

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bojan Novak

Segmentacija slovenskega trga dela in analiza predlaganih rešitev

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bojan Novak

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Segmentacija slovenskega trga dela in analiza predlaganih rešitev

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

Človek je rojen zato, da dela, da trpi in da se bori. Kdor ne dela tako, propade.

Nikola Tesla

V največji meri gre zahvala mentorici doc.dr. Barbari Rajgelj za potrpežljivost in usmeritve pri raziskovanju in pisanju.

Iskreno hvaležnost pa izrekam materi, očetu in širši družini za vso podporo v življenju in pri študiju.

Segmentacija slovenskega trga dela in analiza predlaganih rešitev

V diplomskem delu najprej opisujem nastanek in razvoj delovnega prava na splošno in na Slovenskem. V nadaljevanju se posvečam delovnemu razmerju in drugim pravnim podlagam za opravljanje dela ter analiziram slovenski trg dela in evidentiram njegove tri največje probleme: segmentacijo oziroma dualizem na trgu dela, ki povzroča neenakosti v ravni delovnopравниh varstva delavcev pri različnih oblikah zaposlitve, zmanjševanje deleža delovno aktivnega prebivalstva in nespoštovanje delovnopravne zakonodaje. Predvsem izrazita segmentacija kot posledica fleksibilizacije trga dela zaradi nestandardnih oblik zaposlitev postavlja delavce v negotov, prekeren položaj, ki je v obdobju krize toliko bolj viden. Z vidika predstavnikov delodajalcev in delojemalcev ter delovnopravne stroke obravnavam izhodišča Vlade RS za prenavo trga dela, ki naj bi te probleme reševala, predvsem enotno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Ključne besede: delovna razmerja, segmentacija/dualizem trga dela, prekerne oblike dela, enotna pogodba o zaposlitvi.

Segmentation of slovenian labour market and analysis of suggested solutions

In the present diploma I first describe the emergence and the development of labour law in general and in Slovenia. Further on I analyze employment relationships and other legal basis for employment. I also analyze the Slovenian labour market and define its three biggest issues: segmentation or dualism on the labour market, which causes the inequalities as regards the level of in labour law protection for workers within different forms of employment, reduction of economically active population share and violations of labour law legislation. The pronounced segmentation, which resulted from labour market flexibilization due to nonstandard employment types, is the main reason for workers being put in the uncertain, precarious position, that is even more apparent due to economic crisis. Furthermore, I discuss the Slovenian government proposals for labour market reform, which should solve these problems, especially the issue with "single" open ended contract of employment (unified employment contract) for an indefinite period, from points of view of the employers and employees representatives and also labour law professionals.

Key words: employment relationships, segmentation/dualism of the labour market, precarious work, "single" open-ended contract of employment.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	8
1.1 Opredelitev cilja in namena preučevanja	9
1.2 Hipoteze	9
1.3 Struktura in metodologija diplomskega dela	10
2 UMESTITEV DELOVNEGA PRAVA V PRAVNI SISTEM	11
2.1 Razvoj delovnega prava	11
2.2 Razvoj delovnega prava na Slovenskem	12
2.3 Delovno pravo v samostojni Republiki Sloveniji	15
2.4 Pravni viri veljavnega delovnega prava Republike Slovenije	16
2.4.1 Ustava	16
2.4.2 Zakoni	17
2.4.3 Podzakonski akti	17
2.4.4 Avtonomni pravni viri	17
2.4.5 Mednarodni pravni viri	18
3 OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA	19
3.1 Individualna delovna razmerja	20
3.2 Kolektivna delovna razmerja	20
3.3 Elementi delovnega razmerja	21
3.4 Pogodba o zaposlitvi	22
4 PRAVNE PODLAGE ZA OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA RAZMERJA	25
4.1 Pogodba o delu – podjetna pogodba	25
5.2 Avtorska pogodba	26
5.3 Študentsko delo	27
5 ANALIZA STANJA NA TRGU DELA V SLOVENIJI	29
5.1 Dualizem / segmentacija na trgu dela in prekerne oblike zaposlitve	29
5.1.1 Dualizem / segmentacija trga dela mladih	32
5.2 Zmanjševanje deleža delovno aktivnega prebivalstva	33
5.3 (Ne)spoštovanje delovne zakonodaje	34
6 ANALIZA PREDLOGA ENOTNE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS	38
6.1 Koncept enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas	38
6.2 Pogled predstavnika delodajalcev – Združenje delodajalcev Slovenije	42

6.3 Pogled predstavnika delojemalcev–Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	43
6.4 Pogled stroke	44
7 SKLEP	46
8 LITERATURA	48

SEZNAM KRATIC

EU	Evropska Unija
FLRJ	Federativna ljudska republika Jugoslavija
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SSKJ	Slovar Slovenskega knjižnega jezika
UMAR	Urad vlade za makroekonomske analize in razvoj
ZRSZZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

1 UVOD

Živimo zato, da delamo ali delamo zato da, živimo?

Nekaj desetletij nazaj, v nekem drugem sistemu, ko je bilo delo osrednja vrednota družbe in polna zaposlenost realen in dosegljiv ideal bi se odgovor morda celo glasil, da delamo zato, da lahko uživamo. Zgodovina je takšnemu »uživanju« kmalu prisodila konec. Sledila je nova družbena ureditev, ki je s seboj prinesla nov vrednotni sistem, pa tudi nov izraz, ki ga do tedaj skorajda niso poznali - brezposelnost. V tej družbeni ureditvi je polna zaposlenost nedosegljiv, varnost zaposlitve pa vse težje dosegljiv ideal. Posameznik v delovnem razmerju s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas bi na isto vprašanje verjetno odgovoril, da dela zato da živi. Spet drug, ki opravlja delo po kateri izmed fleksibilnih, negotovih in z minimalnim delovnopravnim varstvom urejenih začasnih zaposlitev, bi verjetno odgovoril, da dela zato, da preživi. Po podatkih Urada RS za makroekonomske analize in razvoj je v letu 2011 v tovrstnih fleksibilnih oblikah zaposlitve za določen čas delo opravljalo 18 % vseh zaposlenih v starostni skupini 15–64 let (UMAR 2012, 71). Ali to pomeni, da 18 % delovno aktivnega prebivalstva dela za golo preživetje?

Situacija na trgu dela v Sloveniji se je z zadnjo krizo precej zapletla. Zmanjšana gospodarska aktivnost in naraščajoča brezposelnost sta povzročili velik pritisk na državo blaginje, ki je s socialnimi transferji posegla na trg dela in nekoliko ublažila negativne socialne posledice na družbo. Delodajalci se v teh negotovih gospodarskih okoliščinah še v večjem obsegu poslužujejo fleksibilnih oblik zaposlitev, saj je bilo več kot 80 % novih zaposlitev v letu 2011 sklenjenih za določen čas (ZRSZZ 2012, 28), kar pa vse več delavcev postavlja v čedalje bolj negotov, prekeren položaj. Zaradi tega prihaja do vse večjega dualizma oz. segmentacije na trgu dela in povsem na mestu je vprašane, kako urediti položaj teh delavcev. V diplomskem delu raziskujem pojav dualizma/segmentacije in odkrivam negativne učinke na družbo. V osrednjem delu pa obravnavam koncept enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki naj bi omenjeni problem reševala.

1.1 Opredelitev cilja in namena preučevanja

Osrednji namen diplomskega dela je raziskati slovensko delovnopravno zakonodajo ter poglobiti in osvežiti znanje iz tega področja, ki je za učinkovito opravljanje kadrovske funkcije bistvenega pomena. Cilj je analizirati situacijo na trgu dela v Sloveniji, osvetliti problem segmentacije oziroma dualizma, definirati prekerno delo in prekerne delavce, najti rešitve in se do njih kritično opredeliti. Ravno v času nastajanja diplomskega dela se je začelo pospešeno pripravljati prenovu delovnopravne zakonodaje v Sloveniji, zato v nalogi ta izhodišča obravnavam iz vidika predstavnikov delodajalcev in delojemalcev.

1.2 Hipoteze

Za izhodišče raziskovanja sem postavil tri hipoteze, ki jih bom skozi diplomsko delo poskušal potrditi ali ovreči. Prva, mi bo služila za raziskovanje fleksibilnih oblik zaposlitve, z drugo hipotezo bom raziskoval urejenost in učinkovost slovenskega delovnega prava, v tretji hipotezi pa se bom posvetil konceptu enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

H1: Večja fleksibilnost na trgu dela zagotavlja boljše in učinkovitejše delovanje gospodarstva, spodbuja zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižuje brezposelnost.

H2: Zakon o delovnih razmerjih je sodoben delovnopravni akt, ki varuje pravice delavcev v delovnem razmerju, njegovo izvajanje v praksi funkcionira, onemogoča zlorabe s strani delodajalcev in kot tak ne potrebuje prenove.

H3: Enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je institut, ki rešuje probleme in se sooča z izzivi sodobnega trga dela in ne znižuje že dosežene ravni delovnopravnega varstva delavcev ter ne zmanjšuje pravic delavcev v zvezi z odpovedjo.

1.3 Struktura in metodologija diplomskega dela

Izhodišče za raziskovanje so postavljene hipoteze v prejšnji točki. Da bom argumentirano potrdil ali ovrgel izpostavljene hipoteze bo naloga temeljila na splošno teoretičnih metodah; deskriptivni in komparativni. V začetnem delu bom uporabil še zgodovinsko metodo proučevanja bližnje in daljne preteklosti na nivoju opisovanja in vzročnega razlaganja razvoja delovnega prava na splošno in posebej na Slovenskem. Skozi celotno diplomsko delo bom največ uporabljal deskriptivno ali opisno metoda, s katero bom analiziral primarne in sekundarne delovnopravne vire in s tem opisal temeljne načine opravljanja dela, ki jih bom obravnaval. Primerjalna metoda bo v manjši meri uporabljena pri primerjavi koncepta enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z obstoječo ureditvijo.

Diplomsko delo je sestavljeno iz sedmih poglavij. Drugo poglavje obravnava razvoj delovnega prava, tretje in četrto obravnavata delovno razmerje in nekatere druge pravne podlage opravljanja dela. V petem in šestem poglavju obravnavam problematiko slovenskega trga dela in analiziram izhodiščne predloge za reformo trga dela, predvsem enotno pogodbo o zaposlitvi s stališča delodajalcev in delojemalcev. V zadnjem, sklepnem delu pa se opredelim do hipotez postavljenih v uvodnem poglavju.

2 UMESTITEV DELOVNEGA PRAVA V PRAVNI SISTEM

»Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom« (Bohinc in drugi 2006, 513).

Razvoj in nastanek delovnega prava sta neločljivo povezana z napredkom industrializacije in razvojem industrijskih odnosov med delavci in delodajalci oziroma njihovega medsebojnega razmerja. Vpliv na oblikovanje pravnega urejanja delovnega področja pa sta imeli tako politična kakor tudi ekonomska situacija v določenem obdobju.

Zaradi jasnejšega pregleda in razumevanja oblikovanja delovnopravnega področja v Republiki Sloveniji sta v nadaljevanju predstavljena nastanek in razvoj delovnega prava na splošno, nato pa še nastanek in razvoj na Slovenskem.

