

Naročnik: Regionalna gospodarska zbornica Celje

Izvajalec: Racio razvoj d.o.o.

Projekt: Regionalno središče za dostojno delo

SOCIO-EKONOMSKI VIDIK ATIPIČNIH OBLIK DELA

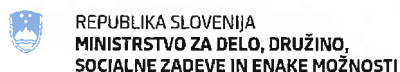


Regionalno stičišče
dostojnega dela Celje

Avtorica: mag. Alenka Brod, univ. dipl. soc.



Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija.



SPREMENJENI VZORCI DELA IN NJIHOVE POSLEDICE

Družbene in gospodarske spremembe vplivajo tudi na spremembe v vzorcih oz. oblikah dela. Po eni strani si zaradi drugačnih potreb, vrednot, načina življenja na strani posameznika in potrebah po večji konkurenčnosti in prilagodljivosti na strani organizacij prizadevamo za večjo fleksibilizacijo in možnost hitrih menjav na karierni poti. Po drugi strani pa zaradi neusklajenosti potreb in ponudbe te oblike pogosto vodijo do manjše socialne varnosti in celo revščine.

Vrednotenje pomembnosti del na ključna in obdobja, ali strateška in podporna ter pritisk na stroške dela, ki so en izmed pogostih ukrepov, ki se jih organizacije poslužujejo s ciljem maksimiziranja ekonomske učinkovitosti in dviga konkurenčnosti je pripeljal tudi do porasta oblik zaposlitev, ki lahko dolgoročno slabšajo socialno varnost posameznika.

Struktura povpraševanja po delovni sili po drugi strani onemogoča redno zagotavljanje stabilnega dela različnih ciljnih skupin, pri čemer še vedno govorimo o marginalizaciji mladih – prvih iskalcev dela, dolgotrajno brezposelnih oseb in starejših oseb. Zaradi njihove manjše konkurenčnosti na trgu dela so pogosto prisiljeni v uporabo takšnih oblik dela, ki jih sicer kratkoročno lahko zagotovijo sredstva za preživetje, dolgoročno pa slabijo njihovo socialno varnost.

Ciklična gibanja v proizvodnih procesih po eni strani narekujejo potrebo po večjem deležu manj kvalificirane delovne sile, ki pa je hkrati potrebna krajši čas. Ko trenutna potreba preneha in organizacije nimajo možnosti uporabiti delovne sile drugje, nastaja presežek, s katerim se podjetja soočajo na različne načine. Vzpostavlja se nova tehnična delitev dela, ki je vzpostavila možnost nove družbene delitve dela z jasnim ciljem zmanjševanja stroškov dela. Stroški dela se prenašajo na druge izvajalce, ki so ali podizvajalci, agencije ali samozaposlene osebe, ki prevzemajo poslovno tveganje s tem, da še znižujejo ceno dela. Potreba po delu, vendar v drugačnem obsegu pa še vedno ostaja. Vendar kvalifikacija ni edini pogoj za tovrstno delitev. Delavce delimo tudi na težje oziroma lažje nadomestljivo delovno silo, kar povzroča neenakopravno obravnavo ne zgolj pri zaposlovanju ampak tudi v investicijah v njihov osebni in strokovni razvoj.

Delovno pravna zakonodaja (ZDR) predpisuje oblike zaposlitve, ki naj bi zagotavljale osnovno socialno varnost in trajnost zaposlitve. Kljub temu, da bi se običajno naj sklepale pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, zakon v izjemnih primerih dopušča tudi druge oblike.

Spremembe na trgu dela in potrebe gospodarstva, ki so izrazito neusklajene kažejo kljub reformam v zadnjem obdobju, da naraščajo druge oblike zaposlitev, ki po eni strani nastajajo zaradi želje posameznika po drugačnem načinu dela, po drugi strani pa prihaja do izkoriščanja ekonomskih učinkov na račun zmanjševanja delovne sile. Cilj reform je zmanjševanje segmentacije na trgu dela, s čemer naj bi se omejilo ali zmanjšalo obseg atipičnih oblik dela in hkrati povečalo fleksibilnost dela, ki pa, kot se kaže spodbujajo povečevanje tovrstnih oblik zaposlitve. Glede na statistične podatke je delež tovrstnih oblik že čez 40%. Vendar pa statistika ne zaobjame vseh pojavnih oblik, saj je med agencijskimi delavci mnogo tistih, ki hkrati delajo krajši čas od polnega, ali npr. zaposlitev za določen čas, ki je hkrati krajša od polnega delovnega časa.

