

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Špela Šuštar Roš

Samozaposlitev v maloprodajni mreži 3dva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Špela Šuštar Roš
Mentor: izredni profesor dr. Anton KRAMBERGER

Samozaposlitev v maloprodajni mreži 3dva

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Za pomoč in usmerjanje pri diplomski nalogi se zahvaljujem predvsem svojemu mentorju pa tudi razumevajočim odgovornim v podjetju Tobačna 3dva, d. o. o., ki so mi omogočili uporabo njihovih internih podatkov o sklenjenih franšiznih pogodbah s samozaposlenimi. Hvala tudi vsem petim samozaposlenim, ki so se bile pripravljene pogovarjati o tem načinu dela, kar sem lahko vključila v nalogo kot dragoceno neposredno izkušnjo.

Možu, družini in tesnima prijateljicama se ob tem zahvaljujem za njihovo toplo podporo in veliko vero v moje delo.

Samozaposlitev v maloprodajni mreži 3dva

Za samozaposlitev kot obliko zaposlitve, ki **narašča**, se posamezniki odločajo zaradi lastnega interesa ali pa zato, ker gre za edini **izhod iz finančnih problemov**. Nekaj spodbud in interesa za tovrstne oblike zaposlitve kažejo tudi podjetje in država. Na primer, podjetja vse pogosteje spreminjajo redne zaposlitve v pogodbene, država pa posameznike s statusom brezposelne osebe in s spodbudo (v obliko samozaposlitve) ponovno aktivira za vrnitev na trg dela. V diplomski nalogi bo izpostavljeno tovrstno pogodbeno sodelovanje podjetja s posamezniki in odnos podjetja do pogodbenih sodelavcev. Država, podjetje in posamezniki so glavni akterji samozaposlitvenega trga, ki se medsebojno pogosto povezujejo in se vsak po svoje odzivajo na tržne razmere. Naloga se v prvem delu dotakne tudi stanja današnje države blaginje in koncepta samozaposlitve, tako v času socializma kot tudi danes. Sledi predstavitev samozaposlitev v izbranem podjetju in opis, kdo so samozaposlene osebe. Vpis samozaposlenih posameznikov v poslovni register se vsako leto povečuje: zanimalo nas je, ali gre to z roko v roki z brezposelnostjo v Sloveniji, saj je pobudnik za tovrstno obliko zaposlitve tudi država. Predstavljen bo poslovni model poslovanja izbranega podjetja in odnos tega podjetja do pogodbenih sodelavcev. V diplomski nalogi nas bo tudi zanimalo, ali bi se posamezniki, glede na dane pogoje, raje odločili za redno zaposlitev.

Ključne besede: samozaposlena oseba, posameznik, odnosi, 3dva.

Self – employment in retailer shop 3dva

Self-employment is nowadays the only form of labour on the increase, and there are various reasons why people decide to become self-employed, such as their own interests or they perceive self-employment as the only solution to their financial problems. Certain companies and also the government itself have encouraged self-employment. To illustrate, companies often tend to change the status of their workers from being employees to becoming contractual workers, like the self-employed. More, the state encourages self – employment as a means of reducing the unemployment rate. In my dissertation, focus is on the relationship between companies and contract employees. The state, companies and self-employed individuals represent the key agents of the self-employment activity at the labour market, each of them reacting to the market in its own way. The first part of the dissertation deals with the concept of self-employment in the period of socialism and today, and with the status of public welfare at the present time. In the following part, the forms of self-employment and descriptions of the self-employed individuals in a particular company are considered. Furthermore, the dissertation discusses the question whether the annual rise in the number of the self-employed workers entering the Slovenian Business Register, an activity prompted by the government, coincides with the unemployment rate. Also, the business model of a specific company and company's attitude towards its contractual employees are studied. In addition, the thesis examines whether in given circumstances the self-employed would rather choose becoming employees.

Key word: Self – employment, individual, relations, 3dva.

KAZALO

1 UVOD.....	7
1.1 Cilji diplomske naloge.....	9
1.2 Raziskovalno vprašanje diplomske naloge.....	9
1.3 Metodologija diplomske naloge	10
1.4 Zgradba diplomske naloge.....	10
2 DRŽAVA BLAGINJE IN SAMOZAPOSLITEV NA TRGU DELA	11
2.1 Spodbujanje samozaposlitve za ohranitev države blaginje	11
2.2 Koncepti samozaposlitve.....	14
2.2.1 Samozaposlitev v socializmu.....	14
2.2.2 Koncept samozaposlitve danes.....	15
2.2.3 Koncepta samozaposlitve nekoč, danes, jutri.....	16
3 SAMOZAPOSLITEV POSAMEZNIKOV	17
3.1 Značilnosti samozaposlene osebe.....	19
3.2 Struktura samozaposlenih oseb	20
3.3 Prestrukturiranje brezposelne osebe	22
4 (OSNOVNI) PREGLED SAMOZAPOSLITEV V SLOVENIJI.....	23
4.1 Splošne značilnosti samozaposlitve.....	23
4.2 Zakonodaja in regulacija trga dela.....	25
4.2.1 Davki samozaposlenega	27
4.2.2 Plačevanje prispevkov za socialno varnost	28
4.3 Statistični podatki o samozaposlenih v Sloveniji	29
5 FRANŠIZNE SAMOZAPOSLITVE V TOBAČNI 3DVA	34
5.1 Predstavitev podjetja 3dva.....	34
5.2 Prestrukturiranje podjetja	35
5.3 Temeljna načela pogodbenega sodelovanja v podjetju 3dva.....	36
5.4 Postopek izbire kandidata v 3dva	37
5.4.1 Linijski vodje.....	38
5.4.2 Pisna prijava in priporočila.....	40
5.4.3 Poslovni model, model trga, model poklicne mobilnosti	40

5.5 Značilnosti franšiznega trga dela z vidika teorije (za podjetje 3dva)	42
6 ZNAČILNOSTI SAMOZAPOSLITVE V 3DVA	44
7 STALIŠČA SAMOZAPOSLENIH V PODJETJU 3DVA (5 INTERVJUJEV).....	48
8 SKLEPNE MISLI.....	53
9 LITERATURA	56
Priloga A : Polstrukturirani intervjuji s samozaposlenimi (5x).....	59
Intervju A.....	59
Intervju B.....	60
Intervju C.....	61
Intervju Č.....	62
Intervju D.....	64

SLIKE

<u>Slika 5.1: Priložnosti za uresničitev podjetniške priložnosti</u>	42
<u>Slika 5.2: Model tekmovanja poslovanja na trgu dela</u>	43
<u>Slika 5.3: Loganov »two –sided logit model« za osebno strukturno analizo mobilnosti na trgu</u>	44

TABELE

<u>Tabela 4.1: Stopnje brezposelnosti v Sloveniji po letih od leta 2008 do 2014</u>	26
---	----

GRAFIKONI

<u>Grafikon 4.1: Število vpisanih v Poslovni register Slovenije po letih</u>	30
<u>Grafikon 4.2: Delovno aktivno prebivalstvo</u>	31
<u>Grafikon 4.3: Samozaposlene osebe – posamezniki po letih (brez kmetov)</u>	31
<u>Grafikon 4.4: Odstotek samozaposlenih oseb glede na aktivno prebivalstvo</u>	32
<u>Grafikon 6.1: Število pogodbenih partnerjev 3dva in vpisov v PRS</u>	46
<u>Grafikon 6.2: Odstotek samozaposlenih žensk v Sloveniji glede na aktivno prebivalstvo</u>	47

1 UVOD

V zadnjem desetletju je vedno več zanimanja za raziskave na temo zadovoljstva z delom pri samozaposlenih. Različne raziskave v različnih državah so pokazale, da so nekateri samozaposleni veliko bolj zadovoljni pri svojem delu kot drugi zaposleni posamezniki. Smiselno pa je ločiti posameznike, ki so se za to sami odločili, torej prostovoljno, od tistih, ki so se za tovrstno obliko zaposlitve odločili po sili razmer, na primer zato, da se rešijo iz težkega finančnega položaja ali grozeče brezposelnosti.

Globalizacija je povečala tekmovalnost na podjetniških trgih, poleg domačih konkurentov so se pojavili tuji, čezmejni. Nekatera podjetja se zato že dlje časa ukvarjajo z upadanjem prihodkov in posledično se na te trende odzivajo tako, da znižujejo stroške dela, in sicer: svojim redno zaposlenim v bistvu za enako ali zelo podobno delo spreminjajo (interne) zaposlitvene pogodbe v (eksterne) pogodbe o sodelovanju. Ni skrivnost, da je tovrstna oblika pogodbenega sodelovanja podjetja z zunanjimi sodelavci oblika neformalne zaposlitve (t.im. outsourcing). Koncept samozaposlitve kot cenejša oblika, ki nadomešča dražje oblike rednega zaposlovanja, je že dalj časa na trgu, vendar je v zadnjih letih zaznati, da sklepanje tovrstnih pogodb narašča.

Večina avtorjev meni, da je današnja oblika neprostovoljne samozaposlitve oblika rešitve sicer brezposelnih osebe. Razmere na trgu posameznike namreč prisilijo, da so na trgu dela odzivni in pripravljeni na sodelovanje kljub temu, da so ponujeni pogoji dela in nagrajevanja nekoliko slabši, kakor so bili, ko je bila zaposlitev redna. Omenjene okoliščine pripomorejo, da so prizadeti posamezniki prisiljeni sprejeti tudi takšne odločitve, za katere se v normalnih pogojih dela (obilje novih zaposlitev) ne bi nikoli odločili.

V središče zanimanja diplomske naloge smo postavili samozaposlitev kot (neprostovoljno) odločitev posameznika za tovrstno obliko dela; zanima nas, kako so pogodbeni sodelavci v nekem (in nato še izbranem) podjetju z njo zadovoljni, kako ocenjujejo odnos podjetja do

njihovega dela in še, ali bi bili pod enakimi pogoji kakor samozaposlitev pripravljeni sprejeti tudi redno zaposlitev. V nalogi bomo preučili še postopke izbire kandidata in kaj je tisto, kar je pri izbiri posameznika za podjetje pomembno.

V nalogi smo se nekoliko dotaknili tudi pojma odtujenost pri delu, do katere prihaja zaradi nezadovoljstva z delom ali s sprejetim delom. Takšno negativno občutenje delovnih razmer lahko posameznika pripelje do delovne in kmalu zatem še do osebne odtujitve. V storitvenih dejavnostih je možnost odtujitev toliko večja, saj so posamezniki prisiljeni uporabiti svoje socialne in komunikacijske veščine za dobro opravljeno storitev v korist strank, česar delavcem v ne storitveni proizvodnji ni treba.

1. 1 Cilji diplomske naloge

Diplomska naloga bo preučevala samozaposlitev v maloprodajni mreži Tobačne 3dva. V proučevanem podjetju se je struktura samozaposlovanja pričela preoblikovati v letu 1997. Koncept prostovoljne fleksibilne oblike zaposlovanja kot zaposlitvena možnost v podjetju je v današnjem času vse bolj izpostavljena, podpira in spodbuja pa jo tudi država. Naj ob tem pripomnimo, da je samozaposlovanje le pogojno prostovoljna fleksibilna oblika zaposlovanja. Ob pomanjkanju drugačnih in drugih priložnosti za redno zaposlitev običajno tudi »neprostovoljna« samozaposlitev postane, vsaj na videz, dovolj »prostovoljna«, ko se delavec enkrat »sam« odloči za tovrstno delo. Čeprav iluzija o prostovoljnosti opravljanja dela v samozaposlitvenem aranžmaju zadošča, da jo kot takšno obravnavata tako delodajalec kakor tudi država.

V diplomski nalogi bodo pozorneje predstavljeni delodajalski vidiki samozaposlitvenega aranžmaja: postopki izbire kandidatov za sklenitev pogodbenega sodelovanja in urejanje odnosa podjetja do svojih partnerjev. Model »prostovoljne oblike samozaposlitve« je v praksi seveda veliko bolj kompleksen. V diplomski nalogi bomo preko poizvedovanja (intervjujev) o nekaterih ozadjih odločitev pogodbenih partnerjev za tovrstno obliko sodelovanja zato poskušali vsaj indikativno proučiti tudi delojemalsko stran.

1.2 Raziskovalno vprašanje diplomske naloge

Raziskovalno vprašanje diplomske naloge je ugotoviti zadovoljstvo samozaposlenih v podjetju in položaj trga, ki samozaposlitev spodbuja. Ob tem si bomo zastavili naslednji dve ožji raziskovalni vprašanji:

1. Kakšni so bili razlogi za samozaposlitev?
in
2. Ali je tovrstna oblika zaposlitve poskus večanja stabilnosti sistema, kakršno ponuja država?

1.3 Metodologija diplomske naloge

Teoretični del naloge se bo nanašal na obravnavo teoretskih študijskih virov, raziskav in študijske literature, ki se dotika samozaposlovanja kot strategije dvojice glavnih akterjev, podjetja in posameznika. V empiričnem delu, ki bo proučeval trg dela v izbranem podjetju, bodo uporabljeni predvsem sekundarni podatkovni viri (za podjetje) in polstrukturirani intervjuji (za samozaposlene). Podatkovne vire bomo primerno analizirali in interpretirali. Ob tem naj pojasnim svojo motivacijo in možno pristranskost v interpretacijah zbranih faktov/dejstev o pojavu: v obravnavanem podjetju sem aktivno udeležena pri postopkih sklenitve pogodb o sodelovanju. Namreč, pri nekaterih dejstvih, ki služijo opisu pojavov na področju realnosti, lahko med akterji prihaja do razlik pri pojasnjevanju teh dejstev, pomembnih za rezultate raziskovanja. Na osnovi pridobljenih podatkov iz polstrukturiranih intervjujev (vidik samozaposlenih) bodo ta dejstva primerjana z dejstvi, zbranimi o podjetju (vidik delodajalca), nato pa oboje še s teoretičnimi vsebinami, ki povzemajo sorodne izkušnje drugod.

1.4 Zgradba diplomske naloge

Diplomska naloga je razdeljena na dva dela. Teoretični del predstavlja koncept samozaposlitve v socializmu (okolščine tega aranžmaja v prejšnji državi SFRJ) in koncept današnje samozaposlitve (okolščine tega aranžmaja v sedanji državi RS). Podrobneje predstavimo tudi postopke samozaposlovanja posameznikov in osnovni pregled nad samozaposlitvami v Sloveniji.

Drugi del naloge predstavi okolščine samozaposlovanja v izbranem podjetju: model franšiznega poslovanja podjetja, način ter postopke izbire kandidatov (za samozaposlenost) za sklenitev pogodbe o sodelovanju v mreži franšiznih enot podjetja. Preko analize mnenj in stališč samozaposlenih v franšizni mreži podjetja bomo ugotovili njihove poglede na lastno samozaposlitev in njihovo zadovoljstvo s sodelovanjem s podjetjem. Z analiziranjem polstrukturiranih odgovorov intervjuvancev bomo poskušali ugotoviti

njihova mnenja glede samozaposlitve, medsebojnega sodelovanja in (morebitne ponovne) redne zaposlitve.

2 DRŽAVA BLAGINJE IN SAMOZAPOSLITEV NA TRGU DELA

Na ravni države je v zadnjih nekaj desetletjih na blaginjo na različne načine vplivala politika, zato je pri zagotavljanju temeljnih socialnih pravic skozi desetletja doživela različna nihanja in odklone. Ne glede na politične vplive mora država svojim državljanom zagotoviti temeljne socialne pravice, ki jih s svojim delovanjem izvaja v treh družbenih podsistemih: v družini in civilni družbi, politiki in gospodarstvu.

Če povzamem idejo T.H. Marshalla, ki je predlagal socialno pravico kot državljansko pravico, je državo s to idejo postavil v položaj, ko bi morala posamezniku zagotoviti dostojno življenje in socialno varnost. Ključno bi bilo zavedanje vseh, da je socialna pravica pomembna točka v razvoju celotne družbe, za katero bi morali odgovorno skrbeti vsi dejavniki trga. Država bi morala z ukrepi in programi samozaposlitve nadaljevati in jih nadzirati, posamezniki pa s poštenim pristopom plačevati davke in prispevke. Podjetja pa vlagati v razvoj in potencial posameznikov, namesto da znižujejo stroške dela.

2.1 Spodbujanje samozaposlitve za ohranitev države blaginje

Težko je predvideti, kaj v prihodnosti lahko pričakujemo na trgu dela. Vidimo pa, da je država z opustitvijo načela varne zaposlitve v posameznikih želela spodbuditi podjetništvo, da bi iz zaposlitvenih razmerij stopili v samozaposlitev. Zgodilo pa se je ravno obratno, saj so podjetja množično začela sklepati pogodbe o poslovnem sodelovanju s samozaposlenimi. Pred osvojitvijo koncepta samozaposlitve je država upala, da bo koncept pri posameznikih zaživel, vendar je bil vpliv socializma prevelik in so se raje kot za podjetništvo odločili za ohranitev redne zaposlitve. Od tega pa so jih odvrnili tudi negotov položaj na trgu ter zakonska in materialna ovira (v Ivančič 1999).