2.1 Razvoj delovnega prava

Pogled v zgodovino prava razkrije, da je bilo delovno pravo dolgo časa del civilnega prava. V meščanski državi, je delovno razmerje temeljilo na službeni pogodbi, ta pa je temeljila na civilnih predpisih. Njena vsebina je bila v celoti odvisna od volje strank in ni bila omejena s strožjimi predpisi. Nevzdržne delovne razmere, predvsem v času kapitalizma, pa so izoblikovale potrebo po izločitvi delovnega prava kot samostojne pravne panoge, v primeru, ko gre za živo, tekoče delo ljudi, ki stopajo v delovno razmerje, ki je predmet urejanja delovnopravnih norm (Vodovnik 2003, 13).

Tudi Štrovs (2008, 17) pravi, da se je sistem delovnega prava razvil iz določb civilnega prava. Zgodovinski pogled pa obravnava še nekoliko podrobneje, saj pravi, da so z določbami civilnega prava že od nekdanje urejene podjetne pogodbe, po katerih se ena oseba

zaveže opraviti neko delo ali storitev za drugega, ta pa se v zameno obveže da bo to delo ali storitev ustrezno plačal. Z napredovanjem industrializacije in industrijskega načina dela, kjer so množice delavcev delale za enega delodajalca, v njegovih prostorih in z njegovimi delovnimi sredstvi, po njegovih navodilih in za plačo, ki so jo lahko dobili v svobodni konkurenci z drugimi delavci, se je bistveno spremenilo prvotno, z načelom enakopravnosti urejeno razmerje med delavcem in naročnikom dela. Naenkrat delodajalec in delavec nista več enakopravna, kar je pogoj za sklenitev pogodbe po načelih civilnega prava, saj je delodajalčev položaj evidentno močnejši v razmerju do delavca. Izhajajoč iz tega je država prevzela položaj posrednika med delodajalci in delavci in določila vrsto omejitev in pravil.

Delovno pravo je danes samostojna pravna panoga, poimenovanje "delovno pravo" pa je relativno novo. V preteklosti se je to pravno področje imenovalo obrtno pravo, industrijsko pravo ipd. Izraz delovno pravo, ki prevladuje danes pa se je uveljavil zlasti pod vplivom Mednarodne organizacije dela (MOD). MOD je bila ustanovljena leta 1919 s sprejetjem Versajske mirovne pogodbe (Končar 1993, 13 in 78–85).

2.2 Razvoj delovnega prava na Slovenskem

Tudi razvoj delovnega prava na območju današnje Slovenije je sledil razvoju industrializacije. Prvi delovni predpisi segajo v čas Avstro-Ogrske. Za prvi poskus državnega poseganja v delovna razmerja štejemo obrtni zakon iz leta 1859. Omeniti velja še zakon o koalicijski svobodi, ki je urejal organiziranje sindikatov, njegov pisec pa je bil slovenski poslanec Vinko Klun, cesarski svetovalec za delavska vprašanja v Avstriji. Sicer pa so bila delovna razmerja v tem obdobju urejena z občim državljskim zakonikom. Za čas Kraljevine SHS, kraljevine Jugoslavije in čas okupacije so bili na Slovenskem še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti predpisi, ki so področje delovnih razmerij urejali regionalno. Tako je bil v državnih in zasebnih podjetjih uveden 8-urni delavnik, organizirani so bili delavski zaupniki v vseh industrijskih obratih, ustanovljeno pa je bilo tudi obrtno nadzorništvo, ki ga lahko upravičeno štejemo za predhodnika sedanje inšpekcije dela (Bohinc 2000, 43).

S spremembo družbenoekonomskega sistema po drugi svetovni vojni je prišlo tudi do spremembe koncepta delovnega razmerja. Posledica socialistične revolucije po drugi svetovni vojni je bila poddržavljanje produkcijskih sredstev tako je tudi delavec sklepal delovno razmerje z novim lastnikom–državo. Instrument urejanja delovnih razmerij v tem obdobju so kolektivne pogodbe; »kot nasprotni stranki v kolektivnem dogovarjanju se pojavljata dva subjekta, med katerima ni nikakršnega nasprotja oziroma je to nasprotje zgolj umetno in navidezno« (Berden 1990, 9). »Delavec je bil sprejet na delo in je takoj vstopil v funkcijo svojega lastnega zaposlovalca, v isti funkciji pa se seveda ni nikoli odpustil z dela, čeprav je npr. slabo delal in bi bil z dela odpuščen v primeru ločevanja obeh funkcij« (Berden 1990, 11).

Drago Mežnar (Mežnar 1998) navaja, da takoj po drugi svetovni vojni in pred uvedbo samoupravljanja v obdobju državnega administrativnega socializma še ni bilo predpisa, ki bi natančno urejal sklepanje delovnega razmerja. Kot pravna podlaga zaposlovanja delavcev so se v tem obdobju uporabljali le administrativni akti državnih organov. Sklepanje delovnega razmerja s tako imenovano delovno pogodbo je bilo prvič predpisano šele leta 1948 z Uredbo o ustanovitvi in prenehanju delovnega razmerja (Uradni list FLRJ 84/48). Z uredbo je bilo določeno, da se delovno razmerje sklene z delovno pogodbo, ki je lahko pisna ali ustna, za določen ali nedoločen čas, ter z možnostjo zakonsko določenega odpovednega roka. Po letu 1953, ko je že obstajala ustavna opredelitev samoupravne družbenoekonomske ureditve z družbeno lastnino kot prevladujočo obliko lastnine, je prišlo do drugačnega pristopa k urejanju delovnih razmerij. »Gre za postopen prehod iz najemnih delovnih razmerij k tako imenovani svobodni asociaciji proizvajalcev, pri kateri med delavcem in delovnimi sredstvi ni več posrednika« (Radovan 1981, 584).

Z zakonom o delovnih razmerjih iz leta 1957 (Uradni list FLRJ 53/57) se delovno razmerje v gospodarskih organizacijah sklepa s samoupravnim sporazumm, ki je nadomestil delovno pogodbo. Sporazum je moral biti pisen, če se delovno razmerje sklepa za določen čas, z visoko kvalificiranimi delavci, s tujimi državljani ali za poskusno delo. V ostalih primerih je bil sporazum lahko sklenjen ustno (Bohinc 2004, 22).

Vse do leta 1965 je obstajal dualizem delovnih razmerij, saj je veljala posebna ureditev za delavce zaposlene v gospodarstvu in posebna ureditev za zaposlene v javnih službah. S sprejetjem temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ 17/65) delovno razmerje ni bilo več niti pogodbeno niti sporazumno dvostransko razmerje,

odpravljen je tudi dualizem. Na podlagi Temeljnega zakona o delovnih razmerjih je delavec sklepal delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri in sprejema na delo (Mežnar 1998). Bohinc ugotavlja (Bohinc 2004, 22), da delovno razmerje z omenjenim zakonom ni več dvostransko ampak združevalno razmerje med delavci, torej medsebojno razmerje.

Bistvene spremembe glede zakonskega urejanja delovnega prava in zaposlovanja delavcev so nastale po letu 1973. Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu iz leta 1973 (Uradni list SFRJ 22/73) in republiški Zakon o medsebojnih delovnih razmerjih v združenem delu in o delovnem razmerju med delavci in zasebnimi delodajalci iz leta 1974 (Uradni list SRS 18/74) sta dokončno odpravila dvostransko delovno razmerje in uvedla polno sporazumno zasnovano medsebojno delovno razmerje. Izmed prijavljenih kandidatov na delovno mesto se je sprejel sklep za prosto delovno mesto (Bohinc 2004, 22–23). Odločitev tako ni več akt o sklenitvi delovnega razmerja, ampak akt, s katerim se opravi izbira kandidatov za sklepanje delovnega razmerja (Mežnar 2002, 11).

Zakon o združenem delu iz leta 1983 (Uradni list SFRJ 57/83) je uveljavil nekaj sprememb pri sklepanju delovnega razmerja. Do sklenitve delovnega razmerja je prišlo, ko je delavec podal izjavo, s katero je sprejel delovno razmerje. S to izjavo je sprejel odločitev, da sprejema delo in sklepa delovno razmerje pod pogoji, določenimi s samoupravnim sporazumom. Samoupravni sporazum je bil akt, ki so ga delavci sprejemali z osebno izjavo oziroma s podpisom le te (Bohinc 2000, 45).

Nekakšen zaključek obdobja jugoslovanske delovne zakonodaje je nastopil z zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja iz leta 1989 in republiškim Zakonom o delovnih razmerjih iz leta 1990. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ 60/89 in 42/90) je opredelil enoten sistem urejanja delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela, ne glede na lastnino, ter definiral enakopravnost delovnega razmerja delavcev in delodajalcev (Belopavlovič 1990, 6). Republiški Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS 14/90) je temeljil na načelih, ki jih je uveljavil že zvezni zakon, samo da je te še bolj specifično oblikoval in dopolnjeval (Kalčič 1990, 9).

2.3 Delovno pravo v samostojni Republiki Sloveniji

Po osamosvojitvi so se za urejanje delovnih razmerij uporabljala Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: ZTPDR) in Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 (v nadaljevanju ZDR/90). Slednja sta bila sprejeta še v nekdanji skupni državi, »vendar pa se na podlagi osamosvojitvenih aktov iz leta 1991 smiselno uporabljata kot predpisa Republike Slovenije« (Stanojevič in drugi 2001, 77).

Iz spletnega registra predpisov Republike Slovenije je razvidno, da sta se omenjena predpisa ob določenih spremembah smiselno uporabljala zelo dolgo, saj je bil naslednji in v celoti nov Zakon o delovnih razmerjih sprejet v Državnem zboru 24. 4. 2002, objavljen v Uradnem listu RS 42/02 15. maja 2002 in začel veljati s 1. 1. 2003. Nataša Belopavlovič (Belopavlovič 2002, 386) navaja, da je zakonodajni postopek oblikovanja in sprejemanja zakona trajal vse od leta 1997, ko je bil s strani Vlade Republike Slovenije predložen predlog zakona v prvo obravnavo. Intenzivna pogajanja in usklajevanja med socialnimi partnerji so se zaključila šele novembra 2001 s podpisom izjave o usklajenosti. Z dnem, ko je stopil v veljavo novi Zakon o delovnih razmerjih sta se prenehala uporabljati ZTPDR in ZDR/90, razen določenih členov, ki so v uporabi do sprejetja posebnega Zakona o kolektivnih pogodbah. Slednji je stopil v veljavo leta 2006.

ZDR je sodoben akt, ki upošteva trende v razvoju delovnega prava tako v svetu kakor tudi v drugih evropskih državah, za katere je značilno prizadevanje, da se položaj delavca ne glede na to, ali delajo v zasebnem ali javnem sektorju uredi, kolikor je le mogoče enako. Navkljub temu pa je v ZDR sprejeta rešitev, po kateri se določbe ZDR uporabljajo za delovna razmerja delavcev v javnem sektorju le tedaj, ko posameznih vprašanj ne ureja poseben zakon, kot je Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS 56/2002) (Belopavlovič in drugi 2003, 40).

Novi ZDR je bil do danes že nekajkrat spremenjen, njegova glavna značilnost napram prejšnjemu zakonu pa je, da v drugem poglavju natančno obravnava pogodbo o zaposlitvi. Poleg točno določene vsebine in oblike, so z zakonom določene še njene stranke, njihove pravice in obveznosti, posebnosti pogodb o zaposlitvi idr. Pogodbo o zaposlitvi kot temelj za sklenitev delovnega razmerja podrobneje obravnavam v naslednjem poglavju.