Govorimo o prekarnem delu ali prekarjih delavcih, katerih socialno ekonomski položaj je izrazito oslabiljen. Prekarno delo je vsaka oblika atipične (nestandardne) zaposlitve, znotraj katere denarno nadomestilo za opravljeno delo ne zadostuje za dostojno življenje. Čeprav so mnoge oblike zaposlitev zakonsko omogočene so v praksi še vedno uporabljane tudi takrat, kadar bi lahko posameznik deloval na osnovi bolj stabilne zaposlitve.

Pri ugotavljanju zakonske primernosti se uporabljajo kriteriji oz. elementi delovnega razmerja, ki obsegajo:

- prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca,
- plačilo za delo,
- osebno opravljanje dela,
- nepretrgano opravljanje dela,
- opravljanje dela po navodilih,
- opravljanje dela pod nadzorom delodajalca.

Pri razumevanju posledic si lahko pomagamo tudi z razumevanjem katere od pravic posamezniki v različnih oblikah dela niso deležni:

- pravica do plačila;
- pravica do povračila stroškov za malico in prevoz;
- pravica do odpravnine pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (tako po pogodbi za nedoločen kot tudi po pogodbi za določen čas);
- pravica do odpravnine ob upokojitvi;
- pravica do odpovednih rokov;
- pravica do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela;
- pravica do letnega dopusta in regresa;
- organizacija delovnega časa;
- ter pravice, ki izhajajo iz vključitve delavca v socialna zavarovanja na podlagi delovnega razmerja, torej zagotovljena socialna varnost.

Poleg ogroženih ekonomskih posledic, pa nejasnost delovnega statusa vpliva tudi na vrsto socialnih in psiholoških posledic, saj delo opredeljuje šest latentnih funkcij, ki so psihološkega pomena (Jahoda, 1981):

1. delo strukturira časovni potek dneva,
2. delo pomaga pri socialnih kontaktih izven družine,
3. delo oskrbuje posameznika s cilji, ki presegajo njegove individualne cilje,
4. delo definira status in identiteto posameznika,
5. delo sili k dejavnosti.

ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

Med atipične oblike zaposlitev štejemo:

Zaposlitev za določen čas

Gre za izjemo, kadar so izpolnjeni naslednji pogoji:

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

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka. Pri sklepanju tovrstnih pogodb se kršitve izvajajo zaradi neprimerno opredeljenega časa potrebe po začasno povečanem obsegu dela in izvrševanju dela, ki po naravi traja določen čas. Med temi oblikami je pogosto prisotno projektno delo, ki ima znan čas trajanja in predvsem med mladimi pogosto zasledimo veriženje pogodb dela za določen čas. Čeprav zakonodaja ne omejuje kolikokrat se lahko pogodba podaljša bi morala biti seveda vsebina dela drugačna.

Ekonomske posledice sicer običajno niso slabše, saj so dela ovrednotena in so lahko tudi dobro plačana. Negativne posledice nastajajo zaradi kratkotrajne socialne varnosti in manjše možnosti izkoriščanja drugih pravic, ki bi jih oseba lahko imela: stanovanjska vprašanja, vprašanja povezana z ustvarjanjem družine, možnost pridobitve kredita.