Glede na izkustvene podatke smo ugotovili, da trenutno samozaposlitve ne izhajajo iz delovnih mest, pač pa iz statusa brezposelne osebe. Dejstvo je, da se bo trend samozaposlitve v tej smeri povečeval, država pa bo morala za spodbudo in podporo podjetništvu sprejeti ukrepe. V posameznikih mora najti prostovoljno pobudo, da se odločijo za podjetništvo. Ko sprejme odločitev, zato država posameznika ne bi smela prepusti trgu, saj se zgodi, da se njegov položaj na koncu izrazi kot holističen¹. Težko se izognemo primerom, da tovrstna odločitev posameznikom ne bi bila znižala življenjskega standarda in poslabšala ekonomskega položaja.

Podjetja se zaradi regulacije trga odločajo tudi za drugačne oblike zaposlovanja in posameznikom ponujajo sklenitve pogodbenih razmerij, s katerimi poskušajo ohraniti neformalna delovna razmerja. Večina posameznikov se ob ponujeni priložnosti odloči za tovrstno obliko. Vzpostavljati pa se začne ravnovesje med posameznikom, ki se prostovoljno odloči za višino plačanih prispevkov in davkov, ter podjetjem, ki zaradi previsokih stroškov dela s tovrstnim sodelovanjem s posamezniki znižuje stroške poslovanja. Podjetja tako posameznikom ne izplačujejo bolniške, regresov, plačanega dopusta in dodatkov za malico ter si poleg znižanih prispevkov in davkov zaposlenega znižujejo stroške dela. Po drugi strani pa so tudi posamezniki, ki si zaradi zmanjšanja dohodka, bolniške ali odsotnosti z dela, ne morejo privoščiti parametrov (prejšnje redne) zaposlitvene pogodbe.

Pri proučevanju podjetja je varnost delovnih mest zagotovljena, saj se bo franšizni model podjetja do nadaljnjega ohranil. Glede na primarne podatke bi tisti, ki jim delo omogoča normalno delovanje in zaslužek, tovrstno obliko samozaposlitve ohranili in se v redno zaposlitveno razmerje ne bi vrnili. Vprašanje spodbude in vztrajanja v samozaposlitvi se zastavi pri posameznikih, kadar jih težka ekonomska situacija in odvisnost enega pogodbenega sodelavca postavi v položaj, ki mu ne zagotavlja niti osnovnega minimalnega dohodka. Kot spodbude za samozaposlitev posameznik ne more sprejeti, da

¹ Holistična, ki obravnava človeka celovito, tako da pri zdravljenju bolezni upošteva medsebojno učinkovanje telesnih, duševnih in družbenih dejavnikov: holistični center; holistični pristop; Pri zdravljenju uporablja holistično metodo, ki priznava človekove potrebe na fizičnem, mentalnem, čustvenem in duhovnem področju E ← angl. holistic iz gr. hólos 'cel'

se je za tovrstno obliko zaposlitve odločil. V takšen položaj so največkrat postavljeni posamezniki, ki nimajo ustrezne izobrazbe ali pa njihov poklicni profil ne ustreza trgu dela. Največji segment samozaposlenih posameznikov je zaslediti v trgovinski dejavnosti, katere večšine poznamo še iz fevdalnih časov. To so posamezniki, ki so trenutno najbolj zaposljivi in se tudi najhitreje najdejo na trgu dela.

Pasti samozaposlitve

Pomembno je omeniti posameznike, ki se zaradi ponovnega nastopa na trg dela, odločijo za samozaposlitev, pri tem pa so pripravljeni požrtvovalno sprejeti kakršnokoli delo. Ob tej odločitvi pa mora posameznik moralno sprejeti soglasje o tem, kaj lahko upravičeno pričakuje od sprejetega dela.

Model, ki ga omenja Ignjatovič, bi bil lahko predstavljen kot model franšiznega poslovanja. Delavce, kot samozaposlene, poimenuje *delavce na periferiji*. Menimo, da so to slabo plačani pogodbeni delavci, ki delo sprejmejo, ker nimajo druge možnosti. Opozarja pa tudi na dejstvo, da je ohranitev tovrstne zaposlitve na trgu majhna, saj lahko prekinitvev pogodbenega razmerja ali neplačanega dohodka ob kakršnikoli spremembi trga predstavlja veliko možnost izgube dohodka (v Ignjatovič 2002).

S sklenitvijo pogodbe mora biti medsebojno sodelovanje pogodbenih partnerjev pošteno in razumno povračilo za storitve, ki temeljijo na osnovi pogodbe. Pogodbeni stranki se s sklenitvijo pravnega sporazuma dogovorita o tem, kaj je prav in kaj pošteno. Pogodbeno sodelovanje je formalno urejen sporazum obeh pogodbenih strank. V podjetju je sklenjeno pogodbeno razmerje zgrajeno na zaupanju in ohranitvi dobrih medsebojnih odnosov, kar posameznikom pomeni, da so za podjetje pomembni pogodbeni sodelavci.

Delovno aktivno prebivalstvo je samozaposleno zaradi oblike dela pripravljeno delati veliko več kot redno zaposleni delavec. Res je, da si delo lahko po svoje organizirajo, vendar opravijo več ur dela. Ljudje, ki so pripravljene sprejeti delo le zato, da se izognejo statusu brezposelne osebe, sprejmejo tudi takšno obliko delo, ki ni njihova izbira. Ob

naraščanju trgovinske dejavnosti kot prodajnega prostora morajo zaposleni ali samozaposleni zaznati interese strank in jih prepričevati, celo manipulirati z njimi, saj je njihov interes večji dohodek. Ob tem se posamezniki izčrpavajo in iz sebe naredijo sredstva, da postajajo odtujeni sebi in ljudem okoli sebe.

2.2 Koncepti samozaposlitve

2.2.1 Samozaposlitev v socializmu

V času socializma se je zasebno podjetništvo oglaševalo kot rešitev slabe ekonomije. V izogib tovrstnega oglaševanja so omejili število zaposlenih (od 5 do 10 delavcev) in vrsto gospodarske dejavnosti. Samozaposlitev se je uveljavila le v industrijskih in osebnih storitvah, kot dejavnost v kulturi in umetnosti, s tem pa so si posamezniki pridobili status delavca v svobodnem poklicu ali umetnika (Ivančič 1999, 94). V drugi polovici 80. let, torej še v socializmu, je samozaposlovanje začelo naraščati in konec leta 1988 je bil sprejet Zakon o podjetjih, ki je dovoljeval zasebni kapital. Končno je tudi politika spoznala, da lahko samozaposlitev nekaj prispeva k razvoju gospodarstva (Ivančič 1999, 94).

Produktivno delo je tisto delo, ki proizvaja blago in ima tržno vrednost, pravi Braverman, sklicujoč se na Marxa. V času socializma delo, ki ni predstavljalo produktivne vrednosti, ni imelo tržne vrednosti (Braverman v Svetlik 1985, 174). V današnjem času pa je država samozaposlitev ponuja kot tržno vrednost.

Razlogi, kot so jih navajali različni avtorji Rus, Sočan in Možina že v času socializma, se glede na današnje razloge za odločitev za samozaposlitev ne razlikujejo prav veliko (Svetlik 1985, 175–176):

Prvi razlog so navedli kot razlog družbenopolitične narave: da se posameznik samoiniciativno zaposli; drugega kot razlog, da posameznik dela tisto, kar si želi, s tezo, da se živi samo enkrat; in kot tretji razlog za razlog ekonomske narave, da bi bil posameznik čim bolj samoiniciativen in da bi bile njegove delovne naloge izkoriščene.

Če podrobno pogledamo Svetlikov koncept samozaposlitve v času socializma, vidimo, da je v prvi prednosti že omenjal aktivno politiko zaposlovanja kot program usposabljanja podjetništva za iskalce zaposlitve ter kot pobudo podjetništvu, z namenom, da bi se na trgu dela lažje znašli, ko bi začeli samostojno pot. Omenja še sredstva za podjetništvo kot pogoj in razlog za podjetništvo ter v tretjem razlogu navaja državna sredstva, s katerimi bi delavec lahko delal kot samozaposleni (v Svetlik, 1985).

2.2.2 Koncept samozaposlitve danes

V današnjem konceptu samozaposlitve Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) opredeli samozaposlitveno osebo kot osebo, ki opravlja pridobitno ali drugo poklicno dejavnost. Opravljati mora edini ali glavni poklic, **ne zaposluje** drugih delavcev in v svoje delo **ne vključuje drugih oseb**. V skladu s tem zakonom je odgovoren za svojo varnost in zdravje ter za varnost in zdravje drugih oseb. V tej opredelitvi zakon ne omenja sposobnosti kot zmožnosti posameznika, da si s pridobljeno dejavnostjo omogoči socialno varnost.

Današnji koncept samozaposlitve je država postavila tako, da s spodbujanjem samozaposlenih zmanjšuje brezposelnost. Samozaposlitev je v nasprotju s socializmom postala tržno vrednost, kar pomeni, da samozaposlitvene delavce podjetja danes želijo in jih iščejo, da bi jim ponudila delovno mesto. Zaradi vse večje brezposelnosti posameznikov in regulacije trga je samozaposlitev prešla v obliko zaposlovanja brezposelnih, ki se tako odločijo, ker dobijo na ta način možnost, da pridobijo delo. Podjetja pa se zaradi možnosti in vse večje ponudbe odločijo za sklenitev sodelovanja.

Ob spremembah na trgu in prilagodljivosti delovnim razmeram pa lahko takšna oblika sodelovanja posameznikom, željnim dela, predstavlja zagotovilo za redni dohodek. Oblika takšne prostovoljne oblika fleksibilne zaposlitve, kot oblike samozaposlitve, je lahko za posameznike velika prednost. Sam posameznik se v primerjavi z zaposleni, ki dostikrat v upanju čakajo na zagon gospodarstva, hitreje odzove na gospodarske razmere. Delavci s

svojo dejavnostjo so veliko bolj izpostavljeni izgubi zaposlitve, vendar imajo večjo možnost, da zaposlitev poiščejo.

2.2.3 Koncepta samozaposlitve nekoč, danes, jutri

Ugotavljamo, da današnji koncept samozaposlitve pelje v smer reševanja brezposelnih oseb. Nazoren problem samozaposlitve, kot ga vidimo, je v tem, da ta sektor samozaposlenih po statusu brezposelne osebe ne deluje v sektorju produktivnega dela, ampak v sektorju storitvenega. Vse večji segment tega sektorja pokrivajo samozaposleni, ki s sklenjeno pogodbo opravljajo storitev. Država sicer z namenskimi sredstvi spodbuja samozaposlovanje in pripravlja programe in izobraževanja, hkrati pa posameznike zavezuje, da se bodo kot delovno aktivni ohranili na trgu dela. Zaznamo lahko uravnoteženo situacijo države, da namesto časovnega prejemanja denarnega nadomestila, do katerega je mesečno upravičena brezposelna oseba, ponudi enkratno denarno nadomestilo, kar je spodbuda za začetek podjetništva (v Ivančič 1999).

V konceptu samozaposlitve v času socializma se je poudarjalo delo v skupno dobro in ni spodbujalo možnosti lastne svobode. Lastna sredstva niso bila individualno zasebna, ampak individualno družbena (v Ivančič 1999). V tem primeru bi lahko ugotavljali da smo delo opravljali v skupno dobro glede na današnji koncept, ki predstavlja koncept lastnega dobrega. Takratni koncept je temeljil na skupinski ravni, današnji pa temelji zgolj na individualni. V času socializma je bil koncept zastavljen tako, da je spodbujal produktivnost dela, ljudje pa so morali biti le pripravljeni delati. Današnji koncept pa zajema posameznike, ki so storilnostno naravnani in se v njih prebujata podjetniška ideja ali že ponujajo storitev, in posameznike, ki so bili v to skoraj prisiljeni, zdaj pa se na trgu dela borijo, da preživijo.

Trdimo, da današnja oblika samozaposlitve omogoča več svobode, samoiniciativnosti in odgovornosti, ki z zaupanjem v odgovornost podjetja in ob dobrem medsebojnem sodelovanju s podjetjem omogoča doseganje dobrih poslovnih rezultatov. V

samozaposlitvi je, kot to poimenuje Rus, *storilnostna motivacija za podjetnika najbolj dinamična silnica*, in da ima na posameznika večji vpliv kot denar (Rus 1999, 322). Takšen pristop k samozaposlitvi, da bodo posamezniki lahko v prihodnje sami sposobni podjetništva, je koncept samozaposlitve, ki bi ga želela imeti vsaka država. Današnja slika samozaposlenih pa ne vodi v pravo smer, zato bi se morala država te problematike lotiti z vso resnostjo.

3 SAMOZAPOSLITEV POSAMEZNIKOV

Zakaj samozaposlitev

Po Marxu je delo ključno za človekovo srečo in samouresničitev, ker ljudem omogoča, da uresničijo svoje skrite možnosti (v Haralambos 2001). Samozaposleni, ki se samostojno odločijo za poslovno pot, pri svojem delu občutijo samostojnost, samoiniciativnost in odgovornost do dela. Na svoji poslovni poti se razvijajo, ustvarjajo in sledijo podjetniškim ciljem. Skleпам, da tako zadovoljnemu samozaposlenemu ne pomeni toliko mesečni dohodek, če je delo povezano z zadovoljstvom. Če samozaposleni delo opravlja z veseljem, mu mesečni prihodek ne predstavlja takšne vrednosti kot to, da lahko dela. Vrednost, da počne tisto, kar ima rad, pojasnjuje velik del zadovoljstva z delom samozaposlenega v primerjavi z delom zaposlenega, ki delo opravlja zgolj zaradi dohodka. Prav tako bi to lahko menila tudi za osebe, ki so bile pred statusom samozaposlenega brezposelne.

V času socializma je Svetlik opredelil samozaposlitev kot *družbeno priznano in varovano obliko dela, ki je vključena v sistem formalne ekonomije* (Svetlik 1985, 173–178). Danes bi težko rekli, da je samozaposlitev družbeno varovana, saj pogoji posamezniku niso zagotovljeni, zanesljivo pa ima v današnjem času močnejši vpliv. Svetlik tudi navaja, da je *samozaposlitev pomembna oblika zaposlitve in pomeni ustvarjalno in aktivno reševanje brezposelnosti* (Svetlik 2002, 190). Podjetja kot tudi preučevano podjetje v naši nalogi se

za sklenitev pogodbe in pogodbenega sodelovanja največkrat odločijo za posameznika, ki je kot samozaposlena oseba prvič ustanovil podjetje. Opazimo, da se na trgu dela prepletejo interesi obeh akterjev, posameznika na eni in podjetja na drugi strani. Možnosti pridobitve redne zaposlitve v krajšem časovnem obdobju skorajda ni, oblika, ki ponuja fleksibilnejšo možnost priti do zaposlitve, pa je samozaposlitev, ki v posameznikih spodbudi *individualno motivacijo zaradi njegovega preživetja in zaslužka* (Kramberger 1999, 33). Ponudba za sklenitev pogodbenih sodelovanj je v določenih segmentih in podjetjih že presegla zaposlitveno raven. Razmere v proučevanem podjetju glede samozaposlenih so glede na ekonomski položaj stabilne, pogodbeniki se za prekinitev pogodbe odločijo zaradi lastnega interesa in ne interesa podjetja.

Samozaposlitev v storitvenem sektorju

Kot je znano, so se v skoraj vseh državah ukinila delovna razmerja, ki so jih zasedali ljudje srednjega sloja. Ta delovna mesta se ne bodo nikoli več vrnila, odpirajo se nova v storitvenih dejavnostih. Sektor storitvenih dejavnosti se širi in za delovno aktivno prebivalstvo se odpirajo nova delovna mesta, ob tem pa so morali posamezniki razviti osebne veščine, ki so v storitvenih dejavnostih ključne.

V storitvenem sektorju so samozaposlene večinoma ženske, ki se samozaposlujejo, da bi opravljale določene storitvene dejavnosti. Tudi v proučevanem podjetju so večinoma zaposlene posameznice s prevladujočimi socialnimi veščinami.

Za opravljanje storitvenih dejavnosti iščejo delavce, ki so sposobni učenja, menjanja delovnih nalog, samoiniciativnosti in samostojnosti (v Svetlik 2005). Struktura samozaposlenih posameznikov v proučevanem podjetju je takšna, da odgovorno delajo in s svojimi človeškimi zmožnostmi zadovoljuje kupce. Podjetja v trgovinskih dejavnosti, kot je proučevano, so vedno bolj osredinjena na gradnjo zvestobe potrošnikov, kar poskušajo samozaposleni doseči predvsem z dobrim odnosom s kupci.

V trgovinskem sektorju, kamor sodi tudi preučevano podjetje, morajo samozaposlene osebe upoštevati osebni vpliv na potrošnika. V tem segmentu je pomembno, da obravnavamo osebne lastnosti kupcev in jim predstavimo prednosti, ki jim jih kot ponudnik storitev lahko zagotovimo. Samozaposleni mora pri tem uporabiti človeške lastnosti, ki jih kot trgovec prenaša na kupca, saj je zvestoba kupca v določeni prodajalni našega proučevanega podjetja ključna.

3.1 Značilnosti samozaposlene osebe

Za samostojno odločitev posameznika o samozaposlitvi je deloma odgovorna individualna motivacija iz vsakdanjega življenja. Odločitev posameznika je pogojena s človekovo osebnostjo, sposobnostjo, lastnostmi in znanjem, ki ga odločitev povezuje še s strukturnimi vplivi, spodbudami in omejitvami (Kramberger 1999, 33). Za uspešno in aktivno samozaposlitev se mora bodoči samozaposleni podjetništva lotiti načrtno ali nagonsko. Skupna energija sposobnosti in osebnostnih lastnosti mu **omogoča** uspešnost poslovanja, omogoča in ne zagotavlja. Kajti nepredvidljivi vplivi iz okolja mu lahko preprečijo opravljanje dejavnosti (Špilak 1999, 40).