2.4 Pravni viri veljavnega delovnega prava Republike Slovenije

Pod pojmom pravni viri razumemo obveze in vnaprej določene oblike (npr. ustava, zakon, uredba), v katerih nastajajo pravna pravila, ki so splošna in abstraktna ali kot takšna vsaj učinkujejo. Gre za formalne pravne vire, ki potem, ko začnejo veljati, predstavljajo statično sestavino stopnje varnosti prava (Mežnar 2004).

2.4.1 Ustava

Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS 33/91–I in naslednji) zavzema najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov in velja za najpomembnejši formalni pravni vir. Za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni pravni vir predvsem v II. in III. poglavju, kjer so urejene človekove pravice in temeljne svoboščine (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov, svoboda dela, pravice invalidov) ter gospodarska in socialna razmerja (ustavno zajamčeno varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev) (Kukec 2005, 85).

Svoboda dela je posamezniku zagotovljena v 49. členu Ustave RS in vključuje še tri elemente: svobodno izbiro dela, dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela.

Pravico do socialne varnosti zagotavlja 50. člen Ustave RS. Obsega pravico do socialnega zavarovanja ter pravico do socialnega varstva. Člen zagotavlja še, da država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje (zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje, ki zagotavlja pravice iz naslova starševstva) ter skrbi za njihovo delovanje (Belopavlovič 2004, 8).

2.4.2 Zakoni

Iz prejšnje točke je razvidno, da Ustava RS zavzema najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov in ker »zakoni opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov in drugih oseb morajo biti v skladu z ustavo« (Mežnar in Rous 2005, 17).

Najpomembnejši zakon za urejanje področja delovnih razmerij v Sloveniji je Zakon o delovnih razmerjih, ki je v veljavi od 1. 1. 2003. Obsega 246 členov njegov temelj pa je pogodba o zaposlitvi, ki je pogodba delovnega prava. Na področje urejanja delovnih razmerij posega še cela vrsta drugih zakonov, najpomembnejši so predvsem: Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o inšpekciji dela, Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o reprezentativnosti sindikatov itd.

2.4.3 Podzakonski akti

Podzakonski akti so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Sem spadajo splošni pravni akti, ki jih izdajajo zlasti vlada in upravni organi. Največkrat so to uredbe, odloki in drugi izvršilni predpisi, pravilniki, odredbe in navodila. Uredbe kot izvršilne predpise, ki precej bolj podrobno urejajo vprašanja, sprejema na podlagi ustavnega in zakonskega pooblastila izvršilna oblast, pri nas je to Vlada Republike Slovenije. Vlada izdaja tudi odloke, ki posamezna vprašanja urejajo podrobneje kot uredbe, ali predpisuje ukrepe, ki imajo splošen pomen. Pravilnike, odredbe in navodila izdaja vlada sama ali preko svojih resornih ministrstev in z njimi največkrat razčlenjuje posamezne določbe zakona, drugega predpisa ali splošnega akta (Mežnar in Rous 2005, 19).

2.4.4 Avtonomni pravni viri

Avtonomni pravni viri tako opozarjajo, da pravo ne more temeljiti le na prisili (zakoni, podzakonski akti—pravni viri, ki jih je sprejela zakonodaja in izvršilna oblast). Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni pravni viri štejejo kolektivne pogodbe, katerih vloga

je urejajnje medsebojnih pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev. Kolektivna pogodba ne more določiti manj pravic ali naložiti več odgovornosti, kot je določil zakon, njene določbe pa je treba upoštevati pri sklepanju posamičnih delovnih pogodb (Grilc in drugi 2004, 30).

Kolektivne pogodbe se sklepajo na različnih ravneh. Zato poznamo: podjetniške pogodbe (sklepajo delavci in delodajalci na ravni podjetja ali zavoda), panožne pogodbe (veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih), poklicne ali strokovne pogodbe (v praksi manj razširjene), splošne kolektivne pogodbe sklenjene na državni oziroma nacionalni ravni in kolektivne pogodbe sklenjene za ožja območja (regija, dežela, občina ali druga politično teritorialno organizirana enota) (Belopavlovič 2004, 42).

Med avtonomne pravne vire spadajo tudi splošni akti delodajalca. Te akte sprejme sam delodajalec, da z njimi določi organizacijo dela in obveznosti, ki jih mora delavec poznati zaradi izpolnjevanja obveznosti (red, disciplina in varnost). Obvezni splošni akt, ki ga mora sprejeti delodajalec po ZDR, je akt o sistematizaciji delovnih mest. V tem aktu delodajalec podrobno opiše delovni proces in zahtevano stopnjo izobrazbe za posamezno delovno mesto (Adamič 2004, 27).

2.4.5 Mednarodni pravni viri

V celoto veljavnega Slovenskega delovnega prava, spadajo tudi mednarodni predpisi ki jih je naša država ratificirala in vključila v naš pravni red. Najpomembnejši so Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah OZN, konvencije Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD), Evropska socialna listina Sveta Evrope in predpisi organov EU.

Najpomembnejši mednarodni viri so dokumenti, sprejeti v okviru MOD, to so konvencije in priporočila. Svet Evrope je prav tako sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomembni vir delovnega prava in socialne varnosti. Za tematiko urejanja delovnih in socialnih razmerij sta najpomembnejša pravna akta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (posameznik, ki meni, da mu država podpisnica Konvencije krši s Konvencijo

zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu) ter Evropska socialna listina. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so regulative (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti (Vodovnik, 2003, str. 33).

3 OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 42/2002) v 4. členu poda definicijo delovnega razmerja na naslednji način:

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Delovno razmerje je v osnovi pogodbeno razmerje kjer se stranki pogodbe–delavec in delodajalec–s pogodbo o zaposlitvi zavežeta upoštevati dogovorjene pogodbene obveznosti. Ker pa pogodba o zaposlitvi ni pogodba civilnega prava, sta stranki zavezani upoštevati tudi zakonske norme, kolektivne pogodbe ter druge državne predpise s področja delovnega prava.

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z delom se na splošno urejajo z zakonom in kolektivnimi pogodbami, individualno pa s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda strank je omejena, in sicer tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti drugače–manj ugodno kot to določa zakon. To pomeni, da je minimalni obseg pravic, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcu, določen z zakonom in s kolektivno

pogodbo. Slednja delodajalca zavezuje, da obseg teh pravic na individualni ravni (tudi dogovorno) ni mogoče zniževati (Belopavlovič 2004, 13).

Na področju delovnega prava v RS sta najpomembjša dva zakona. Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS 43/2006). Prvi ureja individualna delovna razmerja drugi pa kolektivna.

3.1 Individualna delovna razmerja

Individualno delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem in nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, ki ureja njune medsebojne pravice in obveznosti.

Ker delovno razmerje temelji na pogodbi o zaposlitvi, lahko na tem mestu zaključimo, da ZDR predstavlja temelj ureditve individualnega delovnega razmerja. Ker je posameznik v tem pogodbenem razmerju šibkejša stranka zaradi podrejenosti delodajalcu, je deležen delovnopravnega varstva po ZDR.

Sklenjena pogodba o zaposlitvi pomeni vstop posameznika v delovno razmerje in je kot taka tudi bistvena podlaga za nastanek pravic iz zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega zavarovanja ter zavarovanja za primer brezposelnosti. Kolikšen obseg teh pravic pripada posamezniku je v precejšnji meri odvisno od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe. O pogodbi o zaposlitvi več v točki 3.4.

3.2 Kolektivna delovna razmerja

Ko obravnavamo kolektivna delovna razmerja imamo v mislih razmerja med delavci in organizacijami, ki zastopajo njihove interese ter posameznimi delodajalci in njihovimi organizacijami. Kolektivna delovna razmerja ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS 43/2006), temeljni akt pa je kolektivna pogodba. Ta ima dva dela: obligacijski in normativni del. Obligacijski del je v svojem bistvu pogodba, ki ureja pravna razmerja med strankami

kolektivne pogodbe, normativni del pa postavlja pravni okvir in je podlaga za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pa tudi za odločanje o morebitnem delovnem sporu (Novak 2004, 28).

Bistvo kolektivnih delovnih razmerij je uresničevanje pravic delavcev in delodajalcev na kolektiven način. Tipični primeri tega so kolektivne pogodbe, sodelovanje delavcev pri upravljanju in razne oblike delovskih protestov, kot npr. stavka.

Iz prvega dela diplomskega dela je razvidno, da so se v Sloveniji skozi zgodovino delovnega prava bolj posvečali individualnemu delovnemu razmerju, to se pravi pravicam in obveznostim delavca posameznika. S kolektivnim pravom pa se je naša zakonodaja začela intenzivneje ukvarjati šele po letu 1990. Prelomnica je leto 2006, ko je bil sprejet Zakon o kolektivnih pogodbah. Kolektivno delovno pravo proučuje in ureja predvsem vprašanja, kot so: oblike in možnosti razvijanja socialnega partnerstva, organiziranje delavcev in delodajalcev, kolektivno dogovarjanje in sklepanje kolektivnih pogodb, reševanje kolektivnih sporov preko arbitraže in drugih skupnih organov, preko posebnih delovnih sodišč in sodelovanje delavcev pri upravljanju (Belopavlovič 2004, 7).

3.3 Elementi delovnega razmerja

V 4. členu ZDR podana definicija delovnega razmerja je zelo pomembna, ker določa kateri so temeljni opredelilni elementi delovnega razmerja. V skladu s 16. členom ZDR so slednji pomembni pri presoji v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem in pri razmejevanju pogodbe o zaposlitvi kot pogodbe delovnega prava od drugih pogodb civilnega prava, ki so tudi lahko pravna podlaga za opravljanje dela. Primerjalnopravne analize razkrivajo, da mnoge delovne zakonodaje ne vsebujejo zakonske definicije delovnega razmerja in da so predvsem pristojna sodišča tista, ki morajo določiti elemente, ki so bistveni za opredelitev delovnega razmerja (Bečan in drugi 2008, 27).

Senčur Pečkova (Senčur Peček 2007, 1227) ugotavlja, da je iz definicije delovnega razmerja v 4. členu ZDR mogoče izluščiti naslednje elemente delovnega razmerja:

- ⌘ dvostranskost (razmerje med delavcem in delodajalcem),
- ⌘ prostovoljno opravljanja dela,
- ⌘ odplačno opravljanje dela,
- ⌘ osebno opravljanje dela,
- ⌘ nepretrgano opravljanje dela,
- ⌘ vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca,
- ⌘ delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Nekatere od teh elementov je najdemo tudi v drugih pogodbenih razmerjih, katerih predmet je opravljanje dela za drugega–dvostranskost, prostovoljnost in odplačnost so značilni tudi za pogodbo o delu civilnega prava, ravno tako je s to pogodbo moč dogovoriti tudi osebno in kontinuirano opravljanje dela. Drugače je z vključenostjo v organiziran delovni proces delodajalca in delom po navodilih in pod nadzorom delodajalca - slednji sta značilni za delovno razmerje, saj se delavec vključi v delovni proces delodajalca, ki ga ta organizira za izvajanje svoje dejavnosti. Delodajalec sprejema odločitve o opravljanju dejavnosti in je tudi odgovoren za uspešnost poslovanja. Delavec na drugi strani je le del organiziranega delovnega procesa in opravlja delo v podrejenosti delodajalcu. Kot tak je delavec šibkejša stranka v delovnem razmerju in je zato deležen delovnopravnega varstva (Senčur Peček 2007, 1228).

