostavljeni tveganju za nastanek revščine kot zaposleni v standardni obliki, kar lahko privede do pojava revnih zaposlenih, ki kljub temu, da so zaposleni oziroma, da delajo, živijo pod pragom revščine in si z zaposlitvijo ne morejo zagotoviti dostojnega življenja in preživetja.

Leskošek (v Leskošek in drugi 2013, 3) opredeljuje naslednje pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko posameznika uvrstimo v kategorijo revnih zaposlenih:

- da živijo v gospodinjstvu, katerega dohodek ne presega praga tveganja revščine,
- da so zaposleni ali iščejo zaposlitev ter
- da so delali ali iskali zaposlitev v določenem obdobju.

V Sloveniji so kot prekarne oblike dela največkrat izpostavljene pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za delo s skrajšim delovnim časom, pogodba o

zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijsko delo), delo po pogodbah civilnega prava, to sta podjemna in avtorska pogodba, ter osebno dopolnilno delo, začasno in občasno delo dijakov, študentov in upokojencev ter fizične osebe, ki na trgu samostojno opravljajo pridobitno dejavnost.

3 SOCIALNA VARNOST IN SOCIALNA ZAVAROVANJA

3.1 OPREDELITEV SOCIALNE VARNOSTI

Pod pojmom socialna varnost razumemo varnost, ki obsega sisteme za zagotavljanje dohodka in s tem ekonomske varnosti posameznikov ter njihovih družin ob nastanku posameznih dogodkov, ki se v socialni varnosti običajno obravnavajo kot riziki oziroma socialna tveganja. Ti dogodki, kot so nosečnost, materinstvo in starševstvo, so v večini primerov gotovi in želeni, dogodki kot pa so brezposelnost, starost, invalidnost, bolezen in poškodba ter smrt osebe, ki preživlja družino, zaradi katerih posameznik začasno ali trajno ne more ustvarjati dohodka, pa so bodoči, negotovi in neželeni dogodki. Ti dogodki onemogočijo ali pa otežijo pridobivanje sredstev za preživljanje, s čimer pa se izpolnijo pogoji za vzpostavitev sistemov, s katerimi se posamezniku ali njegovi družini nadomestijo sredstva oziroma del sredstev, ki jih potrebujejo za preživetje (Cvetko 2009, 36). V vseh primerih je ekonomska situacija tistih, ki se znajdejo v enem imed naštetih položajev, poslabšana, in s pomočjo socialnih zavarovanj se posameznikom kompenzira učinke ugotovljenega poslabšanega stanja (Cvetko 2005, 17).

Kalčič (Kalčič 1996, 17) socialno varnost opredeljuje kot celovit sistem, ki naj bi zavaroval posameznike pred izgubo dohodka zaradi bolezni, brezposelnosti, starosti in smrti ter mu zagotavljal ustrezno zdravstveno varstvo in postavil temelje zagotovljenemu minimumu eksistence ter predvidel ukrepe in način pokritja različnih socialnih primerov.

Socialna varnost postaja v svetu, in tudi pri nas, vse širši pojem in želi pokriti vse socialne primere, ki lahko doletijo posameznika. S socialno varnostjo se želi zagotoviti občutek varnosti posameznika in družine, občutek, da se v primeru pojava socialnega primera njihov socialni in ekonomski položaj ne bo poslabšal ter da se s preventivnimi ukrepi preprečijo ali omejijo negativni vplivi socialnih primerov (Cvetko 2005, 22).

Po 2. členu Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS 33/91) je Slovenija pravna in socialna država. V prvem odstavku 50. člena pa je določena pravica do socialne varnosti: »Državljeni imajo pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne

varnosti, vključno s pravico do pokojnine« (Ustava RS, Ur. l. RS 69/04). V drugem odstavku je določen način izvrševanja pravice do socialne varnosti, in sicer v obliki socialnih zavarovanj. Ta zavarovanja predstavljajo temelj našega sistema socialne varnosti.

3. 1. 1 Mednarodna ureditev socialne varnosti

»Pojem socialna varnost se v mednarodnih aktih uporablja v zvezi s pravico do socialne varnosti ali s sistemi socialne varnosti« (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 41).

Z izjemo deklaracij, imajo konvencije, pakti in listine določene pravne posledice. Vsaka država, ki jih podpiše in sprejme, je zavezana uresničevati določene pravice iz mednarodnih aktov. Deklaracije zavezujejo splošno in nimajo pravnih posledic.

Splošna deklaracija človekovih pravic, ki jo je sprejela in razglasila Generalna skupščina Združenih narodov leta 1948, zajema vse človekove politične, državljske, ekonomske, socialne in kulturne pravice. Pravice s področja socialne varnosti so urejene v dveh členih:

- v 22. členu določa: *Vsakdo ima kot član družbe pravico do socialne varnosti in pravico do uživanja, s pomočjo prizadevanja svojih skupnosti in mednarodnega sodelovanja in v skladu z ureditvijo in sredstvi neke države, ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, nepogrešljivih za njegovo dostojanstvo in svoboden razvoj njegove osebnosti.*
- v 25. členu določa: (1) *Vsakdo ima pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blaginjo, vključno s hrano, obleko, stanovanjem, zdravniško oskrbo in potrebnimi socialnimi storitvami; pravico do varstva v primeru brezposelnosti, bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva ter starosti ali druge nezmožnosti pridobivanja življenjskih sredstev zaradi okoliščin, neodvisnih od njegove volje.*
(2) *Materinstvo in otroštvo sta upravičena do posebne skrbi in pomoči. Vsi otroci, bodisi da so rojeni kot zakonski ali zunaj zakonske skupnosti, uživajo enako socialno varstvo (Združeni narodi, Generalna skupščina 1948).*

»Pravica do socialne varnosti je po deklaraciji relativna pravica, ker se zagotavlja v skladu z ureditvijo in sredstvi določene države. Končni cilj uresničevanja pravice do socialne varnosti je, da se zagotovijo pogoji za spoštovanje človekovega dostojanstva in za svoboden razvoj človekove osebnosti« (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 123).

V Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki ga je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov leta 1966, je v 9. členu določeno, da države pogodbenice vsakomur priznavajo pravico do socialne varnosti, vključno s socialnim zavarovanjem. V 10. členu je opredeljeno posebno varstvo družine, nosečnic in matere po porodu ter otrok, v 11. členu pa pravica posameznika do primernega življenjskega standarda (Združeni narodi, Generalna skupščina 1966).

Države, pogodbenice tega pakta, so dolžne v skladu z ekonomskimi in socialnimi možnostmi uresničiti določbe tega pakta in zagotoviti uresničevanje individualnih pravic, ki so določene v paktu.

Organizacija združenih narodov je leta 2007 sprejela Splošni komentar št. 19 k 9. členu Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah z naslovom Pravica do socialne varnosti. V njem državam članicam nalaga, da zagotovijo pravico do socialne varnosti brez diskriminacije ter da sprejmejo ukrepe za zagotavljanje socialne varnosti tudi delavcem v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve. Socialna zavarovanja morajo biti urejena tako, da so pravice delavcev v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve primerljive s pravicami delavcev v standardnih oblikah dela in zaposlitve (Združeni narodi, Komite za ekonomske, socialne in kulturne pravice 2007).

Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti iz leta 1952 določa minimalne pravice do denarnih dajatev, ki prebivalstvo ščitijo pred ekonomskim pomanjkanjem, do katerega lahko privedejo bolezni, brezposelnost, starost, poškodbe pri delu in poklicne bolezni, invalidnost, materinstvo ali smrt, ter pravico do družinskih dajatev in ustreznega zdravstvenega varstva (Bubnov Škoberne v Novak in drugi 2006, 381). Konvencija tako določa način uresničevanja splošne pravice do socialne varnosti. Konvencija MOD št. 102 je ena izmed pomembnejših sodobnih konvencij in jo lahko glede na njeno vsebino, načela in pomen področij urejanja opredelimo kot temeljno za področje urejanja socialne varnosti kjerkoli na svetu (Cvetko 2005, 45).

Mednarodno združenje za socialno varnost je vodilna mednarodna organizacija, ki združuje javne službe in institucije, ki so nosilci in izvajalci socialne varnosti. S smernicami, strokovnimi storitvami in podporo svoje člane spodbuja pri razvijanju dinamičnih sistemov in politik socialne varnosti. Združenje je bilo ustanovljeno leta 1927 pod okriljem Mednarodne organizacije dela in ima več kot 320 članov iz 150 držav (Mednarodno združenje za socialno varnost 2016).

V evropskih državah, in tudi v Sloveniji, se pravice do denarnih dajatev in dajatev v naravi ter do zdravstvenega varstva v okviru sistemov socialne varnosti praviloma zagotavljajo v sistemih obveznih socialnih zavarovanj za zaposlene in druge aktivne osebe ter njihove družinske člane (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 43).

3.2 SOCIALNA ZAVAROVANJA

»Socialna zavarovanja so zakonska, javna in praviloma obvezna zavarovanja za socialna tveganja oziroma socialne primere, ki povzročijo izgubo plače ali zaslužka zaradi začasne ali trajne nezmožnosti za delo ali brezposelnost, in zavarovanja za zdravstveno varstvo« (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 43). Sistemi socialnih zavarovanj temeljijo na zaposlitvi oziroma delu in pomenijo sistem materialne varnosti zaposlenih in njihovih družinskih članov v primerih, ki jih določajo predpisi o socialnem zavarovanju (Cvetko 2005, 18).

Socialna zavarovanja so praviloma urejena z zakonom, saj zavarovanje ne nastane na podlagi pogodbe, temveč na podlagi zakona in v skladu z zakonom (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 92).

Sistem socialne varnosti v Sloveniji zajema:

- pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki je urejeno v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljnjem besedilu: ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12),
- zavarovanje za primer brezposelnosti, ki je urejeno v Zakonu o urejanju trga dela (v nadaljnjem besedilu: ZUTD, Ur. l. RS 80/10),
- zdravstveno zavarovanje, ki je urejeno v Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v nadaljnjem besedilu: ZZVZZ, Ur. l. RS 9/92) in

- zavarovanje za starševsko varstvo, ki je urejeno v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljnjem besedilu: ZSDP-1, Ur. l. RS 26/14).

Zavarovanja so obvezna za vse zaposlene in samozaposlene osebe. Sistemi socialnih zavarovanj se praviloma financirajo s prispevki za socialno varnost, ki jih plačujejo zaposlene osebe in delodajalci od bruto plač.

3. 2. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Z ZPIZ-2 se ureja sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja in sistem prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje je obsežen sistem, ki zagotavlja socialno varnost v primerih, ko bi zavezanec ali njegova družina postali materialno ogroženi zaradi starosti, invalidnosti, telesne okvare, potrebe po stalni pomoči ali postrežbi.

Pokojninski sistem v Sloveniji obsega:

- obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki temelji na principu medgeneracijske solidarnosti in vzajemnosti,
- obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska in invalidska zavarovanja,
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov.

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti obsega obvezno in prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz obveznega zavarovanja za primer starosti, invalidnosti in smrti, določene na podlagi dela, prispevkov, ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Obvezno zavarovanje temelji na odgovornosti Republike Slovenije, delodajalk ali delodajalcev in na osebni odgovornosti zavarovank ali zavarovancev za izvajanje zavarovanja (prvi odstavek 2. člena ZPIZ-2).

Z obveznim zavarovanjem se zagotavljajo:

- pravica do starostne, predčasne, invalidske, vdovske in dela vdovske pokojnine, ter pravica do družinske in delne pokojnine (prvi odstavek 26. člena ZPIZ-2),
- pravice na podlagi invalidnosti; to so pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do premostitve, pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno, pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, pravica do začasnega nadomestila, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do delnega nadomestila,
- pravica do letnega dodatka,
- pravica do dodatka za pomoč in postrežbo.

Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (poklicno zavarovanje) obsega obvezno vključitev v poklicno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na podlagi vplačil v to obliko zavarovanja (drugi odstavek 2. člena ZPIZ-2). Poklicno zavarovanje je zbiranje prispevkov delodajalcev na osebnih računih zavarovancev, na podlagi katerih zavarovanci pridobijo pravico do poklicne pokojnine ter druge pravice, določene s tem zakonom (prvi odstavek 198. člena ZPIZ-2B, Ur. l. RS 102/15). Namenjeno je posebni kategoriji zavarovancev, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in zavarovancem, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več možno uspešno poklicno opravljati (prvi odstavek 199. člena ZPIZ-2B). Zavarovanci, ki delajo na takšnih delovnih mestih, se vključijo v poklicno zavarovanje le v primeru, če delo opravljajo s polnim delovnim časom. Temeljna pravica, ki se zagotavlja s poklicnim zavarovanjem, je pravica do poklicne pokojnine, ki zavarovancu omogoča premostitvene dohodke v času, ko zaradi nezmožnosti nadaljnjega opravljanja dela zapusti trg dela, ne izpolnjuje pa še pogojev do pridobitve starostne (predčasne) pokojnine iz obveznega zavarovanja.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje obsega vključitev v kolektivno in individualno dodatno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na podlagi vplačil v to obliko zavarovanja (tretji odstavek 2. člena ZPIZ-2). Dodatno zavarovanje po 214. členu ZPIZ-2 predstavlja zbiranje denarnih sredstev na osebnih računih varčevalk in varčevalcev in zavarovancev, ki so vključeni v to obliko zavarovanja, da se jim ob dopolnitvi določene starosti zagotovi pravica do dodatne starostne pokojnine ter pravica do predčasne dodatne pokojnine v obliki

pokojninske rente (tretji odstavek 3. člena ZPIZ-2). Kolektivno dodatno zavarovanje je zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki preko svojega delodajalca, ki delno ali pa v celoti financira pokojninski načrt iz svojih sredstev. V to vrsto zavarovanja se lahko vključijo tudi samozaposleni. Individualno dodatno zavarovanje je zavarovanje, v katerega se lahko vključi samostojno vsak posameznik, ki je zavarovanec ali uživalec pravic iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Ti posamezniki v celoti z lastnimi sredstvi financirajo vplačila premije (214. člen ZPIZ-2).

3. 2. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Zavarovanje za primer brezposelnosti je urejeno z ZUTD. Zavarovancem zagotavlja pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, pravico do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja ter pravico do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje eno leto pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (prvi odstavek 58. člena ZUTD). Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za primer brezposelnosti, so namenjene obvezno zavarovanim za primer brezposelnosti in tistim, ki se v zavarovanje vključijo prostovoljno.

Po prvem odstavku 54. člena ZUTD se obvezno za primer brezposelnosti zavarujejo:

- osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji,
- osebe, ki po prenehanju delovnega razmerja prejemajo nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje,
- izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, če prejemajo za to funkcijo plačo,
- državljani Republike Slovenije, ki so na ozemlju Republike Slovenije zaposleni pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvih, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno in zaposleni pri tujih delodajalcih, za katere se v skladu s predpisi EU uporablja zakonodaja Republike Slovenije,
- samozaposlene osebe,

- *poslovodne osebe v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu,*
- *družinski pomočnik, upravičenec do delnega plačila za izgubljeni dohodek po predpisih o socialnem varstvu,*
- *osebe, ki so na podlagi poklicnega opravljanja rejniške dejavnosti obvezno zavarovane skladno z določbami zakona, ki ureja izvajanje rejniške dejavnosti, če niso zavarovane na drugi podlagi,*
- *upravičenci do starševskih nadomestil, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času starševskega dopusta, po zakonu, ki ureja starševsko varstvo in družinske prejemke,*
- *starši, ki zapustijo trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok za čas upravičenosti do plačila prispevkov po predpisih, ki urejajo starševsko varstvo,*
- *prejemniki denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.*

Prvi odstavek 57. člena ZUTD-A (Ur. l. RS 21/13) pa določa, da se lahko prostovoljno v obvezno zavarovanje vključijo:

- *slovenski državljani v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi,*
- *zakonci in zunajzakonski partnerji slovenskih državljanov, zaposlenih v tuji državi, ki so bili neposredno pred odhodom v tujino v delovnem razmerju ali samozaposleni,*
- *osebe v času suspenza pogodbe o zaposlitvi po predpisih o delovnih razmerjih,*
- *zakonci ali zunajzakonski partnerji diplomatov in drugih javnih uslužbencev, napoteni na delo v tujino, če so bili v obdobju enega leta pred odhodom v tujino prijavljeni na zavodu kot brezposelne osebe vsaj šest mesecev,*
- *zakonci ali zunajzakonski partnerji diplomatov in drugih javnih uslužbencev, napoteni na delo v tujino, če so bili v obdobju enega leta pred odhodom v tujino vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti vsaj šest mesecev, če niso obvezno zavarovani po tem zakonu.*

Pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti lahko pridobi brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih. Na trajanje izplačila nadomestila vpliva čas trajanja zavarovalne

dobe, na višino denarnega nadomestila pa višina mesečnega dohodka, saj se osnova za odmero denarnega nadomestila izračuna na podlagi povprečne mesečne plače zavarovanca v obdobju osmih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti (prvi odstavek 61. člena ZUTD-A). Denarno nadomestilo se prve tri mesece izplačuje v višini 80 odstotkov od osnove, v nadaljnjih devetih mesecih pa v višini 60 odstotkov od osnove. Po izteku tega obdobja se denarno nadomestilo izplačuje v višini 50 odstotkov od osnove, pri čemer sta določena najnižnji in najvišji znesek denarnega nadomestila.

3. 2. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

Socialna varnost se v primeru nastanka socialnega primera bolezni, poškodbe, poroda ali smrti, zagotavlja z zdravstvenimi storitvami in denarnimi dajatvami. V večini zgoraj naštetih primerov, z izjemo poroda, gre za bodoče negotove dogodke, in zaradi tega je zagotavljanje socialne varnosti izrednega pomena. Temeljni področni zakon je ZZVZZ, ki ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, določa zdravstveno varstvo v zvezi z delom in delovnim okoljem ter ureja uveljavljanje pravic iz zdravstvenega zavarovanja.

Zdravstveno varstvo po tem zakonu obsega pravice iz zdravstvenega zavarovanja, s katerimi se zagotavlja socialna varnost v primeru bolezni, poškodbe, poroda ali smrti (1. člen ZZVZZ). Zavarovane osebe so zavarovanci in njihovi družinski člani.

Zdravstveno zavarovanje je obvezno in prostovoljno. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je edini nosilec obveznega zavarovanja po tem zakonu, financira pa se iz prispevkov, ki jih plačujejo osebe, ki so vključene v zavarovanje (zaposleni, samozaposleni, kmetje in druge osebe, ki so obvezno zavarovane po 15. členu ZZVZZ-M, Ur. l. RS 91/13) ter delodajalci.

Obvezno zavarovanje obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela ter poškodbe pri delu in poklicne bolezni (13. člen ZZVZZ). Z obveznim zavarovanjem se zavarovanim osebam zagotavlja plačilo zdravstvenih storitev, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela ter povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev.

Prostovoljno zdravstveno zavarovanje dopolnjuje model obveznega zdravstvenega zavarovanja, izvajajo pa ga zavarovalnice. Zavarovancem krije stroške zdravstvenih storitev, oskrbe z zdravili in medicinskimi pripomočki ter izplačila dogovorjenih denarnih nadomestil v primeru bolezni, poškodbe ali posebnega zdravstvenega stanja.

3. 2. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

ZSDP-1 ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona (1. člen ZSDP-1). Po 14. členu istega zakona se zavezancem po načelih vzajemnosti in solidarnosti zagotavljajo pravice, ki so vezane na starševske obveznosti:

- dopust (materinski, očetovski in starševski dopust),
- nadomestilo (materinsko, očetovsko in starševsko nadomestilo),
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
- pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok,
- nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.

Upravičenci do pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo so le osebe, ki so obvezno vključene v zavarovanje za starševsko varstvo na podlagi 8. člena ZSDP-1. To so vse aktivne osebe (zaposlene, samozaposlene, poslovodne osebe, ki niso zavarovane na drugi podlagi, verski uslužbenci, rejniki in kmetje) in nekateri prejemniki socialnih dajatev (brezposelne osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo iz zavarovanja za primer brezposelnosti, prejemniki denarnega nadomestila iz obveznega zdravstvenega zavarovanja po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, prejemniki starševskega nadomestila, osebe, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva, osebe, ki imajo pravico do plačila prispevkov v primeru štirih ali več otrok, osebe, ki imajo pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek, osebe, ki so upravičene do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, če niso zavarovan na drugi podlagi). Ker ZSDP-1 prostovoljne vključitve v zavarovanje za starševsko varstvo ne omogoča, vse

ostale osebe, ki niso zavarovanci po tem členu, nimajo pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo.

4 PRIMERJAVA STANDARDNE IN NESTANDARDNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE Z VIDIKA SOCIALNE VARNOSTI

4.1 POGODBA O ZAPOSLOTITVI ZA NEDOLOČEN ČAS

»Pogodba o zaposlitvi je eden najpomembnejših institutov delovnega prava, saj z njeno sklenitvijo nastane delovno razmerje, delavec in delodajalec v njej uredita medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v času trajanja delovnega razmerja, s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi pa preneha delovno razmerje« (Senčur Peček v Bečan in drugi 2016, 87).

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je tipična oblika delovnega razmerja in je po veljavni zakonodaji opredeljena kot temeljna oblika in izhodišče za urejanje preostalih pogodb o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi naj bi se tako običajno sklepala za nedoločen čas, kot to določa 12. člen ZDR-1, druge oblike pa le kot izjeme.

Kadar v pogodbi o zaposlitvi »čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas« (drugi odstavek 12. člena ZDR-1). V primeru, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo, ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, pride po 56. členu ZDR-1 do transformacije pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (Kresal v Bečan in drugi 2016, 323). »Na ta način se zagotavlja spoštovanje določb o sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas in hkrati preprečuje morebitne zlorabe. Gre za posebno ureditev, ki varuje delavca kot šibkejšo pogodbeno stranko v primeru nezakonitega ravnanja delodajalca pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas« (Kresal v Bečan in drugi 2016, 97).

Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava. Prvi odstavek 13. člena ZDR-1 določa, da se pravila civilnega prava na področju delovnih razmerij glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo le v primeru, če pravila delovnega prava ne urejajo določenega delovnopravnega področja drugače. V primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, pa drugi odstavek 13.

člena ZDR-1 določa, da se dela ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

Pogodba o zaposlitvi je dvostranska pogodba, ki se sklene med delodajalcem in delavcem. Delavec kot pogodbeni stranka je vedno fizična oseba, delodajalec pa je vsakdo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi, lahko je pravna ali fizična oseba.

Z vidika delavca je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas najbolj optimalna, saj mu v primerjavi z vrstami pogodb o zaposlitvi daje celoten obseg delavskih in socialnih pravic ter mu zagotavlja najvišjo stopnjo varnosti. Na zaposlitev za nedoločen čas se torej vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela, in je posledično zaradi tega za delojemalce najprivlačnejša, za delodajalce pa običajno najdražja oblika zaposlitve (Svetlik 1994, 123).

Da bi vzpostavili primerno razmerje med ustrezno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitejšega prilagajanja razmeram na trgu, sta bili reforma trga dela in sprememba zakonodaje v letu 2013 neizbežni. Z ukrepi za stimuliranje sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas ter finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas je spremenjena zakonodaja poskušala zmanjšati segmentacijo oziroma razdrobljenost trga (MDDSZE 2013).

Zaposleni po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas so vključeni v vsa obvezna socialna zavarovanja. Prispevke za obvezna zavarovanja plačujeta tako zavarovanec kot tudi delodajalec glede na bruto plačo zavarovanca, prispevke zavarovanca v imenu in za račun delavca v delovnem razmerju obračuna in plača delodajalec.