Zaposlitev za krajši čas od polnega

Namen omogočanja tovrstne zaposlitve je bil predvsem z namenom usklajevanja družinskega in poklicnega življenja in se ga večinoma poslužujejo ženske po vrnitvi iz porodniškega dopusta. Čeprav ima oseba možnost kombiniranja zaposlitve pri dveh delodajalcih gre večinoma za nižje kvalificirana in s tem manj plačana delovna mesta. Osebe s tovrstno prakso, so kljub polni zaposlitvi pri dveh delodajalcih, pogosto nahajajo pod pragom tveganja revščine. Obenem je potrebno upoštevati, da porabijo večji del svojega časa zaradi usklajevanja dela pri dveh delodajalcih, pogosto pa je težko kombinirati ostale pravice, ki jih pripadajo iz naslova zaposlitve (koriščenje letnega dopusta v enem kosu, plačila malice in prevoza na delo, ki se med delodajalci razlikujejo). Kljub temu, da bi osebe želele delati polni delovni čas, jim delodajalec tega ne omogoči. Nepravičnost te oblike se odraža tudi skozi obračun delovne dobe, saj se v zavarovalno dobo šteje skupen obseg ur, ki so preračunane na polni delovni čas. Razliko do polnega delovnega časa si morajo osebe kriti s prostovoljno vključitvijo v zavarovanje in čeprav znesek ni visok predstavlja dodatno breme.

Koriščenje tovrstne oblike zaposlitve pa med večjim deležem koristnikov predstavlja pozitivno izkušnjo. Predvsem tam, kjer gre za obliko t.i. 'job sharinga', kjer ena oseba opravlja zelo podobno delo pri dveh delodajalcih. Eden izmed pozitivnih vzrokov za to obliko je tudi delitev delovnega mesta med starejšo osebo in mlajšo osebo in s tem prenosa znanja. Vendar pa za delodajalce takšna oblika predstavlja večji strošek, saj je potrebno dodatke (prevoz na delo, malico, regres, dopust) izplačati obema.

Agencijsko delo

Agencijsko delo je posebna oblika dela, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Pogodba o zaposlitvi je torej sklenjena med delavcem in »delavsko agencijo«. Delodajalec s katerim sklene delavec pogodbo je torej »agencija«, uporabnik pa je podjetje v katerem delavec opravlja delo.

Pri »agencijskem delu« je za delavca pomemben tudi pisni dogovor, ki ga skleneta delodajalec (»agencija«) in uporabnik; v pisnem dogovoru podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu s tem mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela ter o pravicah in obveznostih pri uporabniku. Delavčeve pravice tako niso odvisne samo do pogodbe o zaposlitvi, ampak mora delavec biti pozoren tudi na določbe pisnega dogovora med »agencijo« in uporabnikom, o katerem mora biti obveščen ob napotitvi.

Ne glede na pisni dogovor je uporabnik, torej podjetje pri katerem delavec opravlja delo, odgovoren za spoštovanje določb o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih.

Pomembna novost v lanskem letu spremenjenega Zakona o delovnih razmerjih je omejitev števila napotenih delavcev pri uporabniku, ki ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, v to omejitev pa se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in »agencijo« se sklone za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklone le izjemoma in prav tako pogodbe za določen čas ne morejo biti zaporedoma sklenjene več kot za dve leti. »Agencija« je z zakonskim izrazom v Zakonu o delovnih razmerjih opredeljena kot: delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Število napotnih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25% zaposlenih delavcev pri uporabniku. Izjeme od tega lahko vsebuje kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, iz te številke so izključeni delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Omejitev ne velja za manjše delodajalce (delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev).

Delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela, mora imeti dovoljenje ministrstva pristojnega za delo, za katerega mora izpolnjevati zakonsko določene pogoje, in mora biti vpisan v register ali evidenco.

Ker gre za vedno pogosteje uporabljano obliko dela predvsem v proizvodnih podjetjih, s katero odgovarjajo na ciklična naročila ter hkrati 'panožna pravila' prisotna v gostinstvu, gradbeništvo, storitvah izpostavljam najpogostejše kršitve.

Področje agencijskega dela je zaznamovano s celim spletom kršitev delovnopravne zakonodaje, pri čemer Drnovšek (2009) izpostavlja zlasti veriženje in krajšanje pogodb ter neenak položaj agencijskih delavcev v primerjavi z redno zaposlenimi. "Agencijskim delavcem ne priznavajo ustreznih tarifnih razredov in jim praviloma odredjajo minimalne plače, obenem so prikrajšani pri nadomestilu za prehrano in prevoz na delo, regresu, pri dodatkih za delovno uspešnost, božičnicah ali trinajstih plačah. Najemna delovna sila ima tudi manj dopusta, koriščenje bolniških odsotnosti je pogosto kaznovano s prekinitvijo ali nepodaljšanjem že tako čim krajših pogodb o zaposlitvi,". Agencijsko delo označujejo kot trgovino z ljudmi in novo obliko sužnjelastništva, s katero se povzroča socialni dumping. Tovrstno delo je bilo v preteklosti tudi pogosto pod drobnogledom inšpektorjev, ki so redno ugotavljali kršitve.