3.4 Pogodba o zaposlitvi

Delovno razmerje vzpostavljeno s pogodbo o zaposlitvi zagotavlja največjo socialno varnost in stalnost dohodka, zato je to najpomembnejša oblika opravljanja dela. Pogodba o zaposlitvi je akt, s katerim delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje in v katerem

podrobno uredita medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti. Delavec je v tem pogodbenem razmerju v podrejenem položaju in se zaveže osebno opravljati delo, delodajalec pa je zavezan opravljeno delo plačati. Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas, za določen čas pa se lahko sklene le v primerih, ki jih določa ZDR ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Pravice in obveznosti delavca med trajanjem delovnega razmerja so po obeh pogodbah enake, razlikujeta pa se pri prenehanju. Poleg pogodbe o zaposlitvi za določen čas ZDR dopušča še naslednje vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja (Korpič–Horvat 2005) :

- ♣ pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijsko delo),
- ♣ pogodbo o zaposlitvi za opravljanje javnih del,
- ♣ pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- ♣ pogodbo o zaposlitvi z opravljanjem dela na domu,
- ♣ pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami,
- ♣ pogodbo o zaposlitvi z dopolnilnim delom.

Glede socialnega varstva in odpovedi v vseh primerih sklenitve pogodbe o zaposlitvi veljajo enaka pravila kot za klasično pogodbo o zaposlitvi za določen oziroma za nedoločen čas. Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti. Delavca, kot šibkejšo stranko v pogodbenem razmerju, pri ohranjanju pogodbe o zaposlitvi v veljavi in pri zagotavljanju pravičnega plačila za opravljeno delo s svojimi akti varuje država in mednarodne organizacije.

ZDR določa, da razen v okviru zakonsko določenih razlogov delodajalec brez volje delavca ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Pri tem razlikuje redno odpoved (poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog) in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V odpovedi mora delodajalec navesti razlog, ki ga določa zakon, in tudi dokazati, da so okoliščine tako resne, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja. Tako pri redni kot pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan upoštevati postopek odpovedi, kot ga določa ZDR ter izpolniti določene materialne obveznosti. Ko gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je razlog prenehanja že naveden v pogodbi. Delodajalec tako nima nobenih obveznosti, materialnih ali postopkovnih, do delavca, le obvesti ga, da je

potekel čas oziroma je nastala okoliščina za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Enostavnost postopka in brezobveznost do delavca je glavni razlog, da je zaposlovanje za določen čas že daljše obdobje prevladujoča oblika zaposlovanja (Korpič-Horvat 2005, 43).

V letu 2011 se je delež na novo sklenjenih zaposlitev za določen čas glede na vse zaposlitve še povečal. Začasnih zaposlitev je bilo 97.514, kar je 82,4 % vseh realiziranih v tem letu (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2012, 28).

4 PRAVNE PODLAGE ZA OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA RAZMERJA

Poleg pogodbe o zaposlitvi, ki vzpostavlja delovno razmerje je v Sloveniji zaposlovanje oziroma opravljanje dela možno še na nekaterih drugih pravnih podlagah. ZDR določa, da je delo na drugih pravnih podlagah možno le, če niso podani pogoji za sklenitev delovnega razmerja. To so pogodba o delu (podjemna pogodba) in avtorska pogodba. Mednje lahko štejemo tudi študentsko delo, saj je z vidika delodajalca stroškovno zelo ugodno in in ravno zaradi tega razloga predstavlja konkurenco delovnemu razmerju.

Med seboj se razlikujejo glede na stopnjo socialne varnosti, obseg pravic in obveznosti osebe, ki opravlja delo in zakonsko podlago, ki jih opredeljuje.

4.1 Pogodba o delu–podjemna pogodba

Podjemna pogodba ali pogodba o delu je opredeljena v Obligacijskem zakoniku RS v (v nadaljevanju: OZ). V 619. čl. OZ je določeno, da se s podjemno pogodbo podjemnik zavezuje opraviti določen posel (izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo itd.), naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal. Naročnik je ponavadi gospodarski subjekt, ki občasno potrebuje določeno storitev, vendar potreba po tej storitvi ni stalna. Podjemnik pa je največkrat fizična oseba, ki poseduje znanje in izkušnje, ki jih naročnik potrebuje. Podjemna pogodba se največkrat uporablja pri obrtniških delih in popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov itd.

Čeprav je posameznik, ki opravlja delo po podjemni pogodbi lahko zavarovan na drugi podlagi (npr. iz delovnega razmerja), je vseeno potrebno plačati tudi prispevke za

pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V skladu s 27. členom Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju RS (v nadaljevanju: ZPIZ) je izplačevalec dohodka dolžan plačati prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v določenem odstotku od bruto izplačila posameznika. Poleg tega pa je dolžan izplačevalec posameznika še zavarovati za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Dolžnost je določena v 17. členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju RS (v nadaljevanju: ZZVZZ), izplačevalec pa je dolžan plačati pavšalni znesek zavarovanja. Posameznik, ki opravlja določeno delo preko podjemne pogodbe nima pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, ker se iz dela preko podjemne pogodbe ne plačuje prispevkov za primer brezposelnosti. Prav tako podjemniku ne teče pokojninska doba (Zavod mladi podjetnik 2012).

5.2 Avtorska pogodba

Avtorska pogodba je opredeljena v Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah RS (v nadaljevanju: ZASP). V 99. členu ZASP je določeno, da se z avtorsko pogodbo o naročilu dela avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Preko avtorske pogodbe lahko delo opravljajo tudi posamezniki, ki opravljajo kakršno koli drugo delo oziroma so v delovnem razmerju, so samozaposleni, študentje, upokojenci ipd. Vsebina avtorske pogodbe je avtorsko delo s področja književnosti, znanosti in umetnosti, kamor se uvrščajo zlasti (ZASP, 5. čl.):

- ♣ govorjena dela kot npr. govori, pridige, predavanja,
- ♣ pisana dela kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi,
- ♣ glasbena dela z besedilom ali brez besedila;
- ♣ gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela,
- ♣ koreografska in pantomimska dela,
- ♣ fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju,
- ♣ avdiovizualna dela;

- ♣ likovna dela (slike, grafike in kipi), arhitekturna dela (skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture),
- ♣ dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- ♣ kartografska dela,
- ♣ predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

Jasno je, da se avtorska pogodba lahko uporablja samo kadar je predmet dela določeno avtorsko delo, v vseh ostalih primerih pa se uporablja podjemna pogodba. Glede ostalih sestavin avtorske pogodbe se uporabljajo določbe o podjemni pogodbi. Avtorska pogodba je očitno zelo podobna podjemni pogodbi, saj se od nje loči zgolj po predmetu pogodbe (Zavod mladi podjetnik 2012).

Po ZZVZZ ne obstaja pravna podlaga za prijavo osebe, ki opravlja delo preko avtorske pogodbe, v zdravstveno zavarovanje. Avtorji morajo biti obvezno zdravstveno zavarovani na kakšni drugi podlagi. Prav tako se pri avtorski pogodbi ne plačuje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zato avtorji tudi niso vanj vključeni in iz tega zavarovanja ne uživajo pravic. Kot podjemnik pri podjemni pogodbi tudi avtor po izteku avtorske pogodbe ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, saj se ne plačujejo pripevki za brezposelnost.

5.3 Študentsko delo

Študentsko delo v svojem bistvu ne sodi v okvir drugih pravnih podlag za opravljanje dela, saj je namenjeno le osebam s statusom dijaka ali študenta. Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študent, dijak ali druga upravičena oseba opravlja preko pooblaščen organizacije (študentski servisi, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, agencije za delo) na podlagi napotnice in pri katerem višina zaslužka ni omejena. Pravna podlaga za študentsko delo je napotnica, delo preko študentskega servisa po napotnici pa lahko opravlja le oseba s

statusom študenta oziroma s statusom dijaka, ki je že dopolnila 15 let in ni hkrati že zaposlena oziroma vpisana v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu.

Delo študentov ni obravnavano kot zaposlitev, saj ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ZDR pa študentskega dela posebej ne ureja. Z vidika delodajalcev je študentsko delo razumljivo ugodna rešitev, saj ni obremenjeno s plačevanjem socialnih prispevkov kakor delovno razmerje. Poleg zaslužka študenta ali dijaka je strošek delodajalca koncesijska dajatev, DDV in pavšalni znesek prispevka za zdravstveno zavarovanje. Povrhu vsega pa je še vir poceni in izrazito prožne delovne sile, ki je polna energije in tudi sorazmerno dobro izobražena. Študentje in dijaki, ki opravljajo delo preko napotnice, niso vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti, torej do nadomestila in pravic iz tega zavarovanja niso upravičeni. V obvezno zdravstveno zavarovanje so vključeni kot družinski člani, največkrat preko svojih staršev (14. člen ZZVZZ). Ta oblika zaposlovanja je v svojem razvoju presegla definirane okvirje in se je iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom prelevila v obliko fleksibilnega zaposlovanja in anomalijo, ki obremenjuje trg delovne sile.

5 ANALIZA STANJA NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju: UMAR) v poročilu za leto 2012 navaja celo vrsto problemov, s katerimi se trenutno soočamo na trgu dela v Sloveniji. Kot osrednja izziva ekonomske politike na trgu dela pa izpostavlja povečanje obsega delovne aktivnosti in oblikovanje celovite reforme trga dela, ki bo usmerjena k zmanjšanju segmentacije.

Povedano drugače, osrednja problema na trgu dela v Republiki Sloveniji sta padanje deleža delovne aktivnosti prebivalstva in izrazita segmentacija trga dela. Slednja izvira iz sistemske regulative trga dela. Zaradi padca stopnje delovne aktivnosti (v starostni skupini 20–64 let) na 68,4 % v letu 2011 se je Slovenija močno oddaljila od cilja 75-odstotne stopnje delovne aktivnosti v letu 2020, ki je skupen cilj EU (UMAR 2012, 63–64).

Oba problema imata precej negativen vpliv na družbo kot celoto kakor tudi na javne finance, zato ju v tem poglavju podrobneje obravnavam.

5.1 Dualizem / segmentacija na trgu dela in prekerne oblike zaposlitve

Izhodišča za reformo trga dela Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ 2012) segmentacijo oziroma dualizem na trgu dela definirajo kot razliko v položaju zaposlenih s pogodbami za določen čas in zaposlenih s pogodbami za nedoločen čas. Ta razlaga nikakor ni napačna je pa za razumevanje problematike nekoliko preozka, saj dualizem razlaga zgolj znotraj delovnega razmerja, ne zajema pa drugih pravnih podlag za opravljanje dela. Ustreznejši izraz se zdi segmentacija med položajem stabilnih oziroma »rednih« in fleksibilnih oblik zaposlitev.