4. 1. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

V obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti so vključeni vsi delavci v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji. Zavarovalno razmerje nastane z vzpostavitvijo pravnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje ter preneha ob prenehanju takšnega razmerja. Tako zaposlenim po

pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas pripadajo vse pravice iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Če zavarovanec opravlja posebno težko ali zdravju škodljivo delo ali delo, ki ga po določeni starosti ni več možno uspešno opravljati, je vključen tudi v obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje. Posamezniki se lahko vključijo tudi v kolektivno dodatno ali individualno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Delavci, ki so zaposleni v standardni obliki zaposlitve, so z vidika pokojninskega in invalidskega zavarovanja deležni polne socialne varnosti. Zaposlitev za nedoločen čas jim omogoča doseganje polne pokojninske dobe, zaposlitev s polnim delovnim časom pa jim omogoča višje prihodke ter posledično višjo osnovo za izračun pokojnine.

4. 1. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Za primer brezposelnosti so obvezno zavarovane osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, in so tako upravičene do vseh pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Trajanje denarnega nadomestila je odvisno od trajanja zavarovanja pred nastankom brezposelnosti. Delavci, zaposleni na podlagi pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom, so v primerjavi z delavci, zaposlenimi v nestandardnih oblikah zaposlitve, v boljšem položaju, saj je verjetnost, da so bili v obdobju zadnjih 24 mesecev zavarovani najmanj 9 mesecev, kar je minimalno obdobje zavarovanja za pridobitev pravice in plačila prispevkov, večja.

4. 1. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

Na podlagi 15. člena ZZVZZ-M so zavarovanci po tem zakonu osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, ter njihovi družinski člani. Delavci so upravičeni do vseh pravic, ki izhajajo iz naslova tega zavarovanja. Lahko se vključijo tudi v prostovoljna zdravstvena zavarovanja, ki krijejo razliko med vrednostjo zdravstvenih storitev in deležem te vrednosti, ki ga krije obvezno zdravstveno zavarovanje.

4. 1. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Na podlagi obveznega starševskega zavarovanja pripadajo vsem osebam, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, vse pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo.

4. 2 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je nestandardna oblika delovnega razmerja, ki se razlikuje od standardne po časovni omejitvi trajanja delovnega razmerja in po samodejnem prenehanju s potekom tako določenega časa. Delavec tako ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo, kot bi ga, če bi bil zaposlen za nedoločen čas, saj je odpovedni rok tipičen za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Delovno razmerje za določen čas je po ZDR-1 posebno pravno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki nastane samo izjemoma na podlagi pisne pogodbe o zaposlitvi, s katero se delavec prostovoljno vključi v delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in za čas, ki je določen v pogodbi, opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Čas trajanja delovnega razmerja je omejen z datumom, določenim v pogodbi, lahko pa tudi z izvršitvijo določenega dela oziroma naloge ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Pogodba lahko preneha tudi iz enakih razlogov, kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas: z redno ali izredno odpovedjo, zaradi smrti delavca oziroma delodajalca kot fizične osebe ali pa preneha s sporazumom.

Čeprav je v zadnjem času pogodba o zaposlitvi za določen čas prej pravilo, kot izjema, pa 54. člen ZDR-1 predvideva, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene le v točno določenih primerih, če gre za:

- *izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,*
- *nadomeščanje začasno odsotnega delavca,*
- *začasno povečan obseg dela,*
- *zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev,*

razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,

- poslovodno osebo ali prokurista,*
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,*
- opravljanje sezonskega dela,*
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,*
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,*
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,*
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,*
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,*
- predajo dela,*
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,*
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.*

Vsi naštet primeri imajo po večini skupno značilnost, in sicer, da gre za delo, ki je začasne narave in ki torej traja le določen čas. ZDR-1 v 31. členu določa, da mora v pogodbi o zaposlitvi poleg časa, za katerega se sklepa, v primeru, da se sklepa za določen čas, navesti tudi razlog (Krašovec v Erbida - Golob 2013, 30).

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z vsebinskimi in časovnimi omejitvami, se pogodba o zaposlitvi za določen čas preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Prav tako pogodba o zaposlitvi za določen čas preide v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je delavec po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljeval z delom, ne da bi formalno sklenil novo pogodbo.

Po 55. členu ZDR-1 se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene za poljubno določen čas znotraj dveh let z izjemami. Določeno je, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. »Omejitev sklepanja zaporednih pogodb v trajanju največ dveh let se nanaša na "isto delo", ne pa tudi na "istega delavca"« (Novak 2013, 833), kar pomeni olajšanje/širjenje možnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj lahko delodajalec za isto delo sklene zaporedne pogodbe tudi z različnimi delavci. V tretjem odstavku istega člena je opredeljen pojem isto delo, ki pomeni delo na delovnem mestu oziroma vrsto dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas, zaporedna pogodba pa pomeni naslednjo ali naslednje pogodbe o zaposlitvi, ki so za isto vrsto dela oziroma delovno mesto sklenjene z istim ali drugim delavcem. Pri tem zakon določa, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja (šesti odstavek 55. člena ZDR-1). Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, ki je daljše od dveh let, recimo v primeru projektnega dela.

ZDR-1 v 57. členu določa, da imata v času trajanja delovnega razmerja za določen čas pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju, sklenjenem za nedoločen čas, s čimer se preprečuje slabši položaj delavcev, ki so zaposleni za določen čas. To predvsem pomeni, da jim ni dopustno določati drugačne plače in morebitnih dodatkov samo iz razloga zaposlitve za določen čas. Prav tako jim je, tako kot zaposlenim za nedoločen čas, potrebno omogočiti izobraževanja, usposabljanja in napredovanja (Kresal v Bečan in drugi 2016, 328).

Pri pravici do letnega dopusta in regresa za letni dopust ni razlike med zaposlitvijo za nedoločen in zaposlitvijo za določen čas. Po prvem odstavku 159. člena ZDR-1 delavec pridobi pravico do letnega dopusta ter regresa za letni dopust s sklenitvijo delovnega razmerja in tako zakon ne pogojuje pridobitve pravice do letnega dopusta z določenim minimalnim predhodnim trajanjem zaposlitve (Kresal Šoltes v Bečan in drugi 2016, 908). Delavec, ki je zaposlen za določen čas, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve oziroma do sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu in s tem tudi pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

V 79. členu ZDR-1 je v primeru izteka pogodbe za določen čas dobila novo ureditev odpravnina. Če delavcu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena, mu pripada odpravnina. Ob izteku pogodbe za določen čas pa odpravina delavcu ne pripada, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja (tretji odstavek 79. člena ZDR-1). Delavcu prav tako ne pripada odpravnina, če je v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali po njenem prenehanju sklenjena pogodba za nedoločen čas ali če delavec zavrne sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Z ureditvijo pravice do odpravnine se položaj delavca, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, približuje položaju delavca ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Namen določbe o odpravnini je spodbuditi prehod začasno zaposlenih delavcev v redno zaposlitev na podlagi pogodbe za nedoločen čas, saj tako delodajalec ni zavezan k plačilu odpravnine.

Z uvedbo določenih ukrepov, kot sta višji prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti ali odpravnina, s strožjimi ureditvami sklepanja pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas ter z določbami, ki naj bi preprečile njihovo nezakonito sklepanje, je spremenjena zakonodaja iz leta 2013 poskušala doseči odpravo dualizma oziroma segmentacije trga dela. Tudi z odpravo nekaterih formalnih zahtev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ter delodajalcem prijaznejšo ureditvijo poskusnega dela je ZDR-1 poskušal omejiti sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (Senčur Peček 2015a, 1202).

Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas namesto pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, čeprav obstaja potreba po delu za nedoločen čas, lahko govorimo o prikrivanju dejanske vrste pogodbe o zaposlitvi, to pa se po pojmovanju MOD šteje kot oblika prikritih delovnih razmerij. Pri taki obliki delovnih razmerij sicer ni dvoma o obstoju delovnega razmerja, vendar pa se delovno razmerje namenoma označuje drugače, kot je v resnici, z namenom odrekanja določenih pravic delavcu (Report V (1),

2006, International Labour Conference v Senčur Peček 2015a, 1197).

Posamezniki, ki so zaposleni za določen čas, so z vidika pravne, ekonomske in socialne varnosti upravičeni do enakih pravic in obveznosti kot zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas, le da pogodba za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka in s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Z vidika delavca je torej največja razlika med obema vrstama pogodbe večja stopnja negotovosti, ki se lahko zaradi zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas oziroma veriženja pogodb, odraža v nižji ekonomski in socialni varnosti. »V prvem primeru predvsem z vidika negotovosti kontinuiranega dohodka, namenjenega preživetju, v drugem primeru pa z vidika razkoraka med enakim nivojem pravic iz naslova socialnih zavarovanj kot v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ob hkrati bistveno večjemu tveganju za nastanek zavarovalnih primerov« (MDDSZ 2016a, 27).

Delovno razmerje za določen čas torej zagotavlja fleksibilnost delovnega razmerja in delodajalcu omogoča večjo prilagodljivost zaposlovanja potrebam poslovanja in organiziranja delovnega procesa, »vendar pa hkrati pomeni manjšo varnost delavca, če le-to presojamo v luči stalnosti oziroma varnosti zaposlitve in pridobivanja prihodkov« (Vodovnik in Hladin 2016).

4. 2. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

V obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje se vključijo vsi posamezniki, ki so v delovnem razmerju, saj ZPIZ-2 v prvem odstavku 22. člena določa, da traja zavarovanje od začetka pravnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje, do prenehanja takšnega razmerja. Po tem členu so tudi zaposleni za določen čas zavarovani in upravičeni do pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Ker pa delovno razmerje za določen čas traja krajši čas kot delovno razmerje za nedoločen čas, so z vidika uveljavljanja pravic zaposleni za določen čas v slabšem položaju kot zaposleni za nedoločen čas. Pravice iz socialnih zavarovanj so pogosto odvisne od dolžine zavarovalne dobe, pri čemer je minimalna zavarovalna doba pogosto pogoj za pridobitev pravice, prav tako pa sta višina oziroma trajanje socialnih pravic velikokrat odvisna od dolžine predhodnega zavarovanja.

Zaposleni za določen čas so do starostne pokojnine upravičeni pod enakimi pogoji kot delavci, zaposleni v standardni obliki zaposlitve. Ti pogoji so določeni v prvem odstavku 27. člena ZPIZ-2: »Zavarovanec (moški ali ženska) pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let, če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe« oziroma v četrtem odstavku istega člena: »Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena, pridobi pravico do starostne pokojnine tudi zavarovanec (moški in ženska), ki je dopolnil 60 let starosti in 40 let pokojninske dobe brez dokupa dobe«. Pri tem je zavarovalna doba opredeljena kot obdobje, ko je bil zavarovanec obvezno ali prostovoljno vključen v obvezno zavarovanje, ter obdobja, za katera so bili plačani prispevki, pokojninska doba pa kot zavarovalna in posebna doba, glede na katero se ugotavljajo pogoji za pridobitev pravice do pokojnine in glede na katero se določi odstotek za odmero pokojnine.

Pri delavcih, zaposlenih za določen čas, se lahko glede zgoraj navedenih pogojev pojavi problem, da zaradi premajhne zgoščenosti zaposlitev in s tem prekratke zavarovalne dobe, teh pogojev ne dosegajo. V zavarovalno dobo se posamezniku po ZUTD šteje tudi čas, ko mu pripada pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

Delavci, ki so zaposleni za določen čas, so upravičeni do delne, invalidske, vdovske in družinske pokojnine v primeru, če dosežejo ustrezno gostoto zaposlitev v zakonsko določenem obdobju.

4. 2. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Delavci, zaposleni za določen čas, so v času trajanja delovnega razmerja obvezno zavarovani za primer brezposelnosti enako kot delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas.