Študentsko delo

Študentsko delo je oblika občasnega ali začasnega dela, ki ga študent ali dijak za plačilo opravi pri delodajalcu preko pooblaščne organizacije. Pooblaščna organizacija je lahko študentski servis, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Agencija za delo.

Umeščamo ga v zaposlitveno obliko posredovanja delovne sile in predstavlja pomemben vzrok prekarizacije mladih. Hkrati pa zaradi te oblike v nekaterih dejavnostih nadomeščajo redne zaposlitve, ker predstavlja hkrati najmanjšo obremenitev za delodajalce. Pridobitev statusa študenta, ki omogoča delo preko študentskega servisa se poslužujejo tudi mlade brezposelne osebe, ki pa nimajo resnega namena nadaljevati študij. Obseg študentskega dela je v povprečju okoli 24,5 ur tedensko, kar pomeni, da lahko gre pogosto za obliko polovične zaposlitve. Če je v preteklosti delo študentov ponekod pomenilo nadomeščanje krajših odsotnosti v času dopustov ali pomoč v času povečanih naročil, danes predstavlja študentsko delo redno obliko angažiranja delovne sile predvsem v trgovinskih in storitvenih in tudi proizvodnih dejavnostih.

Za opravljanje dela se ne sklene pogodba o zaposlitvi, temveč se opravlja na podlagi študentske napotnice. V primeru, da se študentsko delo opravlja dlje časa in ima elemente delovnega razmerja, izgubi lastnost začasnega ali občasnega dela, posameznik pa ima na voljo pravno varstvo v okviru katerega lahko od delodajalca zahteva, da prizna obstoj rednega delovnega razmerja (uveljavitev obstoja delovnega razmerja po pogodbi za nedoločen čas na delovnem sodišču).

Študentsko delo je vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. To pomeni, da mora delodajalec plačati prispevke za vsa tri zavarovanja in še koncesijske dajatve v višini 33,74 %. Posrednik dela (pooblaščen organizacija) plača prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje od zneska na napotnici v višini 15,50 %. Ker dijak oz. študent sedaj plačuje prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se tudi študentsko delo šteje v pokojninsko dobo. Ta se izračuna glede na bruto znesek na napotnici in ne glede na to, koliko ur študent dela. Določena je tudi minimalna urna postavka, ki znaša bruto 4,5 €, oz. 3,8 € po plačilu prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Študentsko delo ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanja za primer brezposelnosti (ZZZPB). Spremembe glede prispevkov in vključenosti v zavarovanja ureja Zakon o uravnoteženju javnih financ (ZUJF) ter Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ).

Izraba oblike zaposlitve se pojavi predvsem takrat, kadar bi se oseba lahko redno zaposlila, pa delodajalci zaradi nižjih stroškov vztrajajo ali vlečejo dobro na osnovi napotnic. Prihaja tudi do manipulacij pri napotnicah za osebe, ki sploh niso pri delodajalcu. Mnogi pa celo pridobijo status študenta zgolj za to, da imajo podlago za delo, čeprav ne izvajajo namere po šolanju.

Poleg omenjenih oblik, pa se soočamo še s pojavom drugih oblik, ki so odgovor na reševanje pomanjkanja stabilne zaposlitve ali reševanje statusa brezposelne osebe. Vendar gre za t.i. civilno pravne oblike.