Različne pravnoformalne oblike opravljanja odplačnega dela za drugega (tako v okviru delovnega razmerja kot v okviru pravnih oblik izven delovnega razmerja) omogočajo tudi različne standarde delovnopravnega varstva. Na trgu dela tako prihaja do dualizma oziroma segmentacije, ki ustvarja neutemeljene razlike med t.i. vključenimi in izključenimi delavci. Gre za dualizem pri obsegu delovnopravnega varstva med »redno« zaposlenimi delavci in vedno večjo skupino »izločenih« delavcev, delavcev na »robu«. Največkrat so to delavci v nestandardnih, fleksibilnih oblikah zaposlitve, ki so v skrajnih primerih celo brez kakršnegakoli ustreznega delovnopravnega varstva (Kresal 2012, 246).

Fleksibilne oblike zaposlitve delavce postavljajo v bolj negotov, prekeren položaj, s slabšimi delovnimi in socialnimi razmerami (Kresal 2011, 169). Izraz prekeren oziroma prekernost SSKJ še ne definira. Izhaja iz angleške besede »precarious« in pomeni negotovost, nestabilnost oziroma pomankljivo varnost, izpostavljenost nevarnosti, v nekaterih primerih tudi odvisnost od volje nekoga drugega (Angleško–slovenski slovar). Izhajajoč iz tega, izraz prekerna zaposlitev pomeni z vidika varnosti zaposlitve nestabilno, s slabšimi delovnim in socialnim varstvom zaščiteno zaposlitev, ki delavca postavlja v negotov, obroben položaj. Trajanje takšne zaposlitve je velikokrat odvisno od gospodarske situacije in volje delodajalca. »Med prekernimi delavci v t.i. fleksibilnih oblikah zaposlitve so v večjem obsegu zastopane ženske, mladi, delavci migranti in druge ranljivejše oziroma zapostavljene skupine delavcev« (Kresal 2011, 176–177).

Trend segmentacije na trgu dela je moč zaznati od sredine 80-ih let prejšnjega stoletja dalje. Zlasti od 1990-ih let dalje je opazno povečevanje fleksibilnih oziroma prekernih oblik dela, deregulacija delovnega prava in zmanjševanje učinkovitosti inšpekcijskega nadzora nad kršitvami delovne zakonodaje. Vse naštetu sovpada z globalizacijo in krepitvijo neoliberalnega koncepta, s poskusom zmanjševanja temeljnih delavskih in socialnih pravic ter vztrajnim pritiskom socialnega dampinga na evropski in tudi na svetovni ravni. Kriza je razmerja na trgu dela le še zaostila in še dodatno izpostavila problematiko različnih nestandardnih oblik zaposlitev in prekernih delavcev (Kresal 2012, 246–247).

Razmah oziroma potrebo po fleksibilnosti zaposlovanja se je zagovarjalo s stališči, da fleksibilne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje, konkurenčnost in gospodarsko rast ter znižujejo brezposelnost na trgu dela. Danes je vse več študij, ki opozarjajo, da fleksibilnost na

trgu dela ne prispeva k gospodarski rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč ima celo negativne učinke. Večja fleksibilnost zmanjšuje stroške dela in s tem povečuje konkurenčnost le na kratki rok, na srednji in dolgi rok pa so učinki povsem drugačni. Fleksibilna oblika zaposlitve namreč pomeni tudi manjšo varnost zaposlitve, to pa pomeni manjšo pripadnost delavcev podjetjem, kar ima lahko za posledico manjšo produktivnost, kreativnost in inovativnost tako delavcev kot podjetij. Tudi interes delodajalcev za vlaganje v izobraževanje, usposabljanje in razvoj teh delavcev je bistveno manjši. Na drugi strani pa naj bi delavci zaposleni v stabilnejših oblikah zaposlitve pozitivno vplivali na produktivnost in uspešnost poslovanja. Zadovoljni delavci so pripravljeni delati bolje, delodajalec pa je pripravljen vlagati v njihovo izobraževanje in usposabljanje, da ostajajo zaposljivi, uspešni in inovativni (Kresal 2011, 173–174).

Kresalova razlikuje med dvema oblikama fleksibilnosti; zunanjo (fleksibilne oblike zaposlovanja in lažje odpuščanje) in funkcionalno oziroma notranjo fleksibilnost. Navaja, da bi bilo smiselno spodbujati predvsem slednjo v povezavi z zagotavljanjem varnosti za delavce, kar naj bi srednje in dolgoročno spodbudno učinkovalo na produktivnost in inovativnost delavcev in nadalje na konkurenčnost gospodarstva. Za delavce je pomembno spodbujanje izobraževanja, vseživljenskega učenja in kontinuiranega usposabljanja ter ohranjanje njihove zaposljivosti, inovativnosti in produktivnosti.

Posledica spodbujanja zunanje fleksibilnosti je nerešen problem segmentacije oziroma dualizma na trgu dela. Flesibilne oblike zaposlitve tako ne rešujejo brezposelnosti in tudi ne povečujejo konkurenčnosti gospodarstva temveč zgolj ustvarjajo delavce z zelo negotovim, prekernim položajem, brez ustrezne delovnopravne zaščite. Še več, porast fleksibilnih oblik zaposlitve se povezuje s pojavom zaposlenih revnih (iz angleščine »working poor«). Gre namreč za delavce, ki kljub temu da so zaposleni ostajajo ali pa postajajo revni, saj jim zaposlitev ne zagotavlja dostojnega preživetja. Podatki kažejo, da so prav delavci v fleksibilnih oblikah zaposlitve izpostavljeni večjemu tveganju za nastanek revščine, pri njih so pogostejša obdobja brezposelnosti, doživljajo več negotovosti pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja, na splošno so v slabšem delovnopravnem položaju itd. (Kresal 2011, 174).

Statistično je Slovenija po deležu fleksibilnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami v starostni kategoriji 15–64 let v samem vrhu EU. Delež zaposlitev za določen čas je bil najvišji

leta 2007, ko je bilo kar 18,5 % vseh zaposlenih za določen čas. V letih krize je sicer ta delež nekoliko padel (16,4% v letu 2009), ker so ravno ti delavci najprej občutili posledice krize in se je njihov negotov, prekeren položaj jasno pokazal (Kresal 2011, 170). V zadnjih letih pa delež začasnih zaposlitev v skupnih zaposlitvah ponovno narašča, tako je v letu 2011 znašal 18% v starostni kategoriji od 15 do 64 let (UMAR 2012, 71).

Fleksibilne oblike zaposlitve torej tudi v Sloveniji niso reševale ali pa vsaj preprečevale problema brezposelnosti in domnevne nekonkurenčnosti gospodarstva, ravno tako pa tudi niso prispevale k uspešnejšemu gospodarskemu razvoju. Ravno nasprotno, povezane so s številnimi zlorabami v praksi in ustvarjajo številne delavce z zelo negotovim, prekernim položajem, brez ustrezne ravni delovnopravne zaščite, posledično pa znižujejo splošno raven kakovosti življenja v družbi nasploh (Kresal 2012, 248).

5.1.1 Dualizem / segmentacija trga dela mladih

Pri analizi statističnih podatkov glede zaposlovanja mladih razlikujemo dve starostni kategoriji—od 15 do 24 let in od 25 do 29 let. Delovna aktivnost mladih v starostni kategoriji 15 – 24 let je v obdobju konjunktore med leti 2000–2008 hitro naraščala, predvsem na račun naraščanja obsega študentskega dela. V obdobju krize pa se je delovna aktivnost v isti starostni kategoriji hitro zmajnshevala, tudi zaradi fleksibilne narave študentskega dela saj je bil obseg študentskega dela leta 2011 za 20,8 % manjši kot leta 2008. Prav naraščanje obsega študentskega dela v omenjenem obdobju je pomembno prispevalo k izjemno velikemu deležu začasnih zaposlitev med mladimi. Delež začasnih zaposlitev v starostni kategoriji 15–24 let je v letu 2008 znašal 69,8 % (za 26,6 odstotne točke več kot leta 2000) in se do leta 2011 povečal na 74,5 % (UMAR 2012, 73).

Segmentacija trga dela pri zaposlovanju mladih je torej evidentna. Še posebej problematičen je podatek o deležu začasnih zaposlitev v starostni kategoriji 15 – 24, let saj je že vrsto let najvišji v EU. Povsem upravičeno lahko sklepamo, da je poleg dualizma trga dela glede obsega delovnopravnega varstva med zaposlitvami za določen in nedoločen čas

(prejšnja točka tega poglavja) vzrok za močno segmentacijo tudi študentsko delo, ki je v osnovi namenjeno začasnemu in občasnemu delu dijakov in študentov. Z vidika delodajalcev pa je nadvse privlačno, ker dejansko predstavlja dodatno fleksibilno obliko zaposlovanja, ki je za povrh še cenovno ugodna, z vidika mladih pa predstavlja prekerno, negotovo delo, ki se ga niti ne zavedajo.

Trbančeva razlaga, da podjetja, ki se zaradi manjšega tveganja poslužujejo čim bolj fleksibilnih oblik zaposlovanja ta tveganja dejansko prenašajo na novo zaposlene, večinoma mlade. To pa pomeni, da v Sloveniji prihaja do delitve trga na dva segmenta: enega s še vedno visoko varnimi zaposlitvami za tiste, ki so zaposleni za nedoločen čas, in drugega z bolj fleksibilnimi oz. negotovimi zaposlitvami za mlade. Študentsko delo to segmentacijo le še povečuje, saj ga delodajalci favorizirajo, ker jim predstavlja najmanjše poceni, fleksibilne in sorazmerno dobro usposobljene delovne sile, do katere nimajo skoraj nobenih obveznosti (delo preko študentskega servisa ni urejeno kot delo v delovnem razmerju). Tako delo opravljeno preko študentskih servisov v marsičem že predstavlja (nelojalno) konkurenco drugim skupinam delovne sile, še posebej slabše izobraženim mladim, ki iščejo zaposlitev. Hkrati delo prek študentskega servisa študentom le redko pomeni pridobivanje ustreznih (profesionalnih) delovnih izkušenj, tako da mladim po zaključku študija večinoma ne olajša prehoda v primerno zaposlitev (Trbanc 2005, 30).

5.2 Zmanjševanje deleža delovno aktivnega prebivalstva

Gospodarska kriza in zmanjšana gospodarska aktivnost se na trgu dela še vedno odraža v zmanjšani delovni aktivnosti prebivalstva in povečanju brezposelnosti. V Sloveniji se je v obdobju 2008 – 2011 stopnja delovne aktivnosti (15 – 64 let) zmanjšala za 4,2 odstotne točke (na 64,4 %), stopnja brezposelnosti pa povečala na 8,2 %, kar je za 3,8 odstotne točke več kot leta 2008.

Stopnja delovne aktivnosti starejših (55 – 64 let), ki je v Sloveniji že vrsto let ena najnižjih v EU, je bila leta 2011 (kljub povečanju v letih 2009 in 2010) nižja kot leta 2008.

Veliko zmanjšanje te stopnje v letu 2011 bi lahko povezali z velikim povečanjem starejših brezposelnih ob koncu leta 2010 (na kar so verjetno vplivale tudi spremembe v regulaciji trga dela in napovedana pokojninska reforma). Za povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših bi morala biti čim prej sprejeta pokojninska reforma, ki bi prispevala tudi k izboljšanju dolgoročne vzdržnosti javnih financ. Pokojninsko reformo pa bi morala dopolnjevati strategija aktivnega staranja, ki bi poleg strategije spodbujanja zdravega življenja in spodbujanja vseživljenjskega učenja morala vključevati tudi ukrepe za prilagajanje delovnih mest starejši populaciji (UMAR 2012, 63–64).