Tretji odstavek 3. člena ZUTD določa, da se v primerih nastanka brezposelnosti brez krivde zavarovancev ali proti njihovi volji zagotovijo denarna nadomestila po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je časovno omejena, traja pa lahko največ 25 mesecev. »Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti lahko pridobi brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih« (prvi odstavek

59. člena ZUTD). Ta določba lahko zaposlene za določen čas postavlja v slabši položaj v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas, saj lahko v krajšem časovnem obdobju večkrat ostanejo brez dela in zaposlitve.

Zavarovanci, ki jim preneha delovno razmerje za določen čas, imajo za čas prejemanja denarnega nadomestila tudi pravico do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja. Ko do nadomestila niso več upravičeni, niso več vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, sami pa si morajo urediti obvezno zdravstveno zavarovanje.

4. 2. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

ZZVZZ določa zavarovane osebe po tem zakonu. Zavarovani so vsi posamezniki, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji in drugi, ki so določeni v 15. členu tega zakona ter njihovi družinski člani.

Delavci, zaposleni za določen čas, so tako po 15. členu ZZVZZ vključeni v obvezno zdravstveno zavarovanje. Na podlagi tega pod enakimi pogoji kot delavci, zaposleni v standardni obliki, uživajo zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje. Prav tako so delavci, zaposleni za določen čas, upravičeni do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela. V primeru, da je zavarovancu, ki mu je med trajanjem začasne zadržanosti od dela prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, je upravičen do nadomestila še za največ 30 dni začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja (34. člen ZZVZZ). V primeru zadržanosti od dela, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pripada zavarovancu nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja za določen čas, dokler ni ponovno zmožen za delo (34. člen ZZVZZ).

Po prenehanju delovnega razmerja za določen čas se morajo posamezniki takoj spet vključiti v obvezno zdravstveno zavarovanje. To lahko storijo s prijavo na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, kjer so med brezposelnostjo upravičeni do zdravstvenega varstva, ali pa se zavarujejo preko družinskega člana ali kot občan.

ZZVZZ v 23. členu določa, da lahko Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije določi pogoj predhodnega zavarovanja do šest mesecev za pravice do zobnoprotetičnih in medicinskih pripomočkov, razen za pravice iz prve točke prvega odstavka istega člena. Ker lahko imajo zaposleni za določen čas med več krajšimi zaposlitvami več prekinitev in s tem večjo možnost prekinitev obveznega zavarovanja, se lahko zgodi, da ne dosežejo 6 mesečnega predhodnega zavarovanja, kar jih postavlja v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas.

4. 2. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Z zavarovanjem za starševsko varstvo se zavarovancem po načelih vzajemnosti in solidarnosti zagotavljajo pravice, vezane na starševske obveznosti (4. člen ZSDP-1). Vsi posamezniki, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, so vključeni v sistem starševskega varstva, ne glede na to ali je delovno razmerje sklenjeno za določen ali nedoločen čas.

Tako delavci kot tudi delodajalci so po ZSDP-1 zavezanci za plačilo prispevka za starševsko varstvo, od tega prispevka pa se izračuna osnova za materinsko, očetovsko in starševsko nadomestilo. Pravico do nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do dopusta (materinskega, očetovskega, starševskega) in so bile zavarovane po tem zakonu na dan pred nastopom posamezne vrste dopusta (prvi odstavek 41. člena ZSDP-1). Višina nadomestila se določi na podlagi povprečne osnove v strnjenih 12. mesecih, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo. V primeru, da so bili za zavarovanca obračunani prispevki za starševsko varstvo za krajše obdobje od 12. mesecev, se mu za manjkajoče mesece kot osnova upošteva 55 odstotkov vrednosti minimalne plače. V primeru, da bi bili delavci zaposleni za neprekinjen čas, bi bili torej upravičeni do višjega nadomestila.

V primeru, da upravčencem do nadomestila preneha delovno razmerje v času trajanja dopusta, so zavarovani v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca je dolžan plačevati upravičenec, prispevek delodajalca pa Republika Slovenija.

V primeru, da je delavcem pogodba o zaposlitvi za določen čas prenehala pred pričetkom starševskega dopusta, imajo pravico do nadomestila in vseh ostalih pravic iz starševskega zavarovanja, če prejemajo nadomestilo za primer brezposelnosti (po 8. členu ZSDP-1). Brezposelne osebe, ki nimajo pravice do dopusta, so upravičene do nadomestila, če so bile zavarovane po tem zakonu vsaj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do nadomestila (drugi odstavek 41. člena ZSDP-1). V tem primeru se kot osnova za izračun nadomestila upošteva 55 odstotkov vrednosti minimalne plače.

4.3 ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM OD POLNEGA

Zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega je tista oblika zaposlitve, kjer je delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ki pri delodajalcu velja za polnega. Polni delovni čas po 143. členu ZDR-1 ne sme biti daljši od 40 ur na teden, z zakonom oziroma kolektivno pogodbo pa se lahko določi tudi polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Ker zakon ne določa minimalnega obsega delovnega časa za zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, je določitev konkretnega trajanja krajšega delovnega časa odvisna od dogovora med delodajalcem in delavcem, v praksi pa gre največkrat za polovični delovni čas.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas, delo s krajšim delovnim časom pa lahko opravljajo tudi samozaposleni.

Do sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pride, ko ima delodajalec potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa takšno zaposlitev sprejme, bodisi ker mu takšna oblika dela ustreza ali ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je torej lahko v interesu delavca ali pa le izhod v sili (Senčur Peček 2015a, 1203).

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega z vidika pravne in ekonomske varnosti zagotavlja smiselno enak nivo pravic in obveznosti delavca ter delodajalca kot v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim

delovnim časom. Do določenih odstopanj sicer prihaja na področju ekonomskih pravic, ampak praviloma so te zagotovljene vsaj v sorazmernem obsegu ali celo ugodneje (MDDSZ 2016a, 28).

Z vidika socialne varnosti ločimo dva tipa pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega. V prvem primeru je pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega sklenjena v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu. Gre za posebne primere, ko posebni zakoni določajo pravico delavca, da dela s krajšim delovnim časom, bodisi zaradi invalidnosti, zdravstvenih razlogov ali starševstva. Zavarovancem v tem primeru razliko v plačilu prispevkov do minimalne zavarovalne osnove krije proračun Republike Slovenije oziroma ustrezni nosilec javnih pooblastil (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ali Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije). V drugem primeru pa je pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega sklenjena na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem. Do tega delovnega razmerja pride torej po volji pogodbenih strank.

Gre za primere, ko delodajalec izkazuje potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa takšno zaposlitev sprejme, bodisi ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas ali ker mu (na primer zaradi lažjega usklajevanja delovnih in drugih obveznosti) delovno razmerje s krajšim delovnim časom bolj ustreza kot delovno razmerje s polnim delovnim časom (Senčur Peček 2005, 1666).

V tem primeru so pravice iz naslova socialnih zavarovanj odvisne od ureditve v posameznih predpisih.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima enake pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki je v delovnem razmerju za polni delovni čas, jih pa uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih pravic in obveznosti, za katere zakon določa drugače (tretji odstavek 65. člena ZDR-1).

Načelo sorazmernosti velja predvsem za plačo in nadomestilo plače, za pravico do regresa pa le za pogodbo s krajšim delovnim časom od polnega, ki je sklenjena po volji

strank. Delavec ima pravico do celotnega regresa, ko gre za pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem dopustu (prvi odstavek 131. člena ZDR-1).

Zaradi upoštevanja načela enake obravnave in načela sorazmernosti je delodajalec v Sloveniji dolžan tudi delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, povrniti stroške za prevoz na delo in z dela ter mu omogočiti izrabo letnega dopusta, v primeru, da dela vsaj štiri ure na dan, pa mu omogočiti tudi plačan odmor med delom in povrniti celotne stroške za prehrano (Senčur Peček 2010, 1205).

Po prvem odstavku 154. člena ZDR-1 odmor med delovnim časom pripada le delavcu, ki dela najmanj štiri ure na dan, in sicer v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Pri pravici do letnega dopusta in obveznosti nadurnega dela pa načelo sorazmernosti ne velja.

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ima pravico do zakonsko zagotovljenega minimalnega letnega dopusta (četrti odstavek 65. člena ZDR-1), kar pomeni, da tudi zaposlenim za krajši delovni čas od polnega pripada letni dopust v trajanju najmanj štiri tedne. Enako kot pri delavcih, ki so zaposleni za polni delovni čas, ima tudi delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, pravico dodatnih dni letnega dopusta v skladu z zakonom in kolektivnimi pogodbami.

Delodajalec delavcu, ki dela za krajši delovni čas od polnega, ne sme naložiti nadurnega dela, če ta možnost ni izrecno določena v pogodbi o zaposlitvi (šesti odstavek 65. člena ZDR-1). Ta določba omogoča delavcu možnost kombinacije zaposlitev s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih (Bečan v Bečan in drugi 2016, 376). Navedeno varstvo delavca, ki je zaposlen za krajši delovni čas, pa ne velja v primeru naravne ali druge nesreče zaradi nujnega dodatnega dela (145. člen ZDR-1). V primerih, ko delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, »delo pa trajno opravljajo v času, ki je daljši od dogovorjenega in se lahko približuje polnemu delovnemu času« (Senčur Peček 2015a, 1206), je razvidno, da pri delodajalcu dejansko

obstaja potreba po delu s polnim delovnim časom.

V takem primeru se prikriva prava narava pogodbe z namenom, da bi delavce prikrajšali za pravice, ki bi jim pripadale, če bi bili zaposleni na podlagi pogodbe za polni delovni čas.

4. 3. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

ZPIZ-2 določa, da so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani vsi delavci, ki so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije. To velja tudi za zaposlene s krajšim delovnim časom od polnega. V petem odstavku 6. člena ZPIZ-2 je določeno, da so pravice iz obveznega zavarovanja sorazmerne zavarovančevi plači ali drugim dohodkom in vplačanim prispevkom. Delavcem, ki so zaposleni za krajši delovni čas od polnega, se tako v sorazmernem trajanju upošteva tudi zavarovalna doba, saj tretji odstavek 130. člena ZPIZ-2 določa, da se »v zavarovalno dobo šteje tudi čas, prebit v obveznem zavarovanju s krajšim delovnim časom od polnega, v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur takšnega dela v posameznem letu, preračunanem na polni delovni čas«, pokojninska osnova pa se določi s preračunom plače na polni delovni čas, kot je to določeno v prvem odstavku 33. člena ZPIZ-2, da se »plača, ki jo delavec v posameznem letu zavarovanja doseže z delom v času, krajšem od polnega delovnega časa, za ugotovitev pokojninske osnove preračuna na povprečni znesek, ki ustreza plači za polni delovni čas« .

V primerjavi s standardno zaposlitvijo morajo torej delavci, zaposleni za krajši delovni čas od polnega, delati dlje, da izpolnijo pogoje, potrebne za pridobitev pravice do starostne pokojnine, saj se v njihovo zavarovalno dobo ne štejejo vsa leta zaposlitve, temveč samo skupno število ur, ki je preračunano na polni delovni čas. Lahko se celo zgodi, da je delavec v obdobju, ko je bil zaposlen s krajšim delovnim časom, plačeval višje prispevke za socialno varnost, kot delavec, ki je bil zaposlen za polni delovni čas, pa kljub temu ni upravičen do polne zavarovalne osnove. Hkrati pa sta tudi njihovo plačilo za opravljeno delo in s tem tudi višina pokojninske osnove, od katere se odmeri pokojnina, praviloma nižja kot pri zaposlenih, ki so zaposleni za polni delovni čas.

Takšen sistem pokojninskega zavarovanja ne spodbuja zaposlitev s krajšim delovnim časom (Verša 1994, 141).

Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, ki se želi izogniti tveganju izjemno nizke pokojnine, se lahko za razliko do polnega delovnega časa prostovoljno vključi v obvezno invalidsko in pokojninsko zavarovanje, seveda pa je v tem primeru dolžan za ta del sam plačati tako prispevek zavarovanca kot delodajalca (Senčur Peček 2015a, 1205).