Samozaposlitve

Med pogostimi oblikami prekarnosti se znajdejo tudi ljudje, ki imajo sicer status samozaposlene osebe, ki na osnovi civilno pravne pogodbe opravlja delo za naročnika v celotnem obsegu poslovanja. Čeprav bi naj bila njihova narava avtonomne oblike postaja pogosteje odvisna od enega naročnika. Čeprav je samozaposlitev osnova podjetništva in s tem tudi generiranja novih delovnih mest, jo v tej obliki poznamo kot reševanje obstoječih potreb, vendar s precej nižjimi stroški. Samozaposlitev je predvidoma namenjena visoko usposobljeni delovni sili, ki samostojno izvaja svojo dejavnost, praviloma za več in različne naročnike in avtonomno določa ceno svojega dela. V zadnjem času postaja oblika nadomeščanja delavcev, kjer v drugi statusni obliki ljudje, ki so prekinili delovno razmerje, pogosto za istega delodajalca opravljajo delo, ki so ga opravljali že v delovnopravnem razmerju. Vendar so v tej obliki manj zaščiteni, saj jih ne varujejo pogoji delovno-pravne zakonodaje (plačilo prispevkov, davkov, dopust, plačilo prehrane, odpovedni rok...), ampak je prekinitev dela možna zelo hitro. Sami prevzamejo zagotavljanje prispevkov za socialno varnost, vendar so ves čas pod pritiskom cene na trgu, zato pogosto delež vplačil znižujejo in s tem dolgoročno slabijo svoj položaj. Razlika je tudi v tem, da se pogodbe sklepajo običajno z enim, morda dvema naročnikoma v obsegu, ki bi ga opravljali v rednem delovnem razmerju in so hkrati pod stalnim nadzorom in delajo po

navodilih naročnika. Ob hkratnem pritisku usklajevanja potreb in fleksibilnosti za posameznega naročnika, je hkrati onemogočeno delo za več naročnikov. Postavljen je v neenakopraven položaj. Možnost dokazovanja obstoja delovnega razmerja sicer ostaja, vendar se samozaposleni zaradi bojazni pred izgubo še tega edinega naročnika, ki jih zagotavlja plačilo za delo tega niti ne poslužujejo. Samozaposlene osebe so hkrati neprimerno bolj obdavčene kot zaposlene osebe, hkrati plačujejo davek za delodajalca in delavca hkrati.

Druga oblika, ki postaja vedno pogostejša je status podizvajalca, kjer podjetje prevzame naročilo, delavci so zaposleni pri podjetju, vendar opravljajo delo pod nadzorom in navodili naročnika in gre v resnici za posredovanje delavcev drugemu uporabniku, pri čemer ne gre za agencije, ki so registrirane za posredovanje dela. Ker ni prisotne osebe primarnega delodajalca, ki usmerja dela in daje navodila, so delavci prepuščeni izvajanju po navodilih drugega. Tovrstna pojavna oblika je zelo pogosta v gradbeništvu, transportu, logistiki, čistine storitve, varnostne storitve. Pri tovrstnih oblikah se med negativnimi posledicami kažejo tudi družbeni odnosi, saj praviloma tovrstni izvajalci niso vključeni v kolektivne odnose, pojavlja se osama ali izločitev iz medsebojnih odnosov in komunikacije, kot tudi uveljavljanja drugih ukrepov, ki jih delodajalci nudijo zaposlenim (usposabljanje za delo, izleti, druženja, ukrepi vezani na zdravje in varstvo pri delu idr.)

VZROKI

Med pomembnimi vzroki na povečevanje atipičnih oblik so ciklična konjunktura gospodarska gibanja, ki imajo krajši čas trajanja. Če smo v preteklosti govorili od 10 letnem obdobju rasti in krajše krize, se ciklusi rasti krajšajo, obdobje krize pa ima zamik predvsem pri zaposlovanju, saj so delodajalci previdni pri sklepanju dolgoročnih pogodb. Mnoga podjetja se soočajo z izjemno nepredvidljivimi naročili in ker se morajo hitro odzivati na spremembe na trgu, je možnost fleksibilnega zaposlovanja za delodajalce vedno močnejša zahteva pri socialnem dialogu in reformah dela.