Stopnja delovne aktivnosti mladih v starosti 15–24 let se je v obdobju 2008–2011 znižala za 6,9 odstotne točke, v starostni skupini 25–29 let pa za 8,1 odstotne točke, kar je bistveno več kot v drugih starostnih skupinah. Močno so se zmanjšale predvsem zaposlitvene možnosti mladih s terciarno izobrazbo, saj je največje povečanje števila registrirano brezposelnih zaznati prav v tej skupini. Aktivnost mladih zmanjšuje tudi visoka vključenost mladih v izobraževanje, ki je pri nas bistveno nad povprečjem EU. Vendar Slovenija hkrati spada med države z visokim deležem mladih, ki združujejo izobraževanje in delovno aktivnost. K tej aktivnosti v veliki meri prispeva študentsko delo, ki je stroškovno zelo ugodno za delodajalce in je v svojem bistvu začasna in občasna zaposlitev. Slovenija že vrsto let izstopa po deležu začasnih zaposlitev v skupnih zaposlitvah mladih, ki je najvišji v EU, študentsko delo pa ta delež še povečuje. Močna segmentacija trga dela tudi v krizi ostaja osrednji problem trga dela v Sloveniji. Zaradi velikega deleža začasnih zaposlitev med mladimi se je delovna aktivnost mladih močno zmanjšala, saj so začesne zaposlitve s pojavom krize izginile najprej (UMAR 2012, 63–64).

5.3 (Ne)spoštovanje delovne zakonodaje

Iz interpretacije 10. člena ZDR jasno izhaja, da se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas. Povedano drugače je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo,

za določen čas pa izjema. Izjeme, ko je dopustno sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas opredeljuje 52. člen ZDR.

Kresalova navaja, da je po veljavni zakonodaji zaposlitev za določen čas nezakonita, pa čeprav je v okviru predpisane časovne omejitve dveh let, če hkrati ne obstaja eden od objektivnih, z zakonom predpisanih razlogov (začasno povečan obseg dela, nadomeščanje itd.) (Kresal 2011, 179). 54. člen ZDR določa posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas: »Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR, Ur. l. RS 42/2002)«.

ZDR torej natančno določa, kdaj se lahko sklene pogodba za določen čas zato delodajalec ne more prosto izbirati, ali bo z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas, ker je to odvisno od pogojev, ki jih določa zakon. Kljub povsem jasni in ustrezni zakonski ureditvi je zaposlovanje za nedoločen čas v Sloveniji prej izjema kot pravilo. Nekateri kot razlog za tako stanje navajajo preširoko varstvo delavcev zaposlenih za nedoločen čas, zlasti pred odpovedjo. Kot navaja Kresalova, takšen argument ne more zdržati, saj se v skladu s 54. členom (glej zgoraj) šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če ni podanih razlogov za sklenitev pogodbe za določen čas. Torej razmejitev določa zakonodajalec, ki s tem določi tudi, kakšno delovnopravno varstvo bo imel konkretni delavec v konkretnem primeru (Kresal 2012, 256).

Nepoznavanje temeljnih načel delovnega prava in napačno razumevanje razmerij med različnimi pravnimi podlagami opravljanja dela za drugega ima za posledico sklepanje civilnopravnih pogodb o delu in avtorskih pogodb za dela, kjer so podani elementi delovnega razmerja. Nekoliko poenostavljeno lahko situacijo opišemo celo kot izbiranje delavca in delodajalca iz kataloga pravnoformalnih oblik opravljanja dela za drugega. Če predpostavimo, da je v tem pogodbenem razmerju delodajalec močnejša stranka, potemtako tudi izbere tisto obliko, ki se mu z vidika njegovih interesov zdi najprimernejša. Kresalova pojasni:

Delovno pravo je kogentno (ali enostransko kogentno) pravo. To pomeni, da delovno pravo določa zavezujoče minimalne standarde, katerih uporaba ne sme in ne more biti odvisna od volje strank (i.e. Delodajalca) in ne sme in ne more biti odvisna od tega, da bi si

delodajalec lahko prosto izbiral vrsto pogodbe, ki jo bo sklenil z osebo, ki zanj opravlja delo v odvisnem razmerju. Gre za temeljno vprašanje definicije delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi ter s tem posledično opredelitve obsega učinkovanja delovnega prava (Kresal 2012, 254).

V takih primerih je bistveni element za presojo dejanska narava razmerja med strankama in ne zunanja oblika. Za primer ko je civilnopravna pogodba simulirana in prikriva pravo naravo razmerja med strankama, torej delovno razmerje, se prizna prava narava tega razmerja in ne navidezna, sicer formalno sklenjena pogodba civilnega prava. V zvezi s tem velja omeniti Priporočilo 198 MOD o delovnem razmerju iz leta 2006, ki podobno kot ZDR v 16.členu določa da »v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja« (ZDR 2002 in novejši, 16. člen). Nadalje ZDR v 11. členu določa, da če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih , ki jih dopušča zakon. V 4. členu ZDR je podana definicija delovnega razmerja, ki odpravlja nejasnosti kdaj gre za delovno razmerje in kateri so njegovi elementi (Kresal 2012, 255).

Delodajalec torej ne more prosto izbirati, ali bo z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi ali kakšno drugo civilnopravno pogodbo, kakor tudi ne, ali bo v primeru izbire pogodbe o zaposlitvi ta za nedoločen ali določen čas. V prvem primeru s tem vpliva na to ali se bo za delavca uporabljala delovnopravna zakonodaja ali ne, v drugem pa na obseg delovnopravnega varstva. To razmejitev lahko določi izključno zakonodaja (Kresal 2012, 255–256).

Kresalova zaključuje, da pretirana segmentacija trga dela in preobsežno zaposlovanje za določen čas oziroma uporaba drugih pravnoformalnih oblik opravljanja dela v veliki meri izhaja iz nerazumevanja temeljev delovnega prava in iz dejansko neučinkovitega inšpekcijskega nadzora v praksi. Pomembno vlogo pri tem ima tudi delovno sodstvo, ki z ustrezno sodno prakso postavlja meje učinkovanja delovnega prava in s tem tudi standarde delovnopravnega varstva. Spoštovanje delovne zakonodaje ne sme biti odvisno samo od uveljavljanja pravic s strani samih delavcev. Država je tista, ki mora zagotoviti spoštovanje delovne zakonodaje v praksi z učinkovito inšpekcijo dela, saj se delavci največkrat prav zaradi

prekernega položaja niti ne upajo uveljavljati svojih pravic. S tem pa se njihov že tako prekeren položaj le še poslabša, saj jim niso dostopne niti tiste pravice, ki jim po zakonu pripadajo (Kresal 2012, 256–257).

6 ANALIZA PREDLOGA ENOTNE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

V prejšnjem poglavju izpostavljena problematika segmentacije trga dela, ki je vsekakor povezana s padanjem deleža delovne aktivnosti prebivalstva je v našem prostoru prisotna že daljši čas, resno pa je obravnavana šele v zadnjem obdobju, ko so negativni učinki na družbo toliko bolj opazni. Iz Izhodišč za reformo trga dela Ministrstva za delo družino in socialne zadeve (MDDSZ 2012) je razvidno, da je bistveni cilj napovedanih sprememb zmanjšanje dualizma oz. segmentacije na trgu dela, kar naj bi privedlo do izboljšanja položaja vseh tistih, ki so zdaj prisiljeni delati po pogodbah za določen čas ali prek agencij.

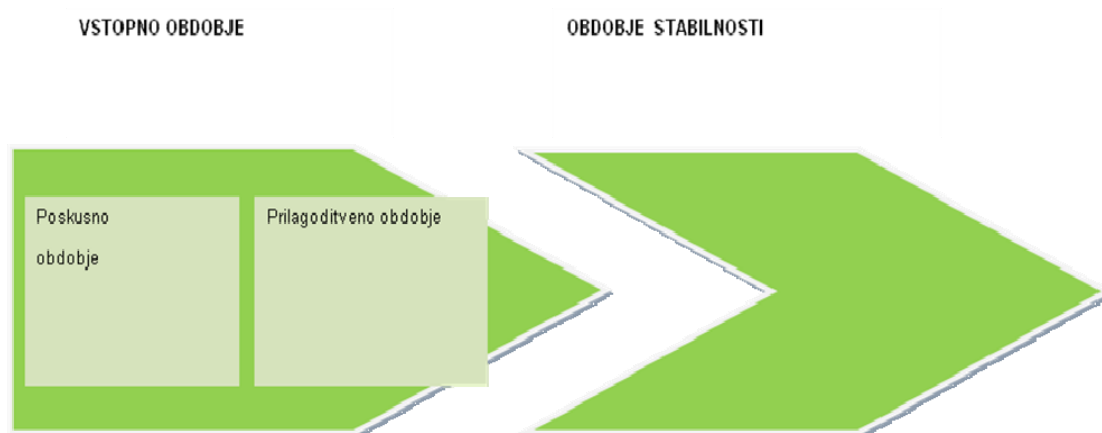
Izboljšanje položaja t.i. prekernih delavcev naj bi dosegli z enotno pogodbo o zaposlitvi. Koncept enotne pogodbe o zaposlitvi v tem poglavju najprej predstavljam na osnovi Izhodišč za reformo trga dela in nato preučujem s stališča predstavnikov delodajalcev (Združenje delodajalcev Slovenije) in delojemalcev (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije) ter delovnopravne stroke.

6.1 Koncept enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas

Gre za koncept, ki so ga izvorno razvili ekonomisti in naj bi učinkovito odgovarjal na probleme segmentacije/dualizma trga dela. Kot ideja se je v preteklosti že pojavil v nekaterih državah EU (Francija, Portugalska, Italija), tudi v okviru Evropske komisije. Nova oblika pogodbe za nedoločen čas naj bi nadomestila sedanje preveč prekerne zaposlitve za določen čas, ki imajo preveč negativnih ekonomskih in socialnih učinkov na delavce. (Kresal 2012, 250).

Bistvena značilnost predlagane enotne pogodbe o zaposlitvi je, da je to pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in naj bi zagotavljala postopno pridobivanje oz. povečevanje pravic v skladu s trajanjem zaposlitve pri delodajalcu. Po tem predlogu možnosti zaposlovanja za določen čas ostanejo le še v izjemnih primerih, ki temeljijo na objektivnih razlogih ali posebnih zakonskih ureditvah, enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pa se s spremembami zakonodaje vzpostavi kot pravilo zaposlovanja v delovnem razmerju. Enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je razdeljena v tri obdobja, ki si sledijo s trajanjem zaposlitve pri delodajalcu (glej Shemo 7.1). Vsako obdobje ima svoja pravila glede odpovednih razlogov in dolžine odpovednih rokov (MDDSZ 2012).

Shema 7.1: Obdobja postopnega pridobivanja pravic



Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2012, 4).

Vladna izhodišča predlagajo, da je prvo–vstopno obdobje–razdeljeno na poskusno in prilagoditveno obdobje. Poskusno obdobje je torej namenjeno poskusnemu delu in traja pet mesecev. Znotraj tega obdobja imata tako delavec kot delodajalec možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez navedenega razloga. Odpovedni rok naj bi trajal 10-14 dni, dopustna pa je možnost, da se ga sporazumno nadomesti z ustreznim denarnim nadomestilom (MDDSZ 2012).