To delavcu, ki je zaposlen za krajši delovni čas od polnega, predstavlja dodatno breme, saj je velika verjetnost, da ima zaradi zaposlitve s krajšim delovnim časom, nižje prihodke. Lahko pa delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas od polnega, sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas tudi z drugim delodajalcem in tako doseže polni delovni čas, ki je določen z zakonom.

4. 3. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

ZUTD zavarovancem v prvem odstavku 58. člena določa pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti, med drugim tudi pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, ki je najpomembnejša denarna pravica brezposelne osebe. Osnova za izračun nadomestila je povprečna mesečna plača, ki jo je zavarovanec prejel v obdobju osmih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti. Ker so zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega plačani po dejansko opravljenem delovnem času, je tudi njihova plača praviloma nižja od plače tistih, ki so zaposleni za polni delovni čas. Posledično je tudi njihovo nadomestilo nižje, a ne sme biti nižje od zakonsko določenega minimuma denarnega nadomestila. Izjemoma je znesek lahko tudi nižji od minimuma, saj je v ZUTD določeno:

Če je bil zavarovanec v zadnjih devetih mesecih več kot polovico časa zaposlen s krajšim delovnim časom od polnega, ki v povprečju ni presegel 15 ur na teden, ali je opravljal delo v tem obsegu na drugi pravni podlagi, se višina denarnega nadomestila odmeri sorazmerno času trajanja zaposlitve na mesec brez

upoštevanja določbe o najnižjem denarnem nadomestilu (četrty odstavek 62. člena ZUTD).

V primeru delovnega razmerja s krajšim delovnim časom na zakonski podlagi v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila upošteva prejeta plača, kot če bi delal s polnim delovnim časom (tretji odstavek 63. člena ZUTD).

Trajanje pravice do denarnega nadomestila je vezano na trajanje zavarovalne dobe oziroma na obdobje zavarovalnega razmerja, za katero so plačani prispevki za zavarovanje za primer brezposelnosti.

4. 3. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

V obvezno zdravstveno zavarovanje so delavci, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, vključeni na podlagi 15. člena ZZVZZ-M, ki določa, da so zavarovanci za pravice iz zdravstvenega zavarovanja vse osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, ne glede na to, ali so zaposleni za krajši delovni čas od polnega ali pa za polni delovni čas. Tako jim kot zavarovancem pripada pravica do plačila zdravstvenih storitev, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela in povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev (13. člen ZZVZZ). Osnova za nadomestilo je povprečna mesečna plača oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela (31. člen ZZVZZ).

V tem pogledu so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po volji strank v slabšem položaju v primerjavi z zaposlenimi za polni delovni čas, saj je povprečna mesečna plača pri zaposlenih s krajšim delovnim časom praviloma nižja kot pri zaposlenih za polni delovni čas. V primeru pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja za starševsko varstvo, pa so delavci izenačeni

z delavci, ki delajo s polnim delovnim časom, saj so tudi njihovi prispevki plačani v celoti.

Pravica zavarovanca, ki na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije dela s skrajšanim časom, je pravica do nadomestila za čas zadržanosti od dela. ZZVZZ v 33. členu določa: »Če je njegova plača za skrajšani delovni čas manjša od nadomestila, ki mu pripada za čas, ko ne dela, ima pravico tudi do nadomestila za to razliko«.

4. 3. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Pravice iz starševskega varstva so vezane na obstoj delovnega razmerja, ne glede na to, ali je delovno razmerje sklenjeno s polnim ali s krajšim delovnim časom od polnega. Zaposlenim na podlagi pogodbe s krajšim delovnim časom pripadajo enake pravice kot zaposlenim s polnim delovnim časom.

Pravica iz zavarovanja za starševsko varstvo je tudi pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva (14. člen ZSDP-1). ZSDP-1 v 50. členu tako določa, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti oziroma najmanj dva otroka do končnega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, pri čemer mora krajši delovni čas obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Prispevki za socialna zavarovanja za razliko do polnega delovnega časa, se krijejo iz proračuna Republike Slovenije, delavci s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz starševskega varstva pa so vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in starševsko varstvo.

Pri zaposlenih na podlagi pogodbe s krajšim delovnim časom od polnega po volji pogodbenih strank so pravice, ki izhajajo iz višine plače (nadomestila), sorazmerno nižje zaradi nižje osnovne plače, ki izhaja iz krajšega delovnega časa (MDDSZE 2016a, 28).

4.4 DELO PO AVTORSKI POGODBI

Pri delu po pogodbi kot eni izmed nestandardnih oblik zaposlitve ima delavec najvišjo stopnjo samostojnosti pri opravljanju svojega dela. Delodajalec najame pogodbenega delavca za opravilo določenega dela ali storitve. Pogodba o delu oziroma podjemna pogodba, iz osnove katere se je razvilo več drugih pogodb, med drugim tudi avtorska pogodba, je pogodba civilnega prava in je definirana v Obligacijskem zakoniku (v nadaljnjem besedilu: OZ, Ur. l. RS 83/01).

Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: ZASP, Ur. l. RS 21/95) določa, da se z avtorsko pogodbo avtor, ki je vedno fizična oseba, zaveže, da bo v dogovorjenem roku ustvaril določeno delo in ga izročil naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar (prvi odstavek 99. člena ZASP). Naročnik, ki je lahko fizična ali pravna oseba, pri tem ne sme posegati v avtorjevo svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja, lahko pa posel nadzoruje in daje navodila.

Po četrtem odstavku 99. člena ZASP se za avtorsko pogodbo o naročilu dela uporabljajo določbe o podjemni pogodbi. Po OZ se s pogodbo o delu oziroma podjemno pogodbo posameznik zaveže, da bo opravil določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to delo plačal. Avtorska pogodba se od pogodbe o delu loči po predmetu pogodbe, saj je predmet avtorske pogodbe dela nastanek avtorskega dela. Če naročnik kot pogodbeni stranka želi, da nekdo zanj ustvari ali naredi neko individualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, se torej sklene avtorska pogodba. ZASP v drugem odstavku 5. člena navaja avtorska dela, med katere vključuje zlasti govorjena dela, kot so govori, pridige in predavanja, pisana dela, kot so leposlovna dela, članki, priročniki, študije in računalniški programi, glasbena dela, gledališka in lutkovna dela, koreografska in pantomimska dela, fotografska dela, avdiovizualna dela, likovna dela, arhitekturna dela, kartografska dela ter druge predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave.

OZ ne določa pravic in obveznosti, kot je to določeno v delovnopravni zakonodaji, temveč jih določa na podlagi pogodbenega razmerja, pri čemer sta pogodbeni stranki enakopravni. Sama zakonodaja pogodbenima strankama torej ne zagotavlja praktično nobene pravne ali ekonomske varnosti, ki bi jo lahko primerjali s sklenitvijo pogodbe o

zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. »Po drugi strani pa takšna ureditev dopušča možnost pogodbenega urejanja vseh ostalih vprašanj, o katerih se dogovorita stranki pogodbe, in tako ne izključuje možnosti vključitve določb, ki bi zagotavljale višjo raven predvsem ekonomske varnosti, na primer v primeru predčasne prekinitve pogodbe« (MDDSZ 2016a, 29).

Pri avtorski pogodbi gre praviloma za občasna dela, lahko pa gre tudi za daljše razmerje in sodelovanje med avtorjem in naročnikom. Kadar se pojavi stalna potreba po storitvah ali delu avtorja oziroma kadar obstajajo elementi, ki določajo pravno razmerje, bi morali pogodbeni stranki skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Če avtor na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo za naročnika, ki predstavlja najmanj 80 odstotkov njegovih letnih dohodkov, in hkrati sam ne zaposluje drugih delavcev, lahko govorimo o ekonomsko odvisni osebi (213. člen ZDR-1). Avtor mora o statusu ekonomsko odvisne osebe delodajalca obvestiti, da lahko uveljavlja pravice, ki mu pripadajo. »Gre za t. i. "samouveljavitev ekonomske odvisnosti" od nekega naročnika« (Erjavec 2015). Ekonomsko odvisni osebi je zagotovljeno omejeno delovnopravno varstvo v zvezi s prepovedjo diskriminacije, z zagotavljanjem minimalnih odpovednih rokov, s prepovedjo odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, z zagotavljanjem plačila za pogodbeno delo ter uveljavljanjem odškodninske odgovornosti (drugi odstavek 214. člena ZDR-1). »Namen predlaganih določb je osebi, ki dela v odvisnem ekonomskem razmerju, dokler to razmerje še traja, odpreti pravno pot, da lahko zahteva od naročnika omejeno delovnopravno varstvo« (Krašovec v Erbida - Golob 2013, 65).

Glavna slabost dela po avtorski pogodbi je predvsem ta, da ne omogoča nobene oziroma zelo šibke socialne varnosti. Kadar delo po avtorski pogodbi opravljajo tisti, ki imajo prispevke za obvezna zavarovanja poravnane iz drugega naslova, kot so recimo zaposleni, brezposelni ali študentje, so z vidika socialne varnosti v primerljivem položaju kot zaposleni v standardni obliki zaposlitve. Večji problem pa nastane pri tistih posameznikih, ki jim delo po avtorski pogodbi predstavlja edini vir prihodka in socialne varnosti (Prožna mladina 2016a).

Kot omenjeno, je avtorska pogodba tipična pogodba civilnega prava in ne spada na področje delovnega prava, in s sklenitvijo te pogodbe delodajalec oziroma naročnik ni zavezan k plačevanju vseh prispevkov za socialna zavarovanja.

4. 4. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Spremenjena pokojninska in invalidska zakonodaja je uvedla plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje tudi od dohodkov, prejetih od opravljanja dela po civilnih pogodbah, tako da so delavci na podlagi vplačanih prispevkov iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja upravičeni do sorazmernega obsega pravic iz tega naslova.

V 18. členu ZPIZ-2 je določeno, da se obvezno zavarujejo osebe, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo (razen, če so uživalci pokojnine) in niso obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani iz drugega naslova. Drugo pravno razmerje je opredeljeno kot delo ali storitev, kadar se za plačilo, prejeto na podlagi tega pravnega razmerja, po zakonu, ki ureja dohodnino, šteje za dohodek, ki ni oproščen plačila dohodnine.

Zavezanec za plačilo prispevka delodajalca je delodajalec oziroma naročnik, zavezanec za plačilo prispevka zavarovanca, če ni vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na drugi podlagi, pa je zavarovanec sam. Če je avtor že zavarovan na drugi podlagi, prispevka ne plača, plača pa ga naročnik.

Osnova za plačilo prispevkov za zavarovance je vsako posamezno plačilo, prejeto na podlagi tega pravnega razmerja, ki se po zakonu, ki ureja dohodnino, šteje za dohodek. Ugotavljanje in trajanje zavarovalne dobe na podlagi drugega pravnega razmerja določa 130. člen ZPIZ-2, v katerem je določeno, da se zavarovalna doba ne veže na čas trajanja zavarovanja, temveč na višino prejemkov, od katerih so bili plačani prispevki. Trajanje zavarovalne dobe se določi tako, da se prizna po en mesec zavarovalne dobe za vsakih 60 odstotkov povprečne mesečne plače iz leta, za katero se opravi izračun, vendar največ 12 mesecev za posamezno koledarsko leto (šesti odstavek 130. člena ZPIZ-2).

4. 4. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Delavci, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb, niso vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti, za ta namen ne plačujejo prispevkov in tako niso upravičeni do nobenih pravic iz naslova tega zavarovanja. Zavarovanje za primer brezposelnosti ne predvideva prostovoljne vključitve posameznikom, ki delajo po avtorski pogodbi.

4. 4. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

Osebe, ki opravljajo delo po avtorski pogodbi, so v skladu s peto točko 17. člena ZZVZZ-M zavarovane za poškodbo pri delu in poklicno bolezen in so zavezane k plačilu prispevkov. Vendar pa prispevek za zdravstveno zavarovanje ne zagotavlja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, avtorji morajo biti obvezno zdravstveno zavarovani na drugi podlagi.