Med pomembnimi vzroki za povečevanje atipičnih oblik je med drugim tudi pomanjkanje nadzora nad izvajanjem zakonodaje ter nadzora nad odpravo nepravilnosti in vzpostavljanje stanja zakonitosti. Še vedno ljudem ostane uveljavljanje pravic pred sodiščem, pri čemer pa je zaradi pritiska na sodišča otežkočeno zagotavljanje pravne varnosti. Tudi ukrepi mediacije, ki so na voljo ne bodo odpravili problema. Pojavlja se tudi problem dostopnosti do pravne varnosti, saj je uveljavljanje pravic povezano z visoki stroški sodnih postopkov, ki pa jih te osebe ne morejo plačati. Delno pomoč lahko predstavlja brezplačna pravna pomoč, ki je na voljo vsem socialno ogroženim delavcem, tudi migrantom, vendar mora biti predhodno upravičena do socialne pomoči. Hkrati pa je prosilcev več kot polovico preveč. Spremembe, ki bodo povezane z obveščanjem delavcev o plačevanju prispevkov za socialno varnost, ki jih nadzoruje Finančna uprava RS, bo zgolj vplivalo, da bodo ljudje prej obveščeni o stanju, ne pa na odpravo vzrokov.

EKONOMSKE POSLEDICE

- Kratkoročna (šibka) socialna varnost

Zaradi nestalnih oblik delovnega razmerja je poleg nerednega dohodka, ki je praviloma tudi nižji onemogočena socialna varnost. Zaradi kršitev lahko pride do neplačevanja prispevkov za socialno in zdravstveno varnost. Nižji prispevki in manjši obseg zaposlitev vplivajo dolgoročno tudi na višino pokojnine.

- Nezagotovljeno zadostno plačilo za preživetje

Urne postavke so pogosto med najnižjimi primerjalno z drugimi oblikami dela. Zaradi manjše konkurenčnosti in vsaj minimalnega plačila so ljudje pripravljani na kakršnokoli plačilo, tudi ko že meji na stopnjo izkoriščanja. Ponovno se uveljavlja pojem sodobnega sužnjelastništva, ko so ljudem, kljub ustavno in zakonsko določenim pravicam le te pogosto zavestno kršene. Znižanje podlage za zavarovalno dobo in s tem nižja pokojnina. V primeru zaposlitve za krajši čas od polnega se pri obračunu za zavarovalno dobo šteje obseg opravljenih ur in ne število let, ki jih je delavec preživel v takšni obliki. V kolikor nima z različnimi oblikami pogodb pri več delodajalcih obsega 40 ur tedensko, se posledično niža tudi zavarovalna doba. Posameznik ima sicer možnost prostovoljnega plačevanja, vendar strošek nosi sam.

- Odsotnost nadomestila prevoza na delo, malice, regresa

Ta se pozna predvsem pri oblikah sklepanja dela na osnovi civilnega prava. V kolikor delavec stroškov, ki so med drugimi povezani tudi z nadomestili ne vračuna v ceno dela nastane primanjkljaj in plačilo za delo je lahko nižje kot je bilo v času rednega delovnega razmerja. Poleg teh stroškov je v ceno storitve potrebno vključiti tudi druge stroške, ki nastajajo z izvajanjem samostojne dejavnosti in jih samozaposlene osebe morajo plačati.

- Neplačana bolniška

Ta je problematična predvsem pri civilno pravnih razmerjih, ko osebe ne koristijo bolniške odsotnosti in posledično plačila.

- Nelojalna konkurenca

Zaradi uporabe atipičnih oblik se rezultati kažejo na nižjih stroških dela, kar nekaterim organizacijam omogoča nižanje cen in s tem doseganje boljšega položaja pri pridobivanju posla. Prihaja tudi do dampinških cen, ki spreminjajo elemente konkurenčnosti in onemogočajo enakopravno sodelovanje pri pridobivanju posla.

- Povečan obseg zadolževanja

Zaradi nizkih ali nerednih dohodkov je pogost pojav zadolževanja, pri čemer so posamezniki prepričani, da imajo zaposlitev, prihodek in da bodo lahko dolg vrnili. Ker se pogosto poslužujejo manj reguliranih posojil zaradi nedoseganja kriterijev za npr. kredit, običajno visoke obrestne mere hitro povzročijo nezmožnost pravočasnega odplačevanja. Pogosti so pojavi izgube doma ali tistih premičnin in nepremičnin, ki jih sploh imajo. S tem pogosto ogrozijo tudi druge družinske člane.