Timmons navaja naslednje lastnosti posameznika, ki se jih lahko priuči ali jih razvije (Timmons v Pšeničny 2000, 35). V razvoj teh lastnosti so vključeni predvsem posamezniki, ki so se prestrukturirali iz brezposelne osebe v samozaposleno in so se jih sposobni hitro priučiti:

- predanost in odločnost,
- vodenost (leadership),
- obsedenost s priložnostjo,
- strpnost do tveganja in negotovosti,
- ustvarjalnost, samozaupanje in sposobnost prilagajanja,
- motiviranost za nadpovprečnost.

Opozarja pa tudi na lastnosti, ki jih samozaposleni težje razvije ali pridobi:

- energičnost, zdravje in čustvena stabilnost,
- ustvarjalnost in inovativnost,
- inteligenca,
- sposobnost za motiviranje drugih, karizmatičnost,
- vrednote.

Pri posameznikih, ki se želijo rešiti iz položaja brezposelne osebe, je zaznati veliko večjo pripravljenost za delo in samostojnost, to pa so tudi bistvene značilnosti samozaposlenih oseb, kar smo v preučevanem podjetju tudi zaznali. Pripravljene so opravljati dejavnost v večjem obsegu ur kot redno zaposleni v zameno za to, da si lahko svoj urnik svobodno prilagodijo.

3.2 Struktura samozaposlenih oseb

Na področju storitev so večinoma zaposlene ženske. Tudi proučevano podjetje sodi v segment storitvenih dejavnosti in pogodbeni razmerja so v večini sklenjena z žensko populacijo. Moški v tem sektorju predstavljajo zelo majhen odstotek zaposljivosti. V prodajnem procesu so pomembne vrednote socialnih veščin, ki jih obvladajo predvsem ženske. Verjetno pa je nekaj tudi zgodovinskega vpliva še iz časov, ko so v tobačni industriji delale predvsem ženske.

Starostna struktura samozaposlenih v proučevanem podjetju se je v zadnjih letih močno spremenila. Glede na starostno stopnjo lahko ugotavljam, da je bila pri samozaposlenih še pred nekaj leti 45 let. V zadnjih letih se je starostna struktura samozaposlenih znižala. Zaznati je, da so bile pogodbe sklenjene z mlajšimi posameznicami.

Podjetje izbire kandidatov ne pogojuje s starostjo, pogodbe so sklenjene z različnimi starostnimi skupinami. Glede na pridobljene podatke (v Ivančič 1999) se največ prehodov v samozaposlitev zgodi v obdobjih od 5 do 8 let in od 8 do 10 let po zaposlitvi na kakem

drugem delovnem mestu. Takšen je trend populacije, ki se je samozaposlila in se je nato ponovno aktivirala na trg dela s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju. V strukturi samozaposlenih je zaznati tudi kar nekaj posameznic, ki so se za samozaposlitev odločile v kasnejšem obdobju poklicne kariere.

Motivi za samozaposlitev

Tako kot smo posamezniki med seboj različni, so različni tudi razlogi za odločitev in vstop v samozaposlitev. Najpogostejši razlog za takšno odločitev sta samostojnost in neodvisnost. Avtonomnost poslovanja prinese nekaj tveganj, vendar je današnja družba toliko drzna, da se zaradi situacij in želje po uveljavitvi na trgu odloči za takšen korak. Danes tudi nič več ne zagotavlja takšne redne zaposlitve, kot je bil v času socializma.

Po Antončiču sta v Sloveniji najpomembnejša dejavnika za odločitev za samozaposlitev in podjetništvo nezadovoljstvo s pogoji delodajalca in razmerami na delovnem mestu ter želja po izzivu za novo poslovno priložnost (Antončič 2002, 92–93). V Sloveniji je močna družinska tradicija, zlasti pri obrtni dejavnosti, tu samozaposlitev sledi šele na koncu, ko zmanjka drugih priložnosti za delo in je treba poiskati izhod v sili. Pomembna dejavnika za to, da se nekdo odloči za samozaposlitev, sta avtonomnost in odgovornost pri delu. Mnogi posamezniki brez izziva, ki ga prinaša pomanjkanje trajnih delovnih mest, verjetno ne bi nikoli imeli možnosti spoznati ali razviti kompetenc za podjetništvo. Ali je za to sposoben, mora posameznik ugotoviti sam, kakor mora tudi sam oceniti, kakšne možnosti ima za dohodek.

Temeljni motivi za sklenitev pogodbe s podjetjem so mikrolokacija prodajnega mesta, prepoznavnost, zanesljivost in odgovornost podjetja. Verjetno pa je pomembno tudi to, da posameznikom ni potrebna formalna in kvalificirana izobrazba. Narašča tudi število ponudb pogodbenih partnerjev, ki se prostovoljno oglašajo in iščejo informacije o možnosti samozaposlitve. Ponudba pogodbenih partnerjev presega povpraševanje, vendar

se v podjetju raje kot za zunanje kandidate odločajo za kandidate po priporočilu svojih pogodbenih partnerjev.

Pogoji za delovno mesto v podjetju niso omejeni s formalno izobrazbo in tako so možnosti za izbiro kandidatov veliko večje, kandidati pa se zaradi neformalno pridobljene izobrazbe veliki raje odločajo za takšne poklice. Nekateri pogodbeni partnerji, ki že opravljajo svojo dejavnost, pa v novi dejavnosti vidijo možnost dodatnega zaslužka. Za določene posameznike to trenutno predstavlja najbolj fleksibilno obliko pridobivanja dohodka. Glede na podatke lahko ugotovimo, da imajo nekateri posamezniki, ki so pred sklenitvijo pogodbe s podjetjem pridobili status brezposelne osebe, z njimi še vedno sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju.

Po raziskavi Pšeničnyja, ki je pokazala, da imajo posamezniki poleg osnovnih motivov (potreba po uspehu, moči, uveljavitvi, priznanju), ki so bili omenjena že v času socializma, še naslednje motive:

- razumevanje drugih ljudi in njihovih potreb,
- motiviranje ljudi za doseganje ciljev,
- zgraditev organizacije, rast podjetja do pomembnosti v dejavnosti,
- želja po podjetniški žetvi (Pšeničny 2000, 43).

Pomembna informacija iz proučevanega podjetja je, da imajo posamezniki zaradi sklenjene pogodbe s podjetjem veselje do dela, željo po širšem znanju in po ponovni uveljavitvi na trgu dela.

3.3 Prestrukturiranje brezposelne osebe

V proučevanem podjetju smo ugotovili, da se je veliko pogodbenih partnerjev prestrukturiralo v samozaposleno osebo – ko je sklenilo pogodbo o poslovnem sodelovanju. Nekateri pogodbeniki so se prestrukturirali v obdobju, ko je strukturo poslovanja spremenilo tudi podjetje in tako poslujejo še danes. Ob sklenitvi pogodbe z

novimi pogodbenimi partnerji pa so bili tudi taki posamezniki, ki so se prestrukturirali zaradi osebnega položaja.

Pri posameznikih, ki so se s sklenitvijo pogodbe ponovno aktivirali na trgu dela, je zaznati daljši asimilacijski proces v delovno okolje. Iz izkustvenih podatkov pa lahko podam svojo oceno, da so posamezniki s sprejemom pogodbenih obveznosti previdni in je v njih zaznati občutek podrejenosti. Podjetje mora zaradi poslovnega modela poslovanje posameznika organizacijsko podrediti, kar pomeni, da je njegovo poslovanje in delo podrejeno vodenju in nadzoru. Z dodeljeno odgovornostjo in avtonomnostjo pa takšno poslovanje posameznikom, ki so sprejeli samostojno poslovanje, predstavlja oviro.

Kandidat, ki je bil izbran za sklenitev pogodbenega razmerja, lahko začne opravljati dejavnost, ko je vpisan v Poslovni register Slovenije in ga vodi in vzdržuje Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Po vpisu v register kandidat sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju in se udeleži 40-urnega šolanja. Šele po opravljenem šolanju posameznik prevzame delovne naloge prodajnega mesta in prične s poslovanjem kot samostojni podjetnik.

4 (OSNOVNI) PREGLED SAMOZAPOSLITEV V SLOVENIJI

4.1 Splošne značilnosti samozaposlitve

V Sloveniji smo bili v zadnjih letih na trgu delovne sile priča velikim preobrazbam, kar je vplivalo tudi na struktur trga. Delovna sila, ki ni ustrezno izobražena, si verjetno zaradi tega ne more zagotoviti primerne delovnega mesta (v Ignjatovič 2002). Ko stoji pred tem, da postane brezposeln, se aktivni prebivalec Slovenije raje odloči, da bo ponovno stopil na trg dela preko samozaposlitve, ki je v Sloveniji vedno pogostejša oblika prostovoljne fleksibilne oblike zaposlovanja . Tudi sama značilnost samozaposlitve je že značilnost družbe z manj razvitim trgom delovne sile in manj razvitim storitvenim sektorjem. Na to obliko zaposlovanja so opozarjali že številni avtorji: razvoj tovrstnega koncepta samozaposlitve ne pelje v pravilno smer, kar seveda iz razmer na trgu zlahka

ugotovimo. Kakšni so bili predlogi, v navajani literaturi težko zasledimo, pač pa vsi ugotavljajo vzroke, ko se na trgu pojavijo dejstva,. Dejstvo, ki je vsem znano, je, da tovrstna oblika prostovoljne fleksibilne zaposlitve izpodbija parametre rednega delovnega razmerja.

V strukturi samozaposlenih oseb v proučevanem podjetju so po ugotovitvah posamezniki, ki imajo nizko izobrazbeno strukturo, in posameznik, ki so pred upokojitvijo. Nekaj posameznikov je iz obdobja prestrukturiranja podjetja in so se v zadnjih letih upokojili. Nekateri posamezniki so v podjetju že delali in so se za samozaposlitev odločili nekaj let pred upokojitvijo. Pri njih lahko ugotovimo, da so pri svojem delu izčrpani in naveličani ter da delovne aktivnosti opravljajo sicer z veseljem, vendar si do upokojitve ne želijo sprememb. Skleпам, da so to posamezniki, ki so zaradi gospodarskih razmer izgubili delovno mesto, ponujena priložnost pa jim je omogočila samozaposlitev na mikrolokaciji.

Država se srečuje z ukinjanjem vedno več rednih delovnih mest in ima interes, da promovira samozaposlitev kot način zmanjševana brezposelnosti, kot navaja Parker (2004). Učinek tega namena je, da so posamezniki lahko odstranjeni iz uradnih registrov brezposelnosti. Podjetja pa ponudbo takšnih oblik zaposlovanja izkoristijo in najemajo delovno silo z zunanjo pogodbo. Prav nič spodbudne niso raziskave, ki so pokazale, da je uspešnost posameznikov, ki so prejeli finančno podporo, manjša kot pri posameznikih, ki so si sami ustvarili posel. Glede na dejstvo, da državljani niso pripravljeni plačevati davkov, ampak interese iščejo pri državi, so to tisti posamezniki, ki so interese države izrabili. Ni nepomembna opazka, da slovensko ljudstvo ni pripravljeno plačevati davkov in da je izraba programa subvencioniranja samozaposlitve ena od možnosti. Kar nekaj argumentov govori v prid takšnim programom, ki spodbujajo samozaposlovanje. Tak položaj pa lahko omilimo na način, da je sicer finančna izguba za državo minimalna, saj bi se omenjena sredstva drugače porabila.

Definiranje povprečne brezposelnosti se je skozi desetletja spreminjalo in kaže na vznemirljiv trend. V petdesetih letih je bila povprečna brezposelnost 4,5 odstotka. To raven

a še vedno eno odstotno točko manj, to je 4,4 odstotka brezposelnih, smo imeli v Sloveniji po statističnih podatkih leta 2008. V šestdesetih letih je bila definirana povprečna stopnja brezposelnosti 4,8 odstotka, v sedemdesetih je zrasla na 6,2 odstotka, v osemdesetih pa na povprečno 7,3 odstotka. Slovenija je v letu 2010 dosegla 7,3-odstotno brezposelnost (v Rifkin 2007).

Z naraščanjem odstotka nezaposlenih delavcev tudi ekonomisti spreminjajo mnenja, kaj pomeni popolna zaposlenost. V petdesetih letih je 3-odstotna brezposelnost pomenila polno zaposlenost, v osemdesetih letih je odstotek te polne zaposlenosti prešel že na 5,5 odstotka. Vse večje število ekonomistov in gospodarskih usmerjevalcev spreminja svoje poglede na to, kaj je »naravna raven« brezposelnosti, za katero mnogi analitiki z Wall Streeta trdijo, da se ne bi smela spustiti pod 6 odstotkov (v Rifkin 2007).

Glede na spodnje statistične podatke lahko opazimo, da se je odstotna točka brezposelnosti samo v Sloveniji spremenila s 4,4 v letu 2008 na doseženo 9,7 odstotno točko do leta 2014.

Tabela 4.1: Stopnje brezposelnosti v Sloveniji po letih od leta 2008 do 2014

Leto	Brezposelni - skupaj po deležu (v %)
2008	4,4
2009	5,9
2010	7,3
2011	8,2
2012	8,9
2013	10,1
2014	9,7

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

4.2 Zakonodaja in regulacija trga dela

Država z zakonodajo uravnava trg dela in se vanj po svoje vmešava. S svojim pozitivnim vplivom poskuša uravnnavati delovanje, vendar je prav ona dežurni krivec za

neuravnoteženost trga. Država je med dvema ognjema, saj s svojo nefleksibilnostjo in omejujocimi dejavniki na eni strani s sindikati ne popušča delodajalcem, po drugi strani pa spodbuja in regulira trg delovne sile ter pričakuje, da bodo posamezniki dvignili raven gospodarskega razvoja in bili sposobni priti do rednega mesečnega dohodka. Zaradi gospodarskega razvoja in spreminjajočih se razmer na trgu dela država in trg dela temu nista kos, kaj šele, da bi temu trendu sledila zakonodaja (Ignjatovič 2002, 51).

Ker je vse več brezposelnih, narašča tudi število samozaposlenih. Tako zaznamo tudi naraščanje sklenjenih pogodbenih razmerij s posamezniki, ki so bili pred tem trendom zaposleni. Tudi v proučevanem podjetju ugotavljamo, da so se pogodbeni razmerja spreminjala le v 20-odstotnem deležu. Maloprodajna mreža samozaposlenih se je od leta 2006 ohranila z enakim deležem, kar pomeni, da je delovno mesto zasedlo vedno enako število posameznikov. Pri povečani ponudbi samozaposlenih, ki vsako leto narašča, pa podjetje lahko posameznike omejuje s pogoji dela in poslovanja. Tom Baker v enem od svojih člankov (»Are we all entrepreneurs now?«) pesimistično opozarja na podjetja, ki pod sloganom 'fleksibilnost in svoboda' zaposlujejo samostojne podjetnike, da opravljajo dela za majhen denar, sama pa se pri tem pollaščajajo velikih zaslužkov (Baker 2016).

Posamezniki na različnih delovnih mestih kot samostojni podjetniki na svojem področju trdo in dobro delajo in s svojo prisotnostjo na trgu ne bodo nikoli radikalno vplivali na gospodarstvo. Ugotavljamo pa, da so posamezniki zaradi sprememb na trgu postavljeni v položaj, ko morajo sprejeti slabše delovne pogoje in standarde zaposlitve. Zaradi omenjenih sprejetih ukrepov so si posledično in generalno poslabšali ter zmanjšali varno zaposlitev. Zaradi svoje razpršenosti po različnih dejavnostih in samostojnega delovanja se v **primeru kršitve delovnih pravic** ne bodo mogli povezati v učinkovito celoto in se proti temu boriti. Poudariti moramo razliko med tistimi posamezniki, ki so se za samostojno pot načrtno odločili, in tistimi, ko so v to prisiljeni zaradi okoliščin. Ironično pa je, da jih popularna kultura še vedno vidi kot figuro podjetnika, spodobnega in determiniranega posameznika, ki mu je uspeh zajamčen.

Osnovni problem blaginje sodobnih držav, kot navaja Ignjatovič, je, *kako najti ravnotežje med ukrepi, ki vračajo delovno silo* (pri tem mislimo samozaposlene, ki so se iz brezposelne osebe prestrukturirala v samozaposleno) *na področje delovanja trga, in ekonomskim trgom*. Vsaj po teoriji naj bi bila najuspešnejša tista država, ki bi hkrati zagotovila uspešno delovanje trga delovne sile ter socialno varnost vseh, ki so odvisni od državne blaginje. Dejstvo, ki ga pozna praksa, je, da so uspešni samo tisti modeli državne blaginje, ki zagotavljajo pokritje le enega cilja (Ignjatovič 2002, 51).

4.2.1 Davki samozaposlenega

Vsi dohodki, ki jih posamezniki dosežejo s svojo dejavnostjo, so obdavčeni z dohodnino, in sicer kot dohodek iz dejavnosti. Zakon o dohodnini (ZDoh-2) v 46. členu določa, da se dohodki iz dejavnosti štejejo kot dohodek, dosežen z neodvisnim samostojnim opravljanjem dejavnosti, ne glede na namen in **rezultat opravljanja dejavnosti**.

Davčna osnova od dohodka iz dejavnosti se ugotavlja na enega izmed naslednjih načinov:

- z upoštevanjem dejanskih prihodkov in odhodkov ali
- z upoštevanjem normiranih odhodkov.