4. 4. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Delo na podlagi avtorske pogodbe ni vključeno v zavarovanje za starševsko varstvo, saj se prispevki za avtorje ne plačujejo. Na podlagi ZSDP-1 so pa tudi avtorji upravičeni do starševskega dodatka in pomoči ob rojstvu.

4. 5 SAMOZAPOSLITEV

Po Zakonu o gospodarskih družbah (v nadaljnjem besedilu: ZGD-1, Ur. l. RS 40/06) je podjetnik fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja in lahko deluje le kot posamezna fizična oseba, saj ZGD-1 ne predvideva posebne družbe večih podjetnikov. Podjetnik za svoje obveznosti odgovarja z vsem svojim premoženjem (prvi odstavek 7. člena ZGD-1). Firma podjetnika vsebuje ime in priimek podjetnika, skrajšano oznako, da gre za samostojnega podjetnika (s. p.), oznako dejavnosti in morebitne dodatne sestavine. Skladno z določbami ZGD-1 lahko podjetnik prične opravljati dejavnost, ko je vpisan v Poslovni register Slovenije (v

nadaljnem besedilu: PRS) pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES).

Oseba, ki na trgu deluje kot podjetnik, opravlja delo za naročnike na podlagi pogodb civilnega oziroma gospodarskega prava, pogodbeni stranki se tako dogovorita o pravicah in obveznostih, zanju pa velja tudi OZ. Ker gre praviloma za samostojno opravljanje dela in ne opravljanje dela na podlagi delovnega razmerja, v tem pogledu za podjetnika ZDR-1 ne velja. Status delavca in s tem varstvo po ZDR-1 pa se priznavata tudi osebam, ki so sklenile (navidezno) pogodbo civilnega ali gospodarskega prava, če se ugotovi, da ima razmerje med pogodbenima strankama elemente delovnega razmerja (Senčur Peček v Bečan in drugi 2016, 27). V tem primeru in če podjetnik dejansko delo opravlja v razmerju podrejenosti oziroma osebne odvisnosti, je podjetniška oblika zgolj fiktivna. Vsebinsko gre v takem primeru za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, saj OZ določa, da navidezna pogodba nima učinka med pogodbenima strankama in če navidezna pogodba prikriva kakšno drugo pogodbo, ta velja, če so izpolnjeni pogoji za njeno veljavnost (Senčur Peček 2015a, 1201).

Formalno samozaposlene osebe so v resnici delavci, če v njihovem položaju ni elementov, ki so sicer značilni za samozaposlene (samostojnost pri odločanju in izvajanju dela, lastni prostori in sredstva za delo, odgovornost za opravljeno delo, prevzemanje poslovnih tveganj, zaposlovanje delavcev), prisotni pa so elementi, ki so značilni za delavce (ekonomska odvisnost od naročnika, osebno opravljanje dela, nesamostojnost oziroma podrejenost naročniku) (Senčur Peček 2015a, 1195).

Kot je opredeljeno že v poglavju o delu po avtorski pogodbi, je po 213. členu ZDR-1 ekonomsko odvisna oseba tista samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo za naročnika, ki predstavlja najmanj 80 odstotkov njenih letnih dohodkov, pri čemer pa sama ne zaposluje drugih delavcev. Ekonomsko odvisna oseba je z vidika organiziranja delovnega procesa samostojna, naročnik ji ne daje navodil in je ne nadzira, je pa odvisna od enega naročnika, v čemer se razlikuje od fiktivnega oziroma dejansko odvisnega podjetnika. Pri podjetniku, ki je ekonomsko odvisna oseba, ni pa fiktivni

podjetnik, tako ne obstajajo elementi delovnega razmerja in mu ne pripadajo delavske pravice. Je pa ekonomsko odvisni osebi zagotovljeno omejeno delovnopravno varstvo. Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se uporabljajo določbe 214. člena ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanju plačila za pogodbeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika, ter obveznosti plačila davkov in prispevkov ter določbe o uveljavljanju odškodninske odgovornosti (MDDSZ 2016a, 30).

Podjetnikom socialne varnosti ne zagotavlja naročnik oziroma delodajalec, ampak so sami zavezanci za plačilo prispevkov za socialno varnost zavezanca in prispevkov delodajalca, razen če so upravičeni do prejemanja nadomestil, takrat pa je zavezanec za plačilo prispevkov delodajalca izplačevalec nadomestil. Samozaposleni prispevke plačujejo od zavarovalne osnove, določene skladno s področnimi zakoni. »Zavarovalna osnova se določi glede na doseženi dobiček samozaposlene osebe v preteklem letu. Pri tem se v dosežen dobiček ne upoštevajo obračunani prijevki za socialno varnost ter znižanje in povečanje davčne osnove« (Ministrstvo za finance 2015, 7). S plačilom prispevkov imajo samozaposlene osebe zagotovljene vse pravice iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in zavarovanja za starševsko varstvo ter s tem tudi ustrezno raven socialne varnosti. Razlika med redno zaposlenimi delavci in samozaposlenimi pa se pojavi pri obveznem zdravstvenem zavarovanju.

4. 5. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Po ZPIZ-2 se mora podjetnik vključiti v sistem obveznega zavarovanja in vsak mesec plačevati prispevke za socialno varnost. Po 6. členu ZPIZ-2 obveznost vključitve v obvezno zavarovanje nastane na podlagi zakona z vzpostavitvijo pravnega razmerja, ki je tudi podlaga za obvezno zavarovanje, to pomeni z dnem vpisa v PRS. Obveznost zavarovanja preneha z dnem izbrisa iz PRS. Če z zakonom ni drugače določeno, se podjetniki v zavarovanje vključijo za polni zavarovalni čas. Samozaposleni zavarovanec se lahko zavaruje s krajšim delovnim časom, če je prednostno zavarovan s krajšim

delovnim časom na podlagi delovnega razmerja, če je pridobil pravico do krajšega delovnega časa na podlagi ZSDP-1, če je pridobil pravico do delne pokojnine ali če je ponovno vstopil v zavarovanje na podlagi opravljanja dejavnosti v obsegu, ki ustreza sorazmernemu delu polnega zavarovalnega časa in se mu pokojnina izplačuje v sorazmernem delu (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2016).

4. 5. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Po prvem odstavku 54. člena ZDR-1 so samozaposleni obvezno zavarovani za primer brezposelnosti. Zavarovanje za primer brezposelnosti traja od dneva vpisa v razvid samostojnih podjetnikov posameznikov ali drug register, ki je predpisan za določeno dejavnost, do dneva izbrisa iz registra oziroma z dnem pričetka opravljanja samostojne dejavnosti do zaključka prenehanja opravljanja te dejavnosti. Samozaposleni plačujejo prispevke v enaki višini kot delodajalci in zavarovanci v primeru delovnega razmerja, le da je zavezanec za plačilo obeh prispevkov samozaposlena oseba. Samozaposlena oseba ima na tak način zagotovljene vse pravice iz naslova obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti: pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, pravico do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja ter pravico do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje eno leto pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (prvi odstavek 58. člena ZUTD).

4. 5. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

V zdravstveno zavarovanje so obvezno zavarovane tudi osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic in so tako upravičene do vseh pravic iz tega naslova: plačila zdravstvenih storitev, nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela ter povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev.

Pri uveljavljanju pravice do nadomestila plače v primeru začasne nezmožnosti za delo pa so samozaposleni v bistveno slabšem položaju kot delavci, ki so v delovnem razmerju z delodajalcem. Zavarovanci imajo pravico do nadomestila plače v breme

obveznega zdravstvenega zavarovanja od 31. delovnega dne zadržanosti od dela, od prvega do tridesetega delovnega dne zadržanosti od dela pa nadomestilo izplačuje delodajalec v svoje breme. V primeru samostojnega podjetnika pa riziko izpada dohodka zaradi bolezni ali poškodbe pade nanj samega. Poleg tega morajo kljub izpadu dohodka, ko so začasno odsotni z dela in ne prejemajo plačila, sami poravnati prispevke za socialno varnost, kar lahko zaradi izpada dohodka predstavlja veliko breme.

V 78.a členu ZZVZZ-L (Ur. l. RS 87/11) je določeno, da se (med drugim) samozaposlenim ter njihovim družinskim članom, z izjemo otrok, za katere zavarovanec skrbi in jih preživlja, v času, ko nimajo poravnanih obveznosti plačevanja prispevkov, zadrži pravice do zdravstvenih storitev in denarnih dajatev iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja. Torej lahko samozaposleni v obdobju, ko nima poravnanih obveznosti, uveljavlja le nujno zdravljenje. Ostale storitve si morajo samozaposleni kriti z lastnimi sredstvi, ki pa jih Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije povrne, ko samozaposleni poravna svoje obveznosti.

Pravice do zdravstvenih storitev se blokira le tistim neplačnikom, ki si sami plačujejo prispevke in so sami odgovorni za poravnavo obveznosti. Zaposlenim v delovnem razmerju, ki nimajo vpliva na to, ali bo delodajalec zanje poravnal prispevke ali ne, se pravic do zdravstvenih storitev ne blokira.

4. 5. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Po ZSDP-1 so zavarovanci za starševsko varstvo tudi samozaposleni (8. člen ZSDP-1). Zavezanec za plačilo prispevkov zavarovanca so zavarovanci sami, razen v primerih prejemanja nadomestil, takrat pa je zavezanec za plačilo prispevka izplačevalec nadomestil. Zavarovanci so na podlagi plačila prispevkov upravičeni do vseh pravic iz tega zavarovanja in so v tem pogledu izenačeni z delavci, ki so v delovnem razmerju.

4. 6 ZAČASNO IN OBČASNO DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Začasno in občasno delo dijakov in študentov je ena izmed nestandardnih oblik dela, ki je značilna za mlade, ki so še vključeni v proces izobraževanja, hkrati pa želijo vstopiti

na trg dela zaradi takšnih in drugačnih razlogov (na primer možnost dodatnega zaslužka, pridobivanje izkušenj).

V skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Ur. l. RS 107/06)¹ in Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS 139/06) lahko dijaki, študentje in udeleženci izobraževanja odraslih opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov, v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih določa status. Začasno in občasno delo dijakov in študentov se lahko opravlja le na podlagi izpolnjene napotnice zavoda ali pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, na primer študentski servis. Napotnica, ki predstavlja pravno podlago za delo, in jo mora študentski servis izdati še pred pričetkom dela, določa vrsto dela, kraj dela, obdobje opravljanja dela ter plačilo za opravljeno delo ter na ta način v omejenem obsegu posnema obvezne sestavine pogodbe o delu (MDDSZE 2016a, 29). Čeprav ZDR-1 ureja le delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavci in delodajalci, v 211. členu ureja tudi delo dijakov in študentov in določa, da se zanje uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti ter o odškodninski odgovornosti.

Zakon o uravnoteženju javnih financ (v nadaljnjem besedilu: ZUJF, Ur. l. RS 40/12) oziroma njegova novela (ZUJF-C, Ur. l. RS 95/14), katere določbe so se začele uporabljati s 1. februarjem 2015, je določila minimalno bruto urno postavko za opravljanje dela ter je občasno in začasno delo dijakov in študentov vključila v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter v zdravstveno zavarovanje na podlagi področnih zakonov (Belopavlovič 2015, 19). V 130.c členu ZUJF je tako določena bruto urna postavka, ki se usklajuje z gibanjem povprečne plače.