- Onemogočanje obstoja vzdrževanja sistemov socialne varnosti in davčne politike

SOCIALNE POSLEDICE

Čeprav ne govorimo o brezposlenosti, prekarne oblike dela pogosto povzročajo razvrednotenje oziroma nižanje standarda oz. kakovosti življenja. Čeprav sicer ohranijo delovno mesto ali pridobivajo plačilo za delo, je to nižje in predvsem negotovo. Zaradi tega, se počutijo manj varne in ogrožene glede življenjskega standarda. Ti občutki nastanejo zaradi krajšega dela, delovnega časa in zmanjšanega števila nadur, deloma pa zaradi slabše pogajalske moči delavcev, kar vodi do manjšega pritiska na plače in možnosti iskanja druge primernejše zaposlitve.

- Neenakomerno razporejeni delovni čas

Zaradi fleksibilizacije in kombiniranja različnih tipov zaposlitev se osebe znajdejo v stiski usklajevanja dela za več delodajalcev ali naročnikov hkrati, kar pogosto preseže prag 40 delovnih ur tedensko. Zaradi bojzani in odvisnega razmerja so osebe pripravljene sklepati številne kompromise od dela nadur, dela med vikendi in dela prostimi dnevi. Različni sedež delodajalcev hkrati vpliva na povečanje časa namenjenega prihodu in odhodu z dela. S tem je močno okrnjena kakovost življenja, možnost usklajevanja družinskih in poklicnih potreb, da o drugih elementih kakovostnega življenja ne govorimo.

- Vidik zdravja

Nenehna izpostavljenost stresu, bojzani, skrbi in prevzemanje večjih obremenitev povzroča tudi posledice na zdravje. Neredno in manj kakovostno prehranjevanje, pomanjkanje spanja, fizične obremenitve povzročajo številna kratkotrajna in predvsem dolgotrajna obolenja, ki vplivajo na manjšo možnost iskanja primerne zaposlitve. Hkrati pa so pogosto tudi brez osnovnih pravic, ki izhajajo iz zdravstvenega zavarovanja.

- Pritisk na redno zaposlene delavce

Zaradi pojava atipičnih oblik se pod pritiskom znajdemo tudi redno zaposleni delavci, ki so pogosto pod nenehnim pritiskom izgube zaposlitve v primeru nedoseganja ciljen, norme, kvalitete. Uporablja se manipulacija in tudi nezadovoljstvo je pogosto potlačeno in se o razmerah zaposleni ne želijo izpostavljati zaradi bojzani pred izgubo zaposlitve.

- Strah in odtujitev

Zaradi strahu pred tem, da ne bi našli novega delovnega mesta, posamezniki niso pripravljene zapustiti nezadostno ali nezadovoljivo delovno mesto ali obliko zaposlitve, čeprav je njihov položaj socialno šibek. Postopno postanejo delavci manj mobilni in poveča se število razočaranih in odtujenih delavcev.

- Pojav kriminalitete

Zaradi iskanja rešitev, se mnogi zatekajo k pojavu kriminalitete.

- Psihične posledice

Stigmatizirana vloga povzroča lahko tudi psihični stres in pomembno vpliva na kakovost življenja. Poleg izgube finančne stabilnosti se soočajo še s številnimi drugimi izgubami, ki pomembno vplivajo na duševno zdravje; mednje sočasno sodijo izguba poklicne identitete, izguba socialne mreže in nezmožnosti izobraževanja. Soočajo se tudi z zniževanjem samopodobe in samozavesti. Zmanjša se tudi zaupanje v lastne sposobnosti. Vendar pa moramo poudariti, da navedene težave variirajo in so močno odvisne tudi od socialne mreže in pomoči, ki jo osebe lahko sprejmejo.

- Vpliv na znižano moč sindikalnega delovanja

Zaposleni v atpičnih oblikah pogosto niso del sindikalnih skupin in so izločeni iz pravic, ki jih na osnovi sindikalnih pogajanj zagotovijo redno zaposlenim delavcem. Hkrati pa je zaradi njihove ne vključenosti nižje članstvo, pri čemer je tudi pogajalska moč sindikatov znižana.

Viri in literatura:

Breznik Maja. Atipične oblike zaposlitev. Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2012-2013.