Adam Smith pa predlaga plačevanje davkov iz vira dohodka po štirih splošnih načelih (v Smith 2010):

1. **načelo** pravi, da bi morali državljani za vzdrževanje vlade prispevati toliko, kolikor je to mogoče in v skladu s svojimi zmožnostmi; s pravim sorazmernim deležem dohodka, ki ga vsak zase uživa pod zaščito države.
2. **načelo** pravi, da davek mora plačati vsak posameznik in da mora biti **določen**, ne poljuben. Čas in način plačila, ki ga mora prispevkar² plačati, sta popolnoma jasna.

² Adam Smith davkoplačevalca imenuje kot »prispevkar«, po SSKJ je davkoplačevalec -lca [uč] m (â) kdor mora plačevati davek:

Davčna nedoločenost podžiga nesramnost in podpira podkupljivost nekega reda ljudi, ki so naravno nepriljubljeni celo takrat, ko niso niti nesramni niti podkupljivi. Določenost tistega, kar mora plačati vsak posameznik, je pri davčenju tako pomembna reč, da tudi zelo občutna mera neenakosti, to se kaže (je prepričan Smith) v izkušnjah vseh narodov, ni niti približno tako hudo zlo, kakor je že neznatna nedoločenost.

3. **načelo** po Smithu pravi, da bi moral biti vsak davek pobran tako ali takrat, ko ga bo prispevkar najverjetneje še najlažje plačal.
4. **načelo** pa pravi, da bi moral biti vsak davek izoblikovan tako, da bi ga vzeli iz žepov ljudi in ga držali proč od njih.

Sposobnost plačevanja davkov in prispevkov pri posameznih res predstavlja finančno stisko, dejstvo pa je, da se nekateri posamezniki izogibajo plačevanju prispevkov in davkov.

4.2.2 Plačevanje prispevkov za socialno varnost

Samozaposlena oseba mora obvezno zavarovanje začeti plačevati z dnem vpisa v predpisan register, obveznost ugasne z dnem izbrisa iz registra. Obvezno je vključena v vsa naslednja zavarovanja:

- pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- zdravstveno zavarovanje,
- zavarovanje za starševsko varstvo,
- zavarovanje za primer brezposelnosti.

Poslovanje samozaposlene osebe ne povzroča težav, če ta za svoje opravljeno delo prejme dovolj velik dohodek, da si ob vseh plačanih prispevkih in davkih lahko s prejetim dohodkom omogoči normalno življenje. Za vse parametre redno zaposlene osebe mora biti posameznik kot samozaposleni sam odgovoren in s poslovno dejavnostjo aktiven na trgu. Odgovornost pomeni prizadevanje za tak dohodek, da mu bo omogočil plačilo prispevkov in davkov ter tudi osebni dohodek. Težava nastane, ko se samozaposleni znajde v položaju,

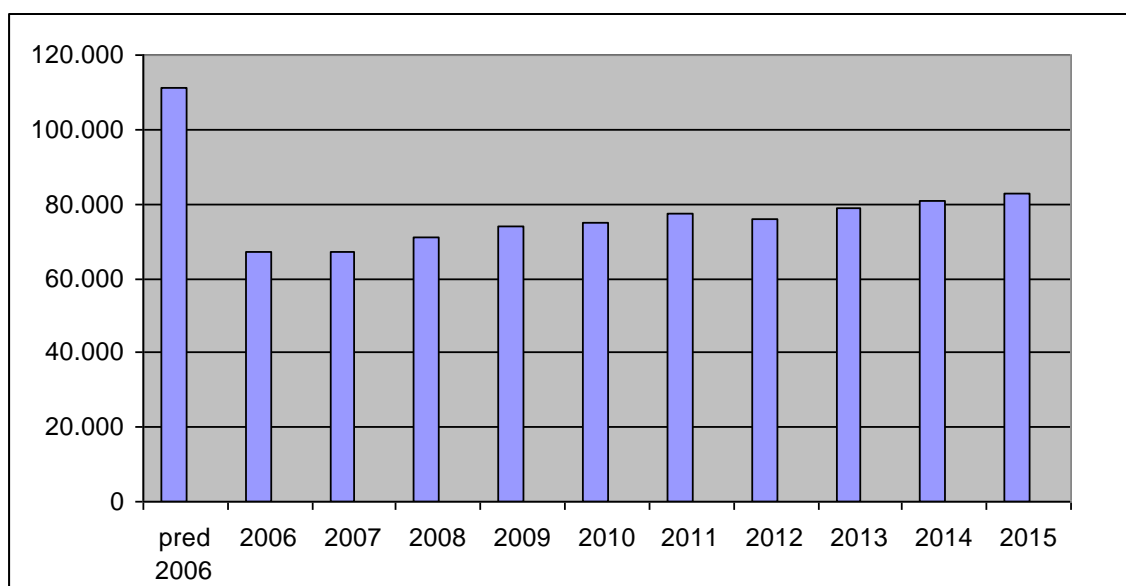
ko davkov in prispevkov ne more plačati, država pa se o takšni situaciji ne sprašuje. Pač pa dopusti, da redni mesečno prihodek samozaposlenega preide v zaslužek za državo, posameznik, ki se je trudil za ta dohodek, pa ostane praznik rok.

4.3 Statistični podatki o samozaposlenih v Sloveniji

Najprej si bomo ogledali gibanje vpisov samozaposlenih oseb v Poslovni register Slovenije. Na koncu leta 2006 je bilo v PRS (Poslovni register Slovenije) vpisanih 67.297 samostojnih podjetnikov. Trend vpisov je počasi rasel do leta 2011, kot je razvidno iz grafikona 4.1, ko je bilo registriranih že 77.415 vpisov. Leta 2012 je bilo zaznati rahel padec vpisov, ko je bila v letu 2013 stopnja brezposelnosti najvišja v zadnjih desetih letih, to je 10,10 odstotka, število vpisov samostojnih podjetnikov v letu 2013 pa je doseglo število 78.760.

Stopnja brezposelnosti je v letu 2014 padla na 9,7 odstotne točke, kot je razvidno iz tabele 4.1, število vpisov pa je zraslo na 80.988. Po letu 2013 so vpisi začeli naraščati, stopnja brezposelnosti pa se je znižala.

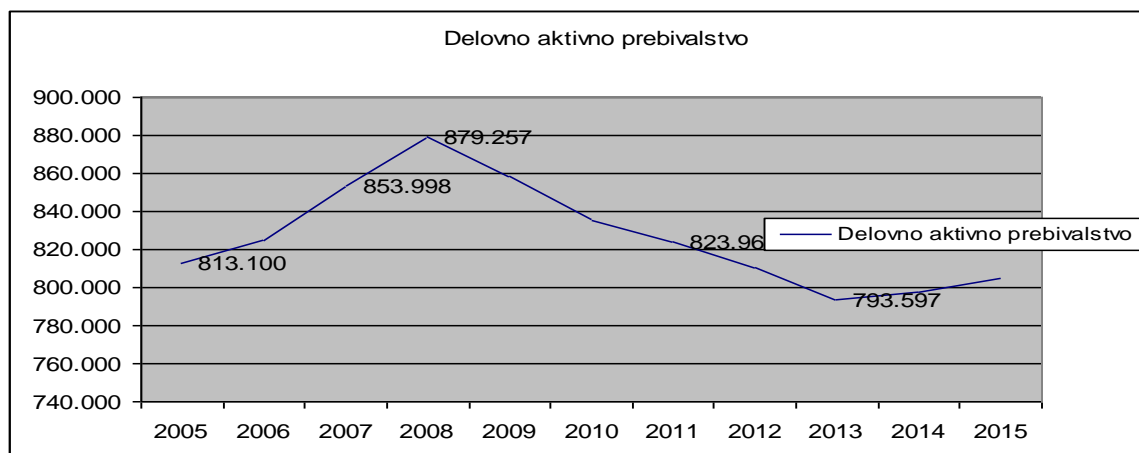
Grafikon 4.1: Število vpisanih v Poslovni register Slovenije po letih



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov Statističnega urad Republike Slovenije (2016).

Iz spodnjega grafikona 4.2 izhaja, da je delovno aktivno prebivalstvo od leta 2005, ko je skupaj po spolu delalo 813.098 oseb, do leta 2008 drastično naraščalo, nato pa v letu 2008 začelo padati vse do sredine leta 2013, ko je bilo 793.597 aktivnih oseb. V tem letu se je tudi stopnja brezposelnosti povečevala. Vendar če podatke primerjamo z grafom 4.3, lahko vidimo, da trend samozaposlenih ni padal s trendom delovno aktivnega prebivalstva. Na trgu dela so se ukinjala delovna mesta in ljudje so se zaradi spremenjene pokojninske reforme množično upokojevali. Delovno aktivno prebivalstvo - samozaposlene osebe, posamezniki pa so se glede na delež aktivnega prebivalstva ohranili na trgu dela. Po podatkih ugotavljamo, da je večina samozaposlenih oseb skozi celotno obdobje gospodarske recesije obstala na trgu dela.

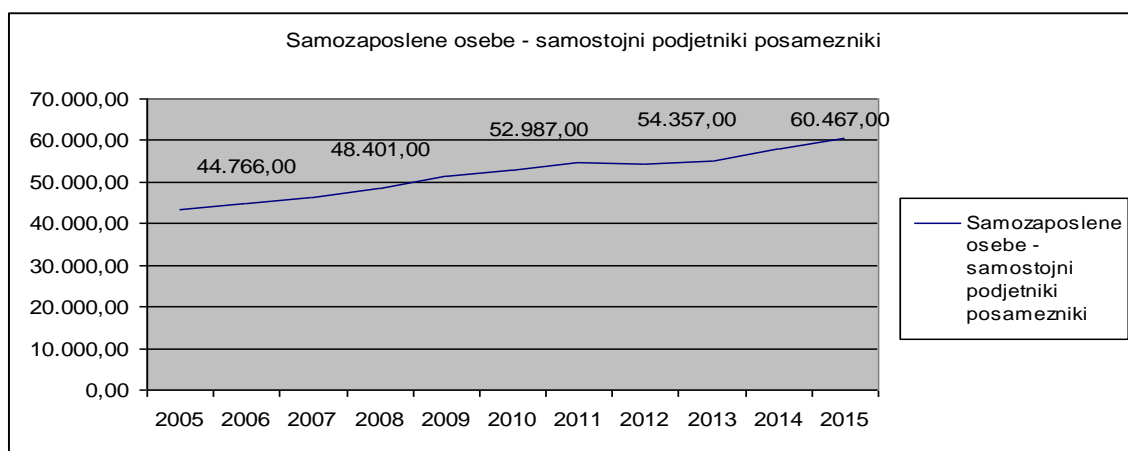
Grafikon 4.2: Delovno aktivno prebivalstvo



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov Statističnega urad Republike Slovenije (2016).

Podatki na spodnjem grafikonu 4.3. nam kažejo, da se trend samozaposlenih skozi leta, glede na aktivno prebivalstvo, zvišuje. V letu 2011 smo imeli 54.357 tisoč aktivnega prebivalstva, samostojnih podjetnikov – posameznikov, v letu 2012 ni bilo zaznati trenda samozaposlitve. V letu, 2013 se je trend začel zviševati, kar bomo videli tudi iz grafikona 4.4.

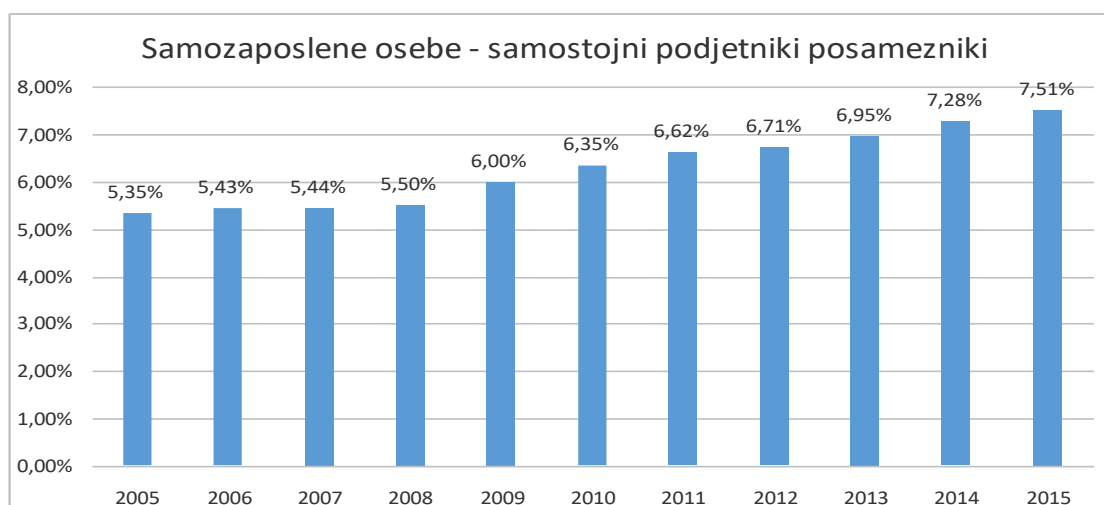
Grafikon 4.3: Samozaposlene osebe – posamezniki po letih (brez kmetov)



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov Statističnega urad Republike Slovenije (2016).

V nadaljevanju si bomo pogledali, kar bo razvidno tudi iz grafikona, kako je trend samozaposlovanja naraščal glede na samozaposlenost. Podatki so povzeti po Statističnem uradu RS glede na dele aktivnega prebivalstva, samo samozaposleni, samostojni podjetniki – posamezniki. Iz grafa 4.4 lahko ugotovimo, da je stopnja brezposelnosti naraščala s trendom samozaposlovanja. Če povzamemo celotno delovno aktivno prebivalstvo glede na samozaposlene – posameznike, je trend samozaposlenih narastel med letom 2005 in 2008 s 5,35 odstotne točke na 5,50 odstotne točke. Po letu 2008 je trend konstantno vsako leto naraščal za skoraj enako število odstotnih točk. V letu 2005 je bil odstotek samozaposlenih – posameznikov glede na aktivno prebivalstvo 5,35 odstotkov, v letu 2015 pa je zrasel že na 7,51 odstotka. Samozaposlenost se glede na aktivno prebivalstvo povečuje.

Grafikon 4.4: Odstotek samozaposlenih oseb glede na aktivno prebivalstvo (brez kmetov)



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov Statističnega urad Republike Slovenije (2016).

Iz podatkov izhaja, da samozaposlitev kot regulacija trga dela vedno bolj narašča in da se samozaposlene osebe glede na gospodarske razmere ohranijo na trgu, če govorimo o posameznikih, ki jim njihova podjetniška dejavnost omogoča normalen zaslužek in pogoje za življenje. Posameznik kot samozaposlena oseba, ki se ohrani na trgu dela, se mora nedvomno prilagajati spremembam, vsaka sprememba pa prinaša novo učenje in znanje, tako da posamezniki samoiniciativno iščejo vire izobraževanja. Težko bi trdili, da je ključna pri tem izobrazba v smislu stopnje izobrazbe. Prava smer izobraževanja je, da posameznik sam usmerja svoj interes in potrebo po razvoju svoje dejavnosti. Vso delovno aktivno prebivalstvo se mora prilagajati potrebam na trgu, preživijo pa tisti, ki to zmorejo.

V Sloveniji je znana tradicionalna obrtniška dejavnost, k temu naravnana je tudi struktura samozaposlenih. Obrtniška dejavnost se je spremenila v podjetniško, vsaj pri večini posameznikov, zmorejo imeti zaposleno vsaj še eno osebo. Omenjeni posamezniki so morda imeli pred samozaposlitvijo redno delovno razmerje in so se bili zaradi situacije na trgu prisiljeni odločiti za samostojno pot.

Margaret S. Archer je kritizirala eno od Giddensovih idej, češ da je preveč tesno povezoval delovanje in strukturo. Pojem struktura naj bi poudarjal meje človekovega delovanja, pojem delovanja pa obstoj svobodne volje. Kritika Margaret S. Archer zadeva preveliko

poudarjanje zmožnosti akterjev, da spreminjajo strukture s spreminjanjem vedenja. Giddens pravi, da bi se vse družbene strukture nemudoma spremenile, če bi se ljudje začeli drugače obnašati. Archerjeva argumentira svoje nestrinjanje s tem, da so strukturne spremembe odvisne od družbe in časa. Strinja pa se, da imajo ljudje v svojem delovanju neko stopnjo svobode, vendar meni, da ljudje družbe ne morejo preprosto spreminjati (Haralambos 2001, 913).

Če to razpravo povežemo s problematiko samozaposlenih, bi lahko dodali, da je pri večini primerov samozaposlovanja zaznati, da kot največjo prednost samozaposlitve v primerjavi za zaposlovanjem pri drugih izpostavijo občutek svobode. Delavnost in sposobnost posameznikov v takšnem aranžmaju ni preveč omejena in nadzorovana, ampak deluje v svobodnem duhu dela. Vedno več posameznikov se odloči za to obliko zaradi svobodnega načina dela, pri tem pa se spreminja struktura rednega zaposlovanja, ki izgublja svoj pomen. Ni mogoče predvideti, ali se bo struktura tovrstne oblike samozaposlitve ustavila. Po navedenih trendih se povečuje in spodkopava temelje redne zaposlitve. Tako na strani posameznikov kot države bo potrebna sprememba. Posamezniki bodo morali povzeti Smithova načela glede plačevanje davkov, država pa bo morala zagotoviti posamezniku socialno varnost za primer izstopa s trga delovne sile zaradi nezmožnosti za delo.