Delo študentov velikokrat predstavlja nelojalno konkurenco delovnim razmerjem. Razlog je v stroškovni konkurenčnosti študentskega dela (majhna

¹ Ta zakon je sicer z uveljavitvijo ZUTD prenehal veljati, vendar pa se še naprej uporabljajo členi, ki se nanašajo na posredovanje dela dijakom in študentom. Te določbe, in sicer od 5. do 8. člena, so v veljavi do sprejetja novega zakona, ki bo urejal to področje.

obremenitev z davki in prispevki) in njegovi prožnosti (posredovanje dela prek napotnic), ki ustrezata delodajalcem, pa tudi v dejstvu, da študentsko delo niti časovno niti vsebinsko ni omejeno. Študenti zato umetno podaljšujejo študij zaradi opravljanja študentskega dela, ki se jim ne šteje v delovne izkušnje, pri njem niso deležni delovnopravnega varstva, prav tako jim ne daje socialne varnosti, po končanem študiju pa (tudi zaradi študentskega dela) ne dobijo zaposlitve (Senčur Peček 2013, 933).

Potrebno je opozoriti, da se tudi delo dijakov in študentov skladno z ZDR-1 ne sme opravljati, kadar so podani elementi delovnega razmerja, saj naj bi bila začasnost oziroma občasnost dela dijakov in študentov bistveni element, po katerem se ta vrsta dela razlikuje od delovnega razmerja.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov je vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje, ne pa tudi v zavarovanje za primer brezposelnosti in starševsko varstvo.

4. 6. 1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Začasno delo dijakov in študentov je na podlagi 18. člena ZPIZ-2 in skladno s 3. členom ZUJF-C od 1. februarja 2015 vključeno v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Kot določata peti in šesti odstavek 130. člena ZPIZ-2, se v zavarovalno dobo šteje obdobje, ugotovljeno na podlagi skupnega letnega zneska vseh prejemkov, trajanje zavarovalne dobe pa se ugotovi tako, da se prizna po en mesec zavarovalne dobe za vsakih 60 odstotkov povprečne mesečne plače iz leta, za katero se opravi izračun (oziroma manj kot 60 odstotkov v prehodnem obdobju), vendar največ 12 mesecev za posamezno koledarsko leto. Obvezne prispevke in dajatve od začasnega in občasnega dela dijakov in študentov obračuna in poravna posrednik ob nakazilu plačila dijaku in študentu. Za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se od zneska na napotnici plačajo prispevki dijaka oziroma študenta ter prispevek delodajalca. Dijakom in študentom so tako priznane sorazmerne pravice iz tega naslova (MDDSZE 2016b).

4. 6. 2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Dijaki in študentje, ki opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov preko napotnice, niso zavarovani za primer brezposelnosti in tako niso upravičeni do pravic iz naslova tega zavarovanja.

4. 6. 3 Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

Obvezno zdravstveno zavarovanje imajo dijaki in študentje praviloma urejeno kot družinski člani preko svojih staršev ali drugih sorodnikov. Kot družinski član so lahko zavarovani do dopolnjenega 15. oziroma 18. leta starosti, po tej starosti pa v primeru, če nadaljujejo šolanje, do zaključka šolanja, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti (Prožna mladina 2016b).

Od začasnega dela dijakov in študentov se plačuje poseben prispevek za zdravstveno zavarovanje od dohodka, pridobljenega z opravljanjem določenih oblik dela v skladu s 55.a členom ZZVZZ-M. Ta prispevek se plačuje v deležu od zaslužka dijaka ali študenta in gre v breme delodajalca. Dodatno plačilo prispevkov za zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen, ob obstoječem obveznem zdravstvenem zavarovanju, ne vpliva na obseg pravic iz tega naslova.

4. 6. 4 Zavarovanje za starševsko varstvo

Od dela dijakov in študentov se ne plačujejo prispevki za starševsko varstvo, tako da ti niso upravičeni do pravic iz naslova za starševsko varstvo, to so materinski, očetovski in starševski dopust, nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa in nadomestilo v času odmora za dojenje.

Pravico do nadomestila imajo samo tiste osebe, ki imajo pravico do dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu dan pred nastopom posamezne vrste dopusta. Študentske mame, ki niso upravičene do starševskega nadomestila in ga ne bodo izkoristili niti očetje otroka, prejema starševski dodatek eno leto od rojstva otroka.

5 ZAKLJUČEK

Namen reforme trga dela iz leta 2013 je bil vzpostaviti primerno ravnovesje med možnostmi učinkovitega prilagajanja razmeram na trgu, ki so nastale kot posledica globalne gospodarske krize, ter ustrezno delovnopravno in socialnopravno varnostjo delavcev. Poglavitni cilj reforme je bilo zmanjšanje segmentacije oziroma razdrobljenosti trga dela med pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbami o zaposlitvi za določen čas; tako je reforma dela z različnimi ukrepi poskušala spodbujati zaposlovanje za nedoločen čas in hkrati destimulirati zaposlovanje za določen čas. Od reforme trga dela leta 2013 pa do danes se je delež zaposlitev za določen čas sicer zmanjšal v primerjavi z zaposlitvami za nedoločen čas, vendar pa so se hkrati pojavile številne razlike med tistimi, ki so v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ne glede na čas trajanja pogodbe ali delovnega časa, in tistimi, ki delo opravljajo v drugih oblikah dela na podlagi civilnopravnih pogodb.

Glede na primerjavo med različnimi oblikami dela in zaposlitve, lahko pridemo do zaključka, da je standardna oblika zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom z vidika delavca najbolj optimalna, in mu zagotavlja najširši obseg delavskih in socialnih pravic ter socialne varnosti. Delavec je vključen v vsa obvezna socialna zavarovanja in mu pripadajo vse socialne pravice iz naslova teh zavarovanj. Prav tako delavcu v polnem obsegu pripadajo vse delavske pravice, ki so določene v ZDR-1.

Čeprav naj bi se pogodbe o zaposlitvi običajno sklepale za nedoločen čas, kot to določa ZDR-1, ostale oblike pa le izjemoma, so nestandardne oblike dela in zaposlovanja postale tako razširjene, da jih več ne moremo obravnavati kot izjeme. Vsekakor je v Sloveniji izmed nestandardnih oblik najbolj razširjena zaposlitev za določen čas, vedno bolj pa so v porastu tudi ostale oblike, ki sem jih predstavila v diplomski nalogi.

Hipotezo, da je položaj delavcev v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve v zakonodaji slabše urejen kot položaj zaposlenih v standardni obliki zaposlitve, lahko le deloma potrdimo oziroma deloma ovržemo, saj je to odvisno od oblike nestandardne zaposlitve. V delovnopravni zakonodaji so pravice delavcev, ki so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, za določen čas in za krajši delovni čas od polnega, dobro

opredeljene, česar pa ne moremo trditi za delo, ki se opravlja po pogodbah civilnega prava. Temeljni pravni vir, v katerem so načeloma urejene vse pogodbe civilnega prava, torej tudi delo po avtorski pogodbi ter začasno in občasno delo dijakov in študentov, je OZ, ki pa posebej ne opredeljuje pravic delavcev, temveč na splošno ureja pravice in obveznosti pogodbenih strank. Za samostojne podjetnike veljajo pravila civilnega in gopodarskega prava. Pri tem je potrebno izpostaviti, da sicer delovnopravna zakonodaja ščiti tudi delavce, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb, saj je določeno, da se delo ne sme opravljati na podlagi civilnih pogodb, če ima razmerje elemente delovnega razmerja po ZDR-1.

Vsekakor velik problem predstavlja pojav neprostoVOLjne zaposlenosti, torej opravljanje dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali druge civilnopravne pogodbe, pri čemer si posameznik, ki opravlja takšno delo, ni sam izbral takšnega načina opravljanja dela. V teh primerih po navadi v ospredje pridejo predvsem negativne posledice nestandardnih oblik zaposlitve za posameznika in v takšnem primeru lahko govorimo o prekarnosti zaposlenih. Pogosta je tudi praksa, ko prihaja do različnih oblik prikritih delovnih razmerij, saj se v praksi pogosto izkaže, da so na primer samostojni podjetniki, avtorji in študentje, ki delo kontinuirano opravljajo za istega naročnika, dejansko delavci in delajo v fiktivni obliki opravljanja dela, da zaposleni s krajšim delovnim časom delo opravljajo preko dogovorjenega delovnega časa in pri delodajalcu dejansko obstaja potreba po delavcu, ki bi bil zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom ter da so delavci, ki so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, dejansko zaposleni za nedoločen čas, do česar v praksi pride z nenehnim podaljševanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj obstaja trajna potreba po delavcih. S prikrivanjem prave narave razmerij prihaja do slabšega položaja delavcev v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve, saj ti ne uživajo enakega varstva in pravic kot tisti delavci, ki so zaposleni v standardni obliki zaposlitve, dejanski delodajalci pa se tako izogibajo plačevanju davkov in prispevkov iz naslova pogodbe o zaposlitvi. Prekarni delavci so tako izpostavljeni večjim tveganjem, nižjemu dohodku ter slabši varnosti in položaju.

Pri analizi socialnih zavarovanj po posameznih oblikah dela in zaposlitve se je izkazalo, da imajo delavci v nestandardnih oblikah manjši obseg socialne varnosti kot zaposleni v standardni obliki zaposlitve. V tem primeru lahko drugo hipotezo potrdimo.

Zaposlitev za določen čas se od zaposlitve za nedoločen čas razlikuje po časovni omejitvi trajanja delovnega razmerja. Posamezniki, ki so zaposleni za določen čas, so z vidika pravne, ekonomske in socialne varnosti upravičeni do enakih pravic in obveznosti kot zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas. Pri uveljavljanju pravic iz socialnih zavarovanj pogosto pride do razlike med delovnim razmerjem za določen in nedoločen čas, saj so pravice iz socialnih zavarovanj pogosto odvisne od dolžne zavarovalne dobe, hkrati pa je določena tudi minimalna zavarovalna doba, ki je pogosto pogoj za pridobitev pravice. Delavci, zaposleni za določen čas, lahko zaradi premajhne zgoščenosti zaposlitev teh pogojev ne dosegajo, in tako dolžina delovnih razmerjih negativno vpliva na njihovo socialno varnost.

Tudi zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega so za čas trajanja razmerja upravičeni do enakih pravic in obveznosti kot zaposleni v delovnem razmerju za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom moramo ločiti zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi zakona in zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega po volji strank. V prvem primeru razliko do zavarovanj krije ustrezni nosilec javnih pooblastil in tako posamezniku pripadajo vse pravice iz socialnih zavarovanj, kot če bi bil zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom. V drugem primeru pa je pridobitev pravic iz naslova socialnih zavarovanj odvisna od ureditve v posameznih predpisih in posameznik lahko te pravice večinoma uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenjeno delovno razmerje. Z vidika socialne varnosti so zaposleni s krajšim delovnim časom po volji pogodbenih strank v slabšem položaju, kot zaposleni za polni delovni čas, saj so plačani po dejanskem času opravljenega dela, plačilo in pokojninska osnova, od katere se odmeri pokojnina, pa sta nižji kot pri zaposlenih s polnim delovnim časom. Zaradi nižjih dohodkov posameznikov, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, so tudi pravice, ki izhajajo iz višine plače, sorazmerno nižje (denarno nadomestilo za primer brezposelnosti, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela zaradi bolezni ter starševska nadomestila).