Drnovšek Igor. 2009. Agencijsko delo - sodobno sužnjelastništvo ali rešitev za trg dela. Dnevnik. <https://www.dnevnik.si/1042496409>

http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Nadzor/Podrocja/Inspekcijski_nadzor/Opis/Podrobnejši_opis_3_izdaja_Projekt_Prispevki_za_socialno_varnost.pdf

SOCIO-EKONOMSKI VIDIKI ATIPIČNIH OBLIK ZAPOSILITEV

Mag. Alenka Brod
Racio razvoj d.o.o.

CILJI REFORME TRGA DELA

- DVIG DELEŽA ZAPOSILITEV ZA NEDOLOČEN ČAS
- PREPAD MED ZAPOSLENIMI, KI OPRAVLJAJO DELO NA PODLAGI POGODBE O ZAPOSILTVI IN TISTIMI, KI DELO OPRAVLJAJO V DRUGIH OBLIKAH DELA (ZAKONITO IN NEZAKONITO)
- ZMANJŠEVANJE SEGMENTACIJE NA TRGU DELA

↓

Izraba atipičnih oblik zaposlovanja

PRIKRITO DELOVNO RAZMERJE

- » razmerje med delodajalcem in delojemalcem, ki se navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, z namenom izničenja ali zmanjševanja zaščite delavcev oziroma zaradi izogibanja plačilu davkov in prispevkov ter drugih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja (pravica do povračila stroškov, regresa, malice)“ (ILO)
- civilnopravne (podjemna/avtorska p.) in gospodarske oblike (s.p.) sodelovanja – pogodbe o poslovnem sodelovanju, pri čemer ima delavec sklenjene pogodbe zgolj z enim naročnikom in zanj opravi večji del dejavnosti,
- Tristransko delovno razmerje – dolgotrajnejše napotitve delavcev preko agencij za posredovanje dela k naročnikom

PREKARNO DELO

- označujemo kot delovno aktivnost, ki se večinoma opravlja v okviru delovnega razmerja (podlaga: sklenjena pogodba o zaposlitvi, vendar ne pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom), pri čemer posameznik, ki opravlja takšno delo ni sam izbral te oblike, je pa nanjo pristal s ciljem zagotavljanja vsaj kratkoročne socialne varnosti in pridobitve plačila za delo.
- Negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačana delovna aktivnost, ki se lahko opravlja znotraj ali izven delovnega razmerja
- Prihodnost dela: spletni dokumentarni film (Heijkamp Abel in Boršnik Jurij)

80% novih zaposlitev v Sloveniji = prekarne zaposlitve

EKONOMSKE POSLEDICE ATIPIČNIH ZAPOSILITEV

- Kratkoročna (šibka) socialna varnost
- Neenakomerno razporejeni delovni čas
- Nezagotovljeno zadostno plačilo za preživetje
- Znižanje podlage za zavarovalno dobo in s tem nižja pokojnina
- Odsotnost nadomestila prevoza na delo, malice, regresa
- Neplačana bolniška
- Pritisk na redno zaposlene delavce
- Vpliv na delavsko samoupravljanje
- Vpliv na znižano moč sindikalnega delovanja
- Nelojalna konkurenca
- Izogibanje plačevanju davkov in prispevkov
- Onemogočanje obstoja vzdrževanja sistemov socialne varnosti in davčne politike

SOCIALNE POSLEDICE ATIPIČNIH ZAPOSILITEV

- Neenakopravna vključenost v delovna okolja
- Usklajevanje uravnoveženosti med zasebnim in poklicnim življenjem je oteženo
- Ustvarjanje dodatne segmentacije na trgu dela
- Neenakomerno razporejeni delovni čas
- Vidi zdravja
- Pritisk na redno zaposlene delavce
- Strah in odtujitev
- Pojav kriminalitete
- Psihične posledice

NADZOR

- Sodno varstvo - delovna sodišča: pogostejše ugotavljanje obstoja delovnega razmerja
- Inšpektorat RS za delo
- FURS – nadzorni organ za zaposlovanje na črno
- Komisija Vlade RS za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno
- Koordinirane akcije nadzora z ostalimi inšpekcijskimi službami: dejavnosti, regije, društva...
- ZRSZ – namenska raba sredstev v okviru ukrepov Aktivne politike zaposlovanja
- CSD