Kot smo omenili že uvodoma, je lahko v takšni interpretaciji tudi nekaj sprenevedanja. Če je edini motiv delodajalca oziroma uprave podjetja zniževanje stroškov dela, da bi podjetje sploh ostajalo konkurenčno (in s tem dobičkonosno za lastnike), struktura samozaposlitev nima zgornje meje. Namreč, dokler je vsebina dela enostavna in rutinska, čeprav socialno in komunikacijsko zahtevna (kakor je to pri storitvah), ima tak delavec ogromno konkurentov in lahko delodajalci vedno najdejo takšne nadomestne kandidate za samozaposlitev, ki bodo pripravljene delati za enako (nizko) mezdo. Kadar pa je vsebina dela zahtevnejša, predstavlja zgornjo mejo strukture samozaposlovanja razpoložljivost števila tistih delavcev, ki takšno zahtevno delo sploh obvladajo. Če je takšnih delavcev s potrebnim znanjem premalo, morajo delodajalci poseči po dodatnih stimulacijah in spodbudah, da sploh lahko pritegnejo ustrezne osebe k sodelovanju. Včasih so te

stimulacije finančne, včasih pa tudi nefinančne, med njimi je lahko tudi ponudba redne pogodbene zaposlitve. Z drugimi besedami, struktura samozaposlovanja je v zahtevnejših dejavnostih omejena navzgor.

Ker delo samozaposlenih v dejavnosti, ki jo bomo podrobneje predstavili v nadaljevanju, ne sodi med vsebinsko najzahtevnejša opravila, je tudi razumljivo, da je delodajalec, ki ga opazujemo, v pogajanjih s potencialno samozaposlenimi močnejša stran (samozaposleni delavci vedo, da je na voljo veliko takih, ki jih lahko nadomestijo, zato so šibkejša stran). Zato je tudi zgolj iluzija, da bo ta trg dela še nadalje lahko rasel v smeri samozaposlenosti.

5 FRANŠIZNE SAMOZAPOSLITVE V TOBAČNI 3DVA

5.1 Predstavitev podjetja 3dva

Tobačna 3DVA je kot trgovsko podjetje v Sloveniji med trafikami in kioski največje trgovsko podjetje, ki prodaja blago široke potrošnje. Podjetje kot jedro organizacije zaposluje 22 ljudi in ima tri ključne oddelke: maloprodajo, oddelek nabave in marketinga in oddelek razvoja in investicij. 3dva deluje kot ponudnik franšize, kjer partner preko pogodbe o poslovnem sodelovanju prodaja v imenu in za račun podjetja. Po pogodbeni obveznosti podjetje 3dva pogodbenemu partnerju zagotovi vso računalniško opremo z vzdrževanjem, zalogo blaga za posamezno prodajno mesto, organizira distribucijo blaga, nabavo in oglaševanje. Pogodbe o poslovnem sodelovanju so sklenjene z individualnimi partnerji.

Podjetje ima trenutno (julij 2016) 213 prodajnih mest, skupaj z Loterijo Slovenije d.d in SŽ ŽIP, d. o. o., ki so locirana na najbolj frekventnih mestih.

5.2 Prestrukturiranje podjetja

Podjetje Tobačna Ljubljana je oktobra leta 1995 izdelalo projekt o ustanovitvi hčerinskega podjetja Maloprodaje. Leto pozneje je bilo ustanovljeno podjetje Tobačna 3dva, ki je nastalo kot hčerinsko podjetje Tobačne Ljubljana in se je ohranilo do danes. Maloprodajno mrežo jena dan 1. 6. 1996 tvorilo 365 zaposlenih ter 165 prodajnih mest.

Zgodovinske prelomnice:

- 1975 – Podjetje Tobak in Tobačna Ljubljana se združita.
- 1991 – Večinski (51%) lastnik podjetja postane Reemtsma iz Nemčije, solastnik (24%) je tudi francoska Seita, preostanek je v rokah države in zaposlenih.
- 1996 – Ustanovitev hčerinskega podjetja Tobačne Ljubljana pod imenom Tobačna 3dva in samostojni nastop na trgu.
- 2002 - koncern Imperial Tobacco s sedežem v Bristolu prevzame Reemstmo in s tem tudi hčerinsko podjetje Tobačne Ljubljana Tobačno 3dva.

Zaradi spreminjajočega se globalnega okolja se je podjetje odločilo za franšizni način zaposlovanja v maloprodajni mreži. Proces prestrukturiranja podjetja in sprememba načina zaposlovanja prodajalcev iz zaposlitvenega razmerja v pogodbeno zaposlitev (franšizojemalec) sta se v podjetju Tobačna 3dva pričela v letu 1997. Če pogledamo z zgodovinskega vidika, je v drugi polovici devetdesetih let zaznati rahel upad in stagnacijo tovrstne oblike zaposlitve, vendar je ta struktura zaposlitve prinesla neko stabilnost na gospodarskem in političnem področju. Ugotovljeno je bilo, da je tovrstna oblika podjetništva prinesla nova delovna mesta in nove vire znanja. V letu 1998 se je tako zaposlilo dvakrat več posameznikov, kot pa jih je istega leta izgubilo zaposlitev v velikih podjetjih (Lampič v Pšeničny 2000, 42).

Prve oblike prestrukturiranja zaposlenih so bile sklenjene s področnimi vodji območnih enot, sčasoma pa se je tovrstna oblika prestrukturiranja pričela tudi na prodajnih mestih. V podjetju 3dva so se po letu 1997 sklepala pogodbeno sodelovanja za prodajna mesta zgolj s posamezniki, ki so se samozaposlili in tako se je ohranilo tudi do danes.

Franšizni način poslovanja podjetja 3dva

Franšizni način poslovanja v podjetju 3dva ni samo prodaja blagovne znamke, ampak predstavlja celotni sistem poslovanja. Prejemnik franšize prejme celotno zalogo blaga na prodajnem mestu, računalniško opremo in prostor. Deležen je celotne in stalne podpore pri nabavi, prodaji in izvajanju marketinških aktivnosti, ima vso podporo računovodstva in oddelka razvoja in investicij. Glede na mrežni model so posamezniki v ugodnem poslovnem položaju.

Prejemnik franšize se s sklenjeno pogodbo dogovori za provizijo, ki jo prejme za opravljen promet na prodajnem mestu. Provizija se plačuje za ves čas trajanja pogodbenega razmerja. Pogodbeni sodelavec pri svojem poslovanju uporablja blagovno znamko, kar pomeni ime, izkušnje in vsa znanja ter metode dela, ki so last podjetje 3dva.

5.3 Temeljna načela pogodbenega sodelovanja v podjetju 3dva

Vrednota podjetja v razmerju do franšizojemalca je dobro medsebojno pogodbeno sodelovanje. Podjetje mora v ta namen na franšizojemalca prenesti vse znanje in izpeljati vodeno izobraževanje. Prodajni proces podjetja poteka na račun podjetja, kjer so prodajne cene blaga in storitev določene in jih pogodbeni partner ne more spreminjati. Njegov dobiček oziroma zaslužek je določen s provizijo.

Vse pogodbene obveznosti in načela poslovanja so med podjetjem in skleniteljem pogodbe zapisana in urejena v franšizni pogodbi. Pravilniki in navodila so dostopni v elektronski obliki in objavljeni na interni spletni strani, v operativni obliki kot priročnik pa na vpogled tudi na prodajnem mestu.

Po pogodbeni obveznosti je osnovna investicija prejemnika franšize plačilo varščine v višini 2.100 €, ki jih pogodbenik plača pred sklenitvijo pogodbe za zavarovanje morebitnih primanjkljajev. Ob sporazumni prekinitvi pogodbe se varščina vrne franšizojemalcu skupaj z obrestmi.

Glavni razlog, zakaj se samozaposleni lažje odloči za franšizo, je, da mu ta nudi strokovno pomoč in podporo. Zagotovo je to poslovni model poslovanja, ki je prepoznaven in preizkušen. Franšiza je dokazano uspešen poslovni model, ki ga uporabljajo v večini držav. Franšizojemalcu omogoča svobodno in samostojno upravljanje svojega podjetja in ga hkrati pa ima jasne pogodbene obveznosti do franšizodajalca.

Posamezniki, ki se odločijo za franšizni način poslovanja, po navadi niso tisti, ki že vnaprej ne marajo določenih pravil poslovanja, ali posamezniki, ki imajo dovolj poguma in denarja za poslovno pot niti tisti, ki niso sposobni prenesti poslovnega neuspeha. Predani franšizam so posamezniki, ki si želijo začeti kakšen nov posel. Podjetniki, ki v franšizi vidijo posel, ki je veliko manj rizičen in ima že vpeljan poslovni model.

5.4 Postopek izbire kandidata v 3dva

Maloprodajna mreža 3dva v današnjem obdobju po T. Burnsu in G.M. Stalkerju sledi organskemu sistemu organizacije (v Haralambos 2001). V podjetju hierarhija še vedno obstaja, vendar se vrh menedžmentaa zaveda, da so informacije, pridobljene na trgu, pomembne za poslovne odločitve. Podjetje obstoječe pogodbene partnerje z uvedbo novih storitev izobražuje, informira in seznanja z novostmi na trgu. Pogodbeni partnerji so njihova prva frontna linija na trgu, pridobljene informacije s trga pa so za organizacijo konkurenčna prednost. Le po sinergiji učinek sodelovanja lahko prinese dobro in dolgotrajno medsebojno sodelovanje. Posamezniki zasledujejo cilje organizacije in se zavedajo, da lahko s skupnimi močmi dosežejo vse bolj uspešno podjetje .

Postopek izbire kandidata

V podjetju se informacije za bodoče pogodbene partnerje zbirajo na različne načine. Najbolj pogost postopek izbire kandidata je na osnovi pridobljenih informacij znotraj maloprodajne mreže ali po opravljenem razpisu za izbor kandidata. Pogodbeno sodelovanje je sklenjeno tudi s kandidati, ki hkrati oddajajo prostor in so franšizojemalci. Podjetje ima sklenjene pogodbe tudi s pogodbeniki, pri katerih je trafična dejavnost združena z drugo dejavnostjo. V teh primerih ni postopkov izbiranja kandidata, obe stranki se dogovorita le o pogodbenih obveznostih.

V praksi se največkrat uporabijo notranje informacije kandidatov, ki jih nato obdelajo organizacija in linijski vodje. Kadar za določeno prodajno mesto ni prijav ali ni mogoče najti ustreznega kandidata, se opravi razpis, ki ga vodi strokovna kadrovska služba. Razgovore s kandidati pa nato opravita vodja maloprodaje in področni vodja kot linijski vodja za območno enoto.

5.4.1 Linijski vodje

Pri izbiri postopka kandidata se linijski vodje vedno najprej zanesejo na notranje informacije, ki jih pridobijo o kandidatu. Po raziskavah vključitve Slovenije v projekt CRANET in po primerjavi z drugimi evropskimi državami kaže, da je vključitev linijskih vodij na kadrovske področju v slovenskih organizacijah močnejše kot vloga strokovnih služb (CRANET 2006, v Svetlik in Zupan 2009). V podjetju 3dva je vodja kadrovske službe kot ustrezne strokovne službe pri izbiri postopka kandidata vključena v pripravo javnega razpisa, zbere tudi ustrezno ponudbo kandidatov.

Pomembno je, da linijski vodje na terenu prepoznajo v posameznikih človeški kapital. Ross v Svetliku navaja (v Svetlik 2009, 34), da se človeški kapital deli po zmožnostih, odnosu do dela in intelektualni prožnosti. Zmožnost človeškega kapitala opisuje kot vsebino, saj ustvarja vrednost s svojimi veščinami, znanjem in nadarjenostjo posameznika.

K podjetju se obrača po zaposlitev veliko posameznikov, ki so imeli samostojno dejavnost in so raje povzeli poslovni model poslovanja podjetja.

Po Rossu so zmožnosti predstavljene tudi kot notranji potencial organizacije. V organizaciji sklenejo poslovno sodelovanje tudi s posamezniki, ki so delo v organizaciji opravljali že kot študentje ali so bili v sorodstvenem razmerju s predhodnim pogodbenim parterjem. Takšni posamezniki za vključitev v poslovni proces predstavljajo najpomembnejši resurs, saj so že dosegli poklicni položaj in znanje, predvsem pa so se že seznanili z neformalnim izobraževanjem.

V primeru proučevanega podjetja lahko sklenemo, da tako kot večina delodajalcev v Sloveniji dajejo pri usklajevanju delavcev in delovnih mest prednost praktičnemu usposabljanju pred šolsko izobrazbo. Linijski vodje v teh primerih opravijo ključno vlogo pri izbiri pogodbenega partnerja, saj kot vodje odločijo, kdo bo v prihodnje pogodbeni sodelavec organizacije, ki se bo vključil v poslovni model poslovanja.

Pred procesom izbire novega kandidata mora linijski vodja zaznati potencial človeškega kapitala, da bi se v prihodnje sklenilo pogodbeno razmerje.

Glede na različne opredelitve človeškega kapitala jih po Davenportu (v Svetlik in Zupan 2009) razdelimo na štiri glavne sestavine:

- **sposobnosti**, ki jih opišemo kot usposobljenost za opravljanje določenega dela, in vključuje znanje, spretnost in talent;
- **vedenje**, ki ga opišemo kot opazni način delovanja, ki prispeva k izvedbi naloge;
- **napor**, ki je zavestni vložek umskih in fizičnih virov za izvedbo naloge;
- **čas**, ki predstavlja kronološki element investicije v človeški kapital (na primer število delovnih ur na dan, delovna doba).

Če pogledamo opredelitve človeškega kapitala po Davenportu, lahko ocenimo, da linijski vodje v podjetju iščejo navedene človeške sestavine, po katerih se ravnaajo, in se odločijo

za izbranega kandidata. Posameznik se nato o ponudbi dela sam odločil. Zavedanje lastnega potenciala je odvisno od vsakega posameznika, kje, kdaj in kako ga bo izrabil in ali se bo za omenjeni model poslovanja odločil.

Pri takšnem načinu izbire kandidata, kot ga imajo v opazovani organizaciji, je zaznati devolucijo, ki se dogaja zaradi načina poslovanja in vodenja poslovnega modela. Največji razlog devolucije je tukaj komunikacijski učinek, saj neposredni vodje predstavljajo celoten menedžment, hkrati pa so s pogodbenimi partnerji v nenehnem stiku. Linijski vodja pogodbenega partnerja nadzoruje mu daje predloge, ga nagrajuje in kaznuje ter z njim vzpostavlja medsebojne poslovne odnose. Budhwar (v Svetlik in Ilič, 2004) je devolucijo definiriral kot glavni razlog predvsem dejstvo, da so nekatera vprašanja preveč kompleksna, da bi jih obravnaval vrhnji menedžment. Področni ali linijski vodje so hitreje sposobni reagirati na probleme na lokalni ravni in je komunikacijski kanal veliko bolj uspešen in odziven. V procesu devolucije podjetja imajo linijski vodje ključno vlogo pri upravljanju s človeškimi viri. Linijski vodje ne dvomijo v proces devolucije. Zavedajo se odgovornosti, da lahko negativno upravljanje s človeškimi viri vpliva na uspešnost organizacije.

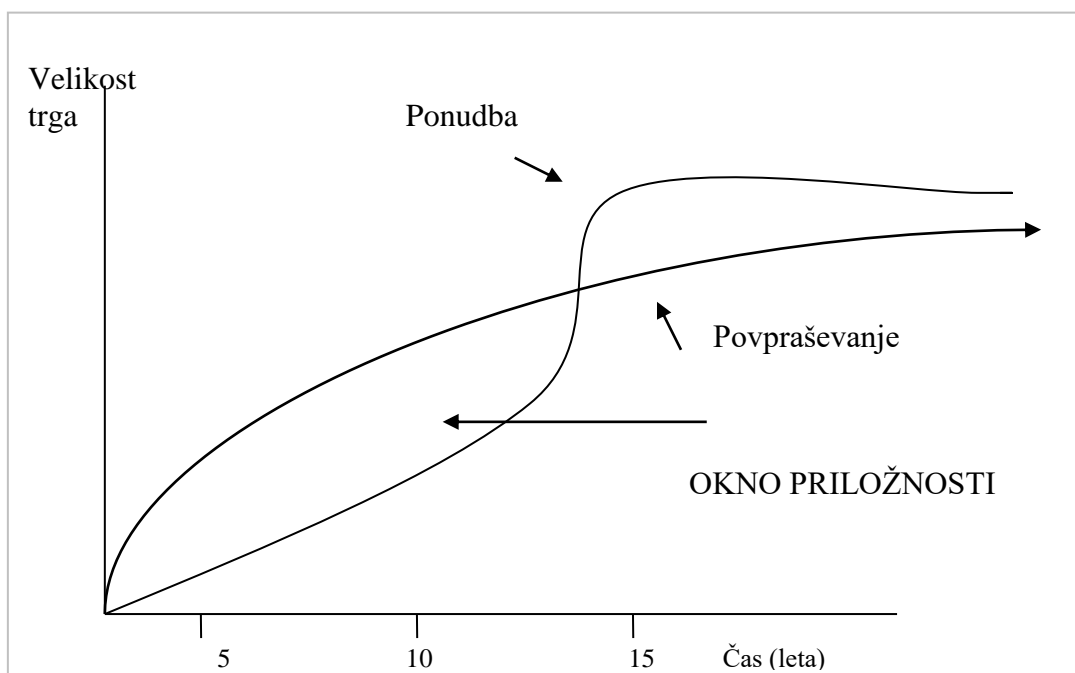
5.4.2 Pisna prijava in priporočila

V formalnem postopku morajo kandidati poslati pisno prijavo, ki jo kadrovska služba sprejema do omejenega roka. Linijski vodja izbere ustrezne ponudbe, nato pa razgovore opravi skupaj z vodjo maloprodaje. Znano je, da večina podjetij nameni največ pozornosti prav razgovorom s kandidati, tudi če je bil kandidat izbran na osnovi priporočila. Razgovori potekajo z odprtimi vprašanji in nestrukturiranim intervjujem. Delovne izkušnje kandidatov niso toliko pomembne, kot njegov lastni kapital. Kandidata se seznanijo z vsemi pogoji dela, kot so delovni čas, provizija prodajnega mesta, pravila in navodila franšiznega načina poslovanja. Predstavi se mu mesečne prihodke poslovanja prodajnega mesta. Na razgovoru se ga seznanijo s pogodbenimi obveznostmi in po opravljenem razgovoru vodstvo odloči o ustreznosti kandidata.