Delavci, ki delajo po avtorski pogodbi, praktično nimajo nobene pravne in ekonomske varnosti v primerjavi z zaposlenimi po pogodbi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj OZ ne določa pravic in obveznosti, kot je to določeno pri delovnopravni zakonodaji. Prav tako delo po avtorski pogodbi avtorjem ne omogoča praktično nobene

oziroma izredno šibko socialno varnost. V letih 2013 in 2014 je bilo s spremembo pokojninske in zdravstvene zakonodaje uvedeno plačevanje prispevkov tudi za to področje. Delavci so tako na podlagi vplačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje upravičeni do sorazmernega obsega pravic iz tega naslova, so pa v primerjavi z zaposlenimi v delovnem razmerju v slabšem položaju, saj se jim zavarovalna doba ne veže na čas trajanja zavarovanja, temveč na višino prejemkov, od katerih so bili plačani prispevki. Kljub plačevanju prispevka za zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, pa ta prispevek avtorjem ne zagotavlja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Avtorji morajo biti obvezno zdravstveno zavarovani na drugi podlagi. Delo na podlagi avtorske pogodbe ni vključeno v zavarovanje za primer brezposelnosti in starševsko varstvo, saj ti zavarovanji ne predvidevata prostovoljne vključitve. Delavci, ki opravljajo delo na podlagi avtorske pogodbe, imajo tako zagotovljeno določeno socialno varnost samo z vidika pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Podjetniki si sami zagotavljajo socialno varnost, saj so sami zavezanci za plačilo prispevkov za socialno varnost. Poravnati morajo tako prispevke za socialno varnost zavezanca, kot tudi prispevke delodajalca, ki jih drugače v standardni obliki zaposlitve krije delodajalec. Na podlagi plačila prispevkov so podjetniki upravičeni do vseh pravic iz naslova socialnih zavarovanj. Razlika med zaposlenimi delavci in podjetniki se pri obveznem zdravstvenem zavarovanju pojavi pri uveljavljanju pravice do nadomestila plače v primeru začasne nezmožnosti za delo, saj morajo samozaposleni kljub izpadu dohodka zaradi bolezni ali poškodbe sami nositi breme izplačila nadomestila do 30. delovnega dne.

Dijaki in študentje nimajo statusa delavca, ampak se v pogodbenem razmerju obravnanajo kot izvajalci del in so posledično tudi manj zaščiteni. S spremembo zakonodaje se je v začetku leta 2015 tudi začasno in občasno delo dijakov in študentov vključilo v pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje. Študentom in dijakom se v zavarovalno dobo šteje obdobje, ki je ugotovljeno na podlagi skupnega letnega zneska vseh prejemkov in so s tega vidika upravičeni do sorazmernega dela pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Enako kot pri opravljanju dela na podlagi avtorske pogodbe, pa kljub plačevanju prispevka za zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, študentom ta prispevek ne zagotavlja

pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in morajo biti v obvezno zdravstveno zavarovanje zavarovani na drugi podlagi.

Tudi hipotezo, da so socialne pravice delavcev v nestandardnih oblikah opravljanja dela in zaposlitve manjše od pravic delavcev v standardni obliki zaposlitve, se jim pa na določenih področjih, na podlagi sprememb zakonodaje, približujejo, lahko potrdimo. Kot omenjeno, so bile s spremembami zakonodaje v zadnjih letih nestandardnim oblikam opravljanja dela, predvsem tistim, kjer se delo opravlja na podlagi civilnopravnih pogodb, dodane določene socialne pravice, povezane predvsem s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem. Te pravice so predvsem na področjih vplačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Spremembe na področju pokojninske zakonodaje pomenijo spremembe šele čez čas, lahko tudi šele čez pet ali pa deset let. Tako so delavci, ki delajo v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve, danes zavezani za plačilo prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, pravic pa načeloma še ne koristijo in tako danes ne predstavljajo bremena za javne finance. Na področjih, kjer pa bi bilo breme socialnih sistemov takojšnje, kot so pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti ali zavarovanja za starševsko varstvo, pa približevanja pravic in obveznosti ni.

Menim, da so spremembe zakonodaje v zadnjih letih prinesle določene pozitivne učinke in izboljšanje položaja delavcev v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve predvsem srednje in dolgoročno, danes pa so zaposleni v nestandardnih oblikah dela in zaposlitve še zmeraj izpostavljeni večjemu tveganju in so v slabšem položaju na trgu dela tudi z vidika socialne, pravne in ekonomske varnosti. Predvsem to velja za delavce v prekarnih oblikah zaposlitve, zato bo v prihodnje potrebno prilagoditi sisteme socialne varnosti, da bo le-ta v zadostni meri zagotovljena tudi delavcem v takšnih oblikah dela oziroma bo potrebno sprejeti ukrepe in mehanizme, da se bodo prekarne oblike zaposlitve zmanjševale in omejile.

6 LITERATURA

1. Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
2. Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Špelca Mežnar, Ivan Robnik, Darja Senčur Peček in Martina Šetinc Tekavc. 2016. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
3. Belopavlovič, Nataša. 2015. Začasno in občasno delo študentov. *Pravna praksa*, (23): 19. Ljubljana, GV Založba.
4. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Bubnov Škoberne, Anjuta. 2006. Komentar h Konvenciji št. 102 Mednarodne organizacije dela. V *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*, ur. Mitja Novak, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne, 358–388. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in GV Založba.
6. --- in Grega Strban. 2010. *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV Založba.
7. Cvetko, Aleksej. 2005. *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
8. --- Miran Kalčič in Peter Pogačar. 2009. *Pregled sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji s sodno prakso*. Maribor: De Vesta.

9. Čagran, Sebastjan in Lea Avguštin. 2015. *Zaposlovanje z elementi prožnosti v zaposlovanju: uvajanje prožnih oblik zaposlovanja na primeru projekta Dvig socialnega in kulturnega kapitala*. Ljubljana: Šola za ravnatelje. Dostopno prek: <http://www.solazaravnatelje.si/ISBN/978-961-6637-89-3.pdf> (1. julij 2016).
10. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri*. Ljubljana: Planet GV.
11. Erbida - Golob, Metka, ur. 2013. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) z uvodnimi pojasnili Darka Krašovca in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
12. Erjavec, Klavdija. 2015. Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje. *Odvetnik* (70). Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/LITE/Besedilo.aspx?SOPI=RODV101D201504S70Ps12Pe15N1> (1. avgust 2016).
13. Evropska komisija. 2016. *Flexicurity*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102> (1. julij 2016).
14. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. --- in Anton Kramberger. 2000. Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Boris Tkačik, 446–459. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije. Dostopno prek: https://www.academia.edu/13981029/Fleksibilizacija_slovenskega_trga_dela (1. avgust 2016).
16. Južnik Rotar, Laura. 2007. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB revija* 41 (3/4): 91–101.
17. Kajzer, Alenka. 2005. Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. *Delovni zvezek* (14): 7–40.

18. Kalčič, Miran. 1996. *Socialna varnost: zbirka predpisov z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu.

19. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.

20. --- in Miroljub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, LII (3): 350–381.

21. Leskošek, Vesna. 2015. Pojav revnih zaposlenih v Evropski uniji. V *Revščina zaposlenih*, Leskošek, Vesna, Simona Smolej, Lilijana Rihter, Ružica Boškić, Barbara Kresal in Maja Breznik, 1–9. Ljubljana: Sophia.

22. --- 2015. Raziskovanje revnih zaposlenih v Evropski uniji. V *Revščina zaposlenih*, Leskošek, Vesna, Simona Smolej, Lilijana Rihter, Ružica Boškić, Barbara Kresal in Maja Breznik, 11–33. Ljubljana: Sophia.

23. Lušina, Urška in Arjana Brezigar Masten. 2011. Fleksibilnost trga dela v Sloveniji. *Delovni zvezek XX* (3): 1–87.

24. Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošček. 2014. *Prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi*. Gibanje za dostojno delo in socialno družbo. Dostopno prek: http://dostojno-delo.si/?page_id=1285 (28. julij 2016).

25. Mednarodna organizacija dela. 2016. *Non-standard forms of employment*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (17. julij 2016).

26. Mednarodno združenje za socialno varnost. 2016. *Excellence in social security administration*. Dostopno prek: https://www.issa.int/en_GB/the-issa/mandate (1. julij 2016).
27. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. 2013. *Ključne spremembe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/ (1. julij 2016).
28. --- 2016a. *Za dostojno delo*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf (1. april 2016).
29. --- 2016b. *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/ (1. julij 2016).
30. Ministrstvo za finance, Finančna uprava Republike Slovenije. 2015. *Prispevki za socialno varnost. Brošura o plačevanju prispevkov za socialno varnost*. Dostopno prek: http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_socialno_varnost/Opis/Podrobnejši_opis_2_izdaja_Brosura_o_placevanju_prispevkov_za_socialno_varnost.pdf (27. junij 2016)
31. Novak, Janez. 2013. Delovno razmerje za določen čas. *Podjetje in delo* 5: 829–846.
32. Novak, Mitja, Aleksej Cvetko. 2005. *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta Maribor.
33. *Obligacijski zakonik (OZ)*. Ur. l. RS 83/01. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/2001/Ur/u2001083.pdf (27. julij 2016).

34. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 139/06. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (29. junij 2016).
35. Prožna mladina. 2016a. *Avtorska pogodba*. Dostopno prek: <http://www.proznamladina.si/avtorska-pogodba-2> (27. junij 2016).
36. --- 2016b. *Dijaško, študentsko delo*. Dostopno prek: <http://www.proznamladina.si/dijasko-studentsko-delo> (27. junij 2016).
37. Senčur Peček, Darja. 2005. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo* XXXI (6–7): 1664–1683.
38. --- 2010. Malo delo in prožne oblike dela v prenovljeni delovni zakonodaji. *Podjetje in delo* XXXVI (6–7): 1200–1211.
39. --- 2013. Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo* XXXIX (6–7): 921–943.
40. --- 2015a. Neuporaba in spremenjena uporaba institutov delovnega prava. *Podjetje in delo* XLI (6–7): 1191–1207.
41. --- 2015b. Ali redna delovna razmerja izginjajo? *Pravna praksa* 34 (42–43): 3.
42. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Ivan Svetlik in Sonja Pirher, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/91. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=61579> (24. junij 2016).
44. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 69/04. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=49905> (24. junij 2016)

45. Verša, Dorotea. 1994. Zaposlitve s krajšim delovnim časom. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Ivan Svetlik in Sonja Pirher, 139–148. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. Vodovnik, Zvone in Marija Hladin. 2016. Razvojnost pogodbe o zaposlitvi. *Odvetnik* (75). Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/Lite/Besedilo.aspx?SOPI=RODV101D201604S75Ps17Pe24N1> (1. avgust 2016).
47. *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah* (ZASP). Ur. l. RS 21/95. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/1995/Ur/u1995021.pdf (22. julij. 2016).
48. *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1). Ur. l. RS 21/13. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (29. junij 2016).
49. *Zakon o gospodarskih družbah* (ZGD-1). Ur. l. RS 42/06. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73007> (30. junij 2016).
50. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ-2). Ur. l. RS 96/12. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (29. junij 2016).
51. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ-2B). Ur. l. RS 102/15. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=124603> (29. junij 2016).
52. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela* (ZUTD-A). Ur. l. RS 21/13. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112302> (25. junij 2016).
53. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (ZZVZZ-M). Ur. l. RS 91/13. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=114966> (29. junij 2016).

54. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ* (ZUJF-C). Ur. l. RS 95/14. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=120022> (30. junij 2016).
55. *Zakon o spremembi in dopolnitvi Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (ZZVZZ-L). Ur. l. RS 87/11. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=105675> (29. junij 2016).
56. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* (ZSDP-1). Ur. l. RS 26/14. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117071> (27. junij 2016).
57. *Zakon o uravnoteženju javnih financ* (ZUJF). Ur. l. RS 40/12. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=108751> (30. junij 2016).
58. *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD). Ur. l. RS 80/10. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (25. junij 2016).
59. *Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev* (ZZSDT). Ur. l. RS 47/15. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=122281> (29. junij 2016).
60. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (ZZZPB). Ur. l. RS 107/06. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918> (30. junij 2016).
61. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (ZZVZZ). Ur. l. RS 9/92. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/1992/Ur/u1992009.pdf (29. junij 2016).
62. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. 2016. *Samozaposlene osebe – obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=87> (29. julij 2016).

63. Združeni narodi. Generalna skupščina. 1948. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. Dostopno prek: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/slv.pdf (26. junij 2016).
64. --- Generalna skupščina. 1966. *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. 1976. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodni_pakt_o_ekonomskih__socialnih_in_kulturnih_pravicah.pdf (26. junij 2016).
65. --- Komite za ekonomske, socialne in kulturne pravice. 2007. *Komentar št. 19: Pravica do socialne varnosti*, sprejet 23. novembra 2007. Dostopno prek: <http://www.refworld.org/docid/47b17b5b39c.html> (29. junij 2016).