Naslednje obdobje zaposlitve–prilagoditveno obdobje–je namenjeno nadaljnemu prilagajanju zaposlenega procesom dela pri delodajalcu in traja nadaljnih 19 mesecev. Znotraj tega obdobja se glede redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca zahteva utemeljitev odločitve s tehtnimi razlogi kot v veljavnem ZDR (krivdni, poslovni, razlog neseposobnosti in razlog nezmožnosti opravljanja dela), novosti pa so predvidene pri

samem postopku odpovedi. Po novem bi bil delodajalec razbremenjen obveznosti predhodnega opozarjanja delavca v zvezi s kršitvami ter obveznosti preverjanja možnosti zaposlitve na drugem delovnem mestu (tudi možnosti prekvalifikacije in dokvalifikacije) pri krivdnem razlogu. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi bi tako zadostovalo, da delodajalec navede le dejanske razloge za svojo odločitev. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, bi v prilagoditvenem obdobju odpovedni rok vsak naslednji mesec do dveh let narastel za dva dneva. Pri odpovedi iz krivdnih razlogov pa bi odpovedni rok v istem obdobju narastel vsak mesec samo za en dan (glej Tabelo 7.2) (MDDSZ 2012).

Tretje obdobje—obdobje stabilnosti—nastopi po 24-ih mesecih in bi bilo podobno sedanji zaposlitvi za nedoločen čas in vsebuje vse zgoraj navedene formalnosti glede postopka odpovedi. Razlika je le, da je delodajalec v tem obdobju pri krivdnem razlogu dolžan predhodno opozoriti delavca v zvezi s kršitvijo (zadostuje le ena kršitev), pri poslovnem razlogu in razlogu nesposobnosti pa je delodajalec dolžan ponuditi zaposlitev na drugem delovnem mestu ali prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo (MDDSZ 2012).

Ob uveljavljanju pravice do sodnega varstva se pri ugotavljanju zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi uveljavi možnost, da sodišče odloči o reintegraciji ali odškodnini delavcu ob upoštevanju predloga/zahteve delavca ali delodajca.

Pomembna novost, ki jo predvideva enotna pogodba o zaposlitvi je tudi dodatek za delovno dobo in uvedba odpravninskega sklada. Dodatek za delovno dobo naj bi delavcu pripadal le za leta pri trenutnem delodajalcu in ne več za vse tiste, ki so mu prej dajali delo. Odpravninski sklad naj bi bil organiziran v okviru Zavoda RS za zaposlovanje. Delodajalci bi z njim sklenili posebno pogodbo v predpisanem roku in pod težo sankcij, če tega ne bi storili. Delodajalci naj bi vanj za vsakega delavca vplačevali prispevek bruto plače, določen po posebni prispevni stopnji. To vplačilo bi se evidentiralo na osebni varčevalni računu posameznega delavca, s katerim bi upravljal pooblaščen upravljalec premoženja. Privarčevani znesek bi delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi lahko dvignil ali pa ga pustil na njem do upokojitve, vendar ne, če bi mu pogodba o zaposlitvi prenehala iz krivdnih razlogov ali pa bi jo odpovedal delavec sam. V zadnjem primeru bi sredstva ostala na računu ali pa bi se prenesla v dodatno pokojninsko zavarovanje. Višina sredstev za odpravnine bi po tej logiki postopno naraščala s trajanjem zaposlitve. Zaradi tega predlagatelj pričakuje

zmanjšanje segmentacije na trgu dela in prekinjanje pogodb o zaposlitvi pred obdobjem upravičenosti do odpravnine.

Tabela 7.2: Pregled odpovednih rokov po obdobjih

OBDOBJE	ODPOVEDNI ROK		ODPRAVNINA v povezavi z nadomestilom za brezposelnost
	Poslovni razlog in razlog nesposobnosti	Krivdni razlog	
POSKUSNO OBDOBJE	Enoten odpovedni rok 14 dni	Enoten odpovedni rok 14 dni	Sistem določenih prispevkov v okviru Odpravninskega sklada
PRILAGODITVENO OBDOBJE	2 dni na mesec: od 14 dni	1 dan na mesec: od 14 dni	
	52 dni	33 dni	Sistem določenih prispevkov v okviru Odpravninskega sklada
STABILNO OBDOBJE	1 dan na 3 mesece oz. 4 dni na leto max. 90 dni	Ne narašča	
Po 5 letih	64 dni	33 dni	Sistem določenih prispevkov v okviru Odpravninskega sklada
Po 10 letih	84 dni	33 dni	Sistem določenih prispevkov v okviru Odpravninskega sklada
Po 11,5 letih	90 dni	33 dni	Sistem določenih prispevkov v okviru Odpravninskega sklada

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2012, 5).

Izhodišča za reformo trga dela predvidevajo tudi povečanje fleksibilnosti in izboljšanje pogojev dela pri delodajalcu. V skladu s to usmeritvijo se podrobneje uredi možnost, ko se lahko v času trajanja delovnega razmerja delavcem naloži tudi opravljanje drugega dela. Obveznost naj bi bila urejena zakonsko, na ravni kolektivnih pogodb in na ravni individualne pogodbe o zaposlitvi. Ta rešitev naj bi pripomogla k prožnejšemu organiziranju dela znotraj podjetij.

6.2 Pogled predstavnika delodajalcev–Združenje delodajalcev Slovenije

Združenje delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju: ZDS) je prva prostovoljna delodajalska asociacija v Sloveniji, ki zastopa in povezuje delodajalce že od leta 1994. V ZDS je danes povezanih preko 1.400 slovenskih podjetij. Namen združenja je zagotavljanje reprezentativen in enoten glas delodajalcev ob upoštevanju širših makroekonomskih danosti. Združenje je aktivno pri soodločanju in oblikovanju stališč v Ekonomsko socialnem svetu, Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora v Sloveniji (Združenje delodajalcev Slovenije 2012).

Do predloga enote pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s tremi obdobji postopnega pridobivanja pravic se zaradi nezadostnih informacij v ZDS ne morejo dokončno opredeliti. Predlagana rešitev po mnenju ZDS vnaša precej negotovosti, saj gre v osnovi za nov institut, glede katerega ni niti sodne prakse niti izkušenj iz tujine, saj gre za popolnoma nov teoretičen koncept, ki ga ni vpeljala še nobena država. Uvodno petmesečno poskusno obdobje ocenjujejo kot prekratko, nesprejemljivi se jim zdijo tudi bistveno daljši odpovedni roki za večino kategorij delavcev. Ugotavljajo, da se najdaljši odpovedni rok doseže že pri 11,5 letih delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, in ne po 25 letih, kot sedaj. Izjemo predstavljajo zgolj delavci z več kot 25 let delovne dobe, njim se odpovedni rok niža s 120 na 90 dni (Združenje delodajalcev Slovenije 2012).

ZDS nasprotuje ukinitvi obstoječih primerov, ko je dopustna sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Po njihovem mnenju primeri kot so začasno povečan obseg dela,

uvajanje v delo, sezonsko delo ter delo, ki po svoji naravi traja omejeno obdobje, predstavljajo vsebinsko najbolj utemeljene okoliščine za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Še več, po njihovi oceni bi bilo smiselno zakon razširiti z dodatnimi primeri sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas za primer predaje poslov po koncu nadomeščanja, za agencijsko delo itd (Združenje delodajalcev Slovenije 2012).

Uvedba odpravninskega sklada v predlagani obliki predstavlja le dodatno finančno in administrativno obremenitev delodajalca, zato mu v ZDS nasprotujejo. Nasprotovanje utemeljujejo s stališčem, da ZDR že sedaj omogoča izplačilo odpravnine v breme sklada, ki ga izbira delodajalec. Pomisleke izražajo tudi okoli vprašanja rezervacij za odpravnine in uskladitvijo z mednarodnimi računovodskimi standardi. Ureditev dodatka na delovno dobo v ZDS podpirajo, vendar izključno na ravni kolektivnih pogodb, ter vezavo le tega na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. Prožnejšo ureditev organiziranja dela znotraj podjetij v ZDS podpirajo, prav tako tudi podrobnejšo ureditev opravljanja drugega dela v pogodbi o zaposlitvi in ne le v kolektivni pogodbi dejavnosti.

6.3 Pogled predstavnika delojemalcev–Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: ZSSS) je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. ZSSS je zveza 22-ih sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne, ki šteje več kot 300 000 članov iz zasebnega in javnega sektorja. Zaradi reprezentativnosti lahko vplivajo na vsebino kolektivnih pogodb in sodelujejo v ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajujejo predloge zakonov in drugih dokumentov (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2012).

V Sindikatu ZSSS so do koncepta enotne pogodbe o zaposlitvi zadržani, ker gre za nov koncept, ki ni bil uporabljen še nikjer v Evropi. Strokovni sodelavec za področje zaposlovanja mladih na ZSSS Goran Lukič mi je v telefonskem pogovoru dejal, da se do predloga še ne želijo opredeliti na osnovi prejetih izhodišč, dokler skupaj z ostalimi sindikati

v zvezi koncept enotne pogodbe podrobno ne preučijo. Izrazil je še upanje, da se po analizi prednosti in slabosti predloga nove pogodbe ne bo izkazalo, da ima enotna pogodba o zaposlitvi nedoločen čas samo v imenu.

Za podroben odziv na predvideno reformo trga dela v ZSSS čakajo konkretne zakonske predloge. V izhodiščih, ki jih je predstavilo ministrstvo, podpirajo ustanovitev sklada za odpravnine in so za razpravo o enotni zaposlitveni pogodbi. Iz nastopov predsednika ZSSS Dušana Semoliča v medijih je razvidno, da v ZSSS ideje o enotni pogodbi o zaposlitvi ne zavračajo, če bo s tem povečana varnost najbolj ranljivih skupin delavcev in če bo nato mogoča zaposlitev za nedoločen čas (24ur.com 2012, 2. julij).

V ZSSS izražajo skrb in se pridružujejo mnenju Kresalove, ki navaja, da gre pri enotni pogodbi o zaposlitvi le za nov koncept preoblečene, (slabo) prikrita predloge za zniževanje že dosežene ravni delovnopravnega varstva delavcev in zmanjšanje pravic delavcev v zvezi z odpovedjo (ZSSS 2012, 1; povz. po Kresal 2012, 252)

6.4 Pogled stroke

Predlog enotne pogodbe je bil prvič predstavljen v Franciji v letu 2004 in bil ostro zavržen s strani mnogih socialnih partnerjev in deležen kritik delovnopravne stroke (Kresal 2012, 250).

Izsledki študije odpuščanja in najemanja sodelavcev v okoliščinah segmentiranega trga in trga z enotno pogodbo o zaposlitvi so večinoma v prid delodajalcev. Delodajalci bi delavce odpusčali prej (znotraj prilagoditvenega obdobja) in z v naprej predvidljivimi stroški, ker zaposlitev hitreje preide v nedoločen čas. Kakšen bo vpliv na brezposelnost ni navedeno. Po enotni pogodbi o zaposlitvi bi naj bilo lažje in hitreje zaposliti delavca, pričakuje se tudi daljše trajanje zaposlitve pri enem delodajalcu (Gete in Porchia 2011).