5.4.3 Poslovni model, model trga, model poklicne mobilnosti

Posameznik, ki je bil sprejet, da sklene poslovno razmerje, se mora odločiti, ali bo vstopil v poslovni svet s preučevanim podjetjem. Sprejeti mora poslovno odločitev, ali se kot samozaposlena oseba vidi v poslovni priložnosti. Za vključitev v podjetniški model mora sprejeti odločitev, ali se mu ponujena priložnost zdi prava poslovna priložnost (v Pšeničny 2000). S sklenjeno pogodbo se vzpostavi poslovno razmerje, s katerim vstopa podpisnik pogodbe v poslovni svet.

Slika 5.1: Priložnosti za uresničitev podjetniške priložnosti



Vir: Prirejeno po Timmonsu v Pšeničny (2000).

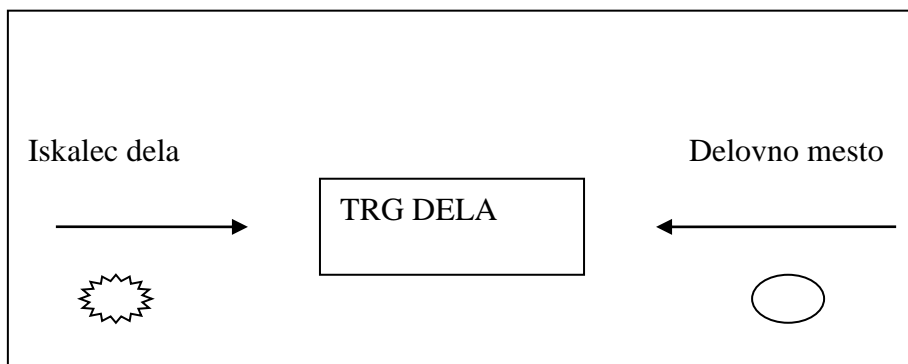
Poslovni franšizni model je organizacijski model, ki zagotavlja posamezniku obstoj in ima družbeno-ekonomsko značilnost upravljanja. V modelu imajo pogodbeni partnerji funkcijo izvajanja in upravljanja z namenom, da se lastnikom zagotavlja ekonomski uspeh. (v Pšeničny 2000).

5.5 Značilnosti franšiznega trga dela z vidika teorije (za podjetje 3dva)

Glede na poslovni model preučevanega podjetja ugotavljamo, da bi lahko po Krambergerju povzeli ekonomski model trga dela, model tekmovanja poslov (job competition). Značilnost tega modela trga je, da *razvoj trga določa strukturo poslov*. V tem modelu se podjetje razlikuje v tem, da so zaželeni lastnosti delavca enake za celotni model franšiznega poslovanja. V ospredje modela so postavljeni posli oziroma prodajna mesta, ki bi jih franšizodajalec rad zapolnil in so pomembni za organizacijski razvoj maloprodajne mreže (Kramberger 1999, 98–99).

V nasprotju z modelom ne more biti vključen zaslužek kot fiksni del dohodka, ker je struktura zaslužka povezana s pogodbeno določeno provizijo in je odvisna tudi od zunanjih dejavnikov (lokacija prodajnega mesta, frekvenca obiskovalcev, okolica itd.). Posameznik ima to možnost, da s svojimi osebnostnimi značilnostmi in kompetencami uspešno opravi svoj posel (v Kramberger 1999, 99). Veliko denarnih sredstev je bilo v zadnjih dveh letih vloženih v razvoj prodajnih veščin. Produktivnost dela se tukaj opredeli kot možnost odpiranja novega prodajnega mesta in posledično sklenitve novega pogodbenega razmerja. Posamezniku je ponujena možnost, da si kot samozaposleni s pridobitno dejavnostjo omogoči redni mesečni dohodek.

Slika 5.2: Model tekmovanja poslov na trgu dela



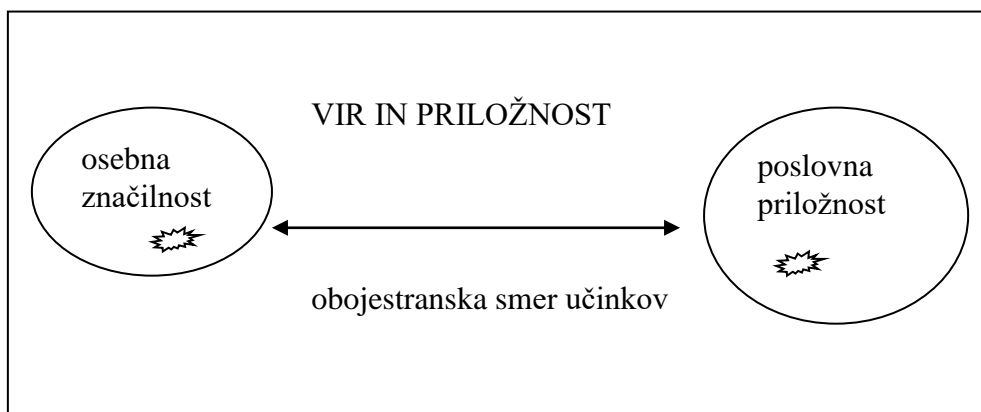
Vir: Kramberger (1999, 99).

Pri omenjenem ekonomskem modelu tekmovanja poslov na trgu dela izobrazbena struktura posameznikov ni pogoj za sklenitev pogodbe. Za podjetje je pomembna pripravljenost na delo in uporaba socialnih veščin.

Model poklicne mobilnosti

Glede poklicne mobilnosti bi lahko povzeli Loganov mikro – mezo model mobilnosti, kjer je prikazana interakcija med človekom, ki izbira delo, in okoljem, ki mu nudi delo. Na mikrolokaciji so locirani posamezniki, ki izberejo ponujeno delo. Odločijo se za priložnost dela samega in ne sledijo poklicni izbiri, ampak motivaciji za delo. Kot pravi Kramberger, gre pri tem modelu zaznati, da bolj kot dohodkovni motiv prevladuje delovni odnos do dela in da ima poklicna mobilnost kot lastnost delovanja trga dela večji delež vpliva kot dohodkovna mobilnost. Iz izkušnje lahko povemo, da so posamezniki glede na položaj na trgu pripravljeni sprejeti tudi tako ponujeno delo, ki je slabše ovrednoteno. Sprejmejo Delo na mikrolokaciji sprejmejo kljub temu, da je podcenjeno (v Kramberger, 1999).

Slika 5.3: Loganov »two –sided logit model« za osebno strukturo analizo mobilnosti na trgu



Vir: Kramberger (1999, 321).

Model predstavlja položaj posameznika, ko dobi priložnost za samozaposlitev in se ne glede na poklicno željo odloči, da poslovno priložnost sprejme. Če pri razvoju poslovne priložnosti pomaga še država, se to lahko pokaže kot pozitiven rezultat. V začetni fazi je to rešitev posameznika, da si zagotovi delo. Model koncepta samozaposlitvene osebe pa ni zasnovan tako, da bi posamezniku omogočal nadaljnji razvoj.

6 ZNAČILNOSTI SAMOZAPOSLITVE V 3DVA

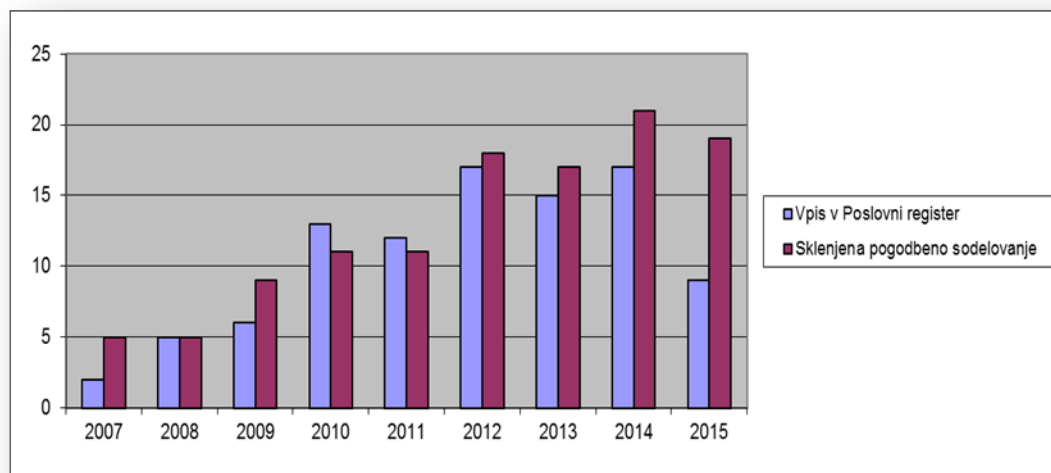
Podjetje 3dva V Sloveniji ni osamljen primer, da posluje po franšiznem modelu in sklepa pogodbeno sodelovanje za delo. Poslovni model zaznamo tudi pri večjih podjetjih, kot so Petrol, Omv, Tuš in Delo prodaja. Z razvojem trgovinske dejavnosti in posledičnim povečanjem množične potrošnje se poveča, kot ga opredeli Rus, tudi servisni sektor.

Samozaposleni sklenejo pogodbo o poslovnem sodelovanju za servis storitvenih dejavnosti. Tovrsten način poslovanja in dela jim omogoča dohodek kot redni mesečni dohodek, ki ga prejmejo glede na pogodbeno določila. Dohodek je v veliki meri odvisen od dobro opravljenih storitev. Mnogi avtorji, kot so Bell, Gershuny, Sočan opredeljujejo, da gre pri opravljanju storitvenih dejavnosti za »igro med ljudmi« in za predelavo informacij. Gershuny navaja, da so storitve nematerialne in netrajne, ljudje jih nudijo ljudem in so uporabne samo v trenutku potrebe (Rus 1984). Storitev je stanje, aktivnost ali občutek, posameznik pa mora tovrstno stanje prepoznati, da lahko storitev dobro opravi. Kvalificirane veščine posameznikov za opravljanje storitvenih dejavnosti so danes na trgu vedno bolj iskane in v porastu.

V proučevanem podjetju smo ugotovili, da so pogodbe sklenjene z večino tistimi posamezniki, ki so hkrati ustanovili tudi espe. Odstotek teh pogodbenikov je kar 81,17. Posamezniki se za tovrstno pogodbeno sodelovanje odločijo zaradi različnih razlogov in so s pogoji sodelovanja seznanjeni. Ker je prostovoljna fleksibilna oblika dela že nekaj let deležna velike pozornosti, se je v proučevanem podjetju takšna oblika dela izkazala za učinkovito. Z nekaterimi imajo že desetletje sklenjene pogodbe. Od leta 2010 je bilo zaznani nekaj pogodbenih sprememb, ker so pogodbeni sodelavci množično odhajali v pokoj. Drugih sprememb glede odpovedi, menjav ali odhodov skozi desetletno obdobje podjetja ni zaznati, kar je razvidno tudi iz grafikona št.6.1. Nekaj kadrovskih menjav se je zgodilo v letu 2012 zaradi nepravilnega poslovanja nekaterih pogodbenikov in leta 2014 zaradi že omenjenih odhodov v pokoj.

Model poslovanja podjetja je zasnovan na svobodnem načinu poslovanja in ni v nobenem primeru zavezujoč, posamezniku omogoča samostojno in odgovorno delo in hkrati dopušča, da lahko poleg trafčne dejavnosti opravlja tudi katero drugo dejavnost.

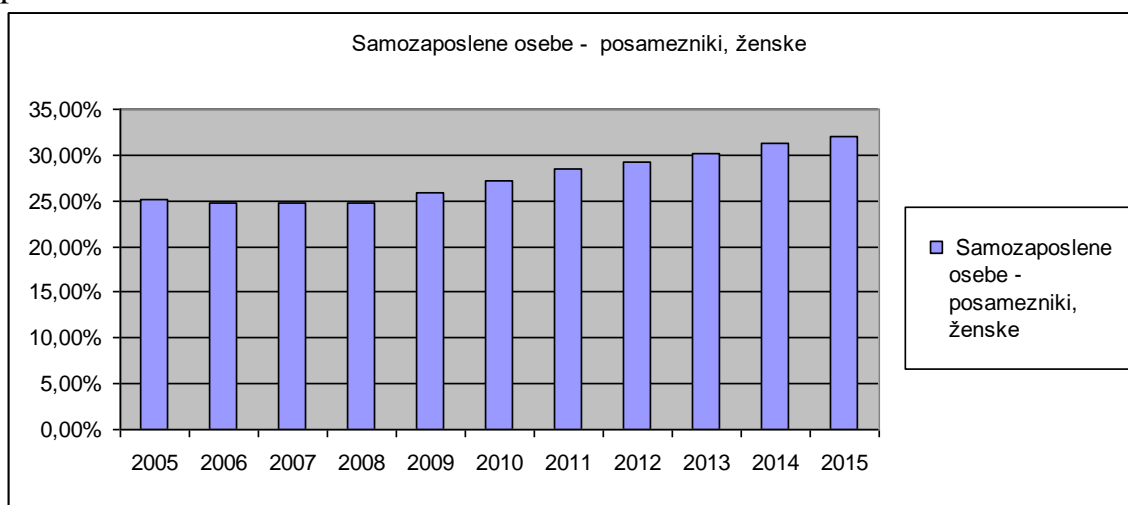
Grafikon 6.1: Število pogodbenih partnerjev 3dva in vpisov v PRS



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov podjetja 3DVA (2016).

Nekateri posamezniki v tej dejavnosti zaposlujejo tudi svoje zaposlene, kar omogoča odpiranje novih delovnih mest. Organizacija posameznikom, s katerim ima sklenjeno pogodbo, ponuja poleg pogodbenih obveznosti tudi dodatno pravno pomoč, kadrovske svetovanje in računovodske storitve. Posamezniki so v tem delu deležni storitev, vendar v omejenih okvirih, kot jih potrebujejo. Medsebojno sodelovanje podjetja in pogodbenih partnerjev je usmerjeno v prijaznost, korektnost in po nekaterih besedah pogodbenih sodelavcev »domačnost«. V podjetju se zavedajo, da morajo biti zaradi narave dela in poslovanja odzivni na potrebe pogodbenih partnerjev. Ljudje kot zunanji sodelavci so za podjetje pomembni in bodo njihove vloge, posebno za tobačno industrijo, ko se s trga umikajo reklamni oglasi za cigarete, ključna za uspeh in dobo poslovanja podjetja. Struktura pogodbenih partnerjev je v preučevanem podjetju ženskega spola in po pridobljenih statističnih podatkih - spodnji grafikon 6.2, delež samozaposlenih žensk v Sloveniji narašča. Zaposlenih moških v trfični dejavnosti je le 10 odstotkov.

Grafikon 6.2: Odstotek samozaposlenih žensk v Sloveniji glede na aktivno prebivalstvo



Vir: Avtorsko prirejeno iz podatkov Statističnega urad Republike Slovenije (2016).

Iz grafikona lahko lepo razberemo, da se trend samozaposlenih žensk vsako leto povečuje in da se za tovrstno obliko fleksibilne zaposlitve odloča vedno več žensk. V proučevanem podjetju je zaposlena večina samozaposlenih žensk.

Glede na samo regulacijo trga se oblike zaposlitve spreminjajo: prostovoljna fleksibilnost delovne sile ni nujno vedno tudi negativna in povezana s slabimi delovnimi pogoji in negotovostjo. Različni avtorji razvrščajo obliko fleksibilnosti na osnovi različnih dimenzij, denimo kot pogojev dela, pogodbenega razmerja in stopnje odvisnosti. Posamezniki imajo že nekaj let sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju in so delo, ki ga opravljajo, sprejeli kot način življenja. Samozaposlitev v podjetju 3dva posameznikom omogoča svobodo in samostojno delo, njihova odgovornost je, da delajo in poslujejo po pravilih ter pogodbenikih obveznostih. Pri tem se počutijo pomembne in pri padne podjetju. Samozaposlitev v podjetju 3DVA je za večino posameznikov kot neformalna oblika zaposlitve.

7 STALIŠČA SAMOZAPOSLENIH V PODJETJU 3DVA (5 INTERVJUJEV)

Glede na razmere trga dela na področju samozaposlovanja in možnost primerjave s primarnimi podatki smo preučili in analizirali tudi osebne polstrukturirane intervjuje s samozaposlenimi osebami v maloprodajni mreži. Z namenom, da bodo pridobljeni podatki pokazali realno oceno in situacijo posameznikov na trgu, smo izbrali posameznike, ki so v podjetju zaposleni že več kot 10 let (tri intervjuvane osebe). Med njimi sta tudi dva zunanja sodelavca, ki sta bila zaradi notranjih potreb podjetja predlagana za sklenitev novega pogodbenega razmerja kot področna vodja. V teh dveh primerih lahko rečemo, da je podjetje spoznalo dobre kompetence posameznikov iz notranjih virov. Notranje kadrovske spremembe so se v proučevanem podjetju zgodile tudi že v preteklosti. Druga kategorija intervjuvanca je samozaposleni, ki se je za samozaposlitev odločil v poznih delovnih letih, tretja kategorija pa posameznik, ki ima espe aktiviran že nekaj let. Zaradi lažjega razumevanja in boljše interpretacije bodo posamezniki poimenovani po abecedi: A, B, C, D in E. Vse sogovornice so ženske.

- a.) Samozaposlena oseba A je bila stara 24 let, s srednješolsko poklicno izobrazbo, ko se je zaradi selitve odločila za samozaposlitev. Tako si je lahko našla pogodbeno delo in bila aktivna na trgu dela, ni bila iskalka redne zaposlitve. Iskala je pogodbeno priložnostno delo. Pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s podjetjem 3dva je imela pogodbo s konkurenčnim podjetjem. Status samostojnega podjetnika ima že od leta 1995.
- b.) Samozaposlena oseba B se je leta 1994 zaposlila v Tobačni Ljubljana in bila redno zaposlena. Leta 2004 je podjetje nekaterim kot edino možnost zaposlitve za nadaljnje delo ponudilo obliko samozaposlitve. Takrat je bila stara 32 let. V tistem obdobju ni imela druge izbire, vendar, kot pravi, bi se danes odločila enako.
- c.) Samozaposlena oseba C je svoj espe ustanovila leta 1991 in se je prostovoljno odločila za ta status, pred tem pa je bila v rednem delovnem razmerju. Podjetje je ustanovila pri 37 letih.

- d.) Samozaposlena oseba D je bila pred samozaposlitvijo zaposlena pri delodajalcu, ki je imel prav tako v najemu franšizno podjetje. Zaradi slabih pogojev dela in možnosti prevzema franšize se je odločila za ustanovitev lastnega podjetja. Espe je ustanovila leta 2008 in istega leta sklenila pogodbo o poslovnem sodelovanju s podjetjem 3dva.
- e.) Samozaposlena oseba E je bila pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju prijavljena na Zavodu za zaposlovanje, espe je ustanovila pred tremi leti, takrat je bila stara 31 let.

Z intervjuji smo želeli ugotoviti, kakšen je položaj samozaposlenih v preučevanem podjetju in katere so prednosti in slabosti, s katerimi se srečujejo kot samozaposleni: kakšna je bila njihova situacija na trgu, preden so sklenili pogodbo, in ali bi se redno zaposlili, če bi imeli to možnost ter kakšno je njihovo zadovoljstvo s poslovanjem in pogodbenim odnosom s podjetjem. Intervjuji so v prilogi.

Analiza stališč samozaposlenih v podjetju 3dva

Najprej nas je zanimalo, zakaj so se posamezniki za samozaposlitev odločili. Samozaposlena oseba A je to odločitev sprejela zaradi selitvene situacije, vprašana oseba C zaradi lastne odločitve, s podjetjem ima sklenjeno pogodbo o sodelovanju z najdaljšim stažem samozaposlitve. Samozaposleni osebi B in D sta odločitev sprejeli, ker bi se morali v nasprotnem primeru vključiti v program brezposelnih. Samozaposlena oseba E je imela status brezposelne osebe in se je za samozaposlitev odločila zaradi svoje ponovne aktivacije na trgu.

Vse vprašane osebe so kot prednost samozaposlitve navedle lastno možnost razporeditve delovnega časa. Za samozaposleno osebo A je pomembno, da ni vezana na delovni urnik, je samostojna pri razporeditvi delovnega časa in je za delovne naloge odgovorna sama. Izpostavila je odgovornost do dela in opravljanja delovnih nalog. Osebi B se zdi pomembno organizirati delovne naloge in delovni urnik po svoji volji. Dodaja še prednost

»svobode« pri svojem delu. Samozaposlena oseba C pravi, *da si kreiraš sam svoj čas* (Samozaposleni C 2016: intervju) in to izpostavi kot veliko prednost, čeprav kot samozaposlena dela več; vendar si delo bolje organizira. Vprašana oseba D primerja čas z denarjem, *»da več kot delaš, več zaslužiš in če potrebuješ prosto, si to vzameš«* (Samozaposleni D 2016:intervju). Za osebo D je prednost tudi ta, da je model poslovanja podjetja pripravljen tako, da ji ni potrebno skrbeti za naročila blaga, zaloge in vračila, da se z zunanjim poslovanjem podjetja ne ukvarja in lahko nemoteno opravlja svoje delo. Samozaposleni osebi E pa predstavlja veliko prednost delo na različnih projektih in predvsem to, da ni odvisna samo od enega delodajalca.

Vprašane so odgovorile tudi, s kakšnimi težavami se srečujejo kot samozaposlene. Tri so poudarile plačevanje davkov in prispevkov. Dve pa sta imeli pozitiven pristop do plačevanja davkov. Zadnja najmlajša anketirana oseba, je odgovorila, *»da kar moraš plačati, plačaš, in to si vzameš v zakup, tako je, naprej plačaš prispevke in davke, potem pa imaš, kar ti ostane«* (Samozaposlena oseba E 2016: intervju). Pri vseh treh vprašanih (A, B, in C) je bilo zaznati zaskrbljenost za socialno varnost v primeru bolezni, vendar le v primeru primer, da so za delo nezmožne. Menim, da se tega problema pri samozaposlitvi vsi zavedamo in da so posamezniki v takšnih situacijah znajdejo v položaju, ki jim ga res ni mogoče zavidati. Samozaposlena oseba A je izpostavila izpad dohodka, saj prejmeš denarno nadomestilo za zdravstveno zavarovanje, ki ti pripada, šele po 45 dneh. Do takrat nosi breme sam samozaposleni. *»Če si zdrav, to načeloma ni težava, problem nastane, če resno zboliš.«* (Samozaposlena oseba A 2016: intervju). Oseba A je izpostavila tudi omejitve pri odobritvi kredita. Enako odgovarja oseba B, da si v primeru bolezni zaradi premajhnih dohodkov ne moreš privoščiti bolniške in daljšega nadomeščanja druge osebe. Samozaposlena oseba C poleg težave finančne situacije v primeru bolniške izpostavi tudi *»kazen«* (kazen, ki jo samozaposlenemu dodeljuje zakonodaja), slednjo za svoje poslovanje prejmejo samozaposlene osebe in so s tem dohodkovno oškodovane. V primeru *»kazni«* za samozaposlene pomeni, da se mesečni dohodek posamezniku za nekaj časa drastično zniža, vprašani pa argumentirajo, da se to *»pri redno zaposlenih ne more zgoditi«*. (Samozaposlena oseba C 2016: intervju). Kot slabost izpostavi tudi pomanjkanje

medsebojnega druženja, za kar imajo zaposleni priložnost za praznike in rojstne dneve, pri teh dogodkih pa samozaposlene osebe ne sodelujejo. Vprašana oseba D je izpostavila kot slabost, da se na prodajnem mestu počuti nelagodno, saj je zaradi stika z različnimi ljudmi dostikrat izpostavljena neugodnim situacijam. V današnjem času je nagnjenost h kaznivim dejanjem večja. Izpostavi tudi finančno situacijo, želi si, da provizija ne bi bila glavni vir zaslužka, ampak bi bilo plačano tudi delo. Želi si, da bi podjetje prepoznalo delavnost in prizadevnost. Samostojna podjetnica D ima kot iskalka dodatnega zaposlenega težavo, kako najti zanesljivo osebo, ki bi bila pripravljena delati. Drugih slabosti kot samozaposlena ne vidi, in kot pravi, *»se odvija vse tako, kot se mora«* (Samozaposlena oseba E 2016: intervju).

Zanimal nas je tudi odgovor, kaj bi spremenili in predlagali vodstvu. Vsi posamezniki so pogodbeno sodelovanje s podjetjem opisali kot dobro in uspešno in so s samim sodelovanjem zadovoljni. Upajo, da bo takšno sodelovanje glede na ekonomske razmere tudi ostalo. Posameznica B je izpostavila, da je *»preveliko breme in odgovornost naloženo eni strani«* (Samozaposlena oseba B 2016: intervju). Samozaposlena oseba D si je želela tudi možnost večjega dohodka.

Zanimalo nas je, kako bi se intervjuvane odločile, če bi jim bila ponujena možnost redne zaposlitve. Vprašane osebe A, B in C so brez premisleka odgovorile, da se za redno zaposlitev ne bi odločile, prav tako oseba D, ki je morda še nekaj časa razmišljala o predlogu, vendar se za to ne bi odločila. Starost vprašanih oseb je več kot 45let, kar je pomemben podatek. Edina vprašana oseba, ki bi se takoj odločila za redno zaposlitev, je oseba E, ki je najmlajša in ima status samozaposlene šele nekaj let. Vprašana oseba E je nemudoma poudarila vse parametre redne zaposlitve in o določitvi ni premišljevala. Samozaposlena oseba A o ugodnostih, ki jih imajo redno zaposleni, niti ne razmišlja in se je na takšen način poslovanja in dela navadila. Pravi, da če si v težki situaciji, lahko pride do hude socialne stiske, *»a se s temi zadevami ne ukvarjam in se usmerjam v delo«* (Samozaposlena oseba A 2016: intervju). Poudarja tudi dejstvo, da mora biti redno zaposleni delodajalcu nenehno na voljo in prisoten ob isti uri na delovnem mestu, s polnim

delovnim časom; takšnih situacij kot samozaposlena nima in bi se ravno zaradi tega ponovno odločila za samozaposlitev. Samozaposlena oseba B nima želje po prilagajanju in bi se ponovno odločila za samozaposlitev. Vprašana oseba C izpostavi lastno organiziran delovni čas in svobodo in ji to kot samozaposleni veliko pomeni, za redno zaposlitev se ne bi odločila. Oseba D bi morala »fejst« premisliti, ali bi se odločila za redno zaposlitev, temu daje zelo malo možnosti. Veliko ji pomeni, da je sama svoj »šef« (Samozaposlena oseba D 2016: intervju).

8 SKLEPNE MISLI

Ob pisanju diplomske naloge sem se srečevala z različnimi pristopi k tovrstni obliki samozaposlitve, ki so bili predstavljeni tako v pozitivni kot v negativni luči. Dejstvo, ki sem ga skozi prebrano literaturo ugotovila, je, da so v to obliko zaposlitve vpleteni vsi akterji trga, ki s svojimi pristopi iščejo lastne interese. Posameznik, ki je sam na robu moči, pa mora slediti njihovem delovanju.

Samozaposlovanje je zagotovo oblika aktivne politike zaposlovanja s strani države, ki želi v posameznikih spodbuditi podjetništvo, kar je v osnovi lahko tudi dobra pobuda in tudi konkurenčna prednost posameznika. Ugotovljeno je bilo skozi diplomsko nalogo, da so ti zaposleni veliko bolj pripravljeni za delo, saj se zavedajo, da so blizu statusa brezposelne osebe, iz katerega so se nedvomno ravnokar rešili. Zaradi svoje pripravljenosti pa so v različnih situacijah primorani sprejeti tudi delo, ki ga nikoli prej niso opravljali ali se srečali s temi veščinami v šolskem sistemu. Stopnja izobrazbe teh posameznikov je v preučevanem podjetju v večini poklicna ali srednješolska. V diplomski nalogi se izobraževanja teh posameznikov nisem dotaknila, lahko pa povem, da so praktično veliko bolj sposobni in se hitreje prilagajajo spremembam na trgu kot osebe v rednem delovnem razmerju. Posamezniki, ki v svojem poslovanju dosegajo dovolj visok osebni dohodek, se bi za takšno obliko zaposlitve ponovno odločili tudi, če bi jim bila ponujena možnost za redno zaposlitev. Enako odločitev bi sprejeli tudi posamezniki, ki so starejši, pa jim njihov osebni dohodek ne prinaša visokega ali zadovoljivega standarda. V njihovih očeh je pomembno, da so v svojem delu samostojni in odgovorni ter da so sami regulatorji svojega delovnega časa tudi za ceno manjšega dohodka in opravljenega večjega števila ur. Za redno zaposlitev bi se ponovno ali takoj odločili le tisti posamezniki, ki so po starostni strukturi mlajši samozaposleni. Žalostno je, da se za posameznike, ki so bili brezposelni, postavlja vprašanje o primernosti samozaposlitve.

Veliko posameznikov na trgu dela se s samostojno dejavnostjo ukvarja na trgu, tisti, ki svoje storitve opravljajo brez omenjenih podjetij, ki jim ponujajo neformalne oblike samozaposlitve, so na slabšem. Vsi pa se morajo s svojim lastnim delovanjem preživeti. Posamezniki v svoji dejavnosti dobro in trdo delajo, ne dosegajo pa minimalnega standarda dohodka. Takšni posamezniki ne morejo odgovornosti ali razlogov za neuspeh preložiti na nikogar. Kot posamezni akterji pa so neenotni, ob kršenju človekovih pravic se nimajo možnosti združevati, prepuščeni so sami sebi in trgu in se borijo za preživetje. Za samostojno pot so se sami odločili in jo morajo kot neuspeh sprejeti.

Država bi morala podjetništvo kot obliko samozaposlovanja predstaviti kot konkurenčno prednost, v prebrani literaturi nisem zasledila, da bi bila samozaposlitev predstavljena v takšni luči. V proučevanem podjetju so takšni pogodbeni sodelavci izjemno pridni, delavni in samoiniciativni posamezniki, ki se trudijo opraviti delo po svojih najboljših močeh. Dejstvo je tudi, da oblika samozaposlitve ni primerna za vsakega posameznika in da takšen način rešitve brezposelnih oseb ne sme postati kar vesplošno »siljenje« brezposelnih v samozaposlitev. Država kot skrbnik sistema stoji na dveh bregovih, saj po eni strani spodbuja podjetništvo z raznimi programi, seminarji in dostopnimi točkami, po drugi strani pa z določenimi regulativami opozarja na nepravilnosti, s katerimi naj bi se samozaposlene osebe srečevale na trgu.

V zadnjih treh letih zaradi zniževanja stroškov dela trend samozaposlovanja konstantno narašča, podjetja so pričela svojim redno zaposlenim spreminjati pogodbeno razmerja v neformalno obliko zaposlovanja. Edino prednost takšne oblike zaposlovanja in sklepanja pogodb vidim v tem, da si posameznik lahko sam razporedi delovni čas in ima tudi možnost sočasnega opravljanja kake druge dejavnosti. Posamezniku je ponujena lastna možnost odločitve plačanih prispevkov in davkov, tako mu ostane večji delež osebnega dohodka, ki ga zagotovo ne nameni za socialno varnost. Ljudje se za takšno zaposlitev odločajo iz različnih razlogov, bodisi so se prestrukturirali iz brezposelne osebe ali sklenili neformalno pogodbo o sodelovanju ali pa so se samostojno odločili za podjetništvo. Sprejete odločitve posameznikov pa bodo zagotovo vplivale na njihovo socialno varnost in

stabilnost sistema, če bodo posamezniki želeli, da bo to varna oblika samozaposlitve, se bodo morali zavedati, da bo njihovo delovanje dolgoročno prineslo slabši ekonomski položaj. Za stabilnost sistema bo morala ustrezno poskrbeti tudi država, z ukrepi, ki bodo posameznikom omogočili socialno varnost, tako kot neformalno zaposlenim.

Diplomsko nalogo zaključujem z mislijo političnega ekonomista iz 18. stoletja Adama Smitha, zapisano v knjigi Bogastvo narodov, kjer pravi:

»Davek na tobak ne bo zvišal plač, čeprav je tobak razkošje obojih, revnih in bogatih.«

9 LITERATURA

1. AJPES. 2016. *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 10.8.2016*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zvzd-1/55-clen-opredelitev-samozaposlene-osebe> (10. julij 2016).
2. --- 2016. *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 10.8.2016*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno prek: http://www.ajpes.si/O_AJPES/Predstavitev/Javne_storitve (10. julij 2016).
3. --- 2016. *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 10.8.2016*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno prek: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Zadnje_porocilo (10. julij 2016).
4. --- 2016. *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 10.8.2016*. Statistična raziskava AJPES. Dostopno prek: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Arhiv (10. julij 2016).
5. --- 2016. *Zbirni podatki Poslovnega registra Slovenije (PRS) o številu poslovnih subjektov v PRS po stanju na dan 10.8.2016*. Statistična raziskava. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0775310S&ti=&path=/Database/De_m_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07753_aktivno_preb_letno_povp/&lang=2 (10. julij 2016).
6. Antončič, Boštjan, Tea Petrin, Aleš Vahčič in Robert Hirsch. 2002. *Podjetništvo*. Ljubljana: GV Založba.
7. Baker, Tom. 2016. *Are we all entrepreneurs now?* Dostopno prek: <http://nukweb.nuk.unilj.si/login?url=http://earch.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=poh&AN=114337261&lang=sl&site=eds-live&scope=site> (10. julij 2016).
8. DURS. 2016. *Brošura za davčne zavezance, ki opravljajo dejavnost – začetnik*. Dostopno prek http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/

- Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_dejavnosti/Opis/Brosura_za_davcne_zavezance_ki_opravljajo_dejavnost_-_zacetnike.pdf (10. julij 2016).
9. Grint, Keith. 2003. The sociology of work: an introduction. *Working beyond the contemporary*. West Cambridge: Polity.
 10. Haralambos, Michael. 2001. *Delo, nezaposlenost in prosti čas. Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
 11. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 12. Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnost na trgu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 13. Ješovnik, Peter. 2000. *Evropska unija*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
 14. Kajuho 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, 230–259. Ljubljana: Sophia.
 15. Novak, Mojca. 1996. Razvoj slovenske državne blaginje. *Teorija in Praksa* 33 (6): 922–939.
 16. Parker, C. Simon. 2004. *The Economics of Self – employment and Entrepreneurship*. Cambridge: University Press.
 17. *Portal ideje za svoj posel: Franchizing*. Dostopno prek: <http://franchising.si/abc-fransizinga/64/kaj-je-to-fransiza/> (10. julij 2016).
 18. Pšeničny, Viljem. 2000. *Podjetništvo od podjema do rasti*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
 19. Rifkin, Jeremy. 2007. *Konec dela*. Ljubljana: Založba Krtina.
 20. Rus, Veljko. 1984. Kriza zaposlovanja in brezposelnost. V *Tokovi zaposlovanja*, ur. Vojko Antončič, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik, 143-158. Kranj: Moderna organizacija.
 21. Rus, S. Velko. 1999. *Sociopsihologija kot sodobna paradigma socialne psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

22. *Slovar Slovenskega knjižnega jezika*. 2008. Dostopno prek: [http://www.fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika/3535258/davkoplacevalec?View=1&Query=davkopla%
c4%8devalec](http://www.fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika/3535258/davkoplacevalec?View=1&Query=davkopla%c4%8devalec) (10. julij 2016).
23. *Slovar Slovenskega knjižnega jezika*. 2014. Dostopno prek: <http://www.fran.si/131/snb-slovar-novejsega-besedja> (31. julij 2016).
24. Smith, Adam. 2010. *Bogastvo narodov: raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov*. Ljubljana: Studia humanitas.
25. Statistični urad RS (2016): *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)* Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/02_07621_akt_preb_ADS_letno.asp (10. julij 2016).
26. *Statistični urad RS 2016: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP)* Dostopno prek <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (10. julij 2016).
27. Svetlik, Ivan. 1985. *Samozaposlovanje. Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
28. --- 2005. O kompetencah. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. Marija Sonja Pezdirc, 12–27. Ljubljana: GV Izobraževanje.
29. Špilak, Štefan. 1999. *Podjetniški priročnik*. Murska Sobota: Pomurska založba.
30. Tobačna Ljubljana d.o.o. 1993-1994. *Maloprodaja. Strategija in koncept distribucije*. Ljubljana: interno gradivo.
31. --- 1997. *Poročilo o uspešnosti podjetja*. Ljubljana: interno gradivo.
32. Toš, Niko in Hafner-Fink, Mitja. 1998. *Metode družboslovnega raziskovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Vadnjal, Jaka. 2000. Zgodovina podjetništva na Slovenskem. V *Podjetništvo: podjetnik, podjetniška priložnost, podjetniški proces, podjem*, ur. Vilijem Pšeničny, 36-42. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.
34. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) 2016. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zvzd-1/55-clen-opredelitev-samozaposlene-osebe> (10. julij 2016).

35. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Uradni list RS, št. 43/2011 z dne 3. 6. 2011: 55. člen ZVZD-1.F.

Priloga A : Polstrukturirani intervjuji s samozaposlenimi (5x)

Intervju A

- 1. *Kakšen status ste imeli pred samozaposlitvijo? Koliko časa imate espe in koliko ste bili stari, ko ste ga ustanovili?***

Pred tem sem bila redno zaposlena za nedoločen čas. Status samozaposlene osebe imam že od leta 1995. Za samostojno poslovno pot pa sem se odločila zaradi selitve na drugi konec Slovenije, takrat sem bila stara 24 let.

- 2. *Kaj je k prispevalo vaši odločitvi, da ste se samozaposlili (osebna izkušnja, zaradi podjetniške žilice ali situacije na trgu) in ali ste bili pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva že samozaposleni?***

Najprej sem imela sklenjeno pogodbeno sodelovanje za delo kot prodajalka časopisa, nato pa sem se leta 1995 samozaposlila in delala pod franšizo za Delo prodaja. Pred sklenitvijo pogodbe s 3dva sem bila že samozaposlena.

- 3. *Katere so po vašem mnenju prednosti samozaposlitve in kako bi se danes odločili?***

Fleksibilni delovni čas, predvsem razporeditev lastnega delovnega časa, da si sam organiziraš delovne naloge in delo, nisi omejen na delovni urnik. Sam si odgovoren za svoje delo in delovne naloge, sam delaš zase.

- 4. *S kakšnimi težavami se srečujete kot samozaposlena?***

Država nas omejuje z zahtevo po plačevanju prispevkov ne glede na to, ali imaš mesečni zaslužek ali ne. Nadomestilo za zdravstveno zavarovanje ti pripada šele po 45 dneh, do takrat si moraš sam kriti prispevke za zdravstveno zavarovanje. Če želiš pridobiti kredit, banka zahteva od samostojnega podjetnika, da predloži bilanco stanja, ki pa ni vedno takšna, kot mora biti, zato kredita pogosto ne dobiš.

5. *Kako bi na kratko ocenili in opisali pogodbeno sodelovanje s trenutno sklenjenim podjetjem in ali bi kaj spremenili oziroma predlagali vodstvu?*

Pogodbenega sodelovanja ne bi spreminjala, tudi pogodbe, ki jo imam z njimi, ne. Po pogodbi sem trenutno področni vodja, pogodba zagotavlja enake ugodnosti kot redno zaposlenemu. Tudi pri pogodbi za franšizno prodajalno lahko rečem, da sem imela s podjetjem dober odnos in nikoli nisem imela občutka, da se kaj ne bi dalo dogovoriti.

6. *V primeru, da bi imeli možnost redne zaposlitve z enakimi pogoji, kako bi se odločili in zakaj?*

Ne razmišljam o tem, kaj imajo zaposleni in kakšne ugodnosti bi imela kot zaposlena oseba, navadila sem se na takšen način poslovanja in dela. Res je, da o tem razmišljaš, ko potrebuješ socialno pomoč. Vendar se s temi zadevami ne ukvarjam in se usmerjam na delo. Čeprav tudi zaposlenemu ni prijetno, ko mora biti vsak dan ob isti uri na svojem delovnem mestu in biti delodajalcu na voljo. Verjetno ima tudi on težave, ko mora opravičiti svoj izostanek, ko ima pregled pri zobozdravniku ali kakšen izredni popravek. Pri samozaposlitvi teh težav res nimamo in smo sami organizatorji časa.

Intervju B

1. *Kakšen status ste imeli pred samozaposlitvijo? Koliko časa imate espe in koliko ste bili stari, ko ste ga ustanovili?*

Zaposlena sem bila v Tobačni Ljubljana od leta 1994, nato pa nam je podjetje ponudilo edino možnost sodelovanja preko pogodbe za samozaposlitev. Samozaposlila sem se leta 2004, ko sem imela 32 let, in od takrat sem še vedno samozaposlena.

2. *Kaj je prispevalo, da ste se odločili za samozaposlitev (osebna izkušnja, zaradi podjetniške žilice ali situacije na trgu) in ali ste bili pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva že samozaposleni?*

Kot samozaposlena sem se zaposlila 2004 zaradi situacije na trgu.

3. *Katere so po vašem mnenju prednosti samozaposlitve in kako bi danes odločili?*

Kot največjo prednost vidim, da si lahko sama organiziram svoj čas, da sem sama svoj »šef« in da si sama organiziram delo, da se počutim svobodno in samostojno. V

prehodnem obdobju sem bila nekaj časa zaposlena pri možu, ki je prav tako samostojni podjetnik, in se nisem počutila dobro, boljše mi je, ko sem samozaposlena. Nikomur ni potrebno polagati računov.

4. S kakšnimi težavami se srečujete kot samozaposleni?

Ni bolniške, ni dopustov, nimaš prihodkov, stalno zamenjavo, če funkcioniraš, se ni potrebno boriti. Pri dobrem poslovanju espeja pa je veliko lažje delati. Največji problem so bolniške, če kot espe zbolíš, nimaš nobenega nadomestila, prihodkov nimaš in si tega enostavno ne moreš privoščiti.

5. Kako bi na kratko ocenili in opisali pogodbeno sodelovanje s trenutno sklenjenim podjetjem in ali bi kaj spremenili oziroma predlagali vodstvu?

Pogodbo samo bi spremenila in bi nekatere pogoje prenesla na franšizodajalca, vsaj nekatere spremembe. Preveliko breme je naloženo nam in prevelike odgovornosti na drugo stran. Samo sodelovanje je s pogodbenim partnerjem dobro, pošten in domač odnos imamo. Želela bi imeti tak team kot vodja ali direktor.

6. V primeru, da bi imeli možnost redne zaposlitve z enakimi pogoji, kako bi se odločili in zakaj?

Ne vem, verjetno bi bilo težko, mislim, da se ne bi odločila. Če bi se morala odločiti ponovno, bi se odločila enako, ne bi se redno zaposlila. Veliko boljše mi je, ko delam kot samozaposlena, nekako sem rada na svojem kot samostojni podjetnik, nimam velike želje, da bi se prilagajala.

Intervju C

1. Kakšen status ste imeli pred samozaposlitvijo? Koliko časa imate espe in koliko ste bili stari, ko ste ga ustanovili?

Predno sem se samozaposlila, se imela status redno zaposlene osebe, samostojno pot sem začela leta 1991, stara sem bila 37 let.

2. Kaj je prispevalo, da ste se odločili za samozaposlitev (osebna izkušnja, zaradi podjetniške žilice ali situacije na trgu) in ali ste bili pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva že samozaposleni?

Za samostojno pot sem se odločila zaradi lastnega interesa, da, pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva sem bila že samozaposlena oseba.

3. Katere so po vašem mnenju prednosti samozaposlitve in kako bi danes odločili?

Kot največjo prednost vidim, da si lahko kreiraš svoj lastni delovni čas, da si pri svojem delu svoboden. Res j, da delaš več ur kot redno zaposleni, si pa pri svojem delu bolj svoboden.

4. S kakšnimi težavami se srečujete kot samozaposleni?

Največja težava je finančni položaj, ko plačaš prispevke samozaposlene osebe, ti od prejetih dohodkov ostane zelo malo. Najhujši primer, ki te kot samozaposleno osebo doleti, je, da te ob kršitvi zakona pri delu kaznuje inšpektor, kar lahko za nekaj časa zniža tvoj mesečni dohodek. V primeru samozaposlenega te takšna kazen težko doleti. Druga težava ali slabost samozaposlenega je, da nimaš sodelavcev in ti manjkajo socialni odnosi. Sam si moraš organizirati izlete, srečanja in praznovanja.

5. Kako bi na kratko ocenili in opisali pogodbeno sodelovanje s trenutno sklenjenim podjetjem in ali bi kaj spremenili oziroma predlagali vodstvu?

Zelo dobro in fajn sodelujemo.

6. V primeru, da bi imeli možnost redne zaposlitve z enakimi pogoji, kako bi se odločili in zakaj?

Ne bi se odločila za redno zaposlitev, če si samozaposlen, lažje dihaš, si svoboden, sam svoj gospodar, res je, da si odvisen od mesečne provizije, omejen z delovnim časom, vendar si delo organiziraš po svoje. »Svoboda časa« je tista, ki mi kot samozaposlenemu veliko pomeni in jo ne bi zamenjala za zaposlitev, »sigurno samozaposlitev«.

Intervju Č

1. Kakšen status ste imeli pred samozaposlitvijo? Koliko časa imate espe in koliko ste bili stari, ko ste ga ustanovili?

Predno sem se samozaposlila na pogodbo s podjetjem 3dva, sem že bila samozaposlena, delala sem kot natararica. Opravila sem prekvalifikacijo in naredila trgovsko šolo, nekaj izpitov so mi priznali, preostale sem še opravila. Predno sem se samozaposlila, sem kot prodajalka delala v prodajalni 3dva kot zaposlena pri drugemu franšizojemalcu. Ker mi delodajalec ni plačeval plače in ste z njim prekinili sodelovanje, sem se odločila, da se samozaposlim in sama prevzamem franšizo. Espe sem ustanovila leta 2008 in takrat sem bila stara 49 let.

2. Kaj je prispevalo, da ste se odločili za samozaposlitev (osebna izkušnja, zaradi podjetniške žilice ali situacije na trgu) in ali ste bili pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva že samozaposleni?

Bivši delodajalec mi ni plačeval plače in situacija, v kateri sem bila, me je pripeljala do odločitve, da sem se samozaposlila in sklenila pogodbeno sodelovanje s podjetjem 3dva. Ni mi žal, veliko več sem se naučila v prodajalni in o poslovanju kot prej, ko mi te odgovornosti ni prepustil delodajalec.

3. Katere so po vašem mnenju prednosti samozaposlitve in kako bi danes odločili?

Kot samozaposlen si samostojen, imaš skrb samo za svojo plačo in zaposlitev, sam za vse odgovarjaš, rada hodim v službo in bi se še enkrat enako odločila. Če želiš delati, delaš, če ne, si vzameš prosto, redno zaposleni pa ne more spreminjati delovnega časa, ampak mora biti na svojem delovnem mestu v določenem času.

4. S kakšnimi težavami se srečujete kot samozaposleni?

Moti me edino to, da smo kot samozaposleni i v stiku z različnimi ljudmi, ki so v današnjem času vedno bolj nagnjeni h kaznivim dejanjem narava delaje pač takšna. Lahko bi imeli večji zaslužek od prodaje in boljšo provizijo Če dela kdo drug namesto mene, to vedno ppomeni dodatni strošek. Težave imam le pri novostih, ki se jih ponuja na trgu, da rabim dosti čaprecdej časa potrebujem, sprva imam precej velik odpor in strah, kako se o naučiti in privaditi. Drugače mi je všeč, da nisi odvisen od drugih in da toliko, kot delaš, toliko zaslužiš.

5. Kako bi na kratko ocenili in opisali pogodbeno sodelovanje s trenutno sklenjenim podjetjem in ali bi kaj spremenili oziroma predlagali vodstvu?

Pogodbeno sodelovanje je dobro, lahko bi bili večji zaslužki. Všeč mi je pa res to, da ni potrebno iskati, kaj se bo prodajalo v prodajalni, za vračila, reklamacije in drugo vse poskrbijo, ni ti potrebno razmišljati in skrbeti za zalogo. Dobro organizirana sta dobava in poslovanje.

6. *V primeru, da bi imeli možnost redne zaposlitve z enakimi pogoji, kako bi se odločili in zakaj?*

Ne vem če bi se sploh odločila za redno zaposlitev, bi morala »fejst« pretehtati. Mi veliko pomeni, da sem sama sebi »šef«.

Intervju D

1. *Kakšen status ste imeli pred samozaposlitvijo? Koliko časa imate espe in koliko ste bili stari, ko ste ga ustanovili?*

Prijavljena sem bila na Zavodu za zaposlovanje, samozaposlitev je bila edina možna oblika zaposlitve. Stara sem bila 31 let in espe imam tri leta in pol.

2. *Kaj je prispevalo, da ste se odločili za samozaposlitev (osebna izkušnja, zaradi podjetniške žilice ali situacije na trgu) in ali ste bili pred sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju s 3dva že samozaposleni?*

K odločitvi za samozaposlitev me je pripeljal položaj, da je bila to edina možnost zaposlitve in espe sem ustanovila, ko sem sklenila pogodbeno sodelovanje s 3dva.

3. *Katere so po vašem mnenju prednosti samozaposlitve in kako bi se danes odločili?*

Največja prednost je, da si sam svoj »šef« in da nisi odvisen samo do enega delodajalca, lahko delaš tudi različne stvari in projekte. Sam se organiziraš in sva svoje delo si sam odgovoren.

4. *S kakšnimi težavami se srečujete kot samozaposleni?*

Ni večjih težav, vse se da. Težko pa je najti zanesljivo osebo, nekoga, ki ti bo delal. Dobro mi gre, vse se odvija kot mora. Kaj pa prispevki in davki? Kar moraš plačati, plačaš in si to vzameš v zakup, tako je. Najprej plačaš prispevke in davke, potem pa imaš, kar ti ostane.

5. *Kako bi na kratko ocenili in opisali pogodbeno sodelovanje s trenutno sklenjenim podjetjem in ali bi kaj spremenili oziroma predlagali vodstvu?*

Sodelovanje se mi zdi korektno. Nimam predlogov, vse se normalno rešuje in ni nobenih problemov. Imela sem težavo pri iskanju študentke za zaposlitev in so mi pri tem pomagali, čeprav sem jo nato sama našla. Če s podjetjem posluješ in delaš tako, kot moraš, stvari »laufajo«.

6. *V primeru, da bi imeli možnost redne zaposlitve z enakimi pogoji, kako bi se odločili in zakaj?*

Odločila bi se za redno zaposlitev, zaradi bolniške, dopusta in vsega, kar sodi k redni zaposlitvi.