Kresalova izraža največje pomisleke v zvezi z obsegom pravic do sodnega varstva. Omenja se, da naj bi imeli delavci le pravico do ustrezne odpravnine iz odpravninskega

sklada, omenja se odpovedni rok in pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost, delavci pa ne bi imeli pravice do sodnega varstva v primeru odpusta. Predlog omenja celo, da v začetni fazi delavci sploh naj ne bi imeli dostopa do delovnih sodišč in sodnega varstva v primeru odpusta (razen v primerih diskriminacije), potem pa naj bi se ta pravica postopno krepila s trajanjem zaposlitve. Z vidika pravice do sodnega varstva, kot je opredeljena v Ustavi RS, so to povsem nesprejemljivi predlogi. Taki predlogi so sporni tudi z vidika mednarodnih minimalnih delovnopравnih standardov, ki med drugim zahtevajo obstoj utemeljenjega razloga za odpust (Kresal 2012, 252).

Kresalova zaključuje s sklepno ugotovitvijo, ki so jo povzeli že v ZSSS: »Očitno gre pri t.i. enotni pogodbi o zaposlitvi predvsem za v nov koncept preoblečene, (slabo) prikrite predloge za zniževanje že dosežene ravni delovnopравnega varstva delavcev in zmanjševanje pravic delavcev v zvezi z odpovedjo. Prav tako se zdijo predlogi tudi z delovnopравnega vidika precej nedodelani« (Kresal 2012, 252).

7 SKLEP

V uvodnem delu diplomskega dela sem postavil tri hipoteze, ki so mi služile za smer raziskovanja.

Prva pravi da večja fleksibilnost na trgu dela zagotavlja boljše in učinkovitejše delovanje gospodarstva, spodbuja zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižuje brezposelnost.

Pri tej hipotezi nikakor ne morem mimo podatka, da so celo nekatere svetovne organizacije, kot so OECD, IMF, Svetovna banka in celo nekatere bonitetne institucije, ki v današnji krizi določajo ceno izposojanja denarja fleksibilnost trga dela spodbujale v prid boljšemu delovanju gospodarstva in spodbujanju zaposlovanja. Danes kar nekaj raziskav nasprotuje tem stališčem. Še več, če primerjamo fleksibilen trg dela ZDA in nekatere evropske države, kjer imajo močnejše in bolj razvito delovnopravno varstvo, se je brezposelnost v ZDA ob izbruhu gospodarske krize leta 2007 v dveh letih skoraj podvojila. V Evropi je bila rast brezposelnosti v istem obdobju bistveno manj dramatična. Če pa pogledamo Slovenijo, pa lahko trdimo, da fleksibilne oblike zaposlitve niso reševale ali vsaj preprečevale problema brezposelnosti in domnevne nekonkurenčnosti gospodarstva, niti niso prispevale k uspešnejšemu gospodarskemu razvoju. Povezane so celo s številnimi zlorabami v praksi in ustvarjajo prekerne delavce ter s tem na sploh znižujejo splošno raven kakovosti v družbi (Kresal 2012). Prvo hipotezo na tem mestu v celoti zavračam.

Druga hipoteza predpostavlja, da je ZDR sodoben delovnopravni akt, ki varuje pravice delavcev v delovnem razmerju, njegovo izvajanje v praksi funkcionira, onemogoča zlorabe s strani delodajalcev in kot tak ne potrebuje prenove.

To tezo na tem mestu lahko delno potrdim, delno pa jo ovržem. ZDR vsekakor je sodoben delovnopravni akt in kot tak natančno določa in zagotavlja delovnopravno varstvo delavcem v delovnem razmerju. Delovnopravno varstvo je celo tako obsežno, da se delodajalci ravno zaradi tega poslužujejo fleksibilnih in drugih civilnopravnih oblik opravljanja dela, kjer so pravice delavcev precej manjše. Izvajanje ZDR in upoštevanje predpisanih pravil v praksi pa vsekakor ne funkcionira tako kot bi po zakonu moralo in omogoča številne zlorabe. Za povrh

pa še inšpekcija dela ne uspe nadzorovati izvajanje zakona. Prenova ZDR je tako nujna, predvsem v smeri učinkovitejše inšpekcije dela in odvračilnih sankcij za kršitve delovne zakonodaje.

Tretja hipoteza pa je povezana s čedalje glasnejšimi zahtevami po prenovi trga dela. Ravno med nastajanjem diplomskega dela je zakonodajalec preko Izhodišč za reformo trga dela predlagal uvedbo enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V povezavi s tem sem postavil tretjo hipotezo, ki pravi: Enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je institut, ki rešuje probleme in se sooča z izzivi sodobnega trga dela in ne znižuje že dosežene ravni delovnopравниh varstva delavcev ter ne zmanjšuje pravic delavcev v zvezi z odpovedjo.

To hipotezo na tem mestu ne morem niti potrditi niti ovreči, saj o enotni pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas ni dosegljive prakse, ker še v praksi še ni bila implementirana v nobeni državi in gre za popolnoma nov koncept z zgolj teoretičnimi izhodišči. Teoretično lahko predpostavljam, da enotna pogodba morda res rešuje probleme in se sooča z izzivi sodobnega trga dela, vendar po dosegljivih podatkih le v prid delodajalcev, ki bodo lažje odpuščali in najemali delavce. Na strani delavca pa je zaslutiti zmanjšanje ravni delovnopравниh varstva, zlasti v zvezi z odpuščanjem. Kar pa morda niti ni tako sporno, če se zavedamo, da nas pred določenimi neupravičenimi odpustnimi razlogi varuje že Ustava RS, razlika je le v tem, da enotna pogodba odpustnega razloga vsaj v poskusnem obdobju posebej zahteva. Na tem mestu lahko sklepam, da bi odsotnost odpustnega razloga oziroma navidezno zmanjšanje varstva pred odpustom morda razbremenilo delovna sodišča, če pa se bo to res zgodilo pa bo pokazala praksa. Kresalova enotni pogodbi očita ravno njeno skladnost z ustavo, ki zagotavlja sodno varstvo in zahteva utemeljitev razloga za odpust (Kresal 2012). V povezavi z enotno pogodbo se omenja tudi oblikovanje odpravninskega sklada, ki delavcem zagotavlja odpravnino, tudi če pride do stečaja delodajalca. Ta predlog je za delavca dober, delodajalci pa se z njim ne strinjajo, ker jim predstavlja, kot pravijo, le dodaten strošek. Ocenjujem, da dokler bodo delodajalci zaposlene obravnavali kot strošek in stroške v skladu z ekonomsko logiko tudi krčili, namesto da bi jih obravnavali kot sodelavce in vanje vlagali, bodo vedno več prekernih delavcev.

8 LITERATURA

1. Adamič, Gašper. 2004. Urejanje delovnih razmerij s splošnim aktom delodajalca. *Pravna praksa–časopis za pravna vprašanja* 23 (33–34): 27–28.
2. Bečan, Irena, Aleksej Cvetko, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal-Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
3. Belopavlovič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Liljana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
4. Belopavlovič, Nataša. 1990. *Uvodna beseda k Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
5. --- 2002. Temeljne značilnosti in uveljavitev zakona ter predvidene aktivnosti glede sprejemanja drugih predpisov s področja delovnega prava. *Delavci in delodajalci* 2 (II): 385–398.
6. --- 2004. *Delovna razmerja*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve RS.
7. Berden, Andrej. 1990. *Predpisi o delovnih razmerjih, izziv delovnega prava*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list RS.
8. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja - kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. --- 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
10. ---, Miro Cerar in Barbara Rajgelj. 2006. *Temelji prava in pravne ureditve: za nepravnike*. Ljubljana: GV Založba.
11. Gete, Pedro in Paolo Porchia. 2011. *Munich Personal RePEc Archive*. A real options analysis of dual labor markets and the single labor contract. Dostopno prek: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/34055/1/MPPRA_paper_34055.pdf (29. avgust 2012).
12. Grilc, Peter, Anton Perenič, Miha Juhart, Albin Igličar in Bernarda Kuzma. 2004. *Uvod v pravo*. Ljubljana: DZS.

13. Kalčič, Miran. 1990. *Uvodna beseda k Republiškemu zakonu o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
14. Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
15. Korpič–Horvat, Etelka. 2006. Varstvo zaposlitve in dohodka. *Delo in varnost* 51 (5): 42–45.
16. Kresal, Barbara. 2011. Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci : revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 11 (2–3): 169–181.
17. --- 2012. Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve. *Delavci in delodajalci : revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 12 (2–3): 245–261.
18. Kukec, Bojan. 2005. *Veliki pravni priročnik za podjetnike–dopolnjena izdaja*. Ljubljana: Založba Arkadija.
19. Mežnar, Drago. 1998. *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
20. --- 2004. *Delovno pravo*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV.
21. --- in Helena Rous. 2005. *Kako postopati v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
22. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. 2012. *Izhodišča za reformo trga dela*. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/dpd/Izhodisca_reforma_trga_dela_220612.doc (21. julij 2012).
23. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2012. *Nova Delavska enotnost : glasilo zveze svobodnih sindikatov slovenije*. Vladna izhodišča za reformo trga dela : Boljše zlasti za delodajalce. 25 (28. junij). Dostopno prek: http://www.sindikatzsss.si/images/stories/DelavskaEnotnost/DelavskaEnotnost_PDFji/DE_PDF_12/DE_25_12_PredlogReforme_ZakonODelovnihRazmerjih_Spremembe_ZDR_2_4.pdf (21. julij 2012).
24. Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
25. *Obligacijski zakonik (OZ)*. Ur. l. RS 83/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200183&stevilka=4287> (27. julij 2012).
26. Senčur Peček, Darja. 2007. Komu zagotavljati delovnopravno varstvo. *Podjetje in delo* 33 (6–7): 1223–1237.
27. Stanojević, Miroslav, Barbara Rajgelj in Miha Potočnik. 2001. Industrijski odnosi v Sloveniji. V *Uspešna nedozorelost*, ur. Miroslav Stanojević, 74–93. Ljubljana: FDV.

28. Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat Consultor.
29. Trbanc, Martina. 2005. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje–socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos in Vildana Sulič, 13–32. Ljubljana: Salve.
30. UMAR–Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2012. *Ekonomski izzivi 2012*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2012/EI-2012.pdf (3. september.2012).
31. Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
32. Vrbinc, Alenka in Marjeta Vrbinc. 2009. *Angleško-slovenski slovar*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
33. *Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP)*. Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?stevilka=717&urlid=200716> (27. julij 2012).
34. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364> (16. julij 2012).
35. *Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP)*. Ur. l. RS 43/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043> (16. julij 2012).
36. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020> (27. julij.2012).
37. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)*. Ur. l. RS 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (27.julij 2012).
38. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2012. *Letno poročilo 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3851/LETNO_POROCILO_ZRSZ_2011.pdf (2. september 2012).
39. *Zavod mladi podjetnik*. Dostopno prek: www.mladipodjetnik.si (11. julij 2012).
40. *Združenje delodajalcev Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/> (4. september 2012).

41. --- 2012. *Predlogi in pripombe na izhodišča za reformo trga dela*. Dostopno prek: www.zds.si/file/309690/zds-predlogi-in-pripombe-na-izhodia-za-reformo-trga-dela---julij-2012.pdf (5. julij 2012).
42. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.sindikatzsss.si/> (4. september 2012).
43. 24ur.com. 2012. *Sindikati v boj za odmor za malico*, 2. julij. Dostopno prek: <http://www.24ur.com/novice/slovenija/bomo-ostali-brez-placane-malice.html> (24. avgust 